

## HOTĂRÂRE

Nr. 96/19.06.2012

Consiliul de Administrație al Societății Române de Radiodifuziune desemnat prin Hotărârea Parlamentului României nr.33/29.06.2010

În temeiul prevederilor Legii nr. 41/1994 privind organizarea și funcționarea Societății Române de Radiodifuziune și Societății Române de Televiziune, republicată, cu modificările și completările ulterioare;

În conformitate cu prevederile Regulamentului de organizare și funcționare al Consiliului de Administrație al SRR aprobat prin HCA nr.9/2010, cu completările ulterioare;

În baza prevederilor Legii nr.53/2003 privind Codul muncii, republicat;

Luând în considerare prevederile Contractului Colectiv de Muncă al Societății Române de Radiodifuziune 2009 – 2012;

În considerarea priorităților și obiectivelor strategice de dezvoltare ale Consiliului de Administrație al SRR pentru perioada 2010 – 2014, aprobate prin HCA nr.10/2010, cu modificările și completările ulterioare;

În considerarea avizului cuprins în Dispoziția nr. II 16/28.05.2012 a Comitetului Director al SRR;

În urma analizei și votului asupra documentelor prezentate la pct. A3 de pe ordinea de zi a ședinței din data de 19.06.2012

## HOTĂRĂȘTE

**Art. 1.** - Se aprobă versiunea pilot a *Regulamentului de evaluare a personalului artistic din cadrul formațiilor muzicale ale Societății Române de Radiodifuziune în vederea stabilirii salariilor de bază*, denumit în continuare *Regulament*, prevăzut în Anexa, parte integrantă a prezentei hotărâri.

**Art. 2.** – (1) Prima aplicare a dispozițiilor *Regulamentului* se poate face pentru stagiunea 2013 – 2014, în funcție de evaluarea sesiunii pilot efectuată de către CA.

(2) Planificarea și derularea stagiunii 2012 – 2013 se face cu luarea în considerare a dispozițiilor *Regulamentului*, astfel încât să poată fi efectuate calculele prospective pentru personalul artistic din cadrul DFM și comunicarea internă cu aceștia privind aplicarea *Regulamentului* și efectele acestuia.

**Art. 3.** – (1) Departamentul Tehnic și Departamentul Economic vor face demersurile necesare pentru realizarea/elaborarea sau, după caz, achiziționarea unei aplicații electronice pentru aplicarea dispozițiilor art. 2 alin (2).

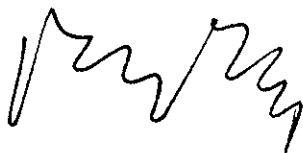
(2) Procedurile interne de evidență a prezenței personalului artistic din cadrul DFM, în vigoare la momentul adoptării *Regulamentului*, se armonizează cu dispozițiile acestuia.

**Art. 4.** – Direcția Formații Muzicale, Departamentul Economic, Tehnic și Serviciul Resurse Umane vor duce la îndeplinire prevederile prezentei hotărâri, cu respectarea legislației aplicabile.

Pentru conformitate,

András István DEMETER

Președinte



## NOTĂ DE FUNDAMENTARE

O componentă importantă a activității serviciului public de radiodifuziune, pe lângă aceea de realizare a programelor de radiodifuziune cu scop informativ, dar și cultural și educativ, constă în activitatea de promovare a Radioului Public prin *organizarea de concerte, festivaluri și spectacole cu public, precum și concursuri cu formații artistice proprii sau în colaborare cu alți artiști, realizarea, în studiourile proprii sau în colaborare cu alți parteneri interni sau externi, de înregistrări necesare programelor proprii și pentru schimb cu organizații similare din Uniunea Europeană de Radio sau pentru valorificare.*

În sensul celor arătate, în cadrul Direcției Formații Muzicale (DFM) a Societății Române de Radiodifuziune (SRR) - una dintre cele mai complexe structuri organizaționale ale SRR, atât ca număr de personal, cât și ca varietate de funcții specifice - sunt organizate și funcționează: Orchestra Națională Radio (ONR); Orchestra de Cameră Radio (OCR); Orchestra de Estradă (Big – Band –ul Radioului); Orchestra de Muzică Populară Radio (OMPR); Corul Academic Radio; Corul de Copii Radio și instituția soliștilor concertiști.

Unul dintre prioritățile serviciului public de radiodifuziune, în contextul realizării obiectivelor sale culturale și educative, este acela de a impulsiona creșterea calității actului artistic al formațiilor muzicale astfel încât, în următorii ani, acestea să se situeze printre cele mai performante formații de gen, atât pe plan național, cât și internațional.

Atingerea scopului sus menționat presupune:

- crearea condițiilor necesare bunei funcționări a formațiilor muzicale (achiziționarea de instrumente/accesorii, ocuparea locurilor vacante din orchestre/coruri, asigurarea discursului artistic prin implicarea unui dirijor șef, identificarea și amenajarea unor spații optime pentru concerte/repetiții/înregistrări și alte asemenea);
- asigurarea motivaționării profesionale necesare - prin evaluarea bazată, în principal, pe sarcinile, activitățile și atribuțiile din stagiunea următoare, cu luarea în calcul a performanțelor din perioada de referință precedentă, coroborat cu remunerarea echitabilă - devenind posibilă, astfel, atragerea și menținerea alături de formațiile muzicale ale SRR a personalităților de renume din domeniu (organizarea bienală a Festivalului Internațional al Orchestrelor Radio sub conducerea maestrului Christian Zacharias), și, nu în ultimul rând;
- instituirea principiului remunerației echitabile a personalului artistic angajat al formațiilor muzicale prin stabilirea unei relații directe între cantitatea, complexitatea și calitatea muncii prestate și nivelul salariului, la fel ca în cazul onorariilor artiștilor aflați în raporturi contractuale civile cu radiodifuziunea.

Astfel, după efectuarea a două sesiuni de evaluare a personalului de execuție s-a conturat necesitatea elaborării unei reglementări distincte pentru personalul SRR, fundamentată pe specificitatea fiecărui domeniu. Locul Formațiilor Muzicale în radioul public, specificitatea activității în domeniul artelor interpretative au condus la elaborarea unei prime atare reglementări, care vizează:

- afirmarea specificității raporturilor de muncă în domeniul artelor interpretative, determinată de existența drepturilor conexe dreptului de autor;
- stabilirea unei relații directe între cantitatea, complexitatea și calitatea muncii prestate de personalul artistic și nivelul salariului;

- motivarea directă a personalului artistic prin evaluarea bazată, în principal, pe sarcinile, activitățile și atribuțiile acestuia din perioada de referință următoare, cu luarea în calcul a performanțelor din perioada de referință precedentă;
- exploatarea producțiilor artistice ale formațiilor muzicale din cadrul SRR prin fixare și difuzare/redifuzare radiofonică și, după caz, prezentări publice ulterioare primei reprezentări.

În considerarea celor arătate, a fost elaborată versiunea pilot a *Regulamentului de evaluare a personalului artistic din cadrul formațiilor muzicale ale Societății Române de Radiodifuziune în vederea stabilirii salariilor de bază*. Regulamentul stabilește principiile, regulile și procedura de evaluare anuală a personalului artistic încadrat cu contract individual de muncă în cadrul formațiilor muzicale ale SRR, urmare a evaluării urmând a fi calculate salariile de bază ale personalului artistic între limitele prevăzute în grila din Anexa nr. 7 - Nomenclatorul cu funcții și limite de salarizare, la Contractul Colectiv de Muncă al Societății Române de Radiodifuziune 2009 – 2012.

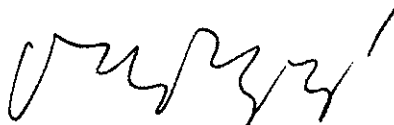
Prima aplicare a dispozițiilor Regulamentului poate avea loc pentru stagiunea 2013 – 2014, în funcție de evaluarea sesiunii pilot ce urmează a fi efectuată de către Consiliul de Administrație al SRR. Până la aplicarea efectivă, managementul executiv va efectua simulările pe o stagiune integrală (2012-2013), construită conform principiilor din Regulament și va asigura comunicarea internă necesară atât în privința efectelor asupra activității, cât și în cea a influențelor financiare implicate.

Prezentul proiect de Regulament a fost prezentat spre consultare membrilor Consiliului de Administrație al SRR în ședința din data de 16.05.2012, respectiv, 31.05.2012, membrilor DFM și a fost consolidat cu propunerile și observațiile formulate cu ocazia dezbaterilor organizate inclusiv cu beneficiarii finali ai reglementării. Totodată, a fost îndeplinită condiția regulamentară de solicitare și primire aviz, urmare dezbaterilor din cadrul ședințelor Comitetului Director.

În îndeplinirea atribuției conferite de *Legea nr.41/1994 privind organizarea și funcționarea Societății Române de Radiodifuziune și Societății Române de Televiziune*, republicată, cu modificările și completările ulterioare, propunem spre aprobare Consiliului de Administrație proiectul de hotărâre privind aprobarea versiunii pilot a *Regulamentului de evaluare a personalului artistic din cadrul orchestrelor Societății Române de Radiodifuziune în vederea stabilirii salariilor de bază*.

**Președinte Director-General**

**András István DEMETER**



**Regulament de evaluare  
a personalului artistic din cadrul formațiilor muzicale ale Societății Române de  
Radiodifuziune în vederea stabilirii salariilor de bază**

**CAPITOLUL I: Dispoziții generale**

**Art. 1.** - (1) Presentul regulament stabilește principiile, regulile și procedura de evaluare anuală a personalului artistic încadrat cu contract individual de muncă în cadrul formațiilor muzicale ale Societății Române de Radiodifuziune (SRR), denumit în continuare *personal artistic*.

(2) Urmare a evaluării realizate conform prezentului Regulament sunt stabilite salariile de bază ale *personalului artistic* între limitele prevăzute în grila din Anexa nr. 7 - Nomenclatorul cu funcții și limite de salarizare, la Contractul Colectiv de Muncă al Societății Române de Radiodifuziune 2009 – 2012, denumit în continuare CCM.

**Art. 2.** - În sensul prezentului Regulament, termenii de mai jos au următoarele semnificații:

a) *producție artistică* – concertul și/sau recitalul înfățișat direct publicului de către personalul artistic al SRR din cadrul Direcției Formații Muzicale;

b) *conducere executivă* – Directorul artistic al Direcției Formații Muzicale din SRR și Dirijorul șef;

c) *coordonatori artistici* – dirijorii formațiilor muzicale și/sau salariații cărora le sunt atribuite prerogative similare;

d) *perioadă de referință* - perioada cuprinsă, de regulă, între data de 1 septembrie a anului în curs și 31 august a anului următor, pentru care se stabilește norma de muncă și salariul, în baza evaluării anuale realizate conform prezentului Regulament;

e) *serviciu* - unitatea de referință pentru normarea activității *personalului artistic*, din care rezultă sarcini, activități, atribuții individuale specifice;

f) *decizia de punere în scenă* - documentul care cuprinde pentru fiecare producție artistică date privind: *personalul artistic* distribuit și/sau repartizat, serviciile aferente, data primei prezentări publice/fixări, etapele de producție, precum și orice alte informații necesare realizării producției artistice;

g) *coeficient de serviciu* - constanta corespunzătoare unui tip de serviciu, stabilită în funcție de natura acestuia;

h) *coeficient de complexitate* - constanta stabilită în raport cu dificultatea sarcinilor/activităților/atribuțiilor din perioada de referință;

i) *punctaj de referință* - elementul de bază în calcularea salariilor, respectiv pragul necesar încadrării cu normă întreagă și bază de calcul pentru stabilirea punctajului individual, după caz;

j) *apreciere a activității anterioare* - evaluarea prestației salariatului din perioada de referință anterioară, având ca efect menținerea, majorarea sau diminuarea punctajului individual;



k) *testare profesională* – verificarea aptitudinilor profesionale ale *personalului artistic* prin executarea de către aceștia a unor prestații artistice prestabilite în fața unui juriu desemnat;

l) *servicii complementare* - activitățile și/sau atribuțiile, stabilite anual, care se desfășoară pe tot parcursul perioadei de referință și care pot completa norma de muncă sau fracțiunea de normă de muncă;

m) *reprezentanțe profesionale* – organisme cu rol consultativ care asigură reprezentarea permanentă și colectivă a fiecărei formații muzicale pe lângă conducerea executivă și, după caz, organele de conducere ale SRR, conform regulamentului de organizare și funcționare, aprobat prin Ordin al Președintelui Director General;

n) *certificat de servicii* – situația participării la servicii a *personalului artistic*, întocmită pentru fiecare serviciu în parte, certificată prin semnătură olografă de către salariat, avizată de către persoanele desemnate și aprobată de *conducerea executivă*.

**Art. 3.** - Reglementarea procedurii de evaluare a *personalului artistic* vizează următoarele obiective:

a) afirmarea specificității raporturilor de muncă în domeniul artelor interpretative, determinată de existența drepturilor conexe dreptului de autor;

b) adaptarea procesului de evaluare a *personalului artistic* la specificitatea formațiilor muzicale din cadrul SRR;

c) stabilirea unei relații directe între cantitatea, complexitatea și calitatea muncii prestate de *personalul artistic* și nivelul salariului;

d) motivarea directă a *personalului artistic* prin evaluarea bazată, în principal, pe sarcinile, activitățile și atribuțiile acestuia din perioada de referință următoare, cu luarea în calcul a performanțelor din perioada de referință precedentă;

e) exploatarea *producțiilor artistice* ale formațiilor muzicale din cadrul SRR prin fixare și difuzare/redifuzare radiofonică și, după caz, prezentări publice ulterioare premierei.

**Art. 4.** - Evaluarea *personalului artistic* se realizează cu luarea în considerare a următoarelor principii:

a) participarea colectivă la procesul de creație artistică determină obligația de a stabili, pentru o perioadă predeterminată, particularizarea sarcinilor, activităților, atribuțiilor fiecărui salariat încadrat la Direcția Formații Muzicale, implicat în acest proces;

b) pentru totalitatea *personalului artistic*, specificitatea prestației artistice este determinantă pentru caracterul intuitiv personae al contractelor individuale de muncă;

c) salariile *personalului artistic* se stabilesc întotdeauna cu luarea în considerare a cesiunii drepturilor conexe dreptului de autor;

d) în cadrul formațiilor muzicale ale SRR norma de muncă exprimă sfera de sarcini, activități, atribuții individuale, rezultate din serviciile care determină existența drepturilor conexe dreptului de autor, completate, după caz, cu servicii obligatorii și/sau complementare.

**Art. 5.** - (1) În cadrul procedurilor reglementate de prezentul Regulament, *conducerea executivă* are rolul de a identifica soluții și de a înainta Președintelui Director General, în vederea aprobării, propuneri formalizate în proiecte de *decizii de punere în scenă*, avizate, după caz, de către compartimentele de specialitate din cadrul SRR, aduse la cunoștință *Reprezentanțelor profesionale*.



(2) Analiza și aprobarea *deciziilor de punere în scenă* se fac în considerarea clauzelor contractuale ale *conducerii executive*, în conformitate cu procedurile interne de adoptare a actelor administrative de către conducerea SRR.

**Art. 6.** - Sunt supuse, în mod obligatoriu, procedurilor de avizare și aprobare prevăzute la art. 5 următoarele:

- a) locul în aparatul orchestral necesar;
- b) păstrarea sau scoaterea unor producții artistice din planificarea *perioadei de referință* sau, după caz, înregistrarea acestora;
- c) valoarea *coeficienților de serviciu* și a celor *de complexitate* care urmează a fi aplicați în cadrul evaluării cantitative;
- d) limitele *normei de muncă* pentru *perioada de referință*;
- e) lista *serviciilor complementare* și punctajul corespunzător acestora prevăzute la art. 11;
- f) beneficiarii și numărul de *servicii complementare* în condițiile prevăzute la art. 12;
- g) valorile *aprecierilor activității anterioare*, prevăzute la art. 22-23
- h) *punctajul de referință*;
- i) punctajul maxim pe formații muzicale.

## CAPITOLUL II. PROCEDURA DE EVALUARE A PERSONALULUI ARTISTIC

### SECȚIUNEA 1. Componente și condiții

**Art. 7.** - (1) Evaluarea *personalului artistic* se constituie din două componente - evaluarea cantitativă și evaluarea calitativă.

(2) Evaluarea cantitativă constă în stabilirea, pentru fiecare salariat din cadrul *personalului artistic*, a volumului de muncă pentru *producțiile artistice* din perioada de referință.

(3) Evaluarea calitativă a fiecărui salariat din cadrul *personalului artistic* constă în *aprecierea activității anterioare*.

**Art. 8.** - (1) În vederea stabilirii volumului de muncă, *conducerea executivă* configurează repertoriul formațiilor muzicale din *perioada de referință*, astfel:

a) planifică stagiunea, cu luarea în considerare a propunerilor dirijorilor cu statut de angajat sau colaborator, prin stabilirea *producțiilor artistice* care urmează a se realiza, a numărului de repetiții și a datei prezentării publice și/sau înregistrării pentru fiecare *producție artistică*;

b) stabilește programul exploatării *producțiilor artistice*.

(2) planificarea stagiunii de concerte se face de *conducerea executivă* cu luarea în considerare a potențialului artistic existent și dimensionarea judicioasă a acestuia pe parcursul stagiunii.

(2) *Coordonatorii artistici* au obligația întocmirii proiectelor de *decizii de punere în scenă*, potrivit dispozițiilor art. 5 – 6 și furnizării *conducerii executive*, la termenele stabilite de aceasta, tuturor datelor/informațiilor necesare pentru configurarea repertoriului formațiilor muzicale din *perioada de referință*, conform clauzelor speciale din fișa postului.

(3) În urma configurării repertoriului din *perioada de referință*, *conducerea executivă* inițiază procedura de calcul a numărului de servicii din fiecare *producție artistică*, ținând cont de aparatul orchestral necesar.



## SECȚIUNEA 2. Evaluarea cantitativă

**Art. 9.** – (1) Serviciile în baza cărora se face evaluarea cantitativă a *personalului artistic* sunt:

- a) repetiție;
- b) repetiție generală;
- c) concert/înregistrare;
- d) înregistrare specială.

(2) Atribuțiile, sarcinile și activitățile rezultate din serviciile specifice fiecărei funcții artistice sunt prevăzute în fișele de post ale personalului artistic.

**Art. 10.** – Stabilirea volumului de muncă rezultat din *producțiile artistice* se face în baza repartizării *personalului artistic* în funcție de:

- a) cerințele/necesitățile impuse de *producțiile artistice* planificate și natura acestora;
- b) rezultatele *aprecierii activității anterioare* și, după caz, ale *testării profesionale*.

**Art. 11.** – (1) Pentru *personalul artistic* pot fi atribuite *servicii complementare*, în baza criteriilor aprobate prin Ordin al Președintelui Director General, inițiat de conducerea executivă.

(2) *Serviciile complementare* pentru *perioada de referință* și punctajul corespunzător acestora se aprobă conform prevederilor art. 5-6.

(3) Punctajul *serviciilor complementare* se adaugă la punctajul individual, anterior evaluării calitative, fără a putea depăși 50% din acesta.

**Art. 12.** – Prin derogare de la dispozițiile art. 11 alin (1), sunt servicii complementare săptămânale următoarele:

a) studiul individual – pentru salariații care ocupă funcția de solist concertist, dirijor, dirijor secund pentru care se acordă un punctaj calculat prin programarea, în cadrul *perioadei de referință*, a unui număr de 3 – 5 servicii pe săptămână, fiecare serviciu având valoarea de 3 – 5 puncte.

b) exercitarea unor prerogative de conducere – pentru salariații care ocupă funcțiile de prim concert maestru, de concert maestru și de șef partidă sau salariaților cărora le sunt atribuite prerogative de conducere aferente respectivelor funcții, pentru care se acordă un punctaj calculat prin programarea, în cadrul *perioadei de referință*, a unui număr de 3-8 servicii pe săptămână, fiecare serviciu având valoarea de 2 – 4 puncte.

**Art. 13.** - În situațiile în care conducerea executivă, la sesizarea coordonatorilor artistici sau a dirijorilor invitați, constată că prestațiile salariaților cărora le-au fost atribuite servicii complementare nu corespund criteriilor și/sau numărului de servicii/punctajului aferent, aceasta poate propune, în vederea aprobării conform dispozițiilor art. 5-6, fie majorarea, fie diminuarea serviciilor complementare și a punctajului aferent sau, după caz, eliminarea/înlocuirea respectivelor servicii.

## SECȚIUNEA 3. – Testarea profesională

**Art. 14.** – (1) *Testarea profesională* se poate organiza o dată la doi ani.



(2) *Testări profesionale* individuale sau pe partide pot fi organizate ori de câte ori se consideră necesar de către conducerea executivă, la propunerea coordonatorilor artistici, după caz.

(3) *Testarea profesională* poate fi asimilată *serviciului* prevăzut la art. 9 lit. b).

**Art. 15.** – Prerogativa stabilirii *producțiilor artistice* care urmează a fi prezentate în cadrul *testării profesionale* îi aparține dirijorului șef, în urma consultării prealabile a dirijorilor, concert maeștrilor și a șefilor de partidă, după caz.

**Art. 16.** – În cazul în care rezultatul *testării profesionale* este nesatisfăcător, se constată că salariatul respectiv nu corespunde profesional locului de muncă în care este încadrat, și se aplică procedura legală prevăzută de Legea nr. 53/2003 – Codul Muncii, republicat.

**Art. 17.** – Perioadele de *testare profesională* și Regulamentul de *testare profesională* sunt aprobate prin ordin ale Președintelui Director General.

#### SECȚIUNEA 4. Calcularea punctajului individual

**Art. 18.** – (1) După stabilirea volumului de muncă pentru fiecare salariat conform prevederilor art. 10-13, se calculează punctajul individual.

(2) Punctajul individual rezultă din aplicarea *coeficienților de serviciu* la numărul de servicii corespunzător salariatului respectiv, precum și a *coeficienților de complexitate*, conform formulei de calcul prevăzută în anexa nr. 1.

(3) *Coeficienții de serviciu* și *coeficienții de complexitate* sunt prevăzuți în anexa nr. 2.

**Art. 19.** – Calcularea punctajului individual se face după cum urmează:

a) numărul *serviciilor* de aceeași natură din cadrul fiecărei *producții artistice* la realizarea/exploatarea căruia participă respectivul salariat se înmulțește cu *coeficientul de serviciu* corespunzător;

b) valorile obținute conform prevederilor lit. a) se însumează, iar rezultatul se înmulțește cu *coeficientul de complexitate* corespunzător funcției, obținându-se punctajul individual pe *producție artistică*;

c) punctajele individuale pe *producții artistice* ale salariatului respectiv se însumează,

d) se adaugă, după caz, punctajul aferent *serviciilor complementare* prevăzute la art. 11-12, obținându-se punctajul individual.

**Art. 20.** – După calcularea punctajelor individuale se stabilesc, în condițiile prevăzute la art. 5 – 6, limitele normei de muncă.

#### SECȚIUNEA 5. Evaluarea calitativă și calcularea punctajului individual final

**Art. 21.** – (1) *Aprecierea activității anterioare a personalului artistic* se efectuează cu luarea în considerare a procedurilor stabilite în CCM, precum și în alte reglementări interne în materia evaluării activității.

(2) Propunerea privind *aprecierea activității anterioare* este întocmită de către persoana cu atribuții în domeniul artistic desemnată de către *conducerea executivă*.





(3) Propunerile privind *aprecierea activității anterioare* se constituie în fișe individuale de evaluare a calității prestației, întocmite în baza *certificatelor de servicii*.

(4) Înregistrările audio și, după caz, video a fiecărui serviciu aferent *producțiilor artistice*, realizate și arhivate pe durata perioadei de referință anterioare constituie instrumentul de control al *aprecierii activității anterioare*.

**Art. 22.** – (1) Valoarea *aprecierii activității anterioare* se stabilește prin raportare la punctajul individual, în intervalul dat de următoarele limite:  $\pm 20\%$ ; cu excepția salariaților care ocupă funcțiile de dirijor, dirijor secund, pentru care limita este:  $\pm 30\%$ ;

(2) Valorile *aprecierii activității anterioare* se aprobă conform prevederilor art. 5-6.

(3) Valoarea *aprecierii activității anterioare* se aplică punctajului individual, determinând menținerea, majorarea sau diminuarea acestuia.

**Art. 23.** – Prin aplicarea valorii *aprecierii activității anterioare* la punctajul individual se obține punctajul individual final, conform următoarei formule:

$$PIF = PI + Pix A/100,$$

în care:

PIF = punctajul individual final;

PI = punctajul individual;

A = *aprecierea activității anterioare*.

**Art. 24.** – Valoarea punctajului individual final determină salariul de bază lunar pentru *perioada de referință*, între limitele prevăzute în grila din Anexa nr. 7 "Nomenclatorul cu funcții și limite de salarizare" la CCM.

## SECȚIUNEA 6. Punctajul de referință

**Art. 25.** – *Punctajul de referință* se stabilește conform Procedurii aprobate prin ordin al Președintelui Director General și se aprobă de Comitetul Director al SRR.

**Art. 26.** – Salariații al căror punctaj individual final se situează sub *punctajul de referință* pot fi încadrați cu fracțiuni de normă, calculată prin raportarea punctajului individual final al salariatului respectiv la *punctajul de referință*.

## CAPITOLUL III. STABILIREA SALARIULUI DE BAZĂ PENTRU PERIOADA DE REFERINȚĂ

**Art. 27.** – În vederea stabilirii salariilor de bază pentru *personalul artistic*, se calculează valoarea punctului de salariu, corespunzător categoriei de studii absolvite, conform formulei:

$$V = (S_{\max} - S_{\min}) / (P_{\max} - P_{\text{ref}}),$$

în care:

V = valoarea punctului de salariu;

$S_{\max}$  = salariul maxim pentru funcțiile artistice din cadrul formațiilor muzicale, corespunzător categoriei de studii absolvite, prevăzut în grila din Anexa nr. 7 – Nomenclatorul cu funcții și limite de salarizare, la CCM;



$S_{min}$  = salariul minim pentru funcțiile artistice din cadrul formațiilor muzicale, corespunzător categoriei de studii absolvite, prevăzut în grila din Anexa nr. 7 – Nomenclatorul cu funcții și limite de salarizare, la CCM;

$P_{max}$  = punctaj individual final obținut prin aplicarea la punctajul individual maxim obținut la nivelul formațiilor muzicale a valorii maxime a *aprecierii activității anterioare* corespunzătoare funcției, conform art. 22;

$P_{ref}$  = punctajul de referință, obținut conform art. 25.

**Art. 28.** – Salariul individual de bază pentru *personalul artistic* se calculează conform formulei:

$$SI = Vx(PIF-P_{ref}) + S_{min};$$

în care:

SI = salariul individual;

V = valoarea punctului de salariu;

PIF = punctajul individual final;

$P_{ref}$  = punctajul de referință;

$S_{min}$  = salariul minim pentru funcțiile artistice din cadrul formațiilor muzicale, corespunzător categoriei de studii absolvite, prevăzut în grila din Anexa nr. 7 – Nomenclatorul cu funcții și limite de salarizare, la CCM.

**Art. 29.** – (1) La stabilirea salariului *personalului artistic*, în considerarea naturii și volumului *serviciilor* planificate și efectuate, se realizează cesiunea, pe durata raporturilor juridice de muncă, a drepturilor patrimoniale conexe dreptului de autor pentru prezentarea publică, prima fixare și/sau radiodifuzarea producțiilor artistice.

(2) Drepturile patrimoniale conexe dreptului de autor cesionate, se prevăd expres în contractul individual de muncă.

**Art. 30.** – (1) *Conducerea executivă* are obligația de a aduce la cunoștința *personalului artistic* evaluat, în scris, până la data de 15 iunie a fiecărui an, rezultatul evaluării: *punctajul de referință*, punctajul individual, *aprecierea activității anterioare*, punctajul individual final și salariul de bază corespunzător pentru *perioada de referință*.

(2) Salariații au dreptul să conteste rezultatul evaluării în termen de 3 zile calendaristice de la data luării la cunoștință despre acesta.

(3) Contestațiile se soluționează în termen de 5 zile calendaristice de la data depunerii, în conformitate cu procedura aprobată prin Ordin al Președintelui Director General.

**Art. 31.** – (1) În termen de 15 zile calendaristice de la comunicarea rezultatului evaluării, salariatul are obligația de a înștiința, în scris, SRR despre acceptul sau, după caz, refuzul său cu privire la condițiile raportului de muncă cu instituția pentru următoarea *perioadă de referință*.

(2) Dacă în termenul prevăzut la alin. (1) salariatul fie nu comunică SRR acceptul său, fie îi comunică refuzul cu privire la noile condiții ale raportului de muncă, conducerea executivă comunică salariatului respectiv, în scris, până la data de 15 iulie, lista posturilor vacante din instituție, compatibile cu pregătirea profesională și cu abilitățile acestuia.



(3) În situația în care SRR nu dispune de locuri de muncă vacante potrivit alin. (2), aceasta are obligația de a solicita sprijinul agenției teritoriale de ocupare a forței de muncă, în vederea redistribuirii salariatului, corespunzător pregătirii profesionale a acestuia.

(4) Salariatul are la dispoziție un termen de 3 zile lucrătoare de la comunicarea listei posturilor vacante din SRR pentru a-și manifesta în scris consimțământul.

(5) În cazul în care salariatul nu își manifestă consimțământul în termenul prevăzut la alin. (4), raportul său de muncă cu SRR poate fie să continue, în condițiile determinate de rezultatul evaluării, fie să înceteze, în condițiile legii.

(6) Cu persoanele ale căror contracte individuale de muncă încetează SRR poate încheia contracte civile, în considerarea legislației incidente și a dispozițiilor interne aplicabile.

**Art. 32.** – (1) În cazul salariaților al căror punctaj individual este 0 (zero), acesta le va fi comunicat de conducerea executivă în termenul prevăzut la art. 29 alin. (1).

(2) Până la data de 15 iulie *conducerea executivă* va comunica salariaților prevăzuți la alin. (1), în scris, lista posturilor vacante din instituție, compatibile cu pregătirea profesională a acestora.

(3) Prevederile art. 30 alin. (3)-(5) sunt aplicabile și în cazul salariaților prevăzuți la alin. (1).

(4) În situația în care salariații prevăzuți la alin. (1) nu își manifestă consimțământul în termenul prevăzut la art. 30 alin. (4), raportul lor de muncă cu instituția încetează, în condițiile legii.

**Art. 33.** – (1) În urma evaluării *personalului artistic, conducerea executivă*, cu sprijinul Serviciului Resurse Umane din cadrul SRR:

a) asigură întocmirea fișelor de post, în care sunt prevăzute: atribuțiile, sarcinile și activitățile pentru perioada de referință;

b) asigură elaborarea, pentru *perioada de referință*, a actelor adiționale la contractele individuale de muncă pentru personalul existent.

(2) Dispozițiile alin. (1) se aplică și în situația aplicării prevederilor art. 13, precum și în cazul testărilor profesionale organizate conform dispozițiilor art. 14 alin. (2).

(3) Contractele individuale de muncă și/sau fișele de post ale *personalului artistic* conțin clauze privind cesiunea drepturilor patrimoniale conexe dreptului de autor.

#### CAPITOLUL IV. DISPOZIȚII TRANZITORII ȘI FINALE

**Art. 34.** – *Personalul artistic* beneficiază de majorări salariale, prime, tichete de masă și spor pentru condiții grele, conform prevederilor CCM.

**Art. 35.** – (1) Salariații din cadrul *personalului artistic*, care s-au aflat în concediu plătit pentru creșterea și îngrijirea copilului, în condițiile legii, precum și cele ale căror contracte individuale de muncă au fost suspendate din alte cauze, potrivit legii, și care nu au prestat activitate în ultimele 12 luni vor beneficia, la reluarea activității, de salariul avut anterior intervenirii situației de suspendare, până la evaluarea realizată conform prezentului regulament.



(2) În situația prevăzută la alin. (1), salariul tarifar de încadrare va fi recalculat pe baza punctului de salariu corespunzător nivelului de studii.

**Art. 36.** – (1) În cazul în care în perioada de referință volumul de muncă al salariatului scade sau crește cu până la 15% din norma acestuia de muncă, stabilită în baza evaluării, valoarea salariului nu se modifică.

(2) În cazul în care creșterea volumului de muncă este de peste 15%, salariatul respectiv poate beneficia de remunerații, în baza unor contracte civile.

(3) În cazul în care scăderea volumului de muncă este de peste 15%, valoarea salariului stabilit în baza evaluării se poate păstra prin redistribuirea/repartizarea salariatilor în cauză, prin atribuirea unor servicii complementare, sau se are în vedere la evaluarea calitativă ulterioară, după caz.

(4) Pentru primul an de aplicare a prezentului Regulament, limita prevăzută la alin. (1) poate ajunge până la  $\pm 25\%$ .

**Art. 37** – În aplicarea dispozițiilor art. 8 alin. (2), pentru stagiunea 2012-2013 formațiile muzicale ale SRR vor avea un număr de producții artistice cel puțin egal cu numărul producțiilor artistice din stagiunea anterioară.

**Art. 38.** – Regulamentul de organizare și funcționare a Reprezentanțelor profesionale, Regulamentul privind testarea profesională, Criteriile de atribuire a *serviciilor complementare*, Procedura de stabilirea a punctajului de referință se elaborează și se aprobă prin Ordin al Președintelui Director General în termen de 15 zile lucrătoare de la data intrării în vigoare a prezentului Regulament.

**Art. 39.** - Anexele nr. 1 și 2 fac parte integrantă din prezentul Regulament.



## FORMULE DE CALCUL AL PUNCTAJULUI INDIVIDUAL

Pentru calcularea punctajului individual pe producție se aplică următoarea formulă:

$$PI_1 = [(\sum R_1 \times C_R) + (\sum RG_1 \times C_{RG}) + (PA_1 \times C_{PA1})] \times CC_1$$

în care:

$PI_1$  = punctajul individual pe producția 1;

$\sum R_1$  = numărul repetițiilor pentru producția artistică 1;

$C_R$  = coeficientul de serviciu de repetiții;

$\sum RG_1$  = numărul repetițiilor generale pentru producția artistică 1;

$C_{RG1}$  = coeficientul de serviciu de repetițiile generale;

PA = concert/înregistrare, respectiv înregistrare specială;

$C_{PA1}$  = coeficientul de serviciu pentru concert/înregistrare, respectiv pentru înregistrare specială;

$CC_1$  = coeficientul de complexitate în producția 1

Calcularea punctajului individual se face prin însumarea punctajelor individuale pe producții artistice după următoarea formulă:

$$PI = PI_1 + PI_2 + \dots + PI_n,$$

în care:

PI = punctajul individual



**Coeficienții de serviciu**

repetiție concert educativ: 1  
repetiție concert/înregistrare/înregistrare specială: 2  
repetiție generală: 3  
concert educativ: 3  
înregistrare specială: 2-4  
concert/înregistrare: 4  
concert în deplasare: 6-8

**Coeficienții de complexitate**

Dirijor: 15-20  
Dirijor cor: 10-15  
Solist concertist: 15-20  
Solist instrumentist: 4-8  
Artist instrumentist: 2-4  
Instrumentist corepetitor: 2-4  
Artist liric: 2-4

