



INSPECȚIA MUNCII

INSPECTORATUL TERITORIAL DE MUNCĂ GORJ

Număr de înregistrare 11893/SCCMMRM/ 31 .07.2024

Către: ANSAMBLUL ARTISTIC PROFESIONIST „DOINA GORJULUI”
REPREZENTANȚII SALARIAȚILOR

Referitor : Contractul Colectiv de Muncă pe anii 2024-2026

La solicitarea dumneavoastră numărul 1382/29.07.2024, înregistrată la instituția noastră sub numărul 11893/29.07.2024, cu privire la solicitarea înregistrării Contractului Colectiv de Muncă, încheiat între ANSAMBLUL ARTISTIC PROFESIONIST DOINA GORJULUI și REPREZENTANȚII SALARIAȚILOR din cadrul unității, vă facem cunoscut că înregistrarea s-a operat în Registrul unic de evidență al Inspectoratului Teritorial de Muncă Gorj la numărul 159 din data de 30.07.2024.

Aveți obligația de a respecta prevederile articolului 105 din Legea 367/2022 - privind Dialogul Social, respectiv, de a vă încadra în limitele bugetului de venituri și cheltuieli aprobat de ordonatorul de credite, în limitele și în condițiile stabilite prin acesta.

De asemenea, potrivit prevederilor articolului 100, alineatul (1), din Legea 367/2022 - privind Dialogul Social, „clauzele contractelor colective de muncă pot stabili drepturi și obligații numai în limitele și în condițiile prevăzute de lege”.

Prezentul document conține 1 filă.

Cu respect,

Romanescu George Octavian

Inspector Șef
Inspectoratul Teritorial de Muncă Gorj

Purdescu Iulian Denis

Șef Serviciu Contracte Colective de Muncă și Monitorizare Relații de Muncă

Frățilescu Anca Alexandra
Inspector de Muncă

CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ

În temeiul prevederilor Legii dialogului social nr.367/2022, republicată și ale art.229 din Legea nr. 53/2003 – Codul muncii, Procesului-Verbal de negociere nr.1255/09.07.2024 și Procesului-Verbal de negociere nr.1317/19.07.2024, se încheie prezentul Contract Colectiv de Muncă între cele două părți contractante:

1. **Ansamblul Artistic Profesionist „Doina Gorjului” Tg-Jiu**, cu sediul în municipiul Tg-Jiu, str. 11 Iunie 1848 nr.98, reprezentată legal de dl Porumbel Gheorghe – manager și dna Zamfir Cristina – director adj. economic, în calitate de angajator;
2. **Salariații Ansamblul Artistic Profesionist „Doina Gorjului” Tg-Jiu**, reprezentați de domnul Pîrvu Daniel și doamna Mițu Mihaela Carmen, aleși și mandatați de salariații ansamblului pentru a le promova și apăra interesele.

OBIECTUL CONTRACTULUI COLECTIV DE MUNCĂ

Prezentul Contract colectiv de muncă are ca scop stabilirea clauzelor privind condițiile de muncă, salarizarea, precum și alte drepturi și obligații ce decurg din raporturile de muncă și urmărește promovarea unor relații de muncă echitabile, de natură să asigure protecția socială a salariaților, prevenirea sau limitarea conflictelor colective de muncă ori evitarea declanșării grevelor.

Capitolul I

DISPOZIȚII GENERALE

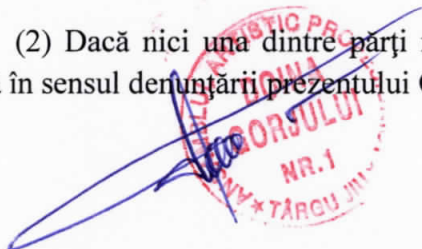
Art.1. (1) Părțile contractante recunosc și acceptă pe deplin că sunt egale și libere în negocierea Contractului colectiv de muncă la nivel de instituție și se obligă să respecte în totalitate prevederile acestuia.

(2) Prin prezentul Contract colectiv de muncă, nu pot fi negociate clauze referitoare la drepturi a căror acordare și al căror quantum sunt stabilite prin dispoziții legale.

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

Art.2. (1) Prezentul Contract colectiv de muncă se încheie pe o durată de 2 ani și produce efecte pentru toți salariații Ansamblului Artistic Profesionist „Doina Gorjului” Tg-Jiu, începând cu data înregistrării la Inspectoratul Teritorial de Muncă Gorj.

(2) Dacă nici una dintre părți nu notifică în scris celeilalte părți manifestarea unilaterală de voință în sensul denunțării prezentului Contract cu 30 de zile înainte de expirarea perioadei pentru care



a fost încheiat, acesta se consideră prelungit de drept pe o durată egală cu durată inițială.

Art.3. (1) Clauzele Contractului colectiv de muncă pot fi modificate pe parcursul executării lui, în condițiile legii, ori de câte ori părțile convin acest lucru.

(2) Orice solicitare de modificare va face obiectul unei negocieri.

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

(4) Modificările aduse Contractului colectiv de muncă vor face obiectul unui act adițional ce va fi semnat de părțile contractante și va produce efecte de la data înregistrării și numai pentru viitor.

Art.4 (1) Clauzele prezentului Contract colectiv de muncă produc efecte, pentru persoanele angajate pe bază de contract individual de muncă din cadrul Ansamblului Artistic Profesionist „Doina Gorjului” Tg- Jiu.

(2) Raporturile de muncă se bazează pe respectarea legii cu bună credință.

Art.5. Toți salariații instituției beneficiază de condiții adecvate de muncă, fiindu-le respectată demnitatea, fără nici o discriminare, directă sau indirectă.

Art.6. În situația în care, în privința drepturilor ce decurg din prezentul Contract colectiv de muncă, intervin reglementări legale mai favorabile salariaților, acestea vor completa de drept Contractul colectiv de muncă.

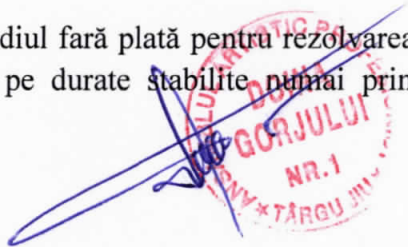
Art.7. Suspendarea și încetarea Contractului colectiv de muncă au loc potrivit legii.

Capitolul II

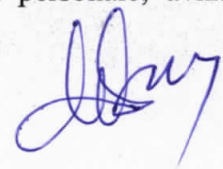
TIMPUL DE MUNCĂ ȘI TIMPUL DE ODIHNĂ

Art.8. Având în vedere specificul unității se stabilesc următoarele:

- durata normală a timpului de lucru este de 8 ore pe zi și de 40 de ore pe săptămână, timp de 5 zile, cu două zile de repaus, programul zilnic de lucru fiind 8.00-16.30;
- este exceptat de la prevederile paragrafului anterior, personalul artistic și cel destinat să asigure buna desfășurare a spectacolelor, al cărui program de lucru este flexibil și stabilit de comun acord cu conducerea instituției în funcție de necesități;
- orele suplimentare prestate peste programul de lucru al personalului Ansamblului Artistic Profesionist „Doina Gorjului” Tg-Jiu vor fi compensate cu timp liber;
- sărbătorile legale în care nu se lucrează stabilite prin legislație, nu sunt incluse în durata concediului de odihnă anual;
- concediul fără plată pentru rezolvarea unor situații personale conform art.153 din Codul Muncii, se acordă pe durate stabilite numai prin acordul părților pe baza unei cereri personale, avizată de







directorul instituției la data solicitării.

Art.9. (1) La solicitarea angajatorului salariații pot efectua muncă suplimentară, cu respectarea prevederilor art. 114 sau 115, după caz, din Legea 53/2003 – Codul muncii, cu modificările și completările ulterioare.

(2) Efectuarea muncii suplimentare peste limita stabilită potrivit prevederilor art. 114 sau 115, după caz, este interzisă, cu excepția cazului de forță majoră sau pentru alte lucrări urgente destinate revenirii producerii unor accidente ori înlăturării consecințelor unui accident.

Art.10. Orele suplimentare prestate de personalul contractual se compensează cu timp liber corespunzător, acordat în următoarele 30 de zile calendaristice după efectuarea acestora.

Art.11. Părțile contractante pot negocia un program flexibil de lucru și modalitățile de aplicare a acestuia, în toate cazurile în care se dovedește necesar.

Art.12. Stabilirea unui program flexibil de lucru nu afectează drepturile stabilite în prezentul Contract colectiv de muncă.

Art.13. Salariații care renunță la concediul legal pentru îngrijirea copilului în vârstă de până la 2 (doi) ani beneficiază de reducerea duratei normale a timpului de lucru cu 2 ore pe zi până la împlinirea vârstei de 1 an a copilului, fără să le fie afectate veniturile salariale și vechimea în muncă.

Art.14. (1) Se consideră sărbători legale și sunt zile de repaus următoarele:

- 1 și 2 ianuarie;
- 6 ianuarie – Botezul Domnului – Boboteaza;
- 7 ianuarie – Soborul Sfântului Proroc Ioan Botezătorul;
- Unirea Principalelor Romane (24 ianuarie);
- Vinerea mare, ultima zi de vineri înaintea Paștelui;
- Prima zi și a doua zi de Paști;
- Ziua Internațională a Muncii (1 Mai);
- Ziua copilului (1 Iunie);
- Prima și a doua zi de Rusalii;
- Adormirea Maicii Domnului (15 august);
- Sfântul Apostol Andrei cel Întâi chemat, Ocrotitorul României (30 noiembrie);
- Ziua Națională a României (1 Decembrie);
- Prima și a doua zi de Crăciun (25-26 decembrie);
- Pentru fiecare dintre cele 3 sărbători religioase anuale, declarate astfel de cultele religioase legale, altele decât cele creștine, pentru persoane aparținând acestora – 2 zile;

2) Salariații care donează sânge au dreptul, la cerere, pentru fiecare donare efectivă, la o zi liberă de la locul de muncă.

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



A blue ink signature.

A blue ink signature.

Secțiunea II Munca în timpul nopții

Art.15. (1) Se consideră muncă desfășurată în timpul nopții, munca prestată în între orele 22.00 – 06.00 iar în cadrul Ansamblului Artistic Profesionist „Doina Gorjului” Tg-Jiu, activitatea nu se desfășoară după orele 22.00.

Secțiunea III Concediul de odihnă, alte concedii și zilele libere plătite

Art.16. (1) Salariații au dreptul în fiecare an calendaristic la un concediu de odihnă plătit, în condițiile legii.

(2) Salariații care au concediu pentru creșterea copilului până la vârsta de 2 ani, au dreptul la concediu de odihnă proporțional cu perioada din an lucrată.

Art.17. (1) Concediul de odihnă se acordă în funcție de vechimea în muncă, iar durata acestuia este cea prevăzută de lege, după cum urmează:

- Până la 15 ani vechime = 21 zile lucrătoare;
- Peste 15 ani vechime = 25 zile lucrătoare.

(2) Concediul de odihnă se efectuează în fiecare an calendaristic, integral sau fracționat. Concediul de odihnă poate fi fracționat, la cererea salariatului, cu condiția ca una dintre fracțiuni să nu fie mai mică de 10 zile lucrătoare.

(3) Efectuarea concediului de odihnă anual plătit, este obligatorie atât din partea salariaților, cât și din partea conducerii Ansamblului Artistic Profesionist „Doina Gorjului” Tg-Jiu și nu poate constitui obiectul vreunei cesiuni, renunțări sau limitări.

Art.18. (1) Concediul de odihnă poate fi întrerupt și/sau reprogramat în condițiile legii.

(2) Salariatul poate fi rechemat, în scris, din concediul de odihnă, în condițiile legii.

(3) Conducerea Ansamblului Artistic Profesionist „Doina Gorjului” Tg-Jiu poate rechema salariatul din concediul de odihnă pentru interese urgente care impun prezența acestuia la locul de muncă.

Art.19. (1) Programarea concediilor de odihnă se va face la sfârșitul anului, pentru anul următor.

(2) În cazul în care ambii soți lucrează la Ansamblul Artistic Profesionist „Doina Gorjului” Tg-Jiu, aceștia au dreptul la programarea concediului de odihnă în aceeași perioadă.

Art.20. Conducerea Ansamblului Artistic Profesionist „Doina Gorjului” Tg-Jiu are obligația să ia toate măsurile necesare pentru ca salariații să efectueze în fiecare an calendaristic, concediile de odihnă la care au dreptul.

Art.21. Orice convenție prin care se renunță total sau în parte la dreptul concediului de odihnă este interzisă.



Art.22. (1) În afara concediului de odihnă, personalul contractual are dreptul la zile libere plătite pentru evenimente familiale deosebite, după cum urmează:

- căsătoria salariatului - 5 zile;
- nașterea sau căsătoria unui copil al salariatului - 3 zile;
- decesul soțului sau al unei rude până la gradul II a salariatului – 3 zile;
- control medical anual - 1 zi lucrătoare.
- donatorii de sange - conform legii;
- la schimbarea locului de muncă, în cadrul aceleiași unități, cu mutarea domiciliului în altă localitate - 5 zile

(2) Concediul plătit pentru evenimente deosebite se acordă, la solicitarea scrisă a salariatului către conducerea instituției.

Art.23. Zilele de sărbători legale și de repaus, în care nu se lucrează, stabilite în conformitate cu prevederile legale, nu sunt incluse în durata concediului de odihnă anual.

Art.24. Salariații au dreptul, în condițiile legii, la concedii pentru incapacitate temporară de muncă și la alte concedii.

Secțiunea IV Concediul fără plată, învoiri

Art.25. (1) Într-un an calendaristic, salariații pot beneficia de concediu fără plată până la 30 de zile lucrătoare, cu aprobarea prealabilă a managerului, pentru rezolvarea următoarelor situații personale:

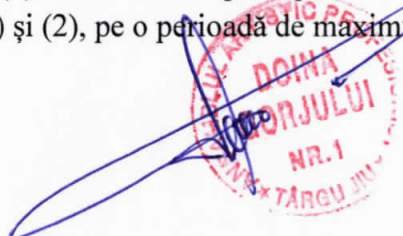
- a) susținerea examenului de bacalaureat, a examenului de admitere în instituțiile de învățământ superior, a examenelor de an universitar, cât și a examenelor de diplomă, pentru salariații care urmează o formă de învățământ superior, curs seral sau fără frecvență;
- b) susținerea examenului de admitere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

(2) Salariații au dreptul la concedii fără plată, fără limita prevăzută la alin.(1), în următoarele situații:

a) îngrijirea copilului bolnav în vârstă de până la 3 ani, în perioada indicată în certificatul medical; de acest drept beneficiază atât mama salariată, cât și tatăl salariat, dacă mama copilului nu beneficiază, pentru aceleași motive, de concediu fără plată;

b) tratament medical efectuat în străinătate pe durata recomandată de medic, dacă cel în cauză nu are dreptul, potrivit legii, la indemnizație pentru incapacitate temporară de muncă, precum și pentru însoțirea soțului/soției ori a unei rude apropiate (copil, frate, soră, părinte) pe timpul cât aceștia se află la tratament în străinătate, cu avizul obligatoriu al Ministerului Sănătății.

(3) Concedii fără plată pot fi acordate și pentru interese personale, altele decât cele prevăzute la alin. (1) și (2), pe o perioadă de maximum 365 de zile calendaristice într-un an bugetar.



Art.26. Pe durata concediilor fără plată, persoanele respective își păstrează calitatea de salariat, contractul individual de muncă fiind suspendat.

Capitolul III

SALARIZARE ȘI SPORURI

Art.27. (1) Salariul reprezintă contraprestația muncii depuse de salariat în baza contractului individual de muncă.

(2) Pentru munca prestată în baza contractului individual de muncă fiecare salariat al Ansamblului Artistic Profesionist „Doina Gorjului” Tg-Jiu, are dreptul la un salariu exprimat în lei.

(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.

Art.28. Salariile angajaților Ansamblului Artistic Profesionist „Doina Gorjului” Tg-Jiu se stabilesc în conformitate cu prevederile legilor în vigoare privind salarizarea unitară a personalului plătit din fonduri publice, cu modificările și completările ulterioare.

Art.29. Salariații Ansamblului Artistic Profesionist „Doina Gorjului” Tg-Jiu vor beneficia de sporuri și de eventualele majorări salariale, acordate conform legii.

Art.30. Salariatul care s-a aflat în concediu plătit pentru creșterea și îngrijirea copilului în vârstă de până la 2 ani, respectiv 7 ani, în cazul copilului cu handicap, cât și salariatul ale cărui raporturi de muncă au fost suspendate din alte cauze, la reluarea activității, își păstrează gradul sau treapta profesională în care a fost încadrat anterior suspendării și beneficiază de salariul aferent gradului sau treptei profesionale.

Art.31. (1) Salariul se plătește lunar, la data de 10 ale lunii pentru luna anterioară.

(2) Plata salariului se va face prin virament bancar .

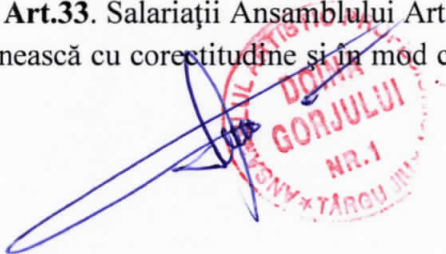
Capitolul IV

OBLIGAȚIILE PĂRȚILOR

Secțiunea I. Obligațiile salariaților

Art.32. Salariații Ansamblului Artistic Profesionist „Doina Gorjului” Tg-Jiu au obligația să respecte angajamentul de loialitate și fidelitate și sunt datori să-și consacre activitatea profesională îndeplinirii atribuțiilor ce le revin, potrivit funcției încredințate, în vederea îndeplinirii atribuțiilor și realizării obiectivelor Ansamblului Artistic Profesionist „Doina Gorjului” Tg-Jiu și să se abțină de la orice fapte care ar putea să aducă un prejudiciu instituției.

Art.33. Salariații Ansamblului Artistic Profesionist „Doina Gorjului” Tg-Jiu sunt obligați să-și îndeplinească cu corectitudine și în mod conștiincios îndatoririle de serviciu prevăzute în fișa postului



și în Regulamentul Intern.

Art.34. Salariații Ansamblului Artistic Profesionist „Doina Gorjului” Tg-Jiu au obligația, în exercitarea atribuțiilor ce le revin, să se abțină de la exprimarea sau manifestarea publică a convingerilor și preferințelor lor politice, să fie imparțiali în exercitarea atribuțiilor ce le revin, să nu participe la activități politice în timpul programului de lucru.

Art.35. Toți salariații Ansamblului Artistic Profesionist „Doina Gorjului” Tg-Jiu, indiferent de funcția pe care o ocupă, răspund de îndeplinirea atribuțiilor ce le revin din funcțiile deținute precum și a atribuțiilor ce le sunt delegate.

Art.36. (1) Personalul cu funcție de conducere răspunde pentru dispozițiile pe care le dă angajaților din subordine.

(2) Salariatul este obligat să se conformeze dispozițiilor primite de la superiorii ierarhici.

(3) Dacă dispoziția primită este vădit ilegală, salariatul are dreptul să refuze în scris și motivat, îndeplinirea dispozițiilor primite de la superiorul ierarhic.

Art.37. (1) Salariații Ansamblului Artistic Profesionist „Doina Gorjului” Tg-Jiu au obligația să păstreze secretul de serviciu, precum și confidențialitatea în legătură cu faptele, informațiile sau documentele de care au luat cunoștință în exercitarea atribuțiilor de serviciu, cu excepția informațiilor publice.

Art.38. Salariații Ansamblului Artistic Profesionist „Doina Gorjului” Tg-Jiu au datoria să furnizeze publicului, în timpul serviciului, informațiile cerute, în condițiile legii.

Art.39. Salariații Ansamblului Artistic Profesionist „Doina Gorjului” Tg-Jiu sunt obligați să colaboreze între ei pentru ducerea la îndeplinire a îndatoririlor de serviciu și să se suplinească în serviciu, în caz de absență, în cadrul specialității lor, potrivit dispozițiilor șefului ierarhic.

Art.40. Prin întregul lor comportament și prin ținută, salariații Ansamblului Artistic Profesionist „Doina Gorjului” Tg-Jiu sunt obligați să se arate demni de considerația și încrederea pe care o impune poziția lor oficială și să se abțină de la orice acte de natură să compromită prestigiul funcției pe care o dețin și al instituției.

Art.41. (1) Este interzisă salariaților Ansamblului Artistic Profesionist „Doina Gorjului” Tg-Jiu, obținerea de foloase sau avantaje în interes personal ori pentru altul.

(2) Salariații au obligația să respecte întocmai regimul juridic al conflictului de interese și al incompatibilităților, stabilite potrivit legii.

Art.42. În vederea asigurării creșterii calității serviciului public, pentru o bună administrare în realizarea interesului public, precum și pentru eliminarea birocrăției și a faptelor de corupție, salariații Ansamblului Artistic Profesionist „Doina Gorjului” Tg-Jiu se obligă să cunoască și să respecte prevederile Codului de conduită al personalului contractual.



(3) Salariații Ansamblului Artistic Profesionist „Doina Gorjului” Tg-Jiu sunt obligați să cunoască și să respecte standardul etic al personalului destinat asigurării relației cu publicul, și anume:

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

b) să fie calm, politicos și respectuos pe întreaga perioadă de realizare a relației cu publicul;

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

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

e) să păstreze confidențialitatea tuturor informațiilor relevante obținute de la cetățean;

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

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

h) să întrerupă activitatea cu publicul numai în situația folosirii de către cetățean a unui limbaj trivial, a formulării de amenințări la adresa sa ori a utilizării de către cetățean a violenței verbale/fizice.

Art.43. (1) Încălcarea cu vinovăție de către salariații Ansamblului Artistic Profesionist „Doina Gorjului” Tg- Jiu, a obligațiilor privind standardul etic al personalului destinat asigurării relației cu publicul, dă dreptul angajatorului să dispună măsuri de schimbare din funcție și/sau, după caz, de suspendare pe o perioadă determinată, a raportului de serviciu ori de încetare a raportului de serviciu conform prevederilor legale în vigoare.

(2) Aceste măsuri vor fi luate după cercetarea prealabilă și la propunerea comisiei de disciplină, respectându-se procedura legală.

Secțiunea II. Obligațiile angajatorului

Art. 44. Angajatorul are, în principal, următoarele obligații:

a) să informeze salariații asupra condițiilor de muncă și a elementelor care privesc relațiile de muncă;

b) să asigure condițiile tehnice și organizatorice necesar îndeplinirii atribuțiilor de serviciu;

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

d) să acorde salariaților toate drepturile ce decurg din lege, din contractul individual de muncă și din Contractul colectiv de muncă;

e) să consulte Adunarea Generală a salariaților în probleme susceptibile să afecteze drepturile și interesele acestora;



A blue ink signature.

A blue ink signature.

f) să asigure realizarea evidenței nominale a salariaților și să elibereze, la solicitarea salariaților, documente care să ateste calitatea de salariat, pentru a-și putea valorifica drepturile ce decurg din aceasta;

g) să prevadă în buget sumele necesare pentru realizarea programelor de perfecționare a salariaților, în conformitate cu prevederile legale care reglementează pregătirea și formarea profesională;

h) să asigure programe de reconversie profesională pentru acei salariați care s-au îmbolnăvit și nu-și pot continua activitatea (conform recomandării medicului de medicina muncii), dacă este posibil;

i) să asigure condiții de muncă specifice, conform legii, pentru femeile gravide și pentru femeile care alăptează.

Capitolul V

ASIGURAREA SECURITĂȚII ȘI SĂNĂTĂȚII MUNCII ȘI MĂSURI DE PROTECȚIE SOCIALĂ

Art.45. Părțile contractante se obligă să depună toate eforturile necesare pentru instituționalizarea unui sistem organizat, având ca scop ameliorarea condițiilor de muncă.

Art.46. (1) Angajatorul are obligația, să asigure o organizare ratională a muncii în funcție de specificul activității. Se va stabili numărul optim de personal pentru fiecare compartiment în parte și specialitatea necesară postului, prin organigramă.

(2) În funcție de numărul de personal stabilit, angajatorul are obligația să asigure dotările (mobiliu, birotică, aparatură,etc) și condițiile necesare pentru buna desfășurare a activității, în limita fondurilor alocate.

(3) Angajatorul va asigura întreținerea corespunzătoare a instalațiilor sanitare, electrice, de încălzire, aer condiționat.

Art.47. Conducerea Ansamblului Artistic Profesionist „Doina Gorjului” Tg-Jiu are obligația, conform normelor de protecție a muncii în vigoare, să asigure prin bugetul de cheltuieli, sumele necesare pentru îmbunătățirea condițiilor de muncă, dotări și echipamente de protecția muncii.

Art.48. În vederea asigurării condițiilor de securitate și sănătate în muncă, angajatorul are următoarele obligații:

- a) verificarea periodică a instalațiilor electrice, de încălzire și a aparaturii din birouri;
- b) verificarea periodică a instalațiilor de gaze naturale și a sobelor, precum și curățarea acestora;
- c) asigurarea unui microclimat corespunzător în vederea îndeplinirii sarcinilor de serviciu;
- d) să efectueze instructajul de securitate și sănătate a muncii la angajare, periodic și la schimbarea locului de muncă;



- e) să asigure și să verifice cunoașterea și aplicarea de către toți salariații, a prevederilor legale în domeniul securității și sănătății în muncă, prin lucrătorul desemnat;
- f) să stabilească prin fișa postului, atribuțiile și răspunderile ce le revin în domeniul securității și sănătății în muncă, corespunzător funcțiilor exercitate;
- g) să angajeze persoane care, în urma examenului medical și, după caz, a testării psihologice, corespund sarcinii de muncă pe care urmează să o execute și să asigure controlul medical periodic, ulterior angajării;
- h) să asigure vaccinarea salariaților împotriva epidemiilor și epizootiilor, în cazul în care sunt declarate oficial;

Art.49. Salariații Ansamblului Artistic Profesionist „Doina Gorjului” Tg-Jiu beneficiază de serviciile medicale ale unui cabinet de medicina muncii pentru efectuarea controlului medical anual, cheltuielile fiind suportate de angajator.

Art.50. (1) Salariații au următoarele obligații:

- a) să cunoască și să respecte regulile și instrucțiunile de securitate și sănătate a muncii, specifice activității prestate;
- b) să se prezinte la serviciu în deplină capacitate de muncă, astfel încât să nu se expună la pericole de accidentare sau să deranjeze activitatea colegilor;
- c) să utilizeze mijloace de protecția muncii din dotare, corespunzătoare scopului pentru care au fost acordate și să le întrețină într-o perfectă stare de utilizare;
- d) să anunțe în cel mai scurt timp șeful direct, administratorul sau serviciul de pompieri dacă observă o defecțiune la instalația electrică, la gaze sau orice defecțiuni sau cauze care ar duce la accidente sau incendii;
- e) să nu fumeze în incinta instituției.

Art.51. (1) Angajatorul va proceda la schimbarea locului de muncă, pe o perioadă determinată sau nedeterminată de timp, salariaților afectați de boală sau accidente, la recomandarea medicului, în funcție de posibilitățile instituției, cu acordul Adunării Generale a salariaților.

SECȚIUNEA II Munca și protecția femeilor

Art.52. Femeile au dreptul, conform legislației interne și convențiilor internaționale, la tratament egal cu bărbații, în situații egale sau comparabile, fiind interzisă orice discriminare.

Art.53. (1) La angajare, femeile au dreptul la tratament nediscriminatoriu.

(2) Încadrarea pe post și salariul se vor stabili în funcție de pregătire și competență. Criteriul sexului nu poate fi o piedică pentru încadrare și promovare.

Art.54. Femeile au dreptul la concediu prenatal și postnatal, concediu pentru creșterea copilului, concediu pentru îngrijirea copilului bolnav și alte concedii, acordate în condițiile legii.



Art.55. (1) Femeile gravide, începând cu luna a V-a nu vor fi trimise în deplasare în alte localități, decât cu acordul lor scris.

Art.56. Reîncadrarea salariatului după încetarea perioadei de suspendare a contractului de muncă pentru creșterea copilului, se va face pe același post.

Art.57. Salariatele Ansamblului Artistic Profesionist „Doina Gorjului” Tg-Jiu beneficiază de toate drepturile prevăzute de O.U.G. nr. 96/2003 privind protecția maternității la locurile de muncă, cu modificările și completările ulterioare.

Capitolul VI

ANGAJAREA, ÎNCADRAREA ȘI PREGĂTIREA PROFESIONALĂ A ANGAJAȚILOR

Art.58.(1) Ocuparea unui post vacant sau temporar vacant se face prin concurs sau examen, pe baza criteriilor de selecție stabilite prin regulament de către ordonatorul principal de credite, în raport cu cerințele postului și în conformitate cu prevederile legale.

(2) Angajarea personalului contractual în instituție se face cu respectarea drepturilor fundamentale ale cetățeanului, numai pe criteriul aptitudinilor și competenței profesionale, fără discriminare pe bază de 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.

Art.59. Poate ocupa un post în cadrul Ansamblului Artistic Profesionist „Doina Gorjului” Tg-Jiu, persoana care îndeplinește următoarele condiții:

- a) are cetățenia română și domiciliul în România;
- b) cunoaște limba română, scris și vorbit;
- c) are vârsta de 18 ani împliniți.
- d) are capacitate deplină de exercițiu;
- e) are o stare de sănătate corespunzătoare, atestată pe baza examenului medical de specialitate;
- f) îndeplinește condițiile de studii prevăzute de lege pentru ocuparea postului;
- g) îndeplinește condițiile specifice pentru ocuparea postului;
- h) nu a fost condamnată pentru fapte care ar face-o incompatibilă cu funcția pentru care candidează, cu excepția situației în care a intervenit reabilitarea ;

Art.60. (1) Numirea în funcție se face prin act administrativ emis de conducătorul instituției.

(2) Actul administrativ de numire se încheie în scris, câte un exemplar pentru fiecare parte prin grija celui care angajează, și cuprinde temeiul legal al numirii, numele salariatului, denumirea funcției, data de la care urmează să exercite funcția, drepturile salariale, precum și locul de desfășurare a activității.

Art.61. (1) Raporturile de muncă se nasc și se exercită pe baza contractului individual de



muncă.

(2) Fișa postului aferentă funcției este anexă a contractului individual de muncă.

Art.62. Modificarea, suspendarea și încetarea raporturilor de muncă se face în conformitate cu prevederile Codului muncii.

Art.63. Selectarea personalului în vederea angajării, numirea în funcții de execuție și în funcții de conducere, evaluarea, avansarea și promovarea salariaților, se va face în conformitate cu prevederile legale privind personalul contractual.

Art.64. (1) Pentru activitatea desfășurată, salariații au dreptul la un salariu de bază în lei, corespunzător gradului sau funcției pe care o ocupă, în conformitate cu legile în vigoare.

(2) Pe lângă salariul de bază, salariații vor beneficia și de alte sporuri, compensații, premii și indemnizații, în conformitate cu legile în vigoare.

(3) La salariul de bază se vor aplica majorările stabilite de lege.

Art.65. (1) Părțile contractante sunt de acord că pregătirea profesională este principalul mod de îmbunătățire a activității Ansamblului Artistic Profesionist „Doina Gorjului” Tg-Jiu.

(2) Angajatorul va asigura participarea salariaților la cursuri de formare profesională.

Art.66. (1) Formarea profesională a personalului contractual, are două elemente:

a) prin sintagma „formare profesională” se înțelege orice procedură prin care un salariat dobândește o calificare atestată printr-un certificat sau diplomă eliberată în condițiile legii;

b) prin sintagma „formare profesională continuă” se înțelege orice procedură prin care salariatul își completează cunoștințele profesionale prin programe cu tematică generală sau de specialitate și programe de perfecționare.

(2) Formarea profesională și formarea profesională continuă vor cuprinde și teme specifice domeniului de activitate, convenite între reprezentanții salariaților și instituție.

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

Art.67. (1) Angajatorul recunoaște rolul salariaților în activitatea de pregătire profesională prin implicarea activă a acestora în activitatea de pregătire, atât prin identificarea temelor necesare pregătirii profesionale, cât și prin desemnarea de comun acord a grupelor de salariați care vor beneficia de programul de pregătire profesională.



(2) Cursurile de formare profesională vor cuprinde teme specifice domeniului de activitate, convenite între salariați și angajator.

(3) Părțile convin asupra necesității și obligativității formării profesionale a tuturor salariaților, prevăzându-se în buget sumele necesare acoperirii cheltuielilor cu formarea profesională.

Art.68. Conducerea instituției se va preocupa permanent de eficientizarea formării profesionale a personalului contractual prin identificarea celor mai avantajoase oferte de pregătire și formare profesională.

Art.69. Sumele necesare pentru acoperirea cheltuielilor cu pregătirea profesională vor fi prevăzute obligatoriu în bugetul de cheltuieli al instituției.

Capitolul VII

EVALUAREA PERFORMANTELOR PROFESIONALE INDIVIDUALE

Art.70. Evaluarea performanțelor profesionale individuale ale salariaților este reglementată prin Regulamentul aprobat de Președintele Consiliului Județean Gorj.

Art.71. Evaluarea performanțelor profesionale individuale are ca scop aprecierea obiectivă a activității salariaților, prin compararea gradului de îndeplinire a obiectivelor și criteriilor de evaluare stabilite pentru perioada respectivă cu rezultatele obținute în mod efectiv.

Art.72. (1) Evaluarea performanțelor profesionale individuale ale salariatului se realizează de către evaluator.

(2) Are calitate de evaluator:

- a) pentru salariatul aflat într-o funcție de execuție, persoana aflată în funcția de conducere care coordonează compartimentul în cadrul căruia acesta își desfășoară activitatea ;
- b) pentru salariatul aflat într-o funcție de conducere, persoana aflată în funcția de conducere ierarhic superioară, potrivit structurii organizatorice a instituției publice.

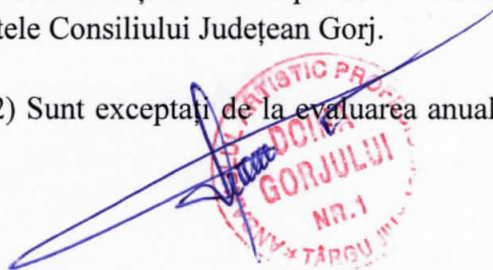
Art.73. (1) Activitatea profesională se apreciază anual, prin evaluarea performanțelor profesionale individuale.

(2) Perioada evaluată este cuprinsă între 1 ianuarie și 31 decembrie din anul pentru care se face evaluarea.

(3) Evaluarea personalului se realizează în perioada cuprinsă între 1 ianuarie și 30 aprilie a anului următor pentru care se face evaluarea.

Art.74. (1) În mod excepțional, evaluarea performanțelor profesionale individuale ale salariaților se face și în cursul perioadei evaluate, în cazurile prevăzute de Regulamentul aprobat de Președintele Consiliului Județean Gorj.

(2) Sunt exceptați de la evaluarea anuală salariații care ocupă funcția de debutant și care sunt



evaluați la sfârșitul perioadei de debut.

Art.75. (1) Rezultatele evaluării sunt consemnate în fișa de evaluare a performanțelor profesionale individuale, calificativul final fiind stabilit pe baza notelor/punctelor acordate fiecărui criteriu.

(2) Fișa de evaluare a performanțelor profesionale individuale, se aduce la cunoștința fiecărui salariat.

(3) Salariatul nemulțumit de rezultatul evaluării performanțelor profesionale individuale se poate adresa instanței judecătorești, în condițiile legii.

CAPITOLUL VIII

RĂSPUNDEREA JURIDICĂ

Art. 76. (1) Regulamentul Intern se întocmește de către angajator, cu consultarea reprezentanților salariaților.

(2) Regulamentul Intern este adus la cunoștința salariaților Ansamblului Artistic Profesionist „Doina Gorjului” Tg-Jiu, prin grija angajatorului, prin afișare la sediul instituției.

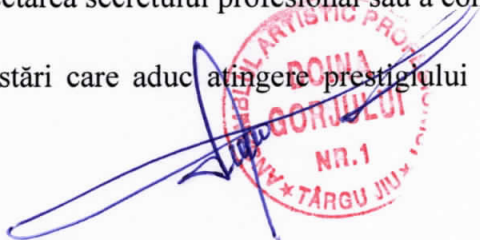
(3) Orice modificare intervenită în conținutul Regulamentului Intern, este supusă procedurilor de informare prevăzute la aliniatul de mai sus.

Art.77. (1) Angajatorul dispune de prerogativă disciplinară, având dreptul de a aplica, potrivit legii, sancțiuni disciplinare salariaților ori de câte ori constată că aceștia au săvârșit abateri disciplinare.

(2) Abaterea disciplinară este o faptă în legătură cu munca și care constă într-o acțiune sau inacțiune săvârșită cu vinovăție de către salariat, prin care acesta a încălcat normele legale, regulamentul intern, contractul individual de muncă sau contractul colectiv de muncă, dispozițiile legale ale conducătorilor ierarhici.

(3) Constituie abateri disciplinare următoarele fapte:

- întârzierea sistematică în efectuarea lucrărilor
- neglijența repetată în rezolvarea lucrărilor
- absențe nemotivate de la serviciu
- nerespectarea în mod repetat a programului de lucru
- intervențiile sau stăruințele pentru soluționarea unor cereri în afara cadrului legal
- nerespectarea secretului profesional sau a confidențialității lucrărilor cu acest caracter
- manifestări care aduc atingere prestigiului autorității sau instituției publice în care își desfășoară



activitatea

- desfășurarea în timpul programului de lucru a unor activități cu caracter politic
- refuzul de a îndeplini atribuțiile de serviciu
- încălcarea obligațiilor de serviciu, a normelor de conduită profesională și civică prevăzute de lege sau a interdicțiilor stabilite prin lege sau prin reglementări interne
- alte fapte prevăzute ca abateri disciplinare de actele normative aplicabile personalului contractual.

Art.78.(1)Sancțiunile disciplinare pe care le poate aplica angajatorul sunt:

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

(2) Pentru aceeași abatere disciplinară se poate aplica numai o singură sancțiune.

(3) Sancțiunea disciplinară se radiază de drept în termen de 12 luni de la aplicare, dacă salariatului nu i se aplică o nouă sancțiune disciplinară în acest termen. Radierea sancțiunilor disciplinare se constată prin decizie a angajatorului, emisă în formă scrisă.

Art.79.Sub sancțiunea nulității absolute, nicio măsură, cu excepția celei prevăzute la art. 81 alin.(1) lit.a) - Codul muncii, nu poate fi dispusă mai înainte de efectuarea cercetării disciplinare prealabile.

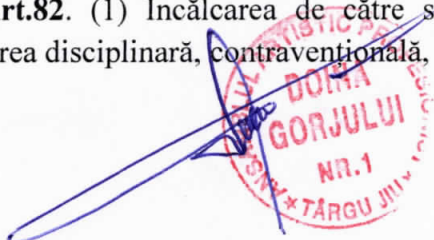
Art.80. (1) Angajatorul dispune aplicarea sancțiunii disciplinare printr-o decizie emisă în formă scrisă, în termen de 30 de zile calendaristice de la data luării la cunoștință despre săvârșirea abaterii disciplinare, dar nu mai târziu de 6 luni de la data săvârșirii faptei.

(2) Decizia de sancționare poate fi contestată de salariat la instanțele judecătorești competente în termen de 30 de zile calendaristice de la data comunicării.

Art.81. (1) Angajatorul și salariații răspund patrimonial, în temeiul normelor și principiilor răspunderii civile contractuale, pentru pagubele materiale produse reciproc, din vina și în legătură cu munca lor.

(2) Modul de stabilire a pagubei, dimensiunea răspunderii patrimoniale, modul și termenele de recuperare a pagubelor sau a daunelor stabilite în sarcina părților contractante sunt cele prevăzute de lege.

Art.82. (1) Încălcarea de către salariați, cu vinovăție, a îndatoririlor de serviciu, atrage răspunderea disciplinară, contravențională, civilă sau penală, după caz.



A blue ink signature.

A blue ink signature.

Art.83. Conflictele de muncă cu privire la încheierea, executarea, modificarea, suspendarea și încetarea raportului de muncă sau a contractului individual de muncă vor fi soluționate de instanțele competente.

Capitolul IX

DISPOZIȚII FINALE

Art.84. (1) Conducătorul instituției recunoaște libera exercitare a libertății de opinie a personalului contractual în conformitate cu normele legale interne, convențiile internaționale precum și cu prevederile prezentului Contract colectiv de muncă.

(2) Pentru reprezentanții salariaților se stabilește un număr de 8 ore lunar, în vederea îndeplinirii mandatului pe care l-au primit, fără a le fi afectate drepturile salariale și vechimea în muncă.

Art.85. Sumele necesare respectării prevederilor prezentului Contract colectiv de muncă se vor include în bugetul de cheltuieli al Ansamblului Artistic Profesionist „Doina Gorjului” Tg-Jiu, aprobat de Consiliul Județean Gorj prin hotărâre.

Art.86. Conflictele ce apar în derularea raporturilor de muncă se soluționează pe cale amiabilă, iar când aceasta nu este posibilă pe cale judecătorească, potrivit legii.

Art.87. Prezentul Contract colectiv de muncă se înregistrează la sediul instituției și intră în vigoare de la data înregistrării la Inspectoratul Teritorial de Muncă Gorj.

Art.88. Prezentul Contract Colectiv de Muncă a fost încheiat azi, 19.07.2024, în 3 (trei) exemplare, câte unul pentru partile semnatare, plus unul pentru depozitar.

ANSAMBLUL ARTISTIC PROFESIONIST

„DOINA GORJULUI” TG-JIU

MANAGER,

PORUMBEL GHEORGHE

DIRECTOR ADJ. ECONOMIC,

ZAMFIR CRISTINA

REPREZENTANT SALARIAȚI,

MÎȚU MIHAELA CARMEN