



CONTRACT COLECTIV DE MUNCA

Inspectia Muncii
Inspectoratul Teritorial de Muncă București
C.C.M./ACT ADIȚIONAL

Incheiat astazi 14.09.2022

Nr. 506 / 09.10.2022

TEATRUL MIC cu sediul in strada Constantin Mille, nr. 216, telefon 021.315.91.58, cod fiscal 4267036, cont IBAN RO57TREZ70121G335000XXXX, reprezentat prin Gheorghe COLCEAG, in calitate de manager, pe de o parte
Si

Sindicatul Democratic din Teatrul Mic București reprezentat prin lider sindical Istodor Claudiu-Stelian, pe de alta parte, au convenit incheierea prezentului contract colectiv pe unitate

PREAMBUL

- 1) Prezentul contract colectiv de munca se incheie in temeiul prevederilor legea 62/2011 republicata si modificata, legea 53/2003 modificata, legea cadru nr 330/2009, cat si celelalte acte normative in vigoare care au legatura cu personalul contractual bugetar .
- 2) Obiectul sau il constituie promovarea unor relatii de munca echitabile, de natura sa asigure protectia sociala a salariatilor, desfasurarea corespunzatoarea activitatilor institutiei, eliminarea conflictelor de munca, preintampinarea grevelor.
- 3) Contractul colectiv de munca se fundamenteaza pe principiile bunei-credinte si ale respectului reciproc, in virtutea carora fiecare parte se obliga sa acorde toata atentia intereselor celeilalte parti.
- 4) Partile contractante recunosc si accepta pe deplin ca sunt egale si libere in negocierea contractului colectiv de munca si se obliga sa respecte in totalitate prevederile acestuia.
- 5) Prevederile prezentului contract colectiv de munca se aplica in teatrul Mic Bucuresti.
- 6) Prezentul contract nu se aplica persoanelor care incheie cu Teatrul Mic Bucuresti, contracte de comanda (autori, traducatori, scenografi, artisti plastici, graficieni, fotografi etc), contracte de prestatii artistice in baza Legii nr. 8/1996 modificata la zi, (dirijori, muzicieni, regizori, solisti, actori etc), precum si acelor persoane care au incheiate contracte de management.
- 7) Prezentul contract colectiv de munca are ca scop garantarea drepturilor si obligatiilor salariatilor, in conformitate cu legislatia muncii, cu privire la:
 - a) incheierea, executarea, modificarea, suspendarea si incetarea contractului colectiv de munca;
 - b) conditiile de munca, protectia muncii si a sanatatii salariatilor, in procesul activitatii lor si in legatura cu aceasta;
 - c) timpul de munca si timpul de odihna;
 - d) salarizarea si drepturile sociale;
 - e) protectia sociala;
- f) alte drepturi si obligatii care decurg din normele legale si din relatiile de munca.

Capitolul I DISPOZITII GENERALE

Sectiunea I Aplicare, durata, modificare, suspendare si incetare

Art. 1. - In aplicarea prezentului contract se vor avea in vedere urmatoarele principii:

- a) drepturile cuprinse in cadrul sau nu vor putea constitui un pretext pentru reducerea altor drepturi individuale sau colective stabilite si recunoscute anterior, decat daca legea dispune altfel.
- b) in cazul in care, prin reglementari legale ori prin contracte incheiate intre parti, s-au prevazut drepturi mai mari pentru beneficiarii prezentului contract, se vor aplica prevederile si respectiv clauzele convenite de parti, daca nu contravin legii;
- c) in situatiile in care, in privinta drepturilor ce decurg din prezentul contract, intervin reglementari mai favorabile, ele se reitereaza, de drept, in cadrul acestuia.

Art. 2. - (1) Prezentul contract colectiv de munca cuprinde drepturile si obligatiile Teatrului Mic Bucuresti si a salariatilor sai, cu privire la conditiile de munca.

(2) Drepturile si obligatiile concrete, raportate la conditiile specifice de munca vor fi stabilite de Teatrul Mic Bucuresti conform prevederilor legii si ale prezentului contract colectiv de munca si vor face obiectul



Handwritten signatures of the representatives of both parties.

contractelor individuale de munca.

(3) La incheierea contractelor individuale de munca, salariatii care nu au fost reprezentati la negocierea prezentului contract colectiv de munca pot adera la aplicarea lui daca fac, in acest sens, o declaratie potrivit anexei nr. 1 pe care o depun la Sindicatul Democratic Teatrul Mic (reprezentantii salariatilor din cadrul Teatrului Mic Bucuresti).

Art. 3. - (1) Prezentul contract colectiv de munca se incheie pe o perioada de 24 luni de la data inregistrarii acestuia in Registrul unic de evidenta al Inspectoratului Teritorial de Munca Bucuresti.

(2) Partile se obliga ca, in perioada aplicarii prezentului contract colectiv de munca, sa nu promoveze si sa nu sustina proiecte de acte normative a caror adoptare ar putea conduce la diminuarea drepturilor ce decurg din aplicarea acestuia.

Art. 4. - (1) Toate modificarile care eventual vor fi aduse prezentului contract colectiv de munca vor face obiectul negocierilor prealabile intre parti.

(2) Cererile de modificare vor fi aduse la cunostinta celeilalte parti, in scris, cu cel putin 30 de zile inainte de data propusa pentru inceperea negocierilor.

(3) Negocierile cu privire la eventualele modificari vor incepe in termen de 15 zile, dar nu mai devreme de 48 de ore de la data depunerii cererii de modificare.

(4) Modificarile aduse prezentului contract colectiv de munca, convenite de partile contractante produc efecte incepand cu data inregistrarii lor sau de la o data ulterioara, convenita expres de parti.

(5) Teatrul Mic Bucuresti, la cererea sindicatului/reprezentantilor salariatilor, va pune la dispozitie, cu cel putin 5 zile inainte, informatiile si documentele necesare pentru a putea fi folosite la negocierea contractului colectiv de munca sau a eventualelor propuneri de modificare a acestuia.

Art. 5. - Suspendarea si incetarea contractului colectiv de munca are loc potrivit prevederilor legii.

Art. 6. - (1) Teatrul Mic Bucuresti se obliga sa asigure afisarea la sediul sau a prezentului contract colectiv de munca, astfel incat toti salariatii sa aiba posibilitatea sa ia cunostinta de prevederile sale.

(2) Neafisarea contractului colectiv de munca constituie abatere disciplinara si se sanctioneaza potrivit prevederilor legii, dar nu poate fi invocata de salariatii, in apararea lor, in cazul unor litigii de munca.

Sectiunea a II-a Concilierea - comisia paritara

Art. 7. - (1) In vederea rezolvarii eventualelor probleme care ar putea surveni in aplicarea prevederilor prezentului contract de munca, partile convin sa instituie o comisie paritara imputernicita sa interpreteze si sa modifice prevederile sale in functie de conditiile concrete si de posibilitati, la solicitarea uneia sau a ambelor parti.

(2) Componenta, competenta, organizarea si functionarea comisiei paritare sunt stabilite prin regulamentul anexa nr. 2.

CAPITOLUL II DREPTURILE SI OBLIGATIILE PARTILOR

Sectiunea I Dispozitii generale

Art. 8. - Partile recunosc drepturile si obligatiile lor astfel cum sunt prevazute in reglementarile organismelor de ramura, interne si internationale si convin ca prevederile prezentului contract colectiv de munca sa se aplice in masura in care completeaza si nu reduc drepturile castigate de parti.

Sectiunea a II-a Drepturile si obligatiile sindicatului/ reprezentantilor salariatilor

Art. 9. - Organizatia sindicala/reprezentantii salariatilor au, in principal, urmatoarele drepturi:

a) sa-i reprezinte, la orice nivel, pe membrii lor, cu privire la situatiile ce izvorasc din raporturile de munca ale acestora, prevazute in contractele colectiv si individual de munca;

b) sa participe la sedintele organelor de conducere ale acestuia, cu statut de observator, atunci cand se dezbat probleme care privesc drepturile si obligatiile salariatilor pe care ii reprezinta;

c) sa verifice, ca urmare a unei sesizari ori din oficiu, modul cum sunt respectate prevederile prezentului contract colectiv de munca;

d) sa organizeze actiuni specifice sindicale, utilizand, cu titlu gratuit, baza materiala si utilitatile institutiei, anuntand in prealabil conducerea institutiei;

e) sa faca propuneri in legatura cu imbunatatirea conditiilor de munca ale salariatilor si ale prevederilor prezentului contract colectiv de munca.

Art. 10. - Principalele obligatii ale sindicatului/reprezentantilor salariatilor sunt urmatoarele:



- a) sa respecte reglementarile organismelor de ramura interne, regulamentele de organizare si functionare, precum si regulamentele de ordine interioara ale institutiei, contractele colectiv si individual de munca;
- b) sa sprijine Teatrul Mic Bucuresti pentru realizarea prevederilor prezentului contract colectiv de munca;
- c) sa militeze pentru asigurarea unui climat favorabil in randul salariatilor, in vederea desfasurarii in bune conditii a activitatii si disciplinei muncii;
- d) sa recunoasca drepturile institutiei de a conduce si supraveghea desfasurarea activitatii administrative si de spectacol, gestionarea patrimoniului sau, precum si aplicarea masurilor disciplinare si materiale impotriva celor vinovati de savarsirea unor abateri de aceasta natura ori provocarea de prejudicii;
- f) sa nu initieze conflicte de munca, ca urmare a masurilor de reorganizare, transferare, disciplinare, materiale si altele, stabilite in limitele legii si in conditiile contractului colectiv de munca;
- g) sa foloseasca judicios baza materiala pusa la dispozitie de institutie pentru desfasurarea activitatilor sindicale;
- h) sa nu revendice avantaje materiale pentru membrii lor, in cazul in care acestia nu-si realizeaza atributiile din motive imputabile lor.

Sectiunea a III-a Drepturile si obligatiile Teatrului Mic Bucuresti

Art. 11. - Teatrul Mic Bucuresti are urmatoarele drepturi principale:

- a) sa conceapa si sa aplice strategii si politici de dezvoltare a lor;
- b) sa stabileasca obiectivele si sarcinile concrete ale salariatilor;
- c) sa incheie acte juridice, prin reprezentantii sai, in conditiile legii;
- d) sa selecteze, sa angajeze si sa concedieze salariatii, cu respectarea prevederilor Codului muncii si ale contractului colectiv de munca.

Art. 12. - Principalele obligatii ale Teatrului Mic Bucuresti sunt urmatoarele:

- a) sa aplice prevederile contractului colectiv de munca si sa stabileasca masuri concrete pentru respectarea disciplinei de catre toti salariatii, cu privire la drepturile si obligatiile lor;
- b) sa stabileasca masurile necesare pentru respectarea normelor de protectie si igiena a muncii, a normelor legale privind disciplina financiar-contabila;
- c) sa conceapa si sa aplice programe de pregatire si de perfectionare a pregatirii profesionale a salariatilor, la nivelul performantelor si al obiectivelor propuse;
- d) sa respecte dreptul la aparare al salariatilor si dreptul de a fi asistat ori reprezentat de sindicat/reprezentantii lor.

Sectiunea a IV-a Alte drepturi si obligatii ale partilor

Art. 13. - Partile se recunosc reciproc ca parteneri de dialog social permanent si se obliga sa-si respecte statutul in mod reciproc, asumandu-si urmatoarele obligatii principale:

- a) sa asigure respectarea prevederilor prezentului contract colectiv de munca, de catre institutie si salariatii;
- b) sa creeze cadrul organizatoric necesar incheierii contractelor individuale de munca si sa concretizeze in cadrul acestora prevederile prezentului contract colectiv de munca;
- c) sa controleze modul de aplicare a prevederilor prezentului contract si sa ia masurile care sunt de competenta lor in cazul in care se constata nereguli;
- d) sa respecte, la angajarea si salarizarea salariatilor, criteriile privind aptitudinile specifice profesiei lor, performantele individuale, fidelitatea fata de institutie;
- e) sa solutioneze, cu promptitudine si competenta, sesizarile legate de aplicarea prevederilor prezentului contract colectiv de munca;
- f) sa asigure pregatirea si perfectionarea salariatilor la nivelul standardelor interne si internationale, in raport de obiectivele de performanta ale institutiei;
- g) sa respecte orice alte obligatii rezultate din executarea prezentului contract colectiv de munca.

Art. 14. - (1) Partile au convenit ca nu sunt permise:

- a) imixtiunea sindicatului/reprezentantilor salariatilor in probleme care tin in mod exclusiv de activitatea de conducere a institutiei;
- b) imixtiunea Teatrului Mic Bucuresti in problemele salariatilor, ce tin in mod exclusiv de competenta sindicatului/reprezentantilor salariatilor.

(2) Nici una dintre parti nu se poate prevala de drepturile sale in scopul acoperirii unor abuzuri ori fraudarii legii.

Art. 15. - (1) Partile participa, reciproc, pe baza de invitatie, la adunari, sedinte sau alte intruniri in care se discuta probleme privind relatiile de munca, drepturile si obligatiile salariatilor ori alte probleme privind contractul colectiv de munca.

(2) Fiecare parte participa la intrunirile prevazute la alin. 1 cu statut de observator.

Art. 16. - Partile isi vor comunica reciproc, nu mai tarziu de 5 zile de la luarea lor, hotararile organelor lor de conducere in probleme care privesc relatiile de munca sau altele asemenea.

Art. 17. - (1) Cele doua parti accepta neconditionat ca activitatea institutiei indiferent de natura ei se



Handwritten signatures in blue ink at the bottom of the page, including names like 'Gru', 'St', 'deoguy', 'Fucot', and 'Dany'.

realizeaza sub conducerea, indrumarea si controlul persoanelor cu atributii de conducere si de executie ale Teatrului, cu respectarea prevederilor legii si ale contractului colectiv de munca.

(2) Teatrul, recunoaste dreptul sindicatului/reprezentantilor salariatilor de a verifica modul cum sunt respectate contractele colectiv si individual de munca.

Art. 18. - Teatrul recunoscand sindicatul/reprezentantii salariatilor, se angajeaza sa nu obstructioneze in nici un fel activitatea lui/lor si sa faciliteze desfasurarea unor actiuni sindicale in interesul imbunatatirii conditiilor si relatiilor de munca.

Art. 19. - In cazul declansarii grevei, sindicatul/reprezentantii salariatilor se angajeaza ca, pe intreaga durata a ei, sa ia toate masurile necesare pentru protectia bunurilor materiale detinute cu orice titlu juridic de catre Teatru.

Art. 20. - (1) In situatiile in care se organizeaza actiuni sindicale, organizatiile sindicale/reprezentantii salariatilor au dreptul sa foloseasca in mod gratuit spatiile, utilitatile si, in general, baza materiala a Teatrului (telefon, fax, copiator, tehnica de calcul etc.), conducerea acestuia neavand dreptul sa refuze o asemenea solicitare, daca aceasta nu ingreuneaza desfasurarea activitatii Teatrului.

(2) Sindicatul/reprezentantii salariatilor are/au dreptul sa foloseasca, cu titlu gratuit sau oneros, potrivit intelegierilor dintre parti, mijloacele de transport ale Teatrului.

Art. 21. - Partile se angajeaza sa intreprinda actiuni comune, pe plan intern si extern, pentru promovarea imaginii si intereselor Teatrului Mic Bucuresti in general, si sa se abtina de la declaratii calomnioase la adresa conducatorilor Teatrului si a liderilor sindicali.

Art. 22. La angajare si la stabilirea drepturilor individuale, angajatorul va asigura egalitatea de sanse si de tratament pentru toti salariatii, fara discriminari directe sau indirecte, pe baza de rasa, nationalitate, etnie, limba, religie, categorie sociala, convingeri, sex, orientare sexuala sau orice alt criteriu care are ca scop sau efect restrangerea sau inlaturarea recunoasterii, folosintei sau exercitarii drepturilor decurgand din prezentul contract colectiv de munca.

Art. 23. - (1) Partile convin ca, Teatrul sa retina si sa vireze sindicatului cotizatia de sindicat pe statele lunare de plata, pe baza listelor si a cuantumului prezentate de reprezentantii sindicatului /salariatilor .

(2) Modificarile intervenite in structura membrilor si in cuantumul cotizatiei se comunica de catre reprezentantii sindicatului/ salariatilor .

Art. 24. - (1) Teatrul, impreuna cu reprezentantii sindicatului (salariatilor), va instala la toate salile institutiei, in locuri vizibile, panouri de afisaj, avand ca scop informarea salariatilor cu problemele profesionale, social-culturale si sindicale. In acest scop vor putea fi utilizate si mijloace de comunicare electronice, cum ar fi grup WhatsApp, email etc.

(2) In cadrul Teatrului nu vor fi afisate sau difuzate materiale cu privire la activitatea sindicala, fara instiintarea sindicatului (reprezentantilor salariatilor) .

Capitolul III CONTRACTUL INDIVIDUAL DE MUNCA

Sectionea I Incheierea contractului individual de munca

Art. 25. - (1) In scopul stabilirii concrete a drepturilor si obligatiilor izvorate din raportul de munca, salariatul se angajeaza prin incheierea unui contract individual de munca.

(2) Contractul individual de munca se incheie in forma scrisa, prin grija conducerii Teatrului.

(3) Prin contractul individual de munca, salariatul se obliga sa presteze activitatile specifice functiei, iar institutia se obliga sa asigure conditiile pentru desfasurarea activitatii si sa plateasca salariul negociat.

(4) La semnarea contractului individual de munca, persoana in cauza dobandeste calitatea de salariat, avand drepturile si indatoririle prevazute de legislatia muncii, contractul colectiv de munca si de contractul individual de munca.

(5) Partile contractului individual de munca sunt: Teatrul, in calitate de angajator si persoana in cauza, in calitate de salariat.

Art. 26. - Contractul individual de munca (anexa nr. ...), care face parte integranta din prezentul contract, va cuprinde clauze privind:

- durata, felul si locul activitatii;
- salariul si alte drepturi materiale si financiare;
- durata timpului de munca si a concediului de odihna;
- protectia si igiena muncii;
- ordinea si disciplina muncii;
- acordarea de spatii de locuit pe baza unui contract accesoriu la contractul individual de munca;
- conditii de pregatire;
- alte clauze negociate intre parti.

Art. 27. Prevederile Regulamentului intern cu privire la incheierea, executarea, modificarea si incheierea contractului de munca sunt acceptate de parti si fac parte integranta din prezentul contract colectiv de munca.



Handwritten signatures in blue ink at the bottom of the page, corresponding to the parties involved in the contract.

in cazul in care nu sunt prevazute in mod expres in acest contract.

Art. 28. - Angajarea personalului se face pe baza de examen medical si verificare a aptitudinilor, pregatirii si a valorii artistice si tehnice, prin proba practica data in fata specialistilor din domeniu stabiliti de conducerea Teatrului.

Sectiunea a II-a Modificarea si adaptarea contractului individual de munca

Art. 29. - (1) Contractul individual de munca se poate modifica prin acte aditionale, cu acordul partilor in ceea ce priveste durata contractului, felul si locul muncii, conditiile de munca, salariul, timpul de munca si timpul de odihna, drepturile salariatului, precum si alte clauze contractuale.

(2) Anual, contractul individual de munca se va adapta prevederilor contractului colectiv de munca, daca intervin modificari in cadrul acestuia din urma, care sa necesite acest lucru. Adaptarea se efectueaza in termen de 30 de zile de la data inregistrarii contractului colectiv de munca la organul in drept.

(3) Refuzul salariatului de a accepta modificarea clauzelor referitoare la felul si locul de munca, la conditiile de munca sau la drepturile salariale nu da dreptul angajatorului sa procedeze la desfacerea unilaterala a contractului individual de munca pentru unul dintre aceste motive, cu exceptia cazurilor prevazute de lege.

Art. 30. - (1) Transferarea salariatului se face in conditiile prevazute de legislatia muncii.

(2) Transferarea salariatului se face numai cu acordul sau.

(3) In orice caz, transferarea temporara nu poate depasi perioada de valabilitate a contractului individual de munca incheiat cu teatrul cedent.

Art. 31. - In timpul deplasarii, salariatul beneficiaza de drepturile prevazute in legislatia muncii, in contractul colectiv si in contractul individual de munca.

Sectiunea a III-a Suspendarea si incetarea contractului individual de munca

Art. 32. - Contractul individual de munca poate fi suspendat astfel:

a) de drept (incapacitate temporara de munca, concediu de maternitate, concediu pentru ingrijirea copilului bolnav, pana la varsta de 3 ani, indeplinirea serviciului militar in termen, concentrare, mobilizare, exercitarea unei functii de conducere pe linie sindicala, desfasurarea grevei si alte cazuri prevazute de lege);

b) prin acordul partilor (concediu fara plata, trimiterea la cursuri de perfectionare etc.);

c) prin actul unilateral al salariatului (concediu pentru cresterea copilului sau ingrijirea copilului handicapat, concediu de studii - art. 51 legea 53/2003 rep.s.a.);

d) prin actul unilateral al angajatorului (intrerupere temporara sau reducere a activitatii pentru motive economice, in cazul in care impotriva salariatului s-au luat masuri preventive conform dispozitiilor codului de procedura penala care-l impiedica pe acesta sa-si desfasoare activitatea, pe durata detasarii, pe durata suspendarii de catre autoritatile competente a avizelor, autorizatiilor sau atestarilor necesare pentru exercitarea profesiilor).

Art. 33. - Raporturile de munca inceteaza in urmatoarele situatii:

a) la expirarea termenului pentru care a fost incheiat contractul individual de munca;

b) prin acordul partilor, realizat in cursul executarii contractului;

c) din initiativa angajatorului;

d) din initiativa salariatului ;

e) de drept;

f) alte cazuri prevazute de lege.

Art. 34. - Cazurile in care contractul individual de munca inceteaza din initiativa angajatorului sunt urmatoarele:

a) reducerea personalului prin desfiintarea unor posturi de natura celui ocupat de cel in cauza, ca urmare a reorganizarii, restrangerii activitatii sau retrogradarii;

b) incetarea activitatii teatrului cu care s-a incheiat contractul individual de munca;

c) mutarea teatrului in alta localitate, salariatul neacceptand sa-l urmeze;

d) salariatul nu corespunde din punct de vedere profesional;

e) salariatul indeplineste conditiile de pensionare pentru invaliditate, prevazute de lege;

f) salariatul comite o abatere grava sau isi incalca, in mod repetat, obligatiile sale de munca, inclusiv normele de comportare;

g) cel in cauza este arestat mai mult de 60 de zile;

h) salariatul este condamnat pentru o infractiune in legatura cu munca sa, condamnarea facandu-l necorespunzator postului pe care il detine;

i) instanta de judecata a pronuntat interdictia de exercitare a profesiei, temporar sau definitiv.

Art. 35. - In cazul in care teatrul urmeaza sa efectueze reduceri de personal ca urmare a restrangerii activitatii sau a reorganizarii, partile au convenit urmatoarele:

a) Angajatorul anunta sindicatul/reprezentantii salariatilor, cu privire la: numarul si structura posturilor ce



Handwritten signatures in blue ink at the bottom of the page.

urmeaza a fi reduse, motivele reducerii si eventualele posibilitati de distribuire a acestora, astfel:

1. cu 90 de zile calendaristice inainte, in cazul schimbarii sediului teatrului in alta localitate;
2. cu 30 de zile calendaristice inainte, daca schimbarea se datoreaza reorganizarii totale sau partiale a teatrului ori restrangerii activitatii, reorganizarii.

b) In aceasta perioada, teatrul se obliga sa identifice si sa valorifice posibilitatile de redistribuire a salariatilor in cadrul institutiei, iar daca posturile astfel identificate necesita o pregatire speciala, sa suporte cheltuielile de reconversie.

Art. 36. - (1) In cazurile in care desfacerea contractului individual de munca are loc din initiativa celui care angajeaza, pentru motivele prevazute la art. 35 lit. a-d, acesta acorda salariatului un preaviz de 15 zile.

(2) In perioada preavizului, salariatul are dreptul sa absenteze o jumatate din programul normal de lucru spre a-si cauta un loc de munca, fara ca aceasta sa le afecteze salariul sau alte drepturi.

(3) In cazul in care desfacerea contractului de munca se face fara preaviz, salariatul in cauza are dreptul la o indemnizatie egala cu salariul de baza pe perioada preavizului.

Art. 37. - Contractul individual de munca nu poate fi desfacut din initiativa celui care angajeaza, in cazul in care salariatul se afla in urmatoarele situatii:

a) incapacitate de munca;

b) stare de graviditate si concediu de maternitate sau pentru ingrijirea copilului bolnav pana la varsta de 3 ani;

c) delegare, detasare sau transfer la un alt teatru sau loc de munca.

Art. 38. - Desfacerea contractului individual de munca din initiativa angajatorului se face cu avizul sindicatului (reprezentantii salariatilor), din care sa rezulte ca s-au respectat clauzele prezentului contract colectiv de munca.

Art. 39. - Desfacerea contractului individual de munca din initiativa angajatorului se face prin decizie a organelor de conducere competente ale teatrului si trebuie sa fie motivata in fapt si in drept, sa indice termenele si organele la care poate fi atacata si sa fie comunicata in scris salariatului de la data comunicarii urmand a produce efecte.

Art. 40. - Litigiile dintre salariat si angajator in legatura cu executarea, modificarea, suspendarea sau incetarea contractului individual de munca sunt considerate litigii de munca.

Art. 41. - Partile se angajeaza sa nu supuna nici un litigiu spre solutionare instantelor judecatoresti inainte de a epuiza procedura administrativa.

Art. 42. - Constatarea desfacerii contractelor de munca ale salariatilor se face in conditiile legislatiei muncii, ale contractului colectiv de munca si ale contractului individual de munca.

Capitolul III TIMPUL DE MUNCA SI TIMPUL DE ODIHNA

Sectiunea I Timpul de munca

Art. 43. - (1) Durata normala a timpului de lucru este de 8 ore pe zi si 40 de ore pe saptamana, partile avand posibilitatea de a stabili forme specifice de organizare a duratei timpului de lucru.

(2) Durata maxima a timpului de muncă, ce include și orele suplimentare, poate fi prelungită peste 48 de ore pe săptămână, cu condiția ca media orelor de muncă calculată pe o perioadă de referință de 6 luni calendaristice să nu depășească 48 de ore pe săptămâna.

(3) In toate cazurile in care este posibil, Teatrul poate stabili orare flexibile de lucru si modalitati de aplicare a lor, fara ca aceasta sa conduca la sporirea sarcinilor de serviciu, la deteriorarea conditiilor de munca sau la diminuarea veniturilor.

Art. 44. (1) Orele prestate peste durata normala a timpului de lucru sunt ore suplimentare si se compenseaza cu timp liber corespunzator.

(2) In cazul in care munca astfel prestata nu va fi compensata cu timpul liber corespunzator in urmatoarele 30 de zile si salariatul este de acord, orele suplimentare prestate se vor plati cu 100% din salariul de baza, precum si pentru munca prestata in zilele de repaus saptamanal, in zilele de sarbatoare legala, precum si in celelalte zile in care, potrivit dispozitiilor legale, nu se lucreaza. Aceasta remuneratie va fi acordata în conformitate cu legislația în vigoare si atunci cand va fi aprobata de ordonatorul principal de credite.

Sectiunea a II-a Timpul de odihna

Art. 45. - (1) Repaosul saptamanal se acorda in doua zile consecutive, de regula.



(2) Ziua de luni este, de regulă, zi liberă. Ziua de luni este considerată zi lucrătoare în cazul festivalurilor programate și în săptămâna dinaintea premierei. A doua zi liberă sa va acorda ținând cont de programul Teatrului și de cele 8 zile libere acordate conform legii.

Art. 46. - (1) Cu excepția zilelor de repaus saptamanal, sunt, de asemenea, zile nelucratoare zilele de sarbatori legale, precum si sarbatorile religioase, dupa cum urmeaza:

- a) 1 si 2 ianuarie;
- b) 24 ianuarie;
- c) Vinerea Mare;
- d) prima si a doua zi de Pasti;
- e) 1 Mai;
- f) 1 Iunie;
- g) prima si a doua zi de Rusalii;
- h) Adormirea Maicii Domnului;
- j) 30 noiembrie – Sf Apostol Andrei cel intai chemat, Ocrotitorul Romaniei;
- k) 1 Decembrie;
- l) prima si a doua zi de Craciun;
- m) doua zile pentru fiecare dintre cele 3 sarbatori religioase anuale, declarate astfel de cultele religioase legale, altele decat cele crestine, pentru persoanele apartinand acestora.

De asemenea, sunt considerate zile libere toate zilele stabilite anual prin Hotararea Guvernului.

(2) In cazul in care acordarea zilelor libere nu este posibila ca urmare a spectacolelor si a repetitiilor, ele se pot compensa in perioadele in care activitatea artistica este intrerupta.

(3) Conducerea teatrului si sindicatul (reprezentantii salariatilor) pot stabili, de comun acord, efectuarea unor „punti calendaristice”, cu recuperarea timpului liber astfel acordat, in zilele lucratoare, fara a afecta salariatii.

Art. 47. - (1) Salariatii au dreptul la un concediu anual de odihna de cel putin 20 zile lucratoare, platit de angajator.

(2) Programarea concediului de odihna se face anual, de conducerea teatrului, cu acordul angajatorului, si se poate efectua pentru personalul artistic si tehnic numai in pauza stagiunii, iar pentru personalul administrativ in orice perioada a anului.

Art.47*. - Salariatii care lucreaza în condiții grele, periculoase beneficiază de un concediu suplimentar de 3 zile lucrătoare.

Art. 48. - (1) La desfacerea contractului individual de munca, inainte de efectuarea concediului de odihna, salariatul in cauza are dreptul la un concediu platit, calculat proportional cu perioada de timp prestata si pentru care nu a efectuat concediul.

(2) La cererea salariatului, zilele cuvenite din concediul neefectuat pot fi acordate inainte de preaviz.

Art. 49. - (1) Concediul de odihna poate fi intrerupt si reprogramat in urmatoarele situatii:

- a) in cazul in care salariatul este in concediu medical;
- b) atunci cand salariatul este chemat sa indeplineasca indatoriri publice sau obligatii militare, altele decat serviciul militar;
- c) daca salariatul urmeaza sau trebuie sa urmeze un curs de calificare, perfectionare sau specializare in tara sau in strainatate;
- d) in cazul cand salariatul are recomandari medicale pentru a urma un tratament la o statiune balneo-climaterica;
- e) daca, din motive intemeiate, salariatul solicita, pentru interes personal, reprogramarea plecarii in concediu la o alta data, iar interesele activitatii institutiei o permit;
- f) in cazul in care salariatul este in concediu de odihna inainte sau in continuarea concediului de maternitate.

(2) In cazurile de intrerupere a concediului de odihna prevazute la alineatul precedent, salariatul are dreptul sa efectueze restul zilelor de concediu dupa ce au incetat situatiile respective sau, daca acest lucru nu este posibil, la o data stabilita printr-o noua programare, pana la sfarsitul anului calendaristic in curs.

Art. 50. - (1) Indemnizatia cuvenita pentru concediul de odihna reprezinta media pe 3 luni a tuturor veniturilor cu caracter permanent ale salariatului, anterioare plecarii in concediu.

(2) Indemnizatia de concediu de odihna nu poate fi mai mica decat salariul de baza si sporul de vechime (daca este cazul), cumulate, la data plecarii in concediu.

(3) Concediul de odihna se programeaza si se efectueaza in cursul aceluiasi an calendaristic, iar compensarea acestuia in bani se face in conditiile legii.

Art. 51. - Salariatii au dreptul la zile libere platite, in cazul unor evenimente familiale deosebite, cu plata acestor zile la nivelul salariului de baza, astfel:

- a) decesul sotului/sotiei, copilului, parintilor, bunicilor, fratilor, socrilor, ginerelui, nurorii, nepotilor - 3 zile;
- b) nasterea unui copil - 5 zile;
- c) casatoria copilului, fratelui, surorii - 2 zile;
- d) casatoria civila/religioasa a salariatului - 5 zile;

- e) schimbarea locului unde se desfasoara activitatea, cu mutarea domiciliului in alta localitate - 5 zile.
(2) La nivelul teatrului se pot stabili si alte situatii in care salariatii sa beneficieze de zile libere platite.
(3) In vederea rezolvării unor situatii personale deosebite cum sunt: stramutari, calamitati naturale, refacerea capacitatii de munca prin tratament, insotirea unui membru al familiei pentru tratament si studii, solicitarea unui numar mai mare de zile decat cele stabilite la alineatul (1) sau in alte cazuri motivate, salariatii au dreptul la un concediu fara plata de maximum 30 de zile, cumulate in cursul unui an.

Art. 52. - (1) Concediile de odihna se programeaza in functie de necesitatile desfasurarii normale a activitatii teatrului, cu consultarea sindicatului.

(2) Plecarea in concediul de odihna va fi comunicata in scris fiecaruia cu cel putin 15 zile inaintea datei fixate.

Capitolul IV SALARIZAREA

Art. 53. - (1) In conditiile prevazute in contractul individual de munca, pentru munca prestata, angajatii au dreptul la un salariu lunar, negociat in bani.

(2) Prin negocierea anuala a drepturilor salariale individuale, salariul de baza al unui angajat nu va fi mai mic decat salariul minim pe economie.

(3) In raport de rata inflatiei se vor efectua indexari.

(4) Salariul de baza lunar, negociat, nu poate fi diminuat decat in conditiile legii.

Art. 54. - (1) Plata salariilor se face lunar, la datele stabilite de conducerea teatrului.

(2) Toate drepturile banesti convenite salariatilor se platesc inaintea oricaror alte obligatii ale Teatrului.

Art. 55. - (1) Angajații Teatrului Mic București beneficiaza de urmatoarele ajutoare:

a) 150 lei pentru fiecare angajat (300 lei pentru angajații care au copii) pentru următoarele sărbători: Crăciun, Paște, ziua de 8 Martie.

b) 3000 lei pentru căsătoria încheiată de un angajat al Teatrului Mic București, 3500 lei pentru fiecare copil nou-născut al salariatilor institutiei, 2500 lei pentru decesul salariatului, al descendenților, ascendenților, partenerului de viață și al soțului/soției acestuia, precum și cu ocazia pensionării (indiferent de natura sa, și care se acordă o singură dată).

c) 50 lei/zi pentru deplasările angajatilor in interesul institutiei efectuate in alte localitati, unde nu li se asigura hrana.

Aceste ajutoare se vor acorda atunci când sunt prevăzute în buget și au fost aprobate de către ordonatorul principal de credite prin alocarea bugetului în acest sens.

(2) Salariații vor beneficia de tichete de masă, vouchere de vacanță si sporuri în conformitate cu prevederile legale, atunci cand acestea vor fi aprobate de ordonatorul secundar de credite sau obținute pe cale judiciară.

Capitolul V MASURI DE PROTECTIE

Sectiunea I Protectia sociala

Art. 56. - (1) In situatia reorganizarii activitatii, teatrul are obligatia sa comunice, in scris, sindicatului numarul de posturi ce se vor reduce si structura lor, cu cel putin 30 de zile inainte de a incepe sa curga termenul de preaviz.

(2) In perioada prevazuta la alin. (1) conducerea teatrului are obligatia sa identifice si sa valorifice posibilitatile de redistribuire a celor care urmeaza a fi disponibilizati din cadrul institutiei.

(3) In cazurile in care, in urma analizei efectuate, conform prevederilor de la alin. (2), nu poate fi evitata disponibilizarea, angajatorul are obligatia sa comunice fiecarui salariat:

a) daca i se ofera sau nu un alt loc de munca in cadrul teatrului;

b) preavizul, cu precizarea termenului si a drepturilor ce i se cuvin.

Art. 57. - Desfacerea contractelor individuale de munca ale celor care urmeaza a fi disponibilizati, ca urmare a reorganizarii, se face solicitandu-se si avizul sindicatului.

Sectiunea a II-a Protectia sanatatii

Art. 58. Teatrul are obligatia sa creeze toate conditiile necesare prevenirii accidentelor de munca sau imbolnavirilor profesionale, in care scop poarta raspunderea pentru:

a) evaluarea si combaterea riscurilor de sursa;

b) asigurarea examinarii medicale si testarii compatibilitatii la angajare si periodic;



Handwritten signatures in blue ink at the bottom of the page.

- c) refacerea si compensarea celor care au suferit accidente de munca si boli profesionale;
- d) aplicarea unor programe destinate profilaxiei bolilor transmisibile si cu risc epidemic;
- e) alte masuri specifice necesare.

Art. 59. - Partile contractante recunosc ca obligatorie aplicarea normelor metodologice privind declararea, cercetarea si evidenta accidentelor de munca si a imbolnavirilor profesionale.

Art. 60- (1) In vederea mentinerii si imbunatatirii conditiilor de desfasurare a activitatii, teatrul va mai lua urmatoarele masuri:

- a) asigurarea conditiilor de mediu (iluminat, microclimat, zgomot, vibratii, temperatura, umiditate, aerisire);
- b) amenajarea corespunzatoare a anexelor sociale (vestiare, bai, grupuri sanitare, etc.).

(2) Salariatii sunt obligati sa pastreze, in bune conditii amenajarile facute de teatru, sa nu le deterioreze, descompuna sau sa sustraga componente ale acestora, in caz contrar avand obligatia de a suporta contravaloarea degradarilor, sustragerilor si distrugerilor eventuale.

Capitolul VI DISCIPLINA MUNCII

Art. 61. - Teatrul are obligatia ca, la angajare sau pe parcursul activitatii, daca intervin modificari, sa puna la dispozitia salariatilor, sub luare de semnatura, pentru cunoastere si respectare, urmatoarele:

- a) Controlul individual de munca, dupa inregistrarea lui la directia generala de munca si protectie sociala competenta si la federatia de ramura
- b) Regulamentul de organizare si functionare a teatrului
- c) Regulamentul de ordine interioara.

Art. 62. - Salariatii care isi indeplinesc la timp si in bune conditii sarcinile ce le revin vor putea fi recompensati cu:

- a) multumiri verbale;
- b) diplome.

Art. 63. - (1) Constituie abatere disciplinara si se sanctioneaza corespunzator gravitatii ei, incalcarea cu vinovatie a indatoririlor inscrise in contractele colectiv si individual de munca prin care se lezeaza desfasurarea, in bune conditii, a activitatii, daca fapta nu intruneste elementele unei infractiuni.

(2) Partile au convenit ca urmatoarele fapte savarsite de angajati sunt abateri disciplinare:

- a) refuzul nejustificat de a executa sarcinile ce li se incredinteaza, in limitele obligatiilor prevazute in contractul individual de munca;
- b) organizarea de intruniri, in cadrul teatrului, in timpul sau in afara orelor de program, fara aprobarea conducerii teatrului;
- c) prezentarea la programul de lucru sub influenta bauturilor alcoolice sau a substantelor interzise;
- d) fumatul, cu exceptia locurilor unde este permis;
- e) sustragerea sau degradarea, sub orice forma, a bunurilor si valorilor apartinand teatrului;
- f) folosirea in interes personal a bunurilor din patrimoniul teatrului, cu exceptia celor date in folosinta proprie;
- g) instrainarea, sub orice forma, a bunurilor din patrimoniul teatrului;
- h) primirea de foloase necuvenite;
- i) falsificarea documentelor, indiferent de natura lor;
- j) absentia nemotivata de la program de cel mult 2 zile consecutive sau 4 zile alternative intr-un an calendaristic;
- k) parasirea locului unde se desfasoara activitatea fara aprobarea celui in drept sa acorde invoire;
- l) incalcarea normelor de securitate a muncii si regulile de prevenire si stingere a incendiilor;
- m) nerespectarea regulilor confidentialitatii sau divulgarea informatiilor, datelor sau documentelor care au acest caracter;
- n) neexecutarea la timp si in conditiile cerute a indicatiilor primite de la conducerea tehnica si administrativa a teatrului;
- o) omisiunea de a instiinta conducerea tehnica sau administrativa a teatrului asupra deficientelor de natura sa stanjeneasca desfasurarea normala a activitatii;
- p) refuzul de a se prezenta la controalele privind starea sanatatii sau a aptitudinilor, prestarea de activitati sau tratamente contrare recomandarilor medicale sau neexecutarea tratamentelor terapeutice prescrise;
- r) incalcarea regulilor de comportare civica si etica in cadrul relatiilor de munca in incinta teatrului, la locurile de pregatire sau/si la cele unde se disputa activitatile artistice (injurii, insulte, calomnii, loviri, gesturi obscene s.a.);
- s) folosirea mijloacelor materiale si financiare ale teatrului pentru propaganda politica.

(3) Partile sunt de acord ca enumerarea faptelor de la alineatul precedent nu este limitativa, orice alta nerespectare a obligatiilor de serviciu prevazuta de lege, de Regulamentul de ordine interioara sau de prezentul contract colectiv de munca fiind considerata, de asemenea, abatere disciplinara.



Handwritten signatures in blue ink at the bottom of the page.

Art. 64. - Partile sunt, de asemenea, de acord cu urmatoarele principii aplicabile in materie disciplinara:

a) unui salariat nu i se poate aplica decat o singura sanctiune pentru o abatere;
b) in cazul unor abateri comise simultan se poate aplica sanctiunea corespunzatoare abaterii celei mai grave;

c) este interzisa aplicarea de sanctiuni colective;

d) pana la aplicarea sanctiunii, salariatul se prezuma ca fiind nevinovat.

Art. 65. - Sanctiunile disciplinare aplicabile angajatilor sunt urmatoarele:

a) **avertismentul scris** - sanctiunea prin care se atrage atentia ca va fi sanctionat mai aspru la o noua abatere;

b) **retrogradarea din functie**, cu acordarea salariului corespunzator functiei in care s-a dispus retrogradarea, pentru o durata ce nu poate depasi 60 zile;

c) **diminuarea salariului de baza** - reducerea cuantumului acestuia pe o perioada de 1-3 luni cu 5%-10%;

d) **reducere salariului de baza si/sau, dupa caz, a indemnizatiei de conducere** pe o perioada de 1-3 luni cu 5 -10%;

e) **desfacerea disciplinara a contractului individual de munca.**

Art. 67. - (1) Sanctiunea disciplinara se aplica in functie de gravitatea abaterii, dupa indeplinirea unei proceduri administrative, astfel:

a) cercetarea imprejurarilor, cauzelor si consecintelor faptei de catre reprezentantii imputerniciti ai teatrului;

b) ascultarea salariatului;

c) verificarea sustinerilor salariatului.

(2) In functie de gravitatea faptei, sanctiunile se pot aplica fara respectarea succesiunii lor.

Art. 68. - (1) Partile sunt de acord ca reprezentantii sindicatului sa asiste la cercetarea administrativa a abaterilor disciplinare in scopul prevenirii interpretarilor, abuzurilor sau incalcarii drepturilor salariatilor.

(2) In scopul prevazut la alin. (1), sindicatul poate delega imputerniciti sa acorde asistenta salariatilor in faza de cercetare administrativa.

Capitolul VII

SOLUTIONAREA PLANGERILOR PENTRU INCALCAREA PREVEDERILOR CONTRACTULUI COLECTIV DE MUNCA

Art. 69. - (1) Orice salariat poate depune, impotriva angajatorului, o plangere scrisa privind incalcarea prevederilor contractului colectiv de munca, in cel mult 3 zile lucratoare de la producerea incidentului.

(2) Plangerea, in intelesul prezentului contract, este determinata de o abatere, o incalcare, o interpretare sau o aplicare gresita a oricarei prevederi a acestuia.

(3) Plangerea trebuie sa poarte semnatura salariatului si sa fie inregistrata la secretariatul teatrului.

(4) Nu se iau in considerare anonimele.

Art. 70. - (1) In termen de 3 zile lucratoare de la inregistrarea plangerii, conducerea teatrului ii va convoca pe petent si persoanele implicate si va discuta cu acestia, in prezenta reprezentantului sindicatului.

(2) Discutiile si concluziile se consemneaza intr-un proces-verbal.

(3) Reclamantul trebuie audiat personal.

(4) Conducerea teatrului trebuie sa ia o decizie si sa o comunice, in scris, petitionerului si sindicatului (reprezentantilor salariatilor).

(5) In caz de nesolutionare, plangerea va fi prezentata comisiei paritare.

Art. 71. - (1) In cazul in care reclamantul apreciaza ca decizia conducatorului teatrului in solutionarea plangerii nu este legala sau temeinica poate cere, in termen de 3 zile lucratoare de la comunicarea in scris a deciziei, revizuirea acesteia prin comisia paritara.

(2) Cererea de revizuire se formuleaza in scris si va fi insotita de actele pe care se intemeiaza, precum si de decizia a carei revizuire se cere.

(3) Comisia paritara va solutiona cererea in termen de 5 zile lucratoare de la inregistrarea ei, astfel:

a) instiinteaza partile implicate, cu cel putin doua zile lucratoare inainte de ziua convocarii la audiere;

b) ia o hotarare, motivata, care este definitiva si care se comunica partilor, in termen de 3 zile lucratoare de la solutionarea cererii.

(4) In cazul in care reclamantul nu este de acord cu hotararea, se poate adresa instantelor de judecata.

DISPOZITII FINALE

Art. 72. - Teatrul se obliga sa cunoasca si sa aplice prevederile prezentului contract colectiv de munca indiferent daca implica modificari structurale sau transformari.

Art. 73. - (1) Partile contractante convin ca, in termen de 15 zile de la semnarea prezentului contract colectiv de munca sa formeze o comisie paritara pentru aplicarea unitara a prevederilor sale si pentru elaborarea - atunci cand va fi cazul - a precizarilor necesare in acest sens.



Președinte
Secretar
Membri

(2) Totodata, partile contractante se obliga ca, pe parcursul aplicarii prezentului contract colectiv de munca sa nu emita, in mod unilateral, hotarari sau reglementari interne care sa contravina sau sa limiteze prevederile acestuia.

Art. 74. - Teatrul se obliga ca, indata ce a fost semnat, sa afiseze, la locuri vizibile, prezentul contract colectiv de munca.

Art. 75. - Prevederile prezentului contract colectiv de munca se intregesc cu dispozitiile legislatiei muncii.

Art. 76. - Prezentul contract colectiv de munca intra in vigoare de la data inregistrarii acestuia in Registrul unic de evidenta al Inspectoratului Teritorial de Munca Bucuresti.

Reprezentanți Teatrul Mic București

Colceag Gheorghe

Vladut Elena Camelia

Robescu Alina Niculina

Popescu Gabriela



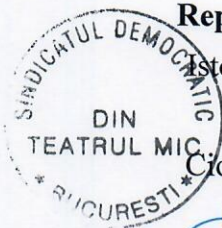
Reprezentanti Sindicat

Astodor Claudiu-Stelian

Ciobanu-Kosir Nona

Mandiuc Tincuta Daniela

Panait Lucia



DECLARATIE

Subsemnat(ul/a) (numele si prenumele complet)
 domiciliat in (localitatea) str. nr., bloc , scara
 , etaj , ap. , sectorul/judetul , posesor al
 buletinului/cartii de identitate seria , nr. , eliberat de , la data
 de , avand codul numeric personal , angajat la Teatrul Mic Bucuresti
 , inteleg sa ma folosesc la negocierea contractului meu individual de munca de
 clauzele contractului colectiv de munca incheiat la data de , in conformitate cu
 prevederile art. alin. din acest contract.

De asemenea, consimt ca, lunar, sa mi se retina o contributie egala cu % din drepturile
 salariale si sa se verse sindicatului in conditiile prevazute de prezentul contract colectiv de munca.

Data

Semnatura

Anexa nr. 2

**REGULAMENTUL DE
 ORGANIZARE SI FUNCTIONARE
 A COMISIEI PARITARE**

Art. 1. - Comisia paritara este formata din reprezentanti desemnati in mod egal, cate 3 din partea
 Teatrului si, respectiv, a Sindicatului (reprezentantii salariatilor).

Art. 2. - Membrii comisiei vor fi desemnati de partile semnatare ale contractului colectiv de munca, in
 termen de 15 zile de la inregistrarea acestuia la directia generala de munca si protectie sociala competenta.

Art. 3. - Comisia paritara are urmatoarele atributii principale:

- a) interpretarea unitara a prevederilor contractului colectiv de munca;
- b) analiza modului de aplicare, in cadrul teatrului, a prevederilor contractului colectiv de munca, precum
 si a sesizarilor privind incalcarea acestora;
- c) aprecierea modului cum evolueaza relatiile dintre partile contractante;
- d) sesizarea partilor contractante despre necesitatea unor eventuale modificari a clauzelor contractului
 colectiv de munca sau completarea prevederilor acestuia;
- e) orice alte probleme care se ivesc in relatiile dintre parti.

Art. 4. - (1) Comisia se va intruni, la cererea scrisa a oricarui membru al sau, in termen de maximum 5
 zile lucratoare de la comunicarea cererii.

(2) Ea isi desfasoara activitatea in prezenta unui numar de cel putin 2 membri de fiecare parte.

(3) Comisia paritara va fi prezidata, prin rotatie, de catre un reprezentant al fiecarei parti, ales la
 inceputul fiecarei sedinte.

(4) Comisia ia hotarari prin consens in prezenta a cel putin 3/4 din numarul total al membrilor sai.

(5) In cadrul comisiei, fiecare parte desemneaza un membru cu putere decizionala.

Art. 5. - Partile, in functie de specificul problemelor aflate in divergenta, pot apela la specialisti pentru
 consultare, acestia neavand drept de vot la adoptarea hotararilor.

Art. 6. - Precizarile adoptate de comisie au forta obligatorie pentru partile contractante si se aplica de
 conducerea teatrului si de catre sindicat (reprezentantii salariatilor) indiferent de partea care le transmite
 spre executare.

Art. 7. - (1) Reprezentantii partilor contractante pot verifica, impreuna, ca urmare a unei sesizari sau din
 oficiu, modul cum se respecta prevederile prezentului contract colectiv de munca.

(2) Teatrul are obligatia de a asigura accesul reprezentantilor sindicatului (salariatilor) la toate locurile
 in vederea efectuarii verificarilor prevazute la alineatul (1).

(3) In cazul constatarii unor eventuale incalcari ale contractului colectiv de munca, va fi sesizata, in scris,
 conducerea teatrului, care are obligatia de a dispune intrarea in legalitate si sanctionarea celor vinovati.

Art. 8. - Secretariatul si lucrarile de secretariat vor fi asigurate de catre teatru.

