



**CONTRACTUL COLECTIV DE MUNCĂ DIN TEATRUL NAȚIONAL „LUCIAN BLAGA”
CLUJ - NAPOCA**
Pe durata a 2 ani de la data înregistrării

În temeiul drepturilor garantate de art. 41 alin. (5) din Constituția României, a Legii nr. 53/2003 republicată, cu modificările și completările ulterioare, coroborate cu prevederile Legii nr. 367/2022, se încheie prezentul Contract Colectiv de Muncă din **Teatrul Național „Lucian Blaga” Cluj-Napoca** între:

1. Teatrul Național „Lucian Blaga” Cluj-Napoca cu sediul în municipiul Cluj-Napoca, P-ța Ștefan cel Mare nr.24, cod fiscal 4426344, reprezentată legal prin dl. Măniuțiu Mihai, în calitate de Manager.

și

2. Sindicatul Transilvania ART, organizație sindicală reprezentativă la nivelul Teatrul Național „Lucian Blaga” Cluj-Napoca, în conformitate cu ÎC nr. 5846/2022, cu sedul în P-ța Ștefan cel Mare nr.24, CUI 13552309, reprezentant prin președinte Suci Roxana.

Prezentul Contract statuează drepturile și obligațiile angajaților din Teatrul Național „Lucian Blaga” Cluj-Napoca, precum și drepturile și obligațiile angajatorului.

În temeiul prezentului contract, prin următorii termeni se înțelege:

- Angajator, instituție - Teatrul Național „Lucian Blaga” Cluj-Napoca;
- Angajat, salariat – persoană care lucrează cu contract individual de muncă în cadrul Teatrului Național „Lucian Blaga” Cluj-Napoca;
- Organizație sindicală reprezentativă - organizația sindicală constituită conform legii, care are ca scop promovarea și apărarea drepturilor și intereselor economice, socio - profesionale, culturale, patrimoniale sau nepatrimoniale ale membrilor săi, denumită în continuare **Sindicatul Transilvania ART**;
- părți contractante, părți, parteneri sociali – părțile semnatare ale prezentului contract.

CAPITOLUL I
Dispoziții generale

Art. 1.

Părțile contractante recunosc și acceptă pe deplin că sunt egale și libere în negocierea contractului colectiv de munca din Teatrul Național „Lucian Blaga” Cluj-Napoca și se obligă să respecte în totalitate prevederile acestuia.

Art. 2.

(1) Prevederile prezentului contract colectiv de muncă se aplică în Teatrul Național „Lucian Blaga” Cluj-

P-ța Ștefan cel Mare nr. 2-4, 400192, Cluj-Napoca, România | Tel.: +40-264-592826, 591799, 0731016778; Fax: +40-264-592826

E-mail: contact@teatrulnationalcluj.ro; www.teatrulnationalcluj.ro

Teatrul Național Cluj-Napoca este o instituție publică aflată în subordinea Ministerului Culturii







Napoca.

(2) Presentul contract colectiv de muncă la nivel de instituție (CCMI) asigură garanții minime pentru încheierea contractelor individuale de muncă (CIM).

(3) Presentul contract nu se aplică persoanelor care încheie cu Teatrul Național „Lucian Blaga” Cluj-Napoca contracte civile sau contracte în baza Legii nr. 8/1996, precum și acelor persoane care au încheiate contracte de management.

Art. 3.

(1) Presentul contract se încheie pe o perioadă de doi ani.

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

Art. 4.

Contractul colectiv de muncă din Teatrul Național „Lucian Blaga” Cluj-Napoca cuprinde drepturile și obligațiile conducerii instituției și ale salariaților, cu privire la stabilirea condițiilor generale și specifice de muncă.

Art. 5.

(1) Este posibilă o modificare a prezentului contract, în caz de acord al părților.

(2) Partea care dorește această modificare va trebui să notifice pe ceilalți semnatori ai acordului, în scris cu dovada comunicării.

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

(4) Notificarea, însoțită de nota de fundamentare, se aduce la cunoștință, în scris, celeilalte părți cu cel puțin 30 de zile înainte de data propusă pentru începerea negocierilor.

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

(6) Notificările vor fi depuse de către reprezentanții angajatorului la sindicatul reprezentativ, iar ale sindicatului reprezentativ la reprezentanții angajatorului.

(7) În intervalul de la depunerea notificării precum și în perioada negocierilor, atât în cazul în care se fac modificări, cât și în cazul denunțării contractului, părțile convin să nu efectueze concedieri din motive neimputabile salariaților și să nu declanșeze greve.

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

Art. 6.

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

Art. 7.

Suspendarea și încetarea contractului individual de muncă are au loc în condițiile stabilite de părțile contractante și potrivit prevederilor legale.

Art. 8.

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

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

Art. 9.

Angajatorul va asigura publicarea pe siteul instituției și comunicarea în format electronic cu toate structurile funcționale proprii a textului prezentului contract colectiv de muncă la nivel de instituție (CCMI), precum și multiplicarea acestuia, la cererea salariatului, astfel încât salariații să ia cunoștință de conținutul lui.

Art. 10.

Reprezentanții sindicatului reprezentativ și angajatorul vor verifica modul în care sunt respectate prevederile din prezentul contract și vor asigura coroborarea prevederilor regulamentelor de ordine interioară cu prevederile prezentului contract.



Art. 11.

- (1) Drepturile salariaților, prevăzute în prezentul CCMI, nu pot să reprezinte cauza reducerii altor drepturi colective sau individuale care au fost recunoscute anterior, stabilite la nivel de instituții.
- (2) În situațiile în care, în privința drepturilor ce decurg din prezentul CCMI intervin reglementări legale mai favorabile, acestea vor face parte, de drept, din contract.
- (3) Părțile se obligă ca, în perioada de aplicare a prezentului CCMI, să nu promoveze și să nu susțină proiecte de acte normative în afara cadrului legal existent a căror adoptare ar conduce la diminuarea drepturilor ce decurg din contractele colective de muncă, oricare ar fi nivelul la care acestea s-au încheiat.
- (4) a) Gradele profesionale obținute prin concurs reprezintă confirmarea în specialitatea respectivă și nu pot fi anulate decât în urma unei noi evaluări, potrivit legii.
b) Stabilirea salariului de bază pentru fiecare funcție și grad sau treaptă profesională trebuie să prevadă un salariu concret pentru fiecare salariat încadrat pe funcția respectivă, în funcție de evaluarea competențelor și potrivit legii.
- (5) Fondul de salarii al unei instituții trebuie să aibă în vedere numărul de salariați necesar bunei funcționări a instituției, ținând cont de criteriile de normare a muncii.
- (6) Părțile contractante vor purta negocieri pentru îmbunătățirea cadrului legal privind salarizarea personalului din instituțiile de cultură și, acordarea pe această bază a resurselor financiare corespunzătoare de la bugetele ordonatorului principal de credite.
- (7) Pe baza fondurilor astfel aprobate, părțile se vor consulta în ceea ce privește utilizarea acestora pentru acordarea drepturilor de personal și negocierea altor drepturi pecuniare.

Art. 12.

- (1) Părțile contractante convin că se vor exercita liber și nestânjenit toate drepturile legale, conform reglementărilor în vigoare cu privire la drepturile sindicale.
- (2) Angajatorul se obligă să nu condiționeze și să nu constrângă sau să limiteze exercitarea activităților liderilor de sindicat, fiind exclusă orice cenzură sau restricționare.
- (3) Membrii aleși în organele de conducere ale sindicatului, care lucrează nemijlocit în instituție, au dreptul la reducerea programului lunar de lucru pentru activitatea sindicală cu patru ore pe lună. Acordarea reducerii orelor de muncă se face prin avizul conducerii instituției pe cererea întocmită în acest sens de salariat, și vor fi evidențiate în pontajul lunar, al acestuia, cu AS.
- (4) Orele negociate potrivit alin. (3), neutilizate pentru activitatea sindicală într-o lună pot fi reportate pentru luna următoare în baza unei cereri în acest sens.

CAPITOLUL II

Încheierea, executarea, modificarea, suspendarea și încetarea contractului individual de muncă

Art. 13.

- (1) În vederea stabilirii concrete a drepturilor și obligațiilor salariaților, se încheie în scris, contractul individual de muncă, câte un exemplar pentru fiecare parte, comunicat prin grija celui care angajează.
- (2) Contractul individual de muncă se încheie pe perioadă determinată sau pe perioadă nedeterminată, după cum se prevede în cele ce urmează.
- (3) Contractul individual de muncă va respecta clauzele prevăzute de lege, precum și cele din contractele colective de muncă aplicabile.

Art. 14.

- (1) Încheierea contractului individual de muncă se face, potrivit legii, cu respectarea drepturilor fundamentale ale omului, pe criteriul aptitudinilor și al competenței profesionale.
- (2) Angajatorul se obligă, să publice, conform prevederilor legale și/sau regulamentelor elaborate de ordonatorul principal de credite, anunțul privind concursul pe portalul <http://posturi.gov.ro/>, sau la sediul instituției și pe pagina de internet, la secțiunea special creată în acest scop.
- (3) Angajarea și promovarea se fac prin concurs/examen conform H.G. nr. 1336/2022, pentru aprobarea



Regulamentului-cadru privind organizarea și dezvoltarea carierei personalului contractual din sectorul bugetar plătit din fonduri publice, sau angajare directă în baza O.G. nr. 21/2017, potrivit legii. Dacă un salariat și o persoană din afara instituției obțin aceleași rezultate, întrunind condiții de egalitate perfectă, se va organiza o probă suplimentară, reglementată prin procedura de organizare a concursului.

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

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

Art. 15.

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

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

(3) Refuzul salariatului de a accepta o modificare a clauzelor referitoare la felul muncii, la locul muncii sau la drepturile salariale (în afara situațiilor prevăzute de dispozițiile legale în vigoare), nu dă dreptul celui care angajează de a proceda la desfacerea sau modificarea unilaterală a contractului individual de muncă, decât argumentat în scris.

(4) Orice modificare a CIM este rezultatul negocierilor potrivit legii, între angajator și salariat, asistat, la cererea sa, de reprezentantul sindicatului reprezentativ din instituție

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

Art. 16.

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

Art. 17.

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

a) de drept;

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

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

(2) În cazurile în care se procedează la desfacerea contractului individual de muncă din inițiativa instituției sau a angajatului, instituția este obligată, potrivit legii, să acorde un preaviz, iar durata acestuia nu poate fi mai mică de 45 de zile lucrătoare pentru funcțiile de conducere și de 20 de zile lucrătoare pentru funcțiile de execuție.

(3) În perioada preavizului acordat de instituție, salariații au dreptul să absenteze patru ore pe zi de la programul instituției, pentru a-și căuta un loc de muncă, fără ca aceasta să afecteze salariul și celelalte drepturi. Orele necesare pentru căutarea unui loc de muncă se pot acorda prin cumul, în condițiile stabilite de angajator.

(4) În cazul în care unei persoane i se desface contractul de muncă fără să i se acorde preavizul prevăzut la alin. 2, aceasta este în drept să se adreseze instanțelor de judecată.

(5) Desfacerea disciplinară a C.I.M. poate avea loc numai în condițiile legii și numai cu respectarea procedurilor interne și a prezentului contract.

Art. 18.

Contractul individual de muncă nu poate fi desfăcut din inițiativa celui care angajează, decât în condițiile legii și a procedurilor interne.

Art. 19.

(1) Contractul individual de muncă al salariatului poate fi desfăcut pe motiv de necorespondere profesională, numai în urma evaluării performanțelor profesionale, lipsa avizelor, autorizațiilor sau studiilor necesare ocupării postului, cu ascultarea celui învinuit, asigurându-i-se pe deplin dreptul la apărare.



(2) În cazul salariaților care sunt membri ai organizației sindicale reprezentative din instituție, va fi consultat și organul sindical.

(3) În caz de anulare a desfacerii contractului de muncă, instituția este obligată să reîncadreze în funcția avută pe cel căruia i s-a desfăcut contractul de muncă în mod nejustificat și să-i plătească despăgubirile stabilite de instanță.

Art. 20

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

(2) În cazul salariaților care sunt membri ai organizației sindicale reprezentative din instituție va fi consultat și organul sindical.

(3) În caz de anulare a desfacerii contractului individual de muncă, instituția este obligată să reîncadreze în funcția avută pe cel căruia i s-a desfăcut contractul de muncă în mod nejustificat și să-i plătească drepturile salariale convenite, conform Hotărârii Judecătorești definitive și irevocabile.

Art. 21.

(1) Prin derogare de la regula generală de CIM pe perioadă nedeterminată, conform art. 83 lit. h din Codul Muncii, angajatorul are posibilitatea de a angaja, în cazurile și în condițiile legii și a prezentului contract, personal salariat cu contract individual de muncă pe durată determinată.

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

(3) Contractul individual de muncă pe durată determinată poate fi prelungit și după expirarea termenului inițial, cu acordul scris al părților, dar numai înăuntrul termenului de 8 ani.

(4) Pentru salariații angajați cu contracte individuale de muncă pe perioadă determinată, se pot organiza evaluări profesionale, după ce au acumulat succesiv o perioadă de angajare de cel puțin 4 ani, în scopul de a fi angajați pentru o perioadă nedeterminată. În acest caz, angajatorul va putea organiza comisii de evaluare, înainte de încetarea contractului individual de muncă pentru perioada determinată. Evaluarea se va realiza la inițiativa angajatorului și cu acordul angajatului. Angajatul poate refuza modificarea contractului individual de muncă, dacă va aprecia că CIM pentru perioadă determinată îi oferă condiții mai avantajoase. Dacă angajatul va fi admis, în urma evaluării, contractul pentru perioadă determinată va fi încheiat pentru o perioadă nedeterminată. Dacă angajatul va fi respins în urma evaluării, postul va fi scos la concurs.

(5) Pentru salariații angajați cu contracte individuale de muncă pe perioadă determinată care au acumulat succesiv o perioadă de angajare de mai mult 8 ani, angajatorul are obligația de a organiza comisii de evaluare profesională, în scopul de a fi angajați pentru o perioadă nedeterminată, cu excepția contractelor individuale de muncă cu cumul. Dacă angajatul va fi admis, în urma evaluării, contractul pentru perioadă determinată va fi încheiat pentru o perioadă nedeterminată. Dacă angajatul va fi respins în urma evaluării, postul va fi scos la concurs.

(6) Prevederile contractelor individuale de muncă existente la data intrării în vigoare a prezentului contract colectiv de muncă vor fi puse de acord cu prevederile acestuia din urmă, în termen de 120 de zile de la intrarea în vigoare a prezentului contract.

(7) Prevederile articolului 21 nu se aplica salariaților care sunt angajați direct, conform OUG nr 21/2007;

(8) În vederea prelungirii contractelor individuale de muncă pe perioadă determinată șeful ierarhic va întocmi referat motivat.

CAPITOLUL III

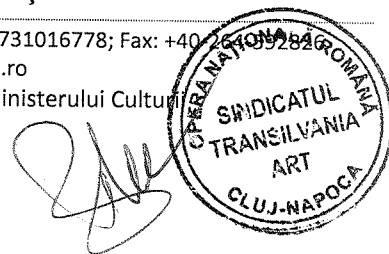
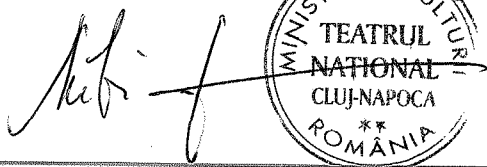
Condiții de muncă, protecția muncii și P.S.I.

Art. 22.

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

P-ța Ștefan cel Mare nr. 2-4, 400192, Cluj-Napoca, România | Tel.: +40-264-592826, 591799, 0731016778; Fax: +40-264-592826
E-mail: contact@teatrulnationalcluj.ro; www.teatrulnationalcluj.ro

Teatrul Național Cluj-Napoca este o instituție publică aflată în subordinea Ministerului Culturii și Patrimoniului Național



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

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

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

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

(3) Angajatorul se va preocupa de ameliorarea mediului din locurile de muncă cu condiții vătămătoare.

Art. 23.

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

Art. 24.

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

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

(3) Programul de desfășurare a activităților se va face cunoscut salariaților cu cel puțin 7 zile calendaristice înainte de aplicare, prin avizierul instituției. În situații deosebite, conducerea instituției își rezervă dreptul de a modifica programul săptămânal, iar salariații sunt obligați să-l consulte și să și-l însușească până la ora 13,30.

Art. 25.

(1) În toate situațiile în care normele de muncă nu asigură un grad complet de ocupare, conduc la o suprasolicitare fizică și psihică excesivă sau, după caz, nu corespund condițiilor pentru care au fost elaborate, se impune reexaminarea și redimensionarea lor. Aceasta poate fi cerută atât de angajator, cât și de sindicatele reprezentative. În caz de divergență în ceea ce privește calitatea normelor de muncă se va recurge la o expertiză tehnică ce va fi stabilită de comun acord. Concluziile expertizei tehnice sunt obligatorii pentru ambele părți.

(2) În cazul nerespectării programului de activitate și a prevederilor CCMI, sindicatul reprezentativ sesizează angajatorul de acest lucru și dacă nici atunci nu sunt respectate acestea acționează prin oprirea lucrului pentru depășirea normelor respective.

(3) Reexaminarea programului de lucru nu va putea conduce la diminuarea salariului de bază stabilit conform legii.

(4) Cheltuielile ocazionate de soluționarea divergențelor, cu privire la reexaminarea programului de lucru, vor fi suportate de angajator numai pentru prima solicitare a sindicatelor reprezentative.

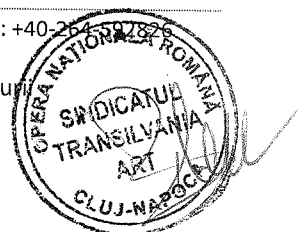
Art. 26.

Angajatorul are obligația să asigure permanent condițiile tehnice și de microclimat avute în vedere la stabilirea programului de activitate, iar salariații să îndeplinească sarcinile ce decurg din funcția sau din postul deținut conform fișei postului.

Art. 27.

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

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



stabilite prin lege sau pe baza avizului de încadrare în condiții deosebite.

Art. 28.

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

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

Art. 29.

În toate cazurile în care condițiile de muncă s-au înrăutățit, determinând reclasificarea locurilor de muncă, angajatorul și sindicatul reprezentativ au obligația de a solicita, de urgență, autorităților competente reclasificarea locurilor de muncă. Salariații vor beneficia de drepturile aferente noii reclasificări din momentul stabilirii acesteia de către autoritățile competente.

Art. 30.

(1) Programul de activitate al fiecărui salariat este întocmit de angajator, conform intereselor instituției și cu respectarea prevederilor legale în vigoare, pentru o perioadă de cel puțin o săptămâna, aducându-se la cunoștința salariaților cu cel puțin 7 zile calendaristice înainte de intrarea lui în vigoare prin avizierul instituției, exceptându-se situațiile neprevăzute, când anunțul se poate face cu minim 24 de ore înainte, salariații având obligația să și-l însușească până la ora 13,30 în caz contrar se poate antrena răspunderea disciplinară.

(2) În cazul nerespectării condițiilor prevăzute mai sus, salariatul este absolvit de orice răspundere, cu excepția celor care sunt menționați ca rezerve în programul de muncă.

(3) Orele suplimentare efectuate de salariați sunt compensate, în condițiile legii, prin acordarea de timp liber corespunzător, de regulă în perioada dintre stagiuni, sau pecuniar.

Art. 31.

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

(2) Angajatorul va asigura, pe cheltuiala sa, cadrul organizatoric pentru instruirea, testarea și perfecționarea profesională a salariaților cu privire la normele de protecție a muncii. Măsurile specifice privind protecția muncii sunt prevăzute în Planul de prevenire și protecție a muncii, întocmit conform legii.

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

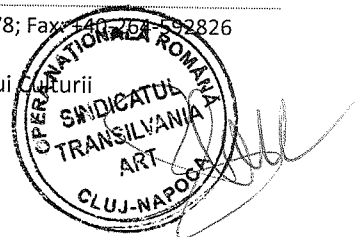
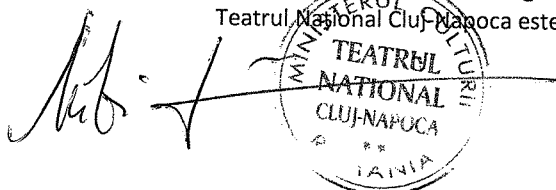
(4) În cazurile în care, în procesul muncii, intervin schimbări ce impun aplicarea unor norme noi de protecție a muncii, salariații vor fi instruiți în condițiile prevăzute la alineatul precedent.

Art. 32.

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

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

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



angajator. Acestea sunt prevăzute în Anexa 1

(4) Cheltuielile legate de asistența medicală pentru salariații instituției și de asigurare de persoane, în cazuri de spectacole cu mare risc de accidentare, cad în sarcina angajatorului, sau în sarcina organizatorului de spectacol.

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

Art. 33.

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

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

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

c) diminuarea, până la eliminarea treptată, a emisiunilor poluante.

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

Art. 34.

(1) Angajatorul, este obligat să solicite la angajare examinarea medicală a candidaților. În scopul de a constata dacă sunt apti pentru desfășurarea activității în postul pe care ar urma să-l ocupe, precum și, ulterior examinarea medicală periodică, pentru prevenirea îmbolnăvirilor profesionale.

(2) Cheltuielile ocazionate de examinare se vor suporta conform legii. În nici un caz examenul medical nu va putea fi folosit pentru desfacerea abuzivă a contractului de muncă al unui salariat.

(3) Salariații sunt obligați să se supună examenelor medicale în condițiile organizării acestora, potrivit prevederilor alin. 2.

(4) În cazul în care dispozițiile legale speciale sau ale contractului colectiv de muncă pe instituție prevăd examinări medicale la termene mai scurte, determinate de condițiile deosebite de la locurile de muncă, se vor aplica aceste prevederi.

(5) Examinarea medicală a candidaților la angajare și, ulterior a salariaților, periodic, se face de către unitățile sanitare de specialitate acreditate ca atare de Ministerul Sănătății și aprobate de angajator și de sindicatul reprezentativ și selectate potrivit legii.

Art. 35.

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

Art. 36.

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

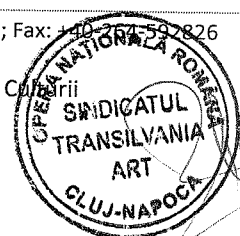
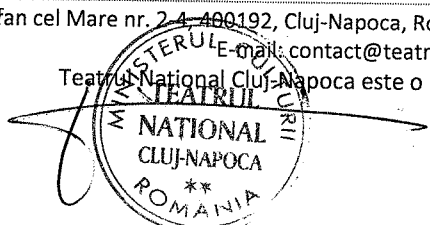
(2) Angajatorul este obligat să evite folosirea femeilor gravide sau care alăptează sau a tinerilor sub 18 ani în locuri de muncă periculoase, grele sau nocive.

Art. 37.

Angajatorul nu va refuza angajarea sau, după caz, menținerea în muncă a persoanelor cu handicap, în cazurile în care acestea sunt apte pentru îndeplinirea obligațiilor de serviciu aferente posturilor existente, cu excepțiile prevăzute în O.G. nr. 21/2007 modificată.

Art. 38.

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



Art. 39.

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

- a. sporuri aplicate la salariul de bază în procent de 15%;
- b. durata redusă a timpului de lucru;
- c. alimentație de întărire a organismului (lapte, apă minerală, apă plată);
- d. echipament de protecție gratuit și materiale igienico-sanitare conform Anexei 1;
- e. concediu suplimentar de 5 zile pe an, care va fi acordat conform programării colective pentru personalul de specialitate artistică și tehnică, respectiv în baza cererii pentru personalul administrativ; concediu care nu se reportează.

Art. 40.

(1) În vederea îmbunătățirii condițiilor de muncă, se va constitui un comitet de securitate și sănătate în muncă, având atribuțiile stabilite prin Regulamentul său de funcționare întocmit în baza Regulamentului-cadru aprobat prin Ordin al ministrului muncii, solidarității sociale și familiei.

(2) Comitetul de securitate și sănătate în muncă este constituit prin decizia managerului. Comitetul de sănătate și securitate în muncă va avea în componență cel puțin o femeie.

(3) Timpul de muncă afectat activității în comitetele de securitate și sănătate în muncă se consideră timp de lucru efectiv prestat și va fi prevăzut în foaia zilnică de prezență/în condica de prezență.

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

Art. 41.

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

(2) În acest scop angajații au următoarele obligații:

- să-și însușească și să respecte normele și instrucțiunile de protecție a muncii și măsurile de aplicare a acestora;
- să utilizeze corect echipamentele tehnice, substanțele periculoase și celelalte mijloace de producție;
- să nu procedeze la deconectarea, schimbarea sau mutarea arbitrară a dispozitivelor de securitate ale echipamentelor tehnice și ale clădirilor, precum și să utilizeze corect aceste dispozitive;
- să aducă la cunoștința conducătorului locului de muncă orice defecțiune tehnică sau altă situație care constituie un pericol de accidentare sau îmbolnăvire profesională;
- să aducă la cunoștința conducătorului locului de muncă în cel mai scurt timp posibil accidente de muncă suferite de persoana proprie sau de alți angajați;
- să oprească lucrul la apariția unui pericol iminent de producere a unui accident și să informeze de îndată conducătorul locului de muncă;
- să refuze întemeiat executarea unei sarcini de muncă dacă aceasta ar pune în pericol de accidentare sau îmbolnăvire profesională persoana sa sau a celorlalți participanți la procesul de producție;
- să utilizeze echipamentul individual de protecție din dotare, corespunzător scopului pentru care a fost acordat;
- să coopereze cu angajatorul și/sau cu angajații cu atribuții specifice în domeniul securității și sănătății în muncă, atâta timp cât este necesar, pentru a da angajatorului posibilitatea să se asigure că toate condițiile de muncă sunt corespunzătoare și nu prezintă riscuri pentru securitate și sănătate la locul său de muncă;
- să coopereze cu angajatorul și/sau cu angajații cu atribuții specifice în domeniul securității și sănătății în muncă, atâta timp cât este necesar, pentru realizarea oricărei sarcini sau cerințe



impuse de autoritatea competentă pentru prevenirea accidentelor și bolilor profesionale;

- să dea relații din proprie inițiativă sau la solicitarea organelor de control și de cercetare în domeniul protecției muncii.

Art. 42.

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

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

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

CAPITOLUL IV

Salarizarea si alte drepturi salariale

Art. 43.

(1). Salariul reprezintă contraprestația muncii depuse de angajat în baza contractului individual de muncă.

(2) Pentru munca prestată în baza contractului individual de muncă fiecare angajat are dreptul la un salariu exprimat în bani.

(3) La stabilirea și la acordarea salariului este interzisă orice discriminare pe criterii de sex, orientare sexuală, caracteristici genetice, vârstă, apartenență națională, rasă, culoare, etnie, religie, opțiune politică, origine socială, handicap, situație sau responsabilitate familială, apartenență ori activitate sindicală.

(4) Salariul cuprinde salariul de bază, indemnizațiile, sporurile, precum și alte adaosuri, conform prevederilor privind salarizarea unitară a personalului plătit din fonduri publice.

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

(6) Sistemul de salarizare a personalului din Teatrul Național „Lucian Blaga” Cluj-Napoca se stabilește prin acte normative ce reglementează salarizarea personalului contractual din sistemul bugetar, în prezent Legea nr. 153/2017.

(7) Salariul se plătește în bani, o dată pe lună, în baza hotărârilor de guvern, în prezent la data de 15 ale lunii.

(8) Plata salariului se poate efectua prin virament într-un cont bancar.

(9) Salariul se plătește direct titularului sau persoanei împuternicite de acesta.

(10) Angajatorul poate acorda, în limitele prevăzute de lege și cu aprobarea ordonatorului principal de credite, alte drepturi salariale.

Art. 44.

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

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

(3) În cazurile excepționale, când, din motive tehnice sau din alte motive, activitatea a fost întreruptă, salariații vor primi 75% din salariul de bază individual avut, cu condiția ca încetarea lucrului să nu se fi produs din vina lor și dacă, în tot acest timp, au rămas la dispoziția instituției. Salariatul rămâne la dispoziția instituției, la domiciliu, de unde să poată fi convocat la instituție.



În cazul în care desfășurarea activității instituției este redusă la o normă minimă ori nu a fost întreruptă total și activitatea se desfășoară conform planificării conducerii instituției, toți salariații vor primi 75% din salariul de bază și din sporurile aferente.

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

(5) Salariul de bază se stabilește conform prevederilor legale și ordinelor emise de ordonatorul principal de credite.

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

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

Art. 45.

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

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

CAPITOLUL V - Timpul de muncă și timpul de odihnă

Art. 46.

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

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

(3) Prin excepție, durata timpului de lucru poate fi prelungită peste 48 de ore pe săptămână, care include și orele suplimentare, cu condiția ca media orelor de muncă, calculată pe o perioadă de referință de 12 luni, să nu depășească 48 de ore pe săptămână. (4) La stabilirea perioadelor de referință prevăzute la alin. 3 nu se ia în calcul durata concediului de odihnă.

(5) Timpul de lucru în Teatrul Național „Lucian Blaga” Cluj-Napoca, datorită specificului activității, se compune din: timp de lucru în cadrul instituției, stabilit prin programul de muncă comunicat prin avizierul instituției și timp de lucru individual, specific fiecărei profesii, în afara acestui program, efectuat la dresa declarată de fiecare salariat, fără ca această împărțire să afecteze drepturile salariale ale angajaților.



(6) Programul de lucru în Teatrul Național „Lucian Blaga” Cluj-Napoca, în urma negocierilor între conducerea instituției și sindicatul reprezentativ, va respecta următoarele prevederi:

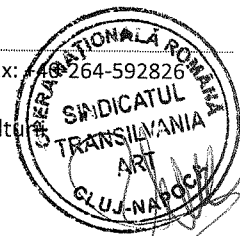
1. Prevederile articolului 30 din prezentul contract, respectiv, aducându-se la cunoștința salariaților prin avizierul instituției în săptămâna anterioară, intrării lui în vigoare.

2. În situații neprevăzute, modificările de program vor fi aduse la cunoștința angajaților cu cel puțin 24 de ore înainte, în caz contrar salariații fiind absolviți de orice răspundere, cu obligația salariaților de a consulta avizierul instituției până la ora 13,30.

3. În cazul în care programul afișat nu se respectă din motive independente de voința salariaților, se consideră programul ca fiind îndeplinit integral.

(8) Prin excepție, în perioadele de pregătire a premierelor, a reluărilor (producții care nu au fost jucate în ultimii 3 ani), a pregătirii producțiilor de dificultate mare, a unor turnee sau a spectacolelor în care sunt invitați realizatori artistici externi, programul va fi prelungit cu condiția recuperării orelor în perioada dintre stagiuni, în conformitate cu prevederile legale.



(9) Angajații au dreptul la **program de muncă individualizat** la solicitarea salariaților. Angajații trebuie să motiveze în scris solicitarea. Refuzul angajatorului de a da curs solicitării salariatului trebuie motivat în scris, în termen de 5 zile lucrătoare de la primirea solicitării. Salariatul are dreptul de a reveni la programul de muncă inițial, la sfârșitul perioadei convenite sau dacă s-au schimbat circumstanțele pentru care a solicitat un program individualizat.

(10) Munca la domiciliu și telemunca se bazează pe acordul de voință al părților și se prevede în mod expres în contractul individual de muncă, odată cu încheierea acestuia pentru personalul nou-angajat sau prin act adițional la contractul individual de muncă existent.

Art. 47.

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

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

Art. 48.

(1) Salariații care își desfășoară activitatea în locuri cu condiții grele de muncă, periculoase sau vătămătoare, beneficiază de recuperarea timpului suplimentar de muncă prestat, în condițiile prevăzute de lege și de prezentul contract. Modalitățile specifice de recuperare se vor stabili ulterior modalitățile, fără a afecta programul instituției.

(2) Salariații pot fi chemați să presteze ore suplimentare numai cu acordul lor, cu excepția cazurilor de forță majoră sau pentru lucrări urgente destinate prevenirii producerii unor accidente ori înlăturării consecințelor unui accident.

(4) Stabilirea programului de lucru ce implică ore suplimentare, se va face cu acordul salariatului.

Art. 49.

(1) Se consideră muncă în timpul nopții, munca ce se prestează în intervalul cuprins între orele 22,00 – 6,00, cu posibilitatea derogării, în cazuri justificate, cu o oră în plus sau în minus față de aceste limite.

(2) În instituție, unde condițiile specifice ale muncii o impun, programul de lucru în timpul nopții poate fi egal cu cel din timpul zilei.

(3) Salariații care efectuează cel puțin 3 ore de muncă de noapte beneficiază, de un spor de 25% din salariul de bază pentru fiecare oră de muncă de noapte prestată.

(4) Dacă munca de noapte se utilizează în mod frecvent, angajatorul este obligat să informeze despre aceasta inspectoratul teritorial de muncă.

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

(6) Condițiile de efectuare a examenului medical și periodicitatea acestuia se va efectua conform legii.

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

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

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

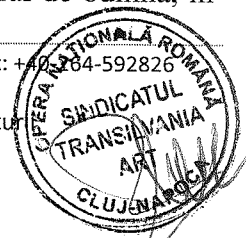
Art. 47.

(1) Programul de lucru pentru personalul artistic și tehnic scenă din cadrul instituției este inegal / flexibil, fiind specificat în contractul individual de muncă.

(2) Repartizarea programului de lucru cât și pauzele necesare se va stabili de către conducătorii instituției pentru personalul artistic și tehnic de scenă în intervalul orar 08-23 de marți până duminică, iar pentru personalul administrativ și tehnic din ateliere repartizarea timpului de muncă se face în intervalul orar 08-16 de luni până vineri.

Art. 50.

(1) În fiecare săptămână, salariatul are dreptul la o zi liberă, care se acordă de regulă în ziua de luni, iar a doua zi liberă se acordă, prin excepție de la Codul Muncii, sâmbăta sau duminica. În cazul în care nu se poate acorda ziua liberă datorită programului instituției, aceasta se va reporta la concediul de odihnă, în



vacanța dintre stagiuni, în completarea concediului de odihnă.

(2) În cazul în care compensarea prin ore libere plătite nu este posibilă în termenul prevăzut la alin. (1), munca suplimentară prestată peste programul normal de lucru va fi plătită conform dispozițiilor legale.

(3) Repausul săptămânal pentru personalul administrativ și personalul atelierelor de producție se stabilește în zilele de sâmbătă și duminică.

Art. 51.

(1) Efectuarea concediului de odihnă se realizează în baza unei programări colective sau individuale stabilite de angajator, cu consultarea angajați sindicatului.

(2) Salariații au dreptul în fiecare an calendaristic, la un concediu de odihnă plătit, de minimum 21 de zile lucrătoare, care se calculează astfel:

- până la 5 ani vechime – 21 zile lucrătoare
- între 5 și 15 ani vechime – 23 zile lucrătoare
- peste 15 ani vechime – 25 zile lucrătoare.

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

(4) Până în luna decembrie a fiecărui an calendaristic se va stabili, cu date certe, perioada de vacanță dintre stagiuni, care va fi comunicată salariaților - personalului artistic, tehnic de scenă și ateliere - prin afișare la avizierul instituției.

(5) Prin excepție, raportat la specificul activității, pentru personalul administrativ, programarea concediilor de odihnă se face până la sfârșitul anului calendaristic pentru anul următor. Concediul anual de odihnă va putea fi fracționat, la solicitarea acestuia, cu condiția ca una din fracțiuni să fie de cel puțin 15 zile lucrătoare de concediu neîntrerupt, într-un an calendaristic și să nu pericliteze desfășurarea normală a activității.

Art. 52.

(1) Pentru perioada concediului de odihnă salariatul beneficiază de o indemnizație de concediu care este egală cu valoarea totală a drepturilor salariale, convenite pentru perioada respectivă.

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

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

Art. 53.

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

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

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

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

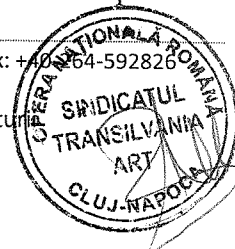
a) incapacitate temporară de muncă, constatată cu certificat medical, pe această perioadă salariatul fiind în concediu medical;

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

c) când prezența salariatului la serviciu este cerută de conducerea instituției;

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

(5) Salariații care au lipsit de la serviciu parțial sau întregul an calendaristic, fiind în incapacitate



temporară de muncă, beneficiază integral de concediul de odihnă.

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

Art. 54.

(1) În afara concediului legal plătit pentru creșterea copiilor în vârstă de până la 2 ani, sau în cazul copilului cu handicap, de până la 7 ani, salariații mamă poate beneficia de încă un an concediu fără plată, fără a afecta programul instituției.

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

Art. 55.

Salariații au dreptul, potrivit legii, la zile de concediu suplimentar ~~zile libere plătite~~ pentru evenimente deosebite în familie, sau alte situații, după cum urmează:

- a) căsătoria salariatului – 5 zile;
- b) căsătoria unui copil - 5 zile;
- c) decesul soțului/soției, copilului, părinților, socrilor, bunicilor, fraților, surorilor sau al unui afin până la gradul doi – 5 zile;
- d) donatorii de sânge – conform legii;
- e) la schimbarea locului de muncă, cu mutarea domiciliului în altă localitate – 5 zile.

Art. 56.

(1) Concediul de îngrijitor este concediul acordat salariaților în vederea oferirii de îngrijire sau sprijin personal unei rude sau unei persoane care locuiește în aceeași gospodărie cu salariatul și care are nevoie de îngrijire sau sprijin ca urmare a unei probleme medicale grave.

(2) Îngrijitor este salariatul care oferă îngrijire sau sprijin personal unei rude sau unei persoane care locuiește în aceeași gospodărie cu salariatul și care are nevoie de îngrijire sau sprijin ca urmare a unei probleme medicale grave.

(3) În vederea aplicării dispozițiilor referitoare la concediul de îngrijitor, prin rudă se înțelege fiul, fiica, mama, tatăl sau soțul/soția unui salariat.

(4) Angajatorul are obligația acordării concediului de îngrijitor salariatului în vederea oferirii de către acesta de îngrijire sau sprijin personal unei rude sau unei persoane care locuiește în aceeași gospodărie cu salariatul și care are nevoie de îngrijire sau sprijin ca urmare a unei probleme medicale grave, cu o durată de 10 zile lucrătoare într-un an calendaristic, la solicitarea scrisă a salariatului.

(5) Perioada prevăzută la alin. (4) nu se include în durata concediului de odihnă anual și constituie vechime în muncă și în specialitate.

(6) Prin derogare de la prevederile art. 224 alin. (2) din Legea nr. 95/2006 privind reforma în domeniul sănătății, republicată, cu modificările și completările ulterioare, salariații care beneficiază de concediul de îngrijitor sunt asigurați, pe această perioadă, în sistemul asigurărilor sociale de sănătate fără plata contribuției. Perioada concediului de îngrijitor constituie stagiul de cotizare pentru stabilirea dreptului la indemnizație de șomaj și indemnizație pentru incapacitate temporară de muncă acordate în conformitate cu legislația în vigoare.

(7) Problemele medicale grave, precum și condițiile pentru acordarea concediului de îngrijitor sunt cele stabilite prin ordin comun al ministrului muncii și solidarității sociale și al ministrului sănătății.

Art. 57.

(1) Salariatul are dreptul de a absenta de la locul de muncă în situații neprevăzute, determinate de o situație de urgență familială cauzată de boală sau de accident, care fac indispensabilă prezența imediată a salariatului, inclusiv pentru efectuarea de analize și tratamente medicale recomandate, în condițiile informării prealabile a angajatorului și cu recuperarea perioadei absențate până la acoperirea integrală a duratei normale a programului de lucru a salariatului.

(2) Absențarea de la locul de muncă prevăzută la alin. (1) nu poate avea o durată mai mare de 10 zile lucrătoare într-un an calendaristic.



(3) Angajatorul și salariatul stabilesc de comun acord modalitatea de recuperare a perioadei de absență, precizată la alin. (1), în limita numărului de zile prevăzute la alin. (2), în funcție de necesitățile instituției.

(4) În vederea informării prealabile a angajatorului, salariatul va înregistra la registratura instituției o cerere scrisă în acest sens, la care va anexa documente justificative sau declarație pe proprie răspundere.

(5) Nedepunerea documentului justificative în termen de 5 zile de la data formulării cererii, va avea drept consecință recalificarea zilei respective ca absență nemotivată.

Art. 58

(1) *Concediul paternal* este concediul acordat tatălui copilului nou-născut în condițiile prevăzute de Legea concediului paternal nr. 210/1999, cu modificările și completările ulterioare.

(2) Angajatorul are obligația acordării concediului paternal la solicitarea scrisă a salariatului, cu respectarea dispozițiilor legale, astfel: 10 zile lucrătoare pentru fiecare copil nou-născut + 5 zile lucrătoare pentru fiecare copil nou-născut dacă tatăl a urmat un curs de puericultură.

(3) Concediul se acordă în primele 8 săptămâni de la nașterea copilului în baza unei cereri scrise, a certificatului de naștere a copilului și a Atestatului de absolvire a cursului de puericultură.

(4) Acordarea concediului paternal nu este condiționată de perioada de activitate prestată sau de vechimea în muncă a salariatului.

Art. 59.

(1) Salariatele care urmează o procedură de fertilizare «in vitro» beneficiază anual, de un concediu de odihnă suplimentar, plătit, de trei zile care se acordă după cum urmează:

- a) 1 zi la data efectuării puncției ovariene;
- b) 2 zile începând cu data efectuării embriotransferului.

(2) Cererea privind acordarea concediului de odihnă suplimentar prevăzut la alin. (1) va fi însoțită de scrisoarea medicală eliberată de medicul specialist, în condițiile legii.

Art. 60.

Concediile prevăzute în prezentul capitol pot fi acordate cumulativ.

Art. 61.

(1) Salariații au dreptul la concediu medical de maxim 45 de zile calendaristice pe an și indemnizație de 85% din baza de calcul stabilită conform legii, pentru îngrijirea pacientului cu afecțiuni oncologice, precum și participarea la ședințele de evaluare psihologică clinică, respectiv de consiliere psihologică clinică.

(2) Concediul se acordă pe baza certificatului de concediu medical eliberat de medicul specialist.

(3) Această perioadă nu se include în durata concediului de odihnă anual și reprezintă vechime în muncă și în specialitate.

Art. 62.

(1) Personalul administrativ din instituție care utilizează echipamente cu ecran de vizualizare, prevăzut cu tastatură, sau un dispozitiv de introducere a datelor și/sau un program care stabilește interfața operator/mașină, telefon, modem, imprimantă beneficiază de 1 zi liberă/lună în timpul stagiunii, dacă sunt îndeplinite condițiile de muncă vătămătoare, determinate de riscuri, iar dacă timpul efectiv lucrat în aceste condiții este mai mare de 4 ore/zi, în baza cererii aprobate de șeful ierarhic și fără a afecta programul instituției.

Art. 63.

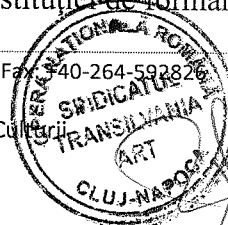
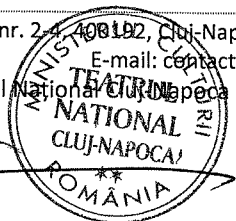
(1) Salariații au dreptul să beneficieze, la cerere, de concedii pentru formare profesională.

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

(3) Concediile fără plată pentru formare profesională se acordă la solicitarea salariatului, pe perioada formării profesionale pe care salariatul o urmează din inițiativa sa, conform legii.

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

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



profesională.

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

(7) În cazul în care, în cursul unui an calendaristic, pentru salariații în vârstă de până la 25 de ani și, respectiv, în cursul a 2 ani calendaristici consecutivi, pentru salariații în vârstă de peste 25 de ani, nu a fost asigurată participarea la o formare profesională pe cheltuiala angajatorului, salariatul în cauză are dreptul la un concediu pentru formare profesională plătit de angajator, de până la 10 zile lucrătoare.

(8) În situația prevăzută la alin. (7), indemnizația de concediu este egală cu valoarea totală a drepturilor salariale, convenite pentru perioada respectivă inclusiv sporurile cu caracter permanent și indemnizația de hrană. ~~trebuie trece~~

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

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

(11) Pentru rezolvarea unor situații personale, altele decât cele prevăzute la alin. (1)-(10), salariații au dreptul la concedii fără plată. Personalul artistic, tehnic și administrativ are dreptul, într-o stagiune, la 90 de zile de concediu fără plată, cu respectarea următoarelor condiții:

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

Prin excepție, pentru cazuri temeinic justificate, concediul fără plată poate fi acordat pe o perioadă de până la 24 de luni, cu avizul prealabil al șefului de compartiment.

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

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

Art. 64.

(1) Salariații au dreptul să beneficieze de sarbătorile legale considerate zile de repaus în măsura în care nu sunt programate activități artistice, în baza O.U.G. 21/2007, după cum urmează:

- 1 și 2 ianuarie;
- 6 ianuarie - Botezul Domnului - Boboteaza;
- 7 ianuarie - Soborul Sfântului Proroc Ioan Botezătorul;
- 24 ianuarie - Ziua Unirii Principatelor Romane;
- Vinerea Mare, ultima zi de vineri înaintea Pastelui – în funcție de cult;
- prima și a doua zi de Paști – în funcție de cult;
- 1 mai;
- 1 iunie;
- prima și a doua zi de Rusalii – în funcție de cult;
- Adormirea Maicii Domnului;
- 30 noiembrie - Sfântul Apostol Andrei;
- 1 decembrie;
- prima și a doua zi de Craciun;
- doua zile pentru fiecare dintre cele 3 sarbatori religioase anuale, declarate astfel de cultele religioase legale, altele decât cele creștine, pentru persoanele aparținând acestora.

(2) Acordarea zilelor libere se face de către angajator.

(3) Zilele libere pentru persoanele aparținând cultelor religioase legale, altele decât cele creștine, se acordă de către angajator în alte zile decât zilele de sarbatoare legale stabilite potrivit legii sau de

A handwritten signature in black ink is written over a circular stamp. The stamp contains the text: "TEATRUL NAȚIONAL CLUJ-NAPOCA ROMÂNIA" around the perimeter and "MINISTERUL CULTURII ȘI PATRIMONIUL NAȚIONAL" around the inner edge.

A circular stamp with the text: "SINDICATUL TRANSILVANIA ART CLUJ-NAPOCA" around the perimeter. There is a handwritten signature over the stamp.

concediu de odihnă anual.

(4) Pentru persoanele care se afla în concediu, zilele în cauză nu se iau în calculul concediului de odihnă.

CAPITOLUL VI - Alte măsuri de protecție și facilități acordate salariaților

Art. 65.

Instituția va face toate demersurile necesare pentru obținerea vizelor și a asigurărilor pentru baza materială necesară deplasării salariaților, în interesul serviciului, în străinătate.

Art. 66.

(1) Salariații pot beneficia, de ajutoare, de deces, accidente de muncă și alte ajutoare prevăzute de lege.

(2) Părțile contractante recunosc posibilitatea ca sindicatul să beneficieze de facilități din partea conducerii instituției în vederea strângerii unor fonduri de ajutorare a membrilor de sindicat, individual sau colectiv, sub diferite forme: spectacole, concerte, festivaluri, expoziții, simpozioane, seminarii, sesiuni științifice etc. organizate de sindicat, sau, de acestea împreună cu conducerea instituției, în măsura în care nu afectează activitatea instituției, solicitarea fiind înaintată cu minimum 3 luni de zile înainte.

Art. 67.

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

Art. 68.

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

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

Art. 69.

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

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

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

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

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

a) pe durata concediului paternal;

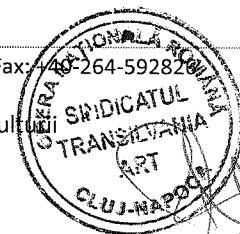
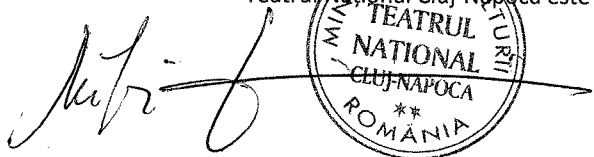
b) pe durata concediului de îngrijitor;

c) pe durata absenței din instituție determinată de situații neprevăzute, urgențe familiale cauzate de boală sau accident;

d) pe durata concediului pentru îngrijirea pacientului cu afecțiuni oncologice și pentru participarea la ședințele de evaluare psihologică clinică, respectiv de consiliere psihologică clinică;

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

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



Art. 70.

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

Art. 71.

(1) Părțile înțeleg:

- a) prin termenul de formare profesională - orice procedură prin care un salariat dobândește o calificare atestată printr-un certificat sau diplomă eliberată în condițiile prevăzute de Legea învățământului.
- b) prin termenul de formare profesională continuă - orice procedură prin care salariatul, având deja o calificare, ori o profesie, își completează cunoștințele profesionale, fie prin aprofundarea studiilor într-un anumit domeniu al specialității de bază, fie prin deprinderea unor metode sau procedee noi adaptate în domeniul specialităților lui.

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

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

Art. 72.

(1) În ceea ce privește calificarea profesională se va ține seama cel puțin de următoarele:

- a) identificarea posturilor pentru care este necesară formarea profesională, a căilor de realizare, adoptarea programului anual și controlul aplicării acestuia se vor face de comun acord de către sindicat și conducere; cheltuielile pentru activitatea de formare profesională a salariaților se suportă de către instituție;
- b) sindicatul reprezentativ va participa, prin împuternicirile săi, la orice formă de examinare organizată în vederea absolvirii unui curs de formare profesională în cadrul instituției;
- c) în cazul în care instituția urmează să-și schimbe parțial sau total profilul de activitate, sau să fie reorganizată, conducerea va informa și consulta sindicatul cu cel puțin 2 luni înainte de aplicarea măsurii și va oferi propriilor salariați posibilitatea de a se califica sau recalifica înainte de a apela la angajări de forță de muncă din afară;
- d) în cazul în care un salariat identifică un curs de formare profesională pe care ar dori să-l urmeze, organizat de un terț, conducerea instituției va analiza cererea împreună cu salariatul rămânând la aprecierea conducerii instituției dacă și în ce condiții va suporta contravaloarea cursurilor;
- e) salariații care au încheiat acte adiționale la contractul individual de muncă, în vederea formării profesionale, vor fi obligați să suporte cheltuielile ocazionate de instituție, dacă părăsesc instituția din motive imputabile lor înainte de împlinirea unui termen de 3 ani de la data absolvirii cursurilor;
- f) excepții de la lit. e) sunt situațiile în care contractul individual de muncă încetează din motive neimputabile salariatului.

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

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

Art. 73.

Salariații instituției beneficiază de reducerea prețurilor la biletele pentru spectacolele instituției, la prețul cel mai mic de achiziție stabilit prin decizia conducerii.



**CAPITOLUL VII - Alte prevederi în legătură cu drepturile și obligațiile
Sindicat – Teatrul Național „Lucian Blaga” Cluj-Napoca**

Art. 74.

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

(2) Conducerea instituției va adopta o poziție neutră și imparțială și va colabora cu sindicatul reprezentativ.

Art. 75.

(1) Participarea reprezentanților sindicatului reprezentativ din instituție în Consiliul administrativ, se face conform O.G. nr. 21/2007.

(2) Înștiințarea reprezentanților sindicatului reprezentativ din instituție se face cu cel puțin 72 de ore înainte de ședință, exceptând cazurile de forță majoră justificate, în care înștiințarea se face cu minim 24 de ore înainte de ședință. Ordinea de zi se va comunica inclusiv pe adresa electronică, indicată de sindicat.

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

Art. 77.

Angajatorul va informa periodic sindicatul reprezentativ din instituție cu privire la prevederile art. 5 din Legea nr. 467/2006 privind stabilirea cadrului general de informare și consultare a angajaților, reprezentanții sindicali având obligația de a păstra confidențialitatea datelor care le-au fost transmise.

Art. 78.

(1) Membrii aleși în organele de conducere ale sindicatului care lucrează nemijlocit în unitate în calitate de angajați/ lucrători, au dreptul la reducerea programului lunar de lucru pentru activitate sindicală, proporțional cu numărul de membri, în condițiile negociate prin contractul colectiv de muncă la nivel de instituție.

(2) La nivelul instituției Teatrul Național „Lucian Blaga” Cluj-Napoca pentru membrii aleși în organele de conducere a sindicatului timpul negociat pentru activitate sindicală este de 4 ore / lună. Zilele/orele negociate neutilizate se vor reporta pentru luna următoare.

(3) Perioada de activitate sindicală este asimilată timpului de muncă și va fi prevăzută în foaia zilnică de prezență/în condica de prezență cu indicativul (AS).

(4) Orele negociate potrivit alin. (3), neutilizate pentru activitatea sindicală într-o lună pot fi reportate pentru luna următoare în baza unei cererii în acest sens.

Art. 79.

Conducerea instituției va permite și facilita, în condițiile legii, atât liderilor sindicali cât și celorlalți membri de sindicat, participarea la întrunirile organizate de sindicat, care au loc în incinta instituției, cu condiția ca acestea să fie anunțate anterior datei desfășurării lor cu cel puțin 3 zile și să nu afecteze programul de lucru.

Art. 80.

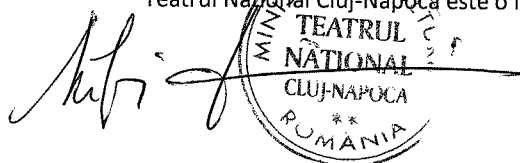
(1) La cererea organizației sindicale, angajatorul va reține și va vira sindicatului reprezentativ cotizația plătită de membrii de sindicat, pe statele lunare de plată. Concomitent se va efectua și deducerea fiscală a cotizației din venitul brut realizat, conform prevederilor legale.

(2) Reținerea și deducerea fiscală a cotizației se fac pe baza cererii organizației sindicale la care se atașează lista membrilor de sindicat și semnătura acestora de acceptare a reținerii. Lista se înaintează angajatorului și va fi actualizată ori de câte ori este nevoie.

Art. 81.

Este interzis conducerii instituției să concedieze, din inițiativa ei, salariații care desfășoară activitate sindicală, din motive neimputabile acestora, fără acordul organului de conducere ales al sindicatului reprezentativ și al federației sindicale.

Art. 82.



Conducerea instituției nu va angaja alți salariați permanenți în perioada declanșării sau desfășurării conflictelor colective de muncă, pe locurile de muncă ale salariaților aflați în conflict cu conducerea instituției.

Art. 83.

Conducerea instituției recunoaște dreptul reprezentanților sindicatului reprezentativ de a verifica la locul de muncă modul în care sunt respectate drepturile salariaților prevăzute în contractul colectiv de muncă.

Art. 84.

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

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

Art. 85.

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

CAPITOLUL VIII - DISCRIMINAREA, HĂRTUIREA LA LOCUL DE MUNCĂ, PROTECȚIA AVERTIZORULUI DE INTEGRITATE.

Art. 86.

În raporturile de muncă din cadrul Teatrului Național „Lucian Blaga” Cluj-Napoca, demnitatea omului, drepturile și libertățile angajaților, libera dezvoltare a personalității umane reprezintă valori supreme și sunt garantate de lege.

Art. 87.

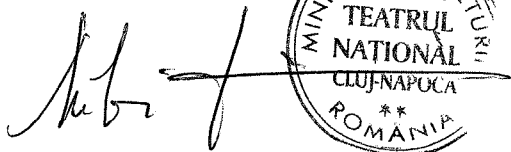
(1) Prin discriminare se înțelege orice deosebire, excludere, restricție sau preferință, pe bază de rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, sex, orientare sexuală, vârstă, handicap, boală cronică necontagioasă, infectare HIV, apartenență la o categorie defavorizată,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

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

Art. 88.

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

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



Art. 89.

(1) Constituie discriminare, refuzul unei persoane fizice sau juridice de a angaja în muncă o persoană pentru motivul că aceasta aparține unei anumite rase, naționalități, 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.

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

Art. 90.

(1) În cadrul Teatrului Național „Lucian Blaga” Cluj-Napoca pe toată durata contractului colectiv de muncă, angajații nu vor fi discriminați pe considerente de religie, orientare sexuală, etnie, apartenență politică sau apartenență sindicală.

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

Art. 91.

Este interzisă orice formă de favorizare sau de tratament discriminatoriu, aplicate salariaților, ca urmare a

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

Art. 92.

(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 reacție la o plângere sau sesizare a organelor competente, respectiv la o acțiune în justiție cu privire la încălcarea drepturilor legale sau a principiului tratamentului egal și al nediscriminării.

(4) Orice tratament nefavorabil salariaților și reprezentanților salariaților 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 salariații, reprezentanții salariaților sau membrii de sindicat înaintează angajatorului o plângere sau inițiază proceduri în scopul asigurării respectării drepturilor prevăzute în normele legale incidente, beneficiază de protecție 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 instanței de judecată competente cu o cerere pentru acordarea de despăgubiri și restabilirea situației anterioare sau anularea situației create ca urmare a tratamentului advers, cu prezentarea faptelor în baza cărora poate fi prezumată existența respectivului tratament.

Art. 93.

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

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



- conduită ostilă sau nedorită

- comentarii verbale;

- acțiuni sau gesturi;

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

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

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

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

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

Art. 94.

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

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

(3) Raportările pot fi :

- raportare internă

- raportare externă

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

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

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

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

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

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

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

(11) Persoana desemnată din cadrul instituției va primi, înregistra, examina, efectua acțiuni subsecvente



și va soluționa raportarea primită cu imparțialitate.

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

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

(14) Raportarea se clasează atunci când:

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

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

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

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

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

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

a) Orice suspendare a contractului individual de muncă, ori a raportului de serviciu;

b) Concedierea;

c) Modificarea contractului de muncă sau a raportului de serviciu;

d) Reducerea salariului sau schimbarea programului de muncă;

e) Retrogradarea sau împiedicarea promovării în funcție, inclusiv prin evaluări negative ale performanței profesionale individuale;

f) Aplicarea oricăror sancțiuni disciplinare;

g) Constrângerea, intimidarea sau hărțuirea;

h) Discriminarea, crearea unui alt dezavantaj sau supunerea la un tratament inechitabil;

i) Refuzul de a transforma un contract de muncă pe perioadă determinată într-un contract pe perioadă nedeterminată, în cazul în care angajatul a avut așteptări legitime că i s-ar oferi un post permanent;

j) Refuzul de a reînnoi un contract individual de muncă pe o perioadă determinată sau încetarea anticipată a unui astfel de contract;



k) Cauzarea de prejudicii, inclusiv la adresa reputației persoanei în cauză, în special pe platformele de comunicare socială, sau pierderi financiare;

l) Anularea unei licențe sau a unui permis.

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

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

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



CAPITOLUL VIII Abateri și sancțiuni disciplinare

Art. 95.

Aplicarea sancțiunilor disciplinare este de competența conducerii instituției și se face cu respectarea dispozițiilor legale și a Regulamentului Intern.

Art. 96.

Conducerea instituției nu poate aplica mai multe sancțiuni salariatului pentru aceeași abatere, iar aplicarea sancțiunii nu poate interveni într-un termen ce depășește 30 de zile de la luarea la cunoștință despre abatere.

Art. 97.

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

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

CAPITOLUL IX - Dispoziții finale

Art. 98.

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

Art. 99.

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

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

Art. 100.

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

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

Art. 101.

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

Art. 102.

Salariatul are dreptul să cunoască toate actele din dosarul său, aflat în Compartimentul Resurse Umane. El poate exercita acest drept și prin intermediul unui împuternicit al său. Procura autentică de împuternicire se atașează la dosarul personal. Declarațiile, notele explicative ale salariatului, referatele, procesele-verbale și deciziile conducerii vor apărea în mod obligatoriu în dosarul său. La cerere salariatului i se vor elibera copii de pe orice act existent în dosarul de personal.

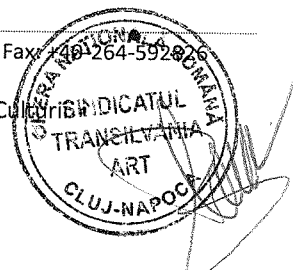
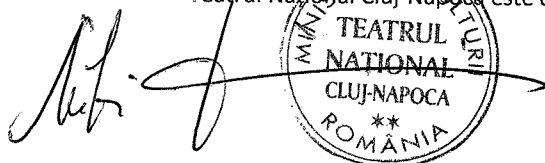
Art. 103.

În toate situațiile de reorganizare a instituției, drepturile și obligațiile prevăzute în prezentul contract colectiv de muncă se transmit noilor subiecte de drept rezultate din aceste operații juridice.

Art. 104.

Executarea contractului colectiv de muncă este obligatorie pentru părți.

Art. 105.



Conducerea instituției și sindicatul se vor informa reciproc, în situația în care dețin informații, în legătură cu modificările ce urmează să se producă în forma de proprietate sau de reorganizare a unității, cu consecințele previzibile asupra salariaților și cu măsurile ce se au în vedere pentru limitarea efectelor disponibilizărilor de personal determinate de aceste modificări. La nivelul instituției comunicarea se va face: în scris pentru cercetarea disciplinară a salariaților instituției și prin online pentru celelalte comunicări.

Art. 106.

Semnatarii prezentului contract, respectiv împuterniciții/reprezentanții celor două părți, vor verifica, la sesizarea uneia dintre părți, modul în care sunt respectate drepturile salariaților prevăzute în contractul colectiv de muncă, conducerea instituției va asigura intrarea acestora în instituție, în conformitate cu regulamentul intern și protecția în instituție, pe durata verificării, cu respectarea normativelor în vigoare.

Art. 107.

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

Art. 108.

(1) Anexa 1 – lista echipamentului individual de protecție și materiale igienico-sanitare face parte integrantă din prezentul contract.

(2) Prezentul contract colectiv de muncă a fost semnat astăzi la Cluj-Napoca și produce efecte începând cu data înregistrării lui la ITM Cluj.

Semnături:

CONDUCEREA Teatrului Național „Lucian Blaga” Cluj-Napoca

MANAGER: MĂNIUȚIU MIHAI



SINDICATUL TRANSILVANIA ART

SUCIU ROXANA



P-ța Ștefan cel Mare nr. 2-4, 400192, Cluj-Napoca, România | Tel.: +40-264-592826, 591799, 0731016778; Fax: +40-264-592826
E-mail: contact@teatrulnationalcluj.ro; www.teatrulnationalcluj.ro

Teatrul Național Cluj-Napoca este o instituție publică aflată în subordinea Ministerului Culturii



ANEXA1 LA CCM1

Necesarul E.I.P pe posturi de lucru

Actori:

- Incaltaminte sport 1 per. / an
- Pantaloni bumbac (training) 1 buc/an
- Bluza bumbac (training) 1 buc/an
- Tricou bumbac 4 buc/an

Artist plastic

- boneta 1 buc/an
- salopeta tip combinezon din bumbac 1 buc/2 ani
- pantaloni salopera cu pieptar 1 buc/2 ani
- vestă vatuită 1 buc/3 ani
- incaltaminte protectie la bombeu 1 per./an
- genunchiere 1 per./2 ani
- manusi de protectie bumbac cauciucat 2 per. /an
- ochelari de protectie etans pe fata 1 buc. /an
- masca de protectie cu cartus filtrant (nas-gura) 1 buc./3 ani
- sort de protectie bumbac 1 buc./an
- lavete de bumbac 4 buc./luna
- centura de siguranta pentru corp cu sistem de legatura la un punct fix de ancorare (impotriva caderii in gol) 1 set/5 ani

Auditor intern – Nu este necesar

Consilier juridic – Nu este necesar

Consultant artistic – Nu este necesar

Coregraf – Nu este necesar

Economist – Nu este necesar

Director economic – Nu este necesar

Director tehnic – Nu este necesar

Director artistic – Nu este necesar

Femeie de serviciu

- halat de protectie 2 buc./an
- boneta sau basma 1 buc./an
- masca contra praf nas gura (de zugrav) 4 buc./an
- vesta vatuita 1 buc./2 ani
- manusi de protectie impermeabile de uz casnic 6 per./an
- pantofi talpa antiderapantă 1 per./2 ani

Iluminist scenă

- salopeta sau halat 1 buc/an
- manusi de protectie rezistente la temperaturi inalte 1 per./an
- incaltaminte de protectie 1 per./2 ani
- ochelari de protectie cu lentile cu absorbtie ultraviolete 1 buc./3 ani
- centura de siguranta pentru lucru la inaltime 1 set/5 ani/compartiment
- Manusi protectie bumbac cu palmă cauciucată 2 per / an



- vestă vătuită 1 buc/3 ani

Garderobier

- halat 1 buc./an
- manusi de protectie bumbac cu palmă cauciucată 2/ pers/an
- vestă vătuită 1 per./2 ani
- masca antipraf nas-gura 1 buc./an

Magaziner

- halat 1 buc./an
- manusi de protectie bumbac cu palmă cauciucata 2 per. /an
- vesta vatuita 1 per./2 ani
- masca antipraf nas-gura 1 buc./an

Machior spectacol

- hatat 1 buc./an
- manusi de protectie bumbac 2 per./an
- masca antipraf nas-gura 1 buc./an

Operator sunet

- halat 1 buc./an
- incaltaminte de protectie 1 per./ 2 ani
- vesta vantuita 1 buc/3 ani

Operator lumini

- manusi de protectie rezistente la temperaturi inalte 1 per./an
- salopeta cu bluză sau halat 1 buc / an
- incaltaminte de protectie 1 per./2 ani
- ochelari de protectie cu lentile cu absorbtie in ultraviolete 1 buc./3 ani
- centura de siguranta pentru lucru la inaltime 1 set/5 ani/compartiment
- Manusi protectie bumbae cu palma cauciucată 2 per / an
- vesta varuita 1 buc/3 ani

Plasator

- costum personalizat 1 buc/an

Paznic

- vestă vătuită 1 buc.3 ani
- ghetel per./2 ani

Peruchier

- halat 1 buc./an
- manusi de protectie bumbac 2 per./an
- masca antipraf nas-gura 1 buc./an

Secretar literar — Nu este necesar

Scenograf — Nu este necesar

Specialist resurse umane — Nu este necesar



Specialist SSM — Nu este necesar

Servant pompier

- casca pompier 1 buc./10 ani
- centura de siguranta (brau) pentru lucru la inaltime 1 Buc/10 ani
- carabiniere 2 buc./5 ani
- combinezon (sacou+ pantaloni) 1 buc./2 ani
- combinezon antifoc 1 buc./10 ani/compartiment
- cizme pompier 1 per./10 ani/compartiment
- masca contra fumului 1 buc./5 ani
- cordita de salvare 3 buc./10 ani/compartiment
- impermeabil cu gluga 1 buc./5 ani
- vesta vatuita 1 buc./3 ani
- pantof talpa antiderapanta 1 per/ 2 ani

Sef sectie

- halat 1 buc./an

Sef birou — Nu este necesar

Sef serviciu regie scena — Nu este necesar

Sef serviciu financiar contabil — Nu este necesar

Sef serviciu administrativ — Nu este necesar

Referent marketing — Nu este necesar

Referent specialitate — Nu este necesar

Referent — Nu este necesar

Regizor artistic — Nu este necesar

Regizor scena

- sapca de protectie antisoc 1 buc(se schimbă numai daca este deteriorata)
- tricou bumbac mâneca lunga negru 1 buc/an
- bluză bumbac negru 1 buc/an
- pantofi sport negru 1 per/2 ani

MASISC cu activitati de:

Acustician

- încălțăminte de protecție 1 per./2 ani
- manusi protectie bumbac cu palma cauciucata 2 per / an
- halat 1 buc/an
- vestă vatuită 1 buc/3 ani

Croitor



- Halat 1 buc/an

Costumier

- Halat 1 buc/an

Fochist

- halat 1 buc/an

Muncitor întreținere

- Halat 1 buc/an
- incaltaminte protectie 1 per/ 2 ani

Mânitor decor

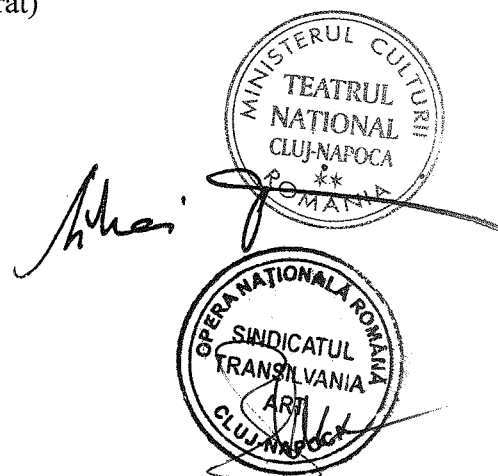
- șapca cu cozoroc de protectie antisoc 1 buc /2 ani
- căciulă bumbac (tip sky) 1 buc./2 ani
- salopeta combinezon neagra 1 buc./an
- pantalon salopeta cu pieptar negru 1 buc./an
- pufoaică vatuită 1 buc./2 ani
- impermeabil cu gluga 1 buc./5 ani.
- manusi de protectie manipulare 12 per/an
- manusi de bumbac negru 4 per./an
- pantofi de protectie bombeu, antiderapant din piele-negru 1 per./2 ani
- pantalon-ciorap bumbac 1 buc./an
- centura abdominala 1 buc./3 ani
- masca contra praf (cai respiratorii) 1 buc./an
- set centura de siguranta pt.lucru la inaltime (cu posibilitate de ancorare) 3 set/5ani/compartiment

Pictor

- boneta 1 buc./an
- salopeta tip combinezon din bumbac 1 buc./2 ani
- pantalon salopeta cu pieptar 1 buc./2 ani
- vesta vatuita 1 buc./3 ani
- încălțaminte protectie la bombeu 1 per./an
- genunchiere 1 per./2 ani
- manusi de protectie bumbac cauciucat 2 per. /an
- ochelari de protectie etans pe fata 1 buc. /an
- masca de protectie cu cartus filtrant (nas-gura) 1 buc./3 ani
- sort de protectie bumbac 1 buc./an
- lavete de sters bumbac 4 buc./luna
- centura de siguranta pentru corp cu sistem de legatura la un punct fix de ancorare (impotriva caderii in gol) 1 set/5 ani

Lăcăstuș mecanic

- casca de protectie 1 buc (se va schimba numai dacă s-a deteriorat)
- boneta 1 buc./2 ani
- salopeta de protectie 1 buc./6 luni
- ochelari de protectie cu brate sau elastic 1 buc./6 luni
- sort piele sudor 1 buc. 2 ani
- manusi protectie lacatus 1 per./2 luni
- pantofi protectie bombeu. talpă antiderapantă 1 per./1 an
- masca sudura electrica 1 buc. 1 an
- jambiere sudor 1 per./2 ani



- manusi sudor 2 per./1 an
- ochelar protectie sudor autogen 1 buc./1 an
- pufoaica sau vesta matlasata 1 buc./3 ani
- impermeabil 1 buc./3 ani

Sofer

- caciula cu aparatori urechi 1 buc./2 ani
- haina/vesta vantuita 1 buc./3 ani
- ghete de protectie sau pantofi tip sport 1 per./2 ani respectiv 1 pe/2ani
- manusi de protectie 4 per./an

Tâmplar

- sapcă cu cozoroc 1 buc./an
- ochelari cu brate sau cu elastic 1 buc./an
- casca antifoane urechi 1 per./2 ani
- masca praf nas, gura (de zugrav) 12 buc./an
- incaltăminte protectie cu bombeu metalic 1 per. /an
- salopeta ajustata pe corp cu elastic la maneci si talie 1 buc./an
- manusi .de protectie (lacatus) 4 per./an
- vesta vatuita 1 buc./3 ani
- pelerina impermeabila cu gluga 1 buc./5 ani

NOTĂ: echipamentul de lucru/vestimentația specială nu este limitativ, putând fi modificat și completat în funcție de riscurile noi identificate în instituție.

Necesarul de materiale igienico sanitare pe meserii pentru un angajat

Sapunul, hârtia igienica si prosoapele de hârtie se acorda prin aprovizionarea grupurilor sociale din institutie prin serviciul administrativ si prin compartimentul perucherie, în cabinetele actorilor.

Artist plastic

- pasta săpun - 1 cutie /2 luni
- detergent - 1 cutie 400 gr/2 luni
- lavete bumbac - 8 buc/lună
- hârtie igienica 3 strat - 1 buc/luna
- săpun - 1 buc/lună
- prosop hârtie - 1 buc/2. Luni

Electrician iluminare

- lavete bumbac - 4 buc/luna

Magaziner

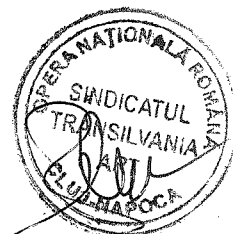
- pastă săpun - 1 cutie /2 luni
- crema hidratanta 1 buc/luna

Croitor

- hârtie igienica 3 strat - 1 buc/luna
- spun - 1 buc/luna
- prosop hârtie - 1 buc/2 luni

Fochist

- detergent cutie 400 gr 1 buc/2 luni



- pasta spun 1 cutie/ 2 luni

Muncitor întreținere

- detergent cutie 400 gr 1 buc/2 luni
- pasta spun 1 cutie/2 luni

Mâditor decor (este inclus si sef formatie)

- pasta sapun - 1 cutie /2 luni
- detergent - 1 cutie 400 gr/2 luni
- lavete bumbac - 4 buc/luna
- crema hidratanta de mâini 1 buc/2 luni
- hârtie igienica 3 strat - 2 buc/luna
- spun - 1 buc/luna
- prosop hârtie - 1 buc/ luna

Pictor

- pasta spun - 1 cutie /2 luni
- detergent - 1 cutie 400 gr/2 luni
- lavete bumbac - 8 buc/lună
- hârtie igienica 3 strat - 1 buc/lună
- săpun - 1 buc/lună
- prosop hârtie - 1 buc/2 luni

Lacatus mecanic

- pasta spun - 1 cutie /2 luni
- detergent - 1 cutie 400 gr/ 2 luni
- lavete bumbac - 10 buc/lună
- hartie igienica 3 strat - 1 buc/lună
- săpun - 1 buc/lună
- prosop hartie - 1 buc/2 luni

Sofer

- lavete bumbac - 4 buc/luna

Tamplar

- pastă săpun - 1 cutie /2 luni
- detergent - 1 cutie 400 gr/2 luni
- lavete bumbac - 4 buc/lună
- hârtie igienica 3 strat - 1 buc/luna
- săpun - 1 buc/luna
- prosop hârtie - 1 buc/2 luni

