



Anexa nr. 3

Capitolul 2 – Timpul de muncă și timpul de odihnă
din Regulamentul de Ordine Interioară al Teatrului Național de Operă și Balet ”Oleg Danovski

După art 2.13 se introduc următoarele articole:

Art. 2.14 Salariații TNOB ”Oleg Danovski”, beneficiază de următoarele tipuri de concedii: concediu paternal, concediu pentru fertilizare ”in vitro”, concediu de acomodare, concediu de îngrijitor

Art. 2.15 Salariatul în calitate de tată al noului născut are dreptul la **concediu paternal** de 10 zile lucrătoare. În cazul în care tatăl copilului nou-născut a obținut atestatul de absolvire a cursului de puericultură, durata concediului paternal se majorează cu 5 zile lucrătoare.

Tatăl poate beneficia de majorarea concediului paternal pentru fiecare copil nou-născut, pe baza atestatului de absolvire a cursului de puericultură, indiferent când este acesta obținut.

Art. 2.16. Concediul paternal *se acordă* la cerere, în primele 8 săptămâni de la nașterea copilului, justificat cu certificatul de naștere al acestuia, din care rezultă calitatea de tată a solicitantului.

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

Indemnizația pentru concediul paternal se plătește din fondul de salarii al angajatorului și este egală cu salariul corespunzător perioadei respective.

Art. 2.17. Tatăl copilului nou-născut beneficiază de *concediul de lăuzie* neefectuat de mamă, în situația în care aceasta a decedat în timpul nașterii sau în perioada concediului de lăuzie.

Acordarea concediului de lăuzie neefectuat se face în baza cererii scrise a salariatului și a actelor doveditoare privind calitatea de tată al copilului nou-născut, precum și a certificatului de deces al mamei și, după caz, a certificatului de concediu de lăuzie al mamei în situația în care acestea i s-a eliberat un certificat de acest fel.

Pe perioada concediului de lăuzie tatăl copilului beneficiază de o indemnizație egală cu ajutorul pentru sarcină și lăuzie cuvenit mamei sau de o indemnizație calculată după salariul de bază și vechimea în muncă ale acestuia, în condițiile legii.

Art. 2.18. Perioada concediului paternal constituie vechime în muncă și în specialitate și se are în vedere la stabilirea drepturilor ce se acordă în raport cu acestea.

În perioada concediului paternal angajatorul nu poate dispune încetarea raporturilor de muncă, cu excepția concedierii pentru motive ce intervin ca urmare a reorganizării judiciare sau falimentului.

Art. 2.19. Salariatele care urmează o procedură de **fertilizare ”in vitro”** beneficiază de un concediu suplimentar anual plătit de 3 zile care se acordă astfel: o zi la data efectuării puncției ovariene și două zile începând cu data efectuării embriotransferului.



Str. Mircea cel Bătrân, nr. 97, 900592, Constanța, România, Tel: +4 0241 480300, 0729 400540,
0745 151198, Fax: +4 0241 615080, e-mail: operacta@yahoo.com

Cererea privind acordarea concediului de odihnă suplimentar va fi însoțită de scrisoarea medicală eliberată de medicul specialist ce efectuează procedura.

Art. 2.20. Salariatul care are calitatea de adoptator sau oricare dintre soții familiei adoptatoare poate beneficia de un **concediu de acomodare** cu durata de maximum un an, care include și perioada încredințării copilului în vederea adopției, precum și de o indemnizație lunară.

Cuantumul indemnizației lunare este de 85% din media veniturilor nete realizate în ultimele 12 luni din ultimii 2 ani anteriori datei emiterii hotărârii judecătorești de încredințare în vederea adopției și nu poate fi mai mic decât suma rezultată din aplicarea unui coeficient de multiplicare de 3,4 la valoarea indicatorului social de referință, iar cuantumul maxim al acesteia nu poate depăși valoarea de 8.500 lei.

Art. 2.21 *Acordarea* concediului de acomodare *se face* în urma cererii scrise a salariatului, însoțită de certificatul de grefă în baza căruia se execută hotărârea judecătorească de încredințare în vederea adopției și documentul care atestă mutarea copilului la domiciliul familiei/persoanei adoptatoare (înregistrat la direcția în a cărei rază administrativ – teritorială a fost protejat copilul).

Ulterior aprobării concediului de acomodare de către manager, contractul individual de muncă al salariatului se suspendă, urmând ca acesta să facă diligențele necesare pentru obținerea indemnizației.

Art. 2.22 Concediul de acomodare *poate fi solicitat* până la data rămânerii definitive a sentinței de încuviințare a adopției, însă acordarea concediului de acomodare și a indemnizației aferente se realizează de la data depunerii cererii până la împlinirea perioadei de 1 an calculată de la data punerii în executare a hotărârii de încredințare în vederea adopției.

Art. 2.23 Concediul de acomodare *se acordă* proporțional, în funcție de numărul zilelor calendaristice rămase de la data la care a fost pusă în executare hotărârea judecătorească privind încredințarea în vederea adopției și până la împlinirea duratei maxime prevăzute de lege pentru acordarea concediului de acomodare sau, după caz, până la împlinirea termenului pentru care a fost acordat (în cazul în care adoptatorul a solicitat un concediu mai mic de 1 an de zile).

Art. 2.24 Concediul de acomodare *se suspendă* începând cu ziua următoare celei în care a intervenit una din următoarele situații: s-a dispus plasamentul copilului în regim de urgență sau a fost pusă în executare hotărârea judecătorească privind revocarea încredințării în vederea adopției. Salariatul are obligația informării imediate a angajatorului dacă pe parcursul concediului a intervenit una din situațiile prevăzute mai sus.

Suspendarea concediului încetează în ziua următoare celei în care a rămas definitivă hotărârea judecătorească prin care s-a dispus revenirea copilului la persoana/familia la care fusese încredințat în vederea adopției sau, după caz, în ziua următoare celei în care a rămas definitivă hotărârea judecătorească prin care s-a dispus respingerea revocării încredințării în vederea adopției, însă reluarea concediului de acomodare se face la cererea salariatului, începând cu data depunerii acesteia, dacă nu au intervenit situații care să determine încetarea drepturilor.

Art. 2.25. Concediul de acomodare *încetează* începând cu ziua următoare celei în care se produce una dintre următoarele situații:

- a) la expirarea concediului de acomodare;
- b) la cererea salariatului;
- c) copilul a împlinit 18 ani;
- d) a survenit decesul copilului;



MINISTERUL CULTURII ȘI IDENTITĂȚII NAȚIONALE
TEATRUL NAȚIONAL DE OPERA ȘI BALET
„OLEG DANOVSKI” CONSTANȚA

Str. Mircea cel Bătrân, nr. 97, 900592, Constanța, România, Tel: +4 0241 480300, 0729 400540,
0745 151198, Fax: +4 0241 615080, e-mail: operacta@yahoo.com

- e) salariatul care urma să adopte în calitate de persoană singură a decedat;
- f) a rămas definitivă hotărârea judecătorească privind revocarea încredințării în vederea adopției;
- g) salariatul își reia activitatea înainte de expirarea concediului de acomodare.

Art. 2.26 Perioada în care salariatul se află în concediu de acomodare constituie vechime în muncă și în specialitate și se are în vedere la stabilirea drepturilor ce se acordă în raport cu acestea.

Art. 2.27 Salariații care adoptă au dreptul la timp liber pentru efectuarea evaluărilor impuse de obținerea atestatului și realizarea potrivirii practice, fără diminuarea drepturilor salariale, în limita a maximum 40 de ore pe an.

Timpul liber se acordă în baza cererii scrise a salariatului la care se anexează calendarul întâlnirilor sau, după caz, programul de vizite, întocmite de direcția generală de asistență socială și protecția copilului competentă.

Art. 2.28 Salariații au dreptul la **concediu de îngrijitor** cu o durată de 5 zile lucrătoare într-un an calendaristic, perioada aceasta nu se include în durata concediului de odihnă anual și constituie vechime în muncă și în specialitate.

Concediul de îngrijitor se acordă la cererea scrisă a 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

Prin rudă se se înțelege fiul, fiica, mama, tatăl sau soțul/soția unui salariat.

Art. 2.29 În termen de cel mult 30 de zile lucrătoare de la momentul înaintării solicitării, salariatul are obligația depunerii la angajator a documentelor prin care face dovada faptului că persoana căreia i-a oferit îngrijire sau sprijin este rudă sau o persoană care locuiește în aceeași gospodărie cu acesta, precum și a existenței problemei medicale grave, care a determinat solicitarea concediului de îngrijitor de către salariat.

Art. 2.30 **Documentele prin care face dovada** faptului că persoana căreia i-a oferit îngrijire sau sprijin:

- a) **este rudă** sunt, după caz, *actul de identitate, certificatul de naștere, certificatul de căsătorie*;
- b) **locuiește** în aceeași gospodărie cu angajatul sunt, după caz, *actul de identitate* al persoanei care necesită îngrijire din care rezultă același domiciliu sau reședință cu salariatul, *actul prin care persoana a fost luată în spațiu, adeverința de la asociația de proprietari/locatari sau declarația pe propria răspundere a salariatului* din care să rezulte faptul că persoana căreia salariatul a oferit îngrijire sau sprijin locuiește în aceeași gospodărie cu acesta cel puțin pe perioada concediului de îngrijire;
- c) **existenței problemei medicale grave** sunt, după caz, de *biletul de externare din spital* sau, după caz, de *adeverința medicală emisă de medicul curant ori de medicul de familie* al persoanei cu probleme medicale grave

Art. 2.31 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.

Art. 2.31. Problemele medicale grave pentru acordarea concediului de îngrijitor sunt prevăzute



MINISTERUL CULTURII ȘI IDENTITĂȚII NAȚIONALE
TEATRUL NAȚIONAL DE OPERA ȘI BALET
„OLEG DANOVSKI” CONSTANȚA

Str. Mircea cel Bătrân, nr. 97, 900592, Constanța, România, Tel: +4 0241 480300, 0729 400540,
0745 151198, Fax: +4 0241 615080, e-mail: operacta@yahoo.com

în Ordinul comun al ministrului muncii și solidarității sociale și al ministrului sănătății (Ordinul
2172/3829/22.12.2022).

Art. 2.32 Salariatul are dreptul de a absenta în situații neprevăzute, determinate de o situație de urgență familială cauzată de boală sau de accident, care fac indispensabilă prezența imediată a salariatului, în condițiile informării prealabile a angajatorului și cu recuperarea perioadei absente până la acoperirea integrală a duratei normale a programului de lucru a salariatului.

Absentarea de la locul de muncă nu poate avea o durată mai mare de 10 zile lucrătoare într-un an calendaristic.

Angajatorul și salariatul stabilesc de comun acord modalitatea de recuperare a perioadei de absență.

Art 2.33 Salariatul care se află într-o asemenea situație va înștiința imediat prin cerere , prin SMS sau prin e-mail conducerea ,despre aparitia situației.

Art. 2.34 Recuperarea zilelor se va face în cursul aceleiași luni calendaristice , prin prelungirea programului de lucru cu 2 ore, iar în situația (din cauza datei la care a apărut situația) în care nu este posibilă recuperarea integrală în cursul aceleiași luni se va continua în luna următoare până la recuperarea integrală.

Art.2.35 Evidența orelor prestate/recuperate se va ține prin intermediul foilor de pontaj lunare.

Manager
Daniela Vladescu



Sindicat

