INSPECTORATUL SCOLAR AL
– JUDEȚULUI COVASNA –
Sf. Gheorghe Str. Victor Babeș Nr. 15/C
INTRARE Nr. 3016
Anul 2008 luna 01 ziua 1

CONTRACTUL COLECTIV DE MUNCĂ UNIC LA NIVEL DE INSPECTORAT ŞCOLAR AL JUDEȚULUI COVASNA

În temeiul drepturilor garantate de Constituția României, art.12 din Legea nr.130/1996, republicată, a intervenit următorul Contract Colectiv de Muncă Unic la Nivel de Inspectorat Şcolar al Județului Covasna între :

1. ***INSPECTORATUL ŞCOLAR AL JUDEȚULUI COVASNA (denumit în continuare I.Ş.J. Covasna)***;

2. ***SINDICATUL LIBER AL ÎNVĂȚĂMÂNTULUI JUD. COVASNA***
3. ***SINDICATUL DEMOCRATIC AL PEDAGOGILOR ZONA TG. SECUIESC (ambele sindicate denumite în continuare sindicate semnatare)***

CAPITOLUL I
DISPOZIȚII GENERALE

Art.1. Părțile contractante recunosc şi acceptă pe deplin că sunt egale şi libere în negocierea Contractului Colectiv de Muncă Unic la Nivel de Inspectorat Şcolar al Județului Covasna şi se obligă să respecte în totalitate prevederile acestuia.

Art.2. Termenul angajator desemnează:

- Inspectoratul Şcolar al Județului Covasna, reprezentat prin inspectorul şcolar general;
- unitățile de învățământ preuniversitar, unitățile conexe, reprezentate prin directori;
- alte instituții subordonate I.Ş.J. Covasna, reprezentate prin directori.

Termenul unitate, în conformitate cu prevederile art.1 alin.3 şi art.13 din Legea nr. 130/1996, republicată, desemnează:

- unitățile şi instituțiile de învățământ;
- alte instituții subordonate I.Ş.J. Covasna, prevăzute în anexa nr.5 la prezentul contract colectiv de muncă.

Art.3 (1) Contractul Colectiv de Muncă Unic la Nivel de I.Ş.J. Covasna are ca scop stabilirea drepturilor şi obligațiilor reciproce ale angajatorului şi salariaților membri de sindicat şi urmăreşte promovarea şi garantarea unor relații de muncă echitabile, de natură să asigure protecția socială a salariaților.

(2) În ceea ce priveşte condițiile specifice de muncă, determinate conform legii, drepturile şi obligațiile părților se vor stabili prin contractele colective de muncă încheiate la nivelul celorlalte instituții prevăzute în anexa 5, avându-se în vedere prevederile prezentului contract colectiv de muncă. Angajatorul are toate drepturile şi obligațiile care decurg din legislația în vigoare.

(3) Părțile contractante garantează aplicarea clauzelor prezentului contract colectiv de muncă pentru membrii sindicatelor semnatare.

Art.4 (1) Părțile se obligă ca, în perioada de aplicare a contractului colectiv de muncă, să nu inițieze şi să nu susțină promovarea unor acte normative sau a altor dispoziții care ar conduce la

diminuarea drepturilor care decurg din legislaţia specifică învăţământului, în vigoare la data înregistrării acestui contract precum şi din prezentul contract colectiv de muncă.

(2) I.Ş.J. Covasna se obligă să nu iniţieze nici un act normativ şi/sau act administrativ cu caracter normativ care priveşte relaţiile de muncă şi sistemul judeţean de învăţământ, fără consultarea sindicatelor.

(3) Eventualele completări ale prezentului contract colectiv de muncă vor face obiectul unor noi negocieri.

Art.5 (1) Prezentul contract colectiv de muncă produce efecte pentru toţi salariaţii din învăţământul preuniversitar din jud. Covasna, conform art.11 alin.1 lit.b din Legea nr.130/1996, republicată.

(2) Negocierea contractului colectiv de muncă la nivelul celorlalte unităţi şi instituţii prevăzute la anexa 5 se face de către sindicatele împuternicite de sindicatele semnatare sau, conform legii, de către reprezentanţii salariaţilor, acolo unde nu există sindicate.

(3) Părţile sunt de acord cu plata de către salariaţii care nu sunt membri de sindicat a unei contribuţii lunare, pentru desfăşurarea negocierilor colective. Cuantumul contribuţiei este de 0,5% din salariul de încadrare şi se reţine din drepturile salariale de către unităţile de învăţământ.

Art.6 (1) Drepturile salariaţilor prevăzute în prezentul contract colectiv nu pot să reprezinte cauza reducerii altor drepturi colective sau individuale care sunt recunoscute de legislaţie şi Contractul Colectiv de Muncă Unic la Nivel Naţional/Contractul Colectiv de Muncă Unic la Nivel de Ramură Învăţământ.

(2) În situaţiile în care, în privinţa drepturilor ce decurg din prezentul contract colectiv de muncă, intervin reglementări legale mai favorabile salariaţilor, acestea vor face parte, de drept, din contract.

(3) Interpretarea clauzelor contractului se face prin consens. Dacă nu se realizează consensul, clauza se interpretează potrivit regulilor dreptului comun. Dacă şi după aceasta există divergenţe, interpretarea clauzelor se va face în sensul favorabil salariaţilor, în limitele legii.

Art.7 (1) Drepturile şi obligaţiile personalului didactic sunt reglementate prin Legea nr.128/1997 privind Statutul personalului didactic, cu modificările şi completările ulterioare.

(2) Orice propunere de modificare a legislaţiei în vigoare privind drepturile şi obligaţiile personalului din învăţământ nu poate fi făcută fără consultarea sindicatelor semnatare.

Art.8. Părţile convin să sărbătorească pe 5 octombrie Ziua Mondială a Educaţiei, organizând împreună, în timpul programului de lucru, numai manifestări specifice, dedicate acestui eveniment.

CAPITOLUL II
ÎNCHEIEREA, MODIFICAREA, SUSPENDAREA ŞI ÎNCETAREA CONTRACTULUI COLECTIV DE MUNCĂ

Art.9 (1) Prezentul contract colectiv de muncă se încheie pe o durată de un an şi intră în vigoare la data înregistrării acestuia, cu posibilitatea de prelungire.

(2) Dacă contractul nu este denunţat de nici una dintre părţi cu minimum 60 de zile înainte de data expirării sau dacă nici una dintre părţi nu are iniţiativa renegocierii lui anterior expirării, contractul se prelungeşte automat pe o perioadă de un an.

Art.10 (1) Clauzele prezentului contract colectiv de muncă pot fi modificate pe parcursul executării lui, ori de câte ori convin părţile semnatare, în condiţiile legii.

(2) Cererea de modificare se aduce la cunoştinţă celeilalte părţi, în scris, cu cel puţin 30 de zile înainte de data propusă pentru începerea negocierii.

(3) În perioada de depunere a cererii de modificare şi pe perioada negocierii, I.Ş.J. Covasna se obligă să nu iniţieze şi să nu emită acte normative şi/sau administrative cu caracter normativ care să încalce prevederile prezentului contract colectiv de muncă şi să nu efectueze concedieri colective din motive neimputabile salariaţilor. Sindicatele semnatare se obligă să nu declanşeze conflicte de interese, conform Legii nr.168/1999.

(4) Modificările aduse contractului colectiv de muncă se comunică în scris la D.M.F.E.Ş. Covasna şi devin aplicabile de la data înregistrării la acest minister.

Art.11. Aplicarea contractului colectiv de muncă poate fi suspendată prin acordul de voinţă al

părţilor sau în caz de forţă majoră.

Art.12. Prezentul contract colectiv de muncă încetează :

- la împlinirea termenului pentru care a fost încheiat, dacă părţile nu convin la prelungirea aplicării acestuia;
- prin acordul părţilor.

Art 13 (1) Pentru rezolvarea problemelor care apar în aplicarea prevederilor prezentului contract colectiv de muncă, părţile convin să constituie comisii paritare la toate nivelurile – I.Ş.J. Covasna, unităţi şi instituţii de învăţământ prevăzute în anexa 5, care sunt împuternicite să interpreteze prevederile contractelor colective de muncă, în funcţie de condiţiile concrete, la solicitarea uneia dintre părţi.

(2) Hotărârile comisiilor paritare sunt obligatorii pentru părţi şi se aduc la cunoştinţa salariaţilor.

(3) Atribuţiile, componenţa, organizarea şi funcţionarea comisiilor paritare sunt stabilite prin regulamentul anexă la prezentul contract colectiv de muncă.

(4) În cazurile în care comisia paritară nu va soluţiona problemele care apar în aplicarea prezentului contract în termen de 15 zile de la data întrunirii, sindicatele semnatare au dreptul de a se adresa instanţelor judecătoreşti, în conformitate cu prevederile legale.

Art.14 (1) Executarea prezentului contract este obligatorie pentru părţi.

(2) Neîndeplinirea obligaţiilor asumate prin prezentul contract colectiv de muncă atrage răspunderea părţilor care se fac vinovate de aceasta .

CAPITOLUL III
TIMPUL DE MUNCĂ ŞI TIMPUL DE ODIHNĂ

Art.15 (1) Durata normală a timpului de muncă este, în medie, de 8 ore /zi, 40 ore/săptămână, realizate prin săptămâna de lucru de 5 zile.

(2) Pentru personalul didactic de predare şi instruire practică, norma didactică de predare este cea pevăzută de art. 43 şi art. 45 alin.(1) din Legea nr.128/1997 cu modificările şi completările ulterioare, după caz, iar restul activităţilor, până la norma de 40 de ore/săptămână sunt activităţi prevăzute de Ordonanţa Guvernului nr. 103/1998, aprobată cu modificări prin Legea nr.109/1999.

(3) Personalul didactic din unităţile de învăţământ special care are o vechime în învăţământ de peste 25 de ani şi gradul didactic I beneficiază de reducerea normei didactice de predare cu 2 ore, potrivit art.45 (1) din Legea nr. 128/1997 cu completările şi modificările ulterioare.

Art.16 (1) Normativele pentru personalul didactic auxiliar şi nedidactic din învăţământul preuniversitar se stabilesc de către Ministerul Educaţiei, Cercetării şi Tineretului, după consultarea federaţiilor sindicale semnatare ale Contractului Colectiv de Muncă Unic la Nivel de Ramură Învăţământ.

(2) Normativele de personal nu pot fi modificate ca urmare a reducerilor de activitate decât cu acordul federaţiilor sindicale semnatare ale Contractului Colectiv de Muncă Unic la Nivel de Ramură Învăţământ.

(3) Calculul numărului de posturi se stabileşte pe baza acestor normative de către I.Ş.J. Covasna, ca medie pe judeţ, iar posturile se distribuie în funcţie de volumul şi de complexitatea activităţii, după consultarea sindicatelor semnatare.

Art 17. Părţile semnatare ale Contractului Colectiv de Muncă Unic la Nivel de Ramură Învăţământ stabilesc în detaliu normativele pentru personalul din unităţile de învăţământ special.

Art. 18 (1) În funcţie de condiţii, în instituţiile şi unităţile de învăţământ prevăzute în anexa 5, comisiile paritare de la nivelul acestora convin asupra unui orar flexibil de lucru, precum şi asupra modalităţilor concrete de aplicare a acestuia.

(2) Orele de începere şi de terminare a programului de lucru vor fi stabilite prin regulamentul intern de la nivelul instituţiilor, unităţilor prevăzute în anexa nr.5 la prezentul contract.

(3) Stabilirea orarelor flexibile de lucru nu afectează drepturile prevăzute în contractul colectiv.

(4) Angajatorul are obligaţia de a aduce la cunoştinţa salariaţilor programul de muncă şi modul de repartizare a acestuia pe zile, prin afişare la sediul său, la loc vizibil.

Art. 19 (1) Salariaţii pot fi solicitaţi să presteze ore suplimentare numai cu acordul lor. Durata

maximă legală a timpului de muncă nu poate depăşi 48 de ore/săptămână, inclusiv orele suplimentare.

(2) Pentru prevenirea sau înlăturarea efectelor unor calamităţi naturale ori altor cazuri de forţă majoră, salariaţii au obligaţia de a presta munca suplimentară cerută de angajator.

(3) Orele suplimentare prestate în condiţiile alin.(1) de către personalul didactic auxiliar şi nedidactic se compensează prin ore libere plătite în următoarele 30 de zile calendaristice după efectuarea acestora.

Art. 20. Personalului didactic de predare şi instruire practică ce desfăşoară alte activităţi decât cele care fac parte din norma didactică, i se aplică în mod corespunzător prevederile art. 19 din prezentul contract.

Art. 21 (1) Salariaţii care efectuează cel puţin 3 ore de muncă de noapte beneficiază fie de program de lucru redus cu o oră faţă de durata normală a zilei de muncă, fără ca aceasta să ducă la scăderea salariului de bază, fie de un spor la salariu de minimum 15% din salariul de bază pentru orele de muncă prestate.

(2) Se consideră muncă desfăşurată în timpul nopţii munca prestată în intervalul cuprins între orele 22.00-6.00, cu posibilitatea abaterii - în cazuri justificate - cu o oră în plus sau în minus faţă de aceste limite.

(3) Salariaţii care urmează să desfăşoare cel puţin 3 ore de muncă de noapte sunt supuşi unui examen medical gratuit înainte de începerea activităţii şi, după aceea, periodic, conform unui Regulament elaborat de Ministerul Educaţiei, Cercetării şi Tineretului cu consultarea federaţiilor sindicale reprezentative din învăţământ.

(4) Salariaţii care desfăşoară muncă de noapte şi au probleme de sănătate recunoscute ca având legătură cu aceasta vor fi trecuţi la o muncă de zi pentru care sunt apţi.

Art. 22 (1) Personalul nedidactic şi didactic auxiliar are dreptul la o pauză de masă de 15 minute, care se include în programul de lucru.

(2) Programul de efectuare a pauzei de masă se stabileşte prin regulamentul intern.

Art. 23. Salariaţii care renunţă la concediul legal pentru creşterea copilului în vârstă de până la 2 ani, respectiv 3 ani, beneficiază de reducerea duratei normale de lucru cu 2 ore/zi potrivit legii, fără ca aceasta să le afecteze salariile de bază şi vechimea.

Art.24. Salariaţii care au în îngrijire copii în vârstă de până la 6 ani, respectiv până la 7 ani, la recomandarea medicului, pot lucra în program de minimum 1/2 normă, fără să li se afecteze calitatea de salariat şi vechimea integrală în muncă/învăţământ.

Art.25 (1) La cererea femeilor însărcinate, angajatorul va permite efectuarea controalelor medicale în timpul programului de lucru, conform recomandărilor medicului care urmăreşte evoluţia sarcinii, fără a le fi afectate drepturile salariale.

(2) Salariatele care beneficiază de dispoziţiile alin.(1) sunt obligate să facă dovada că au efectuat controalele medicale.

Art. 26. Salariatele, începând cu luna a V-a de sarcină, precum şi cele care alăptează nu vor fi repartizate la munca de noapte, nu vor fi chemate la ore suplimentare, nu vor fi trimise în delegare şi nu vor fi detaşate decât cu acordul lor.

Art.27 (1) Salariaţii au dreptul, între 2 zile de muncă, la un repaus care nu poate fi mai mic de 12 ore consecutive.

(2) În fiecare săptămână, salariaţii au dreptul la 2 zile consecutive de repaus, de regulă, sâmbăta şi duminica.

(3) În cazul în care activitatea la locul de muncă nu poate fi întreruptă în zilele de sâmbătă şi duminică, în cadrul comisiei paritare de la nivelul unităţii/instituţiei de învăţământ prevăzute în anexa nr. 5, se vor stabili condiţiile în care zilele de repaus vor fi acordate în alte zile ale săptămânii. În această situaţie, salariaţii vor beneficia de un spor la salariu de 100% din salariul de bază.

(4) Sunt zile nelucrătoare :

- zilele de repaus săptămânal ;
- 1 şi 2 ianuarie;

- prima şi a doua zi de Paşti;
- 1 Mai;
- 1 Decembrie;
- 25 şi 26 decembrie;
- două zile lucrătoare, pentru fiecare dintre sărbătorile religioase anuale declarate astfel de cultele religioase legale, altele decât cele creştine, pentru persoanele aparţinând acestor culte.

Art.28 (1) Dreptul la concediul de odihnă este garantat de lege.

Pentru personalul didactic auxiliar şi nedidactic concediul de odihnă se acordă în funcţie de vechimea în muncă, astfel:

- până la 5 ani vechime - 21 de zile lucrătoare;
- între 5 şi 15 ani vechime - 24 de zile lucrătoare;
- peste 15 ani vechime - 28 de zile lucrătoare.

(2) Perioada de efectuare a concediului de odihnă pentru fiecare salariat se stabileşte de către consiliul de administraţie împreună cu sindicatele reprezentative de la nivelul unităţilor/instituţiilor de învăţământ prevăzute în anexa 5, în funcţie de interesul învăţământului şi al celui în cauză, până la data de 15 octombrie.

(3) Cadrele didactice beneficiază de un concediu de odihnă de cel puţin 62 de zile lucrătoare, respectiv 78 de zile calendaristice.

(4) Indemnizaţia de concediu se acordă salariatului cu cel puţin 10 zile înainte de plecarea în concediul de odihnă.

(5) Se consideră activitate maximum 16 zile calendaristice pentru personalul didactic care însoţeşte copiii în tabere sau la altfel de activităţi care se organizează în perioada vacanţelor şcolare.

(6) Personalul didactic auxiliar beneficiază de un concediu de odihnă suplimentar între 5 şi 10 zile lucrătoare, potrivit legii.

Art.29 (1) Salariaţii au dreptul la zile libere plătite în cazul unor evenimente familiale deosebite sau în alte situaţii, după cum urmează:

a) căsătoria salariatului - 5 zile;
b) naşterea unui copil - 5 zile;
c) căsătoria unui copil - 3 zile;
d) decesul soţului, copilului, părinţilor, socrilor salariatului - 3 zile;
e) schimbarea locului de muncă cu schimbarea domiciliului/reşedinţei - 5 zile;
f) decesul bunicilor, fraţilor, surorilor salariatului - 1 zi.

(2) În situaţiile în care evenimentele familiale deosebite prevăzute la alin.(1) intervin în perioada efectuării concediului de odihnă, acesta se suspendă şi va continua după efectuarea zilelor libere plătite.

(3) Personalul care asigură suplinirea salariaţilor prevăzuţi la alin. (1) va fi remunerat corespunzător pentru activitatea suplimentară prestată / orele de predare efectuate în locul cadrului didactic beneficiar al zilelor libere plătite.

Art.30 (1) Pentru rezolvarea unor situaţii personale, salariaţii au dreptul la 30 de zile lucrătoare concediu fără plată, acordate de conducătorul unităţii/instituţiei de învăţământ.

(2) Personalul didactic de predare şi instruire practică poate beneficia de concedii fără plată, pentru rezolvarea unor situaţii personale, pe o perioadă mai mare de 30 de zile, altele decât cele prevăzute de art. 102(2) din Legea nr.128/1997, cu modificările şi completările ulterioare, cu aprobarea inspectorului şcolar general.

(3) Salariaţii care urmează, completează, îşi finalizează studiile, precum şi cei care se prezintă la concursul pentru ocuparea unui post sau funcţie în învăţământ au dreptul la concedii fără plată pentru pregătirea examenelor sau a concursului, a căror durată însumată nu poate depăşi 90 de zile lucrătoare pe an calendaristic; aceste concedii reprezintă vechime în muncă/învăţământ.

(4) Salariaţii beneficiază şi de alte concedii fără plată, pe durate determinate, stabilite prin acordul părţilor.

Art.31 În cazul decesului mamei, tatăl copilului, la cererea sa, va beneficia de concediul pentru

creşterea copilului rămas neutilizat la data decesului acesteia.

CAPITOLUL IV
SALARIZAREA ŞI ALTE DREPTURI SALARIALE

Art.32 (1) I.Ş.J. Covasna va verifica, în perioada de fundamentare de către unităţile de învăţământ a propriului proiect de buget, modul în care fiecare unitate/instituţie de învăţământ a fundamentat cheltuielile de personal. În cazul în care constată erori în modul de fundamentare a acestor cheltuieli, se vor lua măsuri de sancţionare a persoanelor vinovate, conform legii.

(2) Sindicatele semnatare au dreptul de a se adresa instanţelor judecătoreşti, în conformitate cu prevederile legale, solicitând rectificarea erorilor constatate în modul de fundamentare a proiectului de buget al unităţilor/instituţiilor de învăţământ prevăzute în anexa 5.

Art.33 (1) Salariul de bază este reglementat prin ordin de ministru, conform legii.

(2) Pentru personalul didactic de predare şi instruire practică salarizat prin plata cu ora sau cumul calculul se face conform prevederilor art.49 alin.1 din Legea nr.128/1997, cu modificările şi completările ulterioare şi ale ordinului ministrului educaţiei, cercetării şi tineretului pentru aprobarea metodologiei de calcul a drepturilor salariale care se acordă personalului didactic.

Art.34 Unităţile şi instituţiile de învăţământ prevăzute în anexa nr. 5 vor acorda personalului didactic şi nedidactic, din venituri proprii, şi alte sporuri, indemnizaţii şi drepturi salariale suplimentare, în condiţiile legii.

Art.35 (1) Părţile convin asupra următoarelor drepturi salariale suplimentare:

a) spor pentru vechimea în muncă, calculată după cum urmează:

Tranşa de vechime	Spor la salariul de bază
3-5 ani	5%
5-10 ani	10%
10-15 ani	15%
15-20 ani	20%
peste 20 ani	25%

Sporul corespunzător vechimii în muncă, calculat conform prevederilor de mai sus, se plăteşte începând cu data de 1 a lunii următoare celei în care s-a împlinit vechimea.

b) spor de până la 15% din salariul de bază, acordat diferenţiat personalului didactic care asigură predarea la clase simultane, astfel:

- 15% din salariul de bază personalului care asigură predarea simultană la 4 clase;
- 10% din salariul de bază personalului care asigură predarea simultană la 3 clase;
- 7% din salariul de bază personalului care asigură predarea simultană la 2 clase;

c) spor de 15% din salariul de bază al funcţiei îndeplinite pentru personalul din instituţiile de învăţământ special;

d) spor de 10-30% la salariul de bază pentru personalul muncitor care lucrează în condiţii deosebite şi speciale;

e) spor de 25% din salariul de bază pentru personalul care îşi desfăşoară activitatea în timpul nopţii;

f) spor de 30% din salariul de bază al funcţiei, care face parte din salariul de bază, pentru personalul care desfăşoară activităţi în condiţii de risc sau toxice stabilite potrivit legii, precum şi în zone intens poluate;

g) spor de 15% din salariul de bază pentru salariaţii care deţin titlul ştiinţific de doctor;

h) pentru orele suplimentare se acordă un spor de 100% din salariul de bază, dacă munca astfel prestată nu a putut fi compensată cu ore libere plătite conform art. 20 alin. (3) din prezentul contract;

i) pentru activitatea prestată într-o zi de repaus săptămânal, zi liberă sau de sărbătoare legală ori religioasă, salariatului i se acordă o zi liberă plătită şi un spor de 100% din salariul de bază;

j) spor de 20% din salariul de bază pentru personalul didactic auxiliar şi nedidactic care lucrează,

potrivit contractului individual de muncă, în mediul rural numai în zone izolate sau unde atragerea personalului se face cu greutate, cu îndeplinirea condiţiilor din art. 8 alin. (2) lit. d) din Hotărârea de Guvern nr. 281/1993, cu modificările ulterioare;

k) alte sporuri negociate prin contractele colective de muncă încheiate la nivelul unităţilor şi instituţiilor de învăţământ prevăzute în anexa 5, din venituri proprii, în condiţiile legii.

(2) Salariaţii care efectuează cel puţin 3 ore de muncă de noapte beneficiază de un spor de 15% din salariul de bază.

(3) Pentru condiţii grele de muncă, un spor de până la 15% din salariul de bază, corespunzător timpului lucrat la locurile de muncă respective. Locurile de muncă, categoriile de personal, mărimea concretă a sporului şi condiţiile de acordare se stabilesc de către minister cu consultarea sindicatelor şi cu avizul Ministerului Muncii, Familiei şi Egalităţii de Şanse şi al Ministerului Economiei şi Finanţelor.

(4) Personalul din învăţământ beneficiază şi de următoarele sporuri şi ajutoare:

a) sporuri conform art.49 alin. (2) din Legea nr. 128/1997, cu modificările şi completările ulterioare, pentru cadrele didactice calificate care îşi desfăşoară activitatea în localităţi din mediul rural;

b) de prevederile art. 104 alin. (3) din Legea nr. 128/1997, cu modificările şi completările ulterioare, beneficiază personalul didactic calificat conform art. 7 din Legea nr. 128/1997, cu modificările şi completările ulterioare;

c) în caz de deces al unui salariat din învăţământ cei îndreptăţiţi beneficiază de un ajutor în cuantum de 5 salarii ale persoanei decedate din bugetul asigurărilor sociale;

d) în caz de deces al unui membru de familie se acordă un ajutor de deces conform Legii nr. 19/2000, cu modificările şi completările ulterioare;

e) pentru personalul care desfăşoară activităţi în colective de elevi bolnavi (sanatorii, preventorii, ş.a) se acordă un spor de 15% la salariul de bază al funcţiei/postului;

f) un salariu de bază plătit de angajator mamei, pentru naşterea fiecărui copil; dacă mama nu este salariată, soţul acesteia va beneficia de plata unui salariu de bază. Acest ajutor se acordă inclusiv din venituri proprii.

(5) În proiectul de buget şi respectiv fila de buget a fiecărei unităţi/instituţii de învăţământ se vor evidenţia, respectiv, asigura sumele necesare plăţii drepturilor băneşti care se cuvin personalului acesteia.

Art. 36. Părţile contractante convin ca personalul din învăţământ să beneficieze de următoarele premii:

a) un premiu anual, conform Hotărârii de Guvern nr. 829/1994, Ministerul Educaţiei, Cercetării şi Tineretului făcând demersurile necesare în vederea acordării acestuia până la sfârşitul anului calendaristic;

b) un premiu lunar din suma de 2% din fondul de salarii; acest fond de premiere se utilizează lunar, sumele nefolosite putând fi utilizate în lunile următoare, în cadrul aceluiaşi an calendaristic şi în acelaşi scop;

c) un premiu dintr-un fond constituit în limita a 30% din totalul veniturilor nete realizate în unităţile şi instituţiile de învăţământ prevăzute în anexa nr.5, care realizează venituri proprii, prin activităţi suplimentare faţă de cele prevăzute în bugetul de venituri şi cheltuieli. Criteriile de acordare se stabilesc în comisia paritară de la nivelul unităţii/instituţiei de învăţământ;

d) o primă de instalare, potrivit legii, indiferent de domiciliu;

e) salariaţii care se pensionează la vârsta standard primesc o indemnizaţie de cel puţin un salariu de bază;

f) salariaţii care se pensionează vor primi o diplomă de fidelitate pentru întreaga activitate desfăşurată în învăţământ, cu menţiuni personalizate, care se înmânează în prezenţa salariaţilor din unitate, împreună cu indemnizaţia prevăzută la lit.e);

g) o primă de vacanţă din venituri proprii, în condiţiile legii. Prima se acordă odată cu indemnizaţia de concediu.

Art. 37 (1) Drepturile băneşti cuvenite salariaţilor se plătesc lunar, înaintea oricăror alte obligaţii ale instituţiilor şi unităţilor de învăţământ.

(2) Salariul este confidenţial, angajatorul având obligaţia de a lua măsurile necesare pentru asigurarea confidenţialităţii.

(3) În vederea executării obligaţiilor prevăzute la alin.(1) şi (2), angajatorul va înmâna lunar, în mod individual, un document din care să reiasă drepturile salariale cuvenite pe luna respectivă şi modalitatea de calcul a acestora.

(4) Persoanele care se fac vinovate de întârzierea plăţii drepturilor băneşti cu mai mult de 3 zile lucrătoare vor fi sancţionate potrivit legislaţiei în vigoare.

Art. 38 (1) În vederea acordării la timp a tuturor drepturilor ce se cuvin personalului din învăţământ potrivit legii şi prezentului contract colectiv de muncă, precum şi pentru asigurarea unei finanţări corecte şi complete a unităţilor şi instituţiilor de învăţământ, I.Ş.J. Covasna şi unităţile / instituţiile de învăţământ, împreună cu organizaţiile sindicale teritoriale, sunt obligate să facă demersuri în vederea încheierii unor protocoale cu Prefectura Covasna, Consiliul Judeţean Covasna şi consiliile locale, în care să fie prevăzute obligaţiile concrete ce revin părţilor semnatare ale protocoalelor şi sursele de finanţare a cheltuielilor unităţilor şi instituţiilor de învăţământ preuniversitar.

(2) Proiectele cadru ale protocoalelor vor fi prevăzute în anexa nr. 3, parte integrantă a prezentului contract colectiv de muncă.

CAPITOLUL V
CONDIŢIILE DE MUNCĂ ŞI PROTECŢIE SOCIALĂ

Art.39 (1) Părţile se obligă să depună toate eforturile pentru aplicarea riguroasă a sistemului instituţionalizat prin legislaţia în vigoare, în vederea ameliorării permanente a condiţiilor de muncă.

(2) Părţile sunt de acord că nici o măsură de protecţie a muncii nu este eficientă dacă nu este cunoscută, însuşită şi aplicată în mod conştient de către salariaţi.

(3) Angajatorul va asigura, pe cheltuiala sa, cadrul organizatoric pentru instruirea, testarea şi perfecţionarea profesională a salariaţilor cu privire la normele de protecţie a muncii.

(4) În cazul în care în procesul muncii intervin schimbări care impun aplicarea unor noi norme de protecţie a muncii, salariaţii vor fi instruiţi în conformitate cu noile norme.

Art. 40 (1) Locurile de muncă se clasifică în locuri de muncă cu condiţii normale, deosebite şi speciale, conform Legii nr.19/2000, cu modificările şi completările ulterioare.

Art.41 (1) Angajatorul împreună cu sindicatele semnatare ale contractului colectiv de muncă la nivel teritorial vor nominaliza locurile de muncă, în vederea încadrării acestora în locuri de muncă cu condiţii deosebite şi speciale.

(2) Angajatorul împreună cu sindicatele semnatare ale contractelor colective de muncă de la nivelul unităţilor şi instituţiilor de învăţământ prevăzute în anexa 5 vor efectua evaluarea locurilor de muncă nominalizate la alin.(1).

(3) Angajatorul are obligaţia de a depune la casa teritorială de pensii, la definitivarea contractului colectiv, avizul inspectoratului teritorial de muncă prin care se dovedeşte încadrarea locurilor de muncă în condiţii deosebite şi lista cuprinzând categoriile profesionale care lucrează în aceste locuri de muncă. Costul activităţii legate de obţinerea avizului inspectoratului teritorial de muncă se suportă de către angajator.

(4) Nominalizarea salariaţilor care îşi desfăşoară activitatea în locuri de muncă în condiţii deosebite se face de către angajator împreună cu sindicatele semnatare ale contractului colectiv de muncă teritorial.

(5) Angajatorii sunt obligaţi să supună controlului medical periodic persoanele care îşi desfăşoară activitatea în condiţii deosebite, asigurând fondurile necesare pentru efectuarea acestuia.

(6) Încadrarea persoanelor în locuri de muncă în condiţii speciale se va realiza în condiţiile îndeplinirii tuturor criteriilor menţionate la art.2 alin.(1) din Hotărârea de Guvern nr.1025/2003.

Art.42. Pentru prestarea activităţii în locuri de muncă cu condiţii grele, periculoase, nocive, penibile sau altele asemenea salariaţii primesc sporuri la salariul de bază, durata redusă a timpului de

lucru, alimentaţie specifică, concedii suplimentare, reducerea vârstei de pensionare, echipamente şi materiale de protecţie gratuite.

Art.43 (1) Angajatorul va asigura, pe cheltuiala sa, echipamente de protecţie, instruirea şi testarea salariaţilor cu privire la normele de protecţie a muncii. În acest scop, conducerile unităţilor şi instituţiilor de învăţământ prevăzute în anexa 5 vor prevedea în proiectele de buget sumele necesare pentru achiziţionarea echipamentelor de protecţie şi vor solicita consiliilor locale în a căror rază teritorială îşi au sediul alocarea la timp a fondurilor necesare.

(2) La cererea organizaţiilor sindicale, angajatorul va face dovada solicitării sumelor necesare pentru achiziţionarea echipamentului, în cadrul comisiei paritare.

(3) În toate cazurile în care, în afara echipamentului prevăzut de lege, angajatorul cere o anumită vestimentaţie specială ca echipament de lucru, contravaloarea acestuia se suportă de către acesta.

(4) Încălcarea dispoziţiilor legale privitoare la protecţia muncii atrage răspunderea disciplinară, administrativă, patrimonială, civilă sau penală, după caz, potrivit legii. Nerespectarea obligaţiilor ce revin angajatorilor privind protecţia muncii constituie contravenţie sau infracţiune, după caz, conform legii şi normelor în vigoare.

Art.44 (1) La nivelul fiecărui angajator se va constitui un comitet de securitate şi sănătate în muncă, cu scopul de a asigura implicarea salariaţilor în elaborarea şi aplicarea deciziilor în domeniul protecţiei muncii. Modalitatea de constituire a acestuia şi timpul de muncă afectat activităţii în comitetele de securitate şi sănătate în muncă - considerat timp efectiv lucrat - vor fi prevăzute în contractele colective de muncă încheiate la nivelul unităţilor şi instituţiilor de învăţământ prevăzute în anexa 5 la prezentul contract.

(2) În contractele colective de muncă încheiate la nivelul unităţilor şi instituţiilor de învăţământ prevăzute în anexa 5 se vor prevedea măsuri specifice, periodicitatea, metodologia, obligaţiile ce revin angajatorilor şi salariaţilor în conformitate cu reglementările M.M.F.E.Ş. Timpul aferent acestor activităţi, inclusiv orele de instructaj, se include în timpul de muncă.

(3) Instruirea angajaţilor în domeniul securităţii şi sănătăţii muncii se realizează de angajator periodic, prin modalităţi specifice, stabilite de comun acord de către acesta cu comitetul de securitate şi sănătate în muncă şi reprezentanţii sindicatelor sau ai salariaţilor, acolo unde nu există sindicate reprezentative.

(4) Instruirea este obligatorie pentru noii angajaţi, pentru cei care îşi schimbă locul sau felul muncii, pentru cei care îşi reiau activitatea după o întrerupere mai mare de 6 luni, precum şi în situaţia în care intervin modificări ale legislaţiei în domeniu.

(5) Organizarea activităţii de asigurare a securităţii şi sănătăţii în muncă este cuprinsă în regulamentele interne şi se vor aduce la cunoştinţa salariaţilor prin comunicare şi instruire directă de către angajator, precum şi prin afişare la sediul unităţii.

(6) Angajatorul are obligaţia să asigure toţi salariaţii pentru risc de accidente de muncă şi boli profesionale.

Art.45 (1) În vederea menţinerii şi îmbunătăţirii condiţiilor de desfăşurare a activităţii la locurile de muncă, părţile semnatare ale prezentului contract convin asupra următoarelor standarde minime:

- amenajarea ergonomică a locului de muncă;
- asigurarea condiţiilor de mediu – iluminat, microclimat în limitele indicilor de confort termic prevăzuţi de lege, aerisire, igienizare periodică, reparaţii – în spaţiile în care se desfăşoară procesul instructiv-educativ, birouri, etc;
- dotarea treptată a spaţiilor de învăţământ cu mijloace moderne de predare: calculator, retroproiector, instalaţie audio-video, table şi mijloace de scris nepoluante, etc. ;
- asigurarea materialelor necesare personalului didactic, în vederea desfăşurării în bune condiţii a procesului instructiv – educativ, inclusiv accesul la consultarea manualelor şcolare pentru clasele I-XII/XIII, contractate de MEdCT şi agreate de unităţile de învăţământ, prin intermediul bibliotecilor şcolare, care vor fi dotate cu 2-10 exemplare pentru fiecare disciplină;
- amenajarea anexelor sociale ale locurilor de muncă: săli de studiu, cancelarii, cantine, vestiare,

grupuri sanitare, săli de repaus, etc.;

- diminuarea treptată, până la eliminare, a emisiilor poluante.

(2) Măsurile concrete în sensul prevederilor de mai sus se vor stabili de către I.Ş.J. Covasna/unităţile de învăţământ şi organizaţiile sindicale împreună cu autorităţile administraţiei publice locale.

(3) În luna septembrie a fiecărui an I.Ş.J. Covasna este obligat să prezinte, în cadrul comisiei paritare, în conformitate cu prevederile Legii învăţământului nr. 84/1995, republicată, cu modificările şi completările ulterioare, raportul privind starea învăţământului din unităţile şi instituţiile de învăţământ prevăzute în anexa nr.5.

Art.46 (1) Angajatorul va organiza la încadrarea în muncă şi ori de câte ori este nevoie, examinarea medicală a salariaţilor, în scopul de a constata dacă aceştia sunt apţi pentru prestarea activităţii pentru care au fost încadraţi. Examinarea medicală este gratuită pentru salariaţi, angajatorul asigurând prin buget fondurile necesare pentru efectuarea examenului medical.

(2) Pentru salariaţii din unităţile şi instituţiile finanţate prin bugetul Ministerului Educaţiei, Cercetării şi Tineretului, angajatorul va asigura fondurile necesare pentru efectuarea examinărilor medicale obligatorii.

(3) Examinarea medicală are ca scop şi prevenirea îmbolnăvirilor profesionale, concluziile examinării conducând la adoptarea măsurilor necesare pentru îmbunătăţirea condiţiilor de muncă.

(4) Personalul din învăţământ beneficiază în mod gratuit de asistenţă medicală în cabinetele medicale şi psihologice şcolare precum şi în policlinici şi unităţi spitaliceşti stabilite prin protocol încheiat între Ministerul Educaţiei, Cercetării şi Tineretului şi Ministerul Sănătăţii. Analizele medicale se vor realiza gratuit în baza trimiterii medicului de familie. Personalul din învăţământ beneficiază de completarea gratuită a dosarelor de sănătate de către medicul de medicina muncii, sumele necesare în acest sens fiind asigurate potrivit legii.

Art. 47. Angajatorii au obligaţia să asigure accesul salariaţilor la serviciul medical de medicină a muncii.

Art. 48. Ministerul Educaţiei, Cercetării şi Tineretului s-a obligat să facă demersurile legale necesare pentru acordarea tichetelor de masă şi salariaţilor din învăţământul preuniversitar, din venituri proprii, conform legii.

Art. 49. Ministerul Educaţiei, Cercetării şi Tineretului s-a obligat ca, împreună cu Ministerul Sănătăţii, să stabilească incompatibilităţile de ordin medical cu funcţia didactică şi să elaboreze nomenclatorul bolilor profesionale pentru personalul din învăţământ.

Art.50 (1) Angajatorul nu va refuza încadrarea sau menţinerea în funcţie a persoanelor cu handicap fizic sau neuromotor, în cazul în care acestea sunt apte pentru îndeplinirea obligaţiilor de serviciu.

(2) Angajatorul va asigura, cu acordul sindicatelor, trecerea salariaţilor care au recomandare medicală, în alte locuri de muncă, cu prioritate pe posturi vacante din instituţiile şi unităţile de învăţământ prevăzute în anexa 5 şi, după caz, recalificarea profesională a acestora.

(3) Indemnizaţia pentru incapacitate temporară de muncă generată de boli profesionale sau accidente de muncă este suportată potrivit O.U.G. nr.158/2005 privind concediile şi indemnizaţiile de asigurări sociale de sănătate, cu modificările şi completările ulterioare.

Art. 51.I.Ş.J. Covasna, unităţile şi instituţiile de învăţământ menţionate în anexa 5 la prezentul contract colectiv de muncă sunt obligate să prevadă în proiectele de buget sumele necesare pentru acordarea celor 6 călătorii/an dus-întors pe mijloacele de transport feroviare, pe linii interne, cu reducere de 50%. Modalităţile de decontare se vor stabili prin contractele colective încheiate la nivelul instituţiilor şi unităţilor menţionate mai sus.

Art.52 (1) Personalului din învăţământ care îşi desfăşoară activitatea în altă localitate decât localitatea de domiciliu i se pot deconta, de către consiliul local în a cărui rază teritorială îşi are sediul unitatea de învăţământ, cheltuielile de navetă la şi de la locul de muncă.

(2) În cazul în care nu există mijloace de transport în comun pentru localităţile prevăzute la

alin.(1), Ministerul Educaţiei, Cercetării şi Tineretului se obligă să asigure transportul salariaţilor cu microbuzele care realizează transportul elevilor, pe rutele de transport al elevilor şi în limitele locurilor disponibile.

Art.53 (1) Personalul din învăţământ beneficiază de o compensaţie de la bugetul asigurărilor sociale de 50% din valoarea transportului, a cazării, a mesei şi a tratamentului, în bazele de odihnă şi tratament ale învăţământului şi sindicatelor, precum şi în alte spaţii contractate de M.M.F.E.Ş.

(2) Personalul didactic care însoţeşte preşcolari, elevi în tabere şi/sau excursii beneficiază de gratuitate privind transportul, cazarea şi masa. De aceleaşi drepturi beneficiază şi copiii acestora în vârstă de până la 14 ani.

(3) Copiii personalului didactic aflat în activitate sau pensionat după cel puţin 10 ani de activitate didactică sunt scutiţi de plata taxelor de înscriere la concursurile de admitere în învăţământul superior şi beneficiază de gratuitate la cazarea în cămine şi internate. Copiii întregului personal din învăţământ sunt scutiţi de plata taxelor percepute pentru eliberarea unor acte şi documente şcolare, precum şi de plata sumelor ce sunt solicitate în vederea constituirii unor fonduri ale clasei/şcolii „

(4) Copii personalului din învăţământ (părinte, întreţinător legal), admişi pe locurile finanţate de la bugetul de stat, au prioritate şi beneficiază de gratuitate în internate şi cămine studenţeşti. De asemenea, unităţile de învăţământ preuniversitar asigură cazarea în internate şi vor face demersurile necesare către consiliile locale pentru alocarea sumelor.

(5) În vederea alocării sumelor prevăzute la alin.(4), unităţile de învăţământ/instituţiile de învăţământ superior au obligaţia ca, în cel mult 30 de zile de la începerea anului şcolar/universitar, să transmită inspectoratelor şcolare/ Ministerului Educaţiei, Cercetării şi Tineretului tabelele cu numărul elevilor/studenţilor care urmează cursurile unităţii/instituţiei de învăţământ superior şi care beneficiază de gratuitate la cazare.

CAPITOLUL VI
CONTRACTUL INDIVIDUAL DE MUNCĂ

Art. 54. În vederea stabilirii drepturilor şi obligaţiilor salariaţilor, angajarea se face prin încheierea contractului individual de muncă.

Art. 55. Încheierea contractului individual de muncă se face pe baza condiţiilor stabilite de lege, cu respectarea drepturilor fundamentale ale cetăţeanului şi numai pe criteriul aptitudinilor şi competenţei profesionale.

Art. 56 (1) Contractul individual de muncă va cuprinde cel puţin clauzele prevăzute în anexa 1 a prezentului contract.

(2) Contractul individual de muncă se încheie în scris, în două exemplare, câte unul pentru fiecare parte (angajator şi salariat), în maxim 60 de zile de la data angajării.

(3) Fişa postului pentru fiecare salariat este anexă la contractul individual de muncă al acestuia.

Art.57 (1) În învăţământul preuniversitar de stat, pentru personalul didactic de predare şi instruire practică, contractele individuale de muncă se încheie conform legii. Pentru personalul didactic auxiliar şi personalul nedidactic, contractul individual de muncă se încheie între unitatea de învăţământ cu personalitate juridică, reprezentată de director, şi salariat.

(2) Contractele individuale de muncă se încheie prin grija şi pe cheltuiala angajatorului.

(3) La solicitarea scrisă a salariatului, organizaţia sindicală din care face parte acesta poate acorda asistenţă la încheierea/modificarea contractului individual de muncă.

Art. 58 (1) Contractul individual de muncă se încheie, de regulă, pe perioadă nedeterminată.

(2) În situaţiile şi condiţiile prevăzute de lege, contractul individual de muncă se poate încheia şi pe perioadă determinată.

(3) Personalul din învăţământ poate încheia contract de muncă cu timp parţial, în condiţiile legii şi ale prezentului contract colectiv de muncă.

Art.59 (1) Angajatorul se obligă să aducă la cunoştinţa salariaţilor, în termenul legal, posturile

disponibile, precum şi condiţiile de ocupare a acestora.

(2) Anterior încheierii sau modificării contractului individual de muncă, angajatorul are obligaţia, sub sancţiunea prevăzută de art.19 din Codul muncii, de a informa persoana care solicită angajarea ori, după caz, salariatul, cu privire la clauzele generale pe care intenţionează să le înscrie în contract sau să le modifice.

(3) Modalitatea concretă de îndeplinire a obligaţiei prevăzută la alin.(2) va fi stabilită prin contractele colective încheiate la nivelul unităţilor şi instituţiilor de învăţământ prevăzute în anexa 5 la prezentul contract colectiv de muncă.

(4) Informarea prevăzută la alin.(2) va cuprinde, după caz, elementele prevăzute la art.17 alin.(2) din Codul muncii.

Art. 60 (1) Mişcarea personalului didactic şi didactic auxiliar se realizează în conformitate cu prevederile Legii nr.128/1997, modificată şi completată, şi ale Metodologiei aprobate prin ordinul ministrului educaţiei, cercetării şi tineretului.

(2) Ministerul Educaţiei, Cercetării şi Tineretului s-a obligat ca, până la data de 15 noiembrie a fiecărui an calendaristic, să aducă la cunoştinţa celor interesaţi, prin publicare, ordinul de aprobare a metodologiei privind mişcarea personalului didactic şi a calendarului desfăşurării acesteia, tematica şi condiţiile de participare la concurs.

Art. 61. În cazul în care angajarea se face prin concurs, dacă un salariat şi o persoană din afara unităţii/instituţiei de învăţământ prevăzută în anexa 5 obţin aceleaşi rezultate, salariatul va avea prioritate la ocuparea postului.

Art. 62 (1) Pentru verificarea aptitudinilor profesionale ale salariaţilor, la încheierea contractului individual de muncă/contractului de management, se stabileşte o perioadă de probă, după cum urmează:

- 30 de zile calendaristice pentru personalul didactic auxiliar şi nedidactic;
- 90 de zile calendaristice pentru personalul de conducere, îndrumare şi control;
- 3 luni pentru absolvenţii instituţiilor şi unităţilor de învăţământ, la debutul lor în profesie, cu excepţia salariaţilor care ocupă funcţii didactice.

(2) Pe durata perioadei de probă salariaţii beneficiază de toate drepturile şi au toate obligaţiile prevăzute de legislaţia muncii, prezentul contract colectiv de muncă, regulamentul intern şi contractul individual de muncă.

(3) Perioada de probă constituie vechime în muncă/vechime efectivă în învăţământ.

Art. 63. Desfăşurarea activităţii didactice în regim de cumul/plata cu ora se face potrivit dispoziţiilor Legii nr. 128/1997, cu modificările şi completările ulterioare, indiferent de locul unde persoana respectivă are funcţia de bază. Încadrarea personalului didactic prin cumul sau în regim de plata cu ora se face conform legii, remunerarea activităţii astfel desfăşurate făcându-se potrivit prevederilor prezentului contract colectiv de muncă.

Art. 64. Drepturile şi obligaţiile privind relaţiile de muncă dintre angajator şi salariat sunt stabilite în cadrul prezentului contract colectiv de muncă, în cadrul contractelor colective de muncă încheiate la nivelul unităţilor şi instituţiilor de învăţământ prevăzute în anexa 5 şi în cadrul contractelor individuale de muncă.

Art. 65. Salariaţii nu pot renunţa la drepturile ce le sunt recunoscute de lege. Orice tranzacţie prin care se urmăreşte renunţarea la drepturile recunoscute de lege salariaţilor sau limitarea acestor drepturi este lovită de nulitate.

Art.66 (1) Contractul individual de muncă poate fi modificat numai prin acordul părţilor.

(2) Refuzul salariatului de a accepta o modificare referitoare la felul muncii, locul său de muncă sau la drepturile salariale nu dă dreptul angajatorului să procedeze la desfacerea unilaterală a contractului individual de muncă pentru acest motiv.

(3) În mod excepţional, modificarea unilaterală a contractului este posibilă numai în cazurile şi în condiţiile prevăzute de lege.

(4) Modificarea contractului individual de muncă se referă la oricare dintre următoarele elemente:

a) durata contractului;

b) locul muncii;
c) felul muncii;
d) condiţiile de muncă;
e) salariul;
f) timpul de muncă şi timpul de odihnă.

(5) Orice modificare a unuia din elementele prevăzute la alin.(4) sau la art.17 alin.(2) din Codul muncii, în timpul executării contractului individual de muncă, impune încheierea unui act adiţional la contract.

(6) În cazul în care contractul individual de muncă este modificat prin acordul părţilor, actul adiţional se încheie în termen de 15 zile de la data realizării acordului de voinţă al părţilor.

(7) Dacă contractul individual de muncă este modificat unilateral de către angajator, actul adiţional se încheie în termen de 15 zile de la data aducerii la cunoştinţă, în scris, salariatului.

(8) Actul adiţional nu se încheie în situaţia în care modificarea contractului individual de muncă rezultă din lege (ex. acordarea indexărilor, majorărilor salariale, etc.).

Art. 67 (1) Delegarea şi detaşarea personalului didactic de predare, de conducere, de îndrumare şi control se face în conformitate cu prevederile Legii nr. 128/1997, cu modificările şi completările ulterioare.

(2) Delegarea şi detaşarea personalului didactic auxiliar şi nedidactic se face în condiţiile şi cu acordarea drepturilor prevăzute de Codul muncii.

Art. 68 (1) Contractul individual de muncă se poate suspenda în cazurile expres prevăzute de legislaţia muncii de drept comun, de legislaţia specială, precum şi pe perioada exercitării unei funcţii eligibile.

(2) Suspendarea contractului individual de muncă are ca efect suspendarea prestării muncii de către salariat şi a plăţii drepturilor de natură salarială de către angajator.

(3) Pe durata suspendării pot continua să existe şi alte drepturi şi obligaţii ale părţilor stabilite conform prezentului contract colectiv de muncă, contractelor colective încheiate la nivelul unităţilor şi instituţiilor de învăţământ prevăzute în anexa 5, contractelor individuale de muncă.

(4) În cazul suspendării contractului individual de muncă din cauza unei fapte imputabile salariatului, pe durata suspendării, acesta nu va beneficia de nici un drept care rezultă din calitatea sa de salariat.

Art. 69. Personalului didactic titular care beneficiază de pensie de invaliditate, i se va rezerva catedra / postul didactic pe durata invalidităţii. Contractul său de muncă este suspendat până la data la care medicul expert al asigurărilor sociale emite decizia prin care constată redobândirea capacităţii de muncă şi, deci, încetarea calităţii de pensionar. Rezervarea catedrei/postului didactic încetează şi de la data emiterii, de către medicul expert al asigurărilor sociale, a deciziei prin care se constată pierderea definitivă a capacităţii de muncă.

Art.70 (1) Pe durata întreruperii temporare a activităţii angajatorului, salariaţii beneficiază de o indemnizaţie plătită din fondul de salarii de 100% din salariul de bază al locului de muncă ocupat/funcţiei îndeplinite, la care se adaugă toate sporurile, indemnizaţiile şi adaosurile de care salariatul ar fi beneficiat dacă s-ar fi aflat în activitate.

(2) Pe durata întreruperii temporare prevăzute la alin. (1), salariaţii se vor afla la dispoziţia angajatorului, acesta având oricând posibilitatea să dispună reînceperea activităţii.

Art. 71 (1) Contractul individual de muncă poate înceta:

- de drept;
- ca urmare a acordului părţilor, la data convenită de acestea;
- ca urmare a voinţei unilaterale a uneia dintre părţi, potrivit legii.

(2) Contractul individual de muncă încetează de drept în situaţiile prevăzute de art. 56 din Codul muncii.

Art. 72 (1) Este interzisă concedierea salariaţilor:

a) pe criterii de sex, orientare sexuală, caracteristici genetice, vârstă, apartenenţă naţională, rasă,

culoare, etnie, religie, opţiune politică, origine socială, handicap, situaţie sau responsabilitate familială, apartenenţă ori activitate sindicală;

b) pentru exercitarea, în condiţiile legii, a dreptului la grevă şi a drepturilor sindicale.

(2) Concedierea salariaţilor nu poate fi dispusă:

a) pe durata incapacităţii temporare de muncă, stabilită prin certificat medical;

b) pe durata concediului pentru carantină;

c) pe durata în care salariata este însărcinată;

d) pe durata concediului de maternitate;

e) pe durata concediului pentru creşterea şi îngrijirea copilului în vârstă de până la 2 ani, respectiv 3 ani, în cazul copilului cu handicap;

f) pe durata concediului pentru îngrijirea copilului bolnav în vârstă de până la 7 ani sau, în cazul copilului cu handicap, pentru afecţiuni intercurente, până la împlinirea vârstei de 18 ani;

g) pe durata îndeplinirii serviciului militar;

h) pe durata exercitării unei funcţii eligibile într-un organism sindical, cu excepţia situaţiei în care concedierea este dispună pentru o abatere disciplinară gravă sau pentru abateri disciplinare repetate săvârşite de către acel salariat;

i) pe durata efectuării concediului de odihnă ;

j) pe durata rezervării catedrei/postului didactic.

Art. 73 (1) Contractul individual de muncă nu poate fi desfăcut din iniţiativa angajatorului în cazurile în care, prin lege sau prin contractul colectiv de muncă, au fost prevăzute asemenea interdicţii.

(2) Desfacerea contractului individual de muncă din motive neimputabile salariaţilor este determinată de desfiinţarea locului de muncă ocupat de salariat, ca urmare a dificultăţilor economice, a transformărilor tehnologice sau a reorganizării activităţii. Desfiinţarea trebuie să fie efectivă, cu o cauză reală şi serioasă.

(3) Desfăşurarea activităţii sindicale, precum şi apartenenţa la un sindicat nu pot constitui motive pentru desfacerea contractului individual de muncă din iniţiativa angajatorului.

Art. 74 (1) În cazul concedierii unui membru de sindicat pentru motive care nu ţin de persoana salariatului, angajatorul va notifica, în scris, intenţia de concediere sindicatului din care face parte salariatul, înainte de emiterea deciziei.

(2) În cazul concedierii salariatului pentru inaptitudine fizică şi/sau psihică, constatată prin decizia organelor competente de expertiză medicală, salariatul beneficiază de o compensaţie, conform legii, în cazul în care nu i se poate oferi un alt loc de muncă în condiţiile art. 64 din Codul muncii.

(3) Salariaţii concediaţi pentru motive care nu ţin de persoana lor beneficiază de măsuri active de combatere a şomajului şi de plăţi compensatorii, conform legii

(4) În vederea acordării personalului din învăţământ a plăţilor compensatorii prevăzute la alin. (2), (3), Ministerul Educaţiei, Cercetării şi Tineretului s-a obligat să iniţieze şi să înainteze Guvernului un proiect de lege în acest sens, după consultarea federaţiilor sindicale reprezentative din învăţământ.

Art. 75 (1) În toate situaţiile în care, anterior concedierii, angajatorul este obligat să acorde un termen de preaviz, durata acestuia va fi de 20 de zile lucrătoare. Termenul de preaviz începe să curgă de la data comunicării salariatului a cauzei care determină concedierea.

(2) În perioada preavizului, salariaţii au dreptul să absenteze jumătate din timpul efectiv al programului de lucru zilnic pentru a-şi căuta un loc de muncă, fără ca aceasta să afecteze salariul şi celelalte drepturi care i se cuvin.

Art. 76 (1) În cazul concedierilor colective angajatorul este obligat să îşi îndeplinească obligaţiile care îi revin potrivit art. 69 şi art.70 din Codul muncii.

(2) La aplicarea efectivă a reducerii de personal, după reducerea posturilor vacante de natura celor desfiinţate, măsurile vor afecta în ordine:

a) contractele de muncă ale salariaţilor care solicită plecarea din unitate;

b) contractele de muncă ale salariaţilor care cumulează două sau mai multe funcţii, precum şi ale celor care cumulează pensia cu salariul;

c) contractele de muncă ale celor care îndeplinesc condiţiile legale de pensionare.

(3) În cazul în care la nivelul unităţii există mai multe posturi de aceeaşi natură şi unul sau mai multe dintre acestea vor fi desfiinţate, se va proceda la o evaluare obiectivă a performanţelor profesionale a persoanelor ce le ocupă.

(4) Dacă rezultatul evaluării nu conduce la departajare, se aplică, în ordine, următoarele criterii:

a) dacă măsura afectează doi soţi care lucrează în aceeaşi unitate, se desface contractul de muncă al salariatului care are venitul cel mai mic, fără ca prin aceasta să poată fi concediat un salariat al cărui post nu este vizat de desfiinţare ;

b) măsura să afecteze mai întâi persoanele care nu au copii în întreţinere;

c) măsura să afecteze numai în ultimul rând femeile care au în îngrijire copii, bărbaţii văduvi sau divorţaţi care au în întreţinere copii, unicii întreţinători de familie, precum şi salariaţii care mai au cel mult trei ani până la pensionare.

(5) În cazul în care măsura ar afecta un salariat care a urmat o formă de calificare sau perfecţionare profesională şi a încheiat cu unitatea un act adiţional la contractul individual de muncă, prin care s-a obligat să presteze activitate în favoarea angajatorului o anumită perioadă de timp, angajatorul nu-i va pretinde acestuia despăgubiri şi nici nu-l va putea obliga la suportarea cheltuielilor ocazionate de pregătirea sa profesională, proporţional cu perioada nelucrată până la împlinirea termenului prevăzut în actul adiţional.

(6) Hotărârea privind concedierile individuale sau colective se adoptă de comisia paritară de la nivelul unităţii de învăţământ, respectiv inspectoratului şcolar / al celorlalte unităţi / instituţii de învăţământ prevăzute în anexa 5.

Art.77 (1) Unitatea sau instituţia de învăţământ care îşi extinde sau îşi reia activitatea într-o perioadă de 12 luni de la luarea măsurii de concediere (individuală sau colectivă) pentru motive neimputabile salariaţilor are obligaţia de a încunoştiinţa în scris organizaţiile sindicale despre aceasta şi de a face publică măsura prin publicare în presa centrală, locală şi la sediul unităţii. Unitatea va reangaja, fără concurs sau perioadă de probă, persoanele cărora le-a încetat contractul de muncă pentru motivele prevăzute la art.76 alin.(2) şi (3) din prezentul contract colectiv de muncă, care îndeplinesc condiţiile cerute de lege pentru ocuparea acestor posturi vacante şi care s-au prezentat la sediul unităţii în termen de 15 zile de la data anunţului.

(2) Personalul didactic care a fost transferat în etapa de restrângere de activitate va reveni pe postul/catedra avut(ă) anterior, în situaţia în care la data începerii anului şcolar se constată că postul/catedra a fost reînfiinţat(ă), angajatorul având obligaţia să comunice în scris salariatului decizia luată.

Art.78 (1) Salariaţii au dreptul de a demisiona, notificând în scris angajatorului încetarea contractului individual de muncă de la data împlinirii termenului de preaviz de 10 zile calendaristice, pentru salariaţii cu funcţii de execuţie şi, respectiv 20 de zile calendaristice, pentru salariaţii cu funcţii de conducere. Salariatul nu este obligat să-şi motiveze demisia.

(2) În cazul în care angajatorul refuză înregistrarea demisiei, salariatul are dreptul de a face dovada acesteia prin orice mijloc de probă.

(3) Salariatul are dreptul de a demisiona fără preaviz dacă angajatorul nu îşi îndeplineşte obligaţiile asumate prin contractul individual de muncă şi prin contractul colectiv de muncă.

CAPITOLUL VII
FORMAREA PROFESIONALĂ

Art. 79 (1) I.Ş.J. Covasna, unităţile şi instituţiile de învăţământ prevăzute în anexa 5 la prezentul contract colectiv de muncă se obligă să asigure salariaţilor accesul periodic la formarea profesională.

(2) Formarea profesională a salariaţilor se poate realiza prin următoarele forme:

a) participarea la cursuri organizate de casele corpului didactic sau de furnizorii de servicii de formare profesională din ţară şi din străinătate;

b) stagii de adaptare profesională la cerinţele postului şi ale locului de muncă;
c) stagii de practică şi de specializare în ţară şi în străinătate;
d) formare individualizată;
e) stagii de perfecţionare organizate de organizaţiile sindicale reprezentative;
f) alte forme de pregătire convenite între angajator şi salariat.

(3) Perfecţionarea personalului didactic se face potrivit prevederilor Legii nr.128/1997, cu modificările şi completările ulterioare.

(4) Formarea profesională cuprinde şi teme din domeniul relaţiilor de muncă convenite de angajator şi organizaţiile sindicale reprezentative.

Art. 80 (1) I.Ş.J. Covasna, unităţile şi instituţiile de învăţământ prevăzute în anexa 5_la prezentul contract colectiv de muncă se obligă să elaboreze anual planuri de formare profesională pentru toate categoriile de salariaţi, după consultarea organizaţiilor sindicale sau, după caz, a reprezentanţilor salariaţilor.

(2) Planurile de formare profesională fac parte integrantă din contractele colective de muncă încheiate la nivel teritorial.

(3) Planurile de formare profesională vor fi aduse la cunoştinţa salariaţilor în termen de 15 zile de la adoptarea lor, prin afişare la sediul I.Ş.J. Covasna şi al tuturor instituţiilor şi unităţilor de învăţământ subordonate din anexa 5.

Art. 81 (1) Finanţarea activităţilor de perfecţionare şi conversie profesională, inclusiv definitivatul, gradele didactice şi doctoratul se suportă de către Ministerul Educaţiei, Cercetării şi Tineretului, cu excepţia cheltuielilor legate de susţinerea examenului de doctorat.

(2) În vederea stabilirii drepturilor salariale corespunzător gradului didactic obţinut la data începerii anului şcolar, unităţile de învăţământ şi instituţiile de învăţământ superior sunt obligate să elibereze adeverinţe care să ateste obţinerea gradului didactic, în termen de 30 de zile de la promovarea probelor.

(3) Ministerul Educaţiei, Cercetării şi Tineretului, prin inspectoratele şcolare şi casele corpului didactic sau prin departamentele de specialitate, va desfăşura programe de formare şi conversie profesională pentru personalul didactic, în vederea continuării reformei şi pentru preîntâmpinarea restrângerilor de activitate.

Art. 82 (1) Angajatorul va suporta toate cheltuielile ocazionate de participarea salariaţilor la cursurile şi stagiile de formare profesională iniţiate de către acesta.

(2) În vederea asigurării sumelor necesare pentru formarea profesională a personalului didactic auxiliar şi nedidactic, I.Ş.J. Covasna va prevedea în bugetul propriu un capitol special destinat acestor cheltuieli.

(3) Finanţarea formării profesionale a salariaţilor se va completa cu sume alocate de la bugetele locale şi / sau din venituri proprii ale unităţilor şi instituţiilor de învăţământ, pentru formele de pregătire profesională solicitate de salariaţi, pentru care angajatorul suportă o parte din cost.

Art. 83 (1) Salariaţii care participă la stagii sau cursuri de formare profesională, care presupun scoaterea parţială sau totală din activitate, beneficiază de drepturile salariale prevăzute de art.194 din Codul muncii şi le revin obligaţiile prevăzute de art. 195 din Codul muncii.

(2) În situaţia în care este trimis de angajator, cu respectarea legislaţiei în vigoare, în cazul scoaterii totale din activitate, contractul individual de muncă al salariatului se suspendă, acesta beneficiind, pe perioada cursurilor/stagiilor de formare profesională de o indemnizaţie egală cu salariul brut plătit de angajator.

Art. 84 (1) Salariaţii beneficiază de concedii pentru formare profesională, conform art. 149 –151 din Codul muncii.

(2) În cazul în care angajatorul nu şi-a respectat obligaţia de a asigura pe cheltuiala sa participarea unui salariat la formare profesională în condiţiile prevăzute de lege, salariatul are dreptul la un concediu pentru formare profesională, plătit de angajator, de până la 10 zile lucrătoare sau de până la 80 de ore.

(3) Prevederile art. 152 alin 3 si art. 153 din Codul muncii sunt aplicabile.

Art.85 Angajatorii se obligă să consulte organizaţiile sindicale reprezentative în situaţia încheierii contractelor de adaptare profesională.

Art. 86. În cazul în care profesorii au două specialităţi principale sau o specialitate principală şi una secundară, definitivarea în învăţământ şi gradele didactice II şi I pot fi obţinute la una dintre cele două specialităţi, fiind recunoscute pentru oricare dintre specialităţile înscrise pe diplomă.

Art. 87 Reconversia profesională a personalului din învăţământ se realizează prin instituţiile de învăţământ superior, casele corpului didactic, furnizorii de formare profesională, organizaţiile sindicale reprezentative.

CAPITOLUL VIII
ALTE PREVEDERI ÎN LEGĂTURĂ CU DREPTURILE ŞI OBLIGAŢIILE PĂRŢILOR

Art. 88 (1) Ministerul Educaţiei, Cercetării şi Tineretului s-a obligat să invite delegaţii desemnaţi de federaţiile sindicale reprezentative, semnatare ale Contractului Colectiv de Muncă Unic la Nivel de Ramură Învăţământ, să participe la discutarea problemelor de interes profesional, economic, social sau cultural, în conformitate cu prevederile art. 30 din Legea sindicatelor nr. 54/2003. În acest sens se obligă şi I.Ş.J. Covasna, unităţile şi instituţiile de învăţământ. Procesul verbal încheiat cu această ocazie va consemna şi punctele de vedere ale reprezentanţilor organizaţiilor sindicale şi va purta, în mod obligatoriu, semnătura acestora.

(2) Înştiinţarea organizaţiilor sindicale privind întrunirea comisiei paritare, consiliilor de administraţie se face cu cel puţin 72 de ore înaintea şedinţei, comunicând ordinea de zi şi documentele care vor fi discutate.

(3) Hotărârile consiliilor de administraţie vor fi comunicate în scris organizaţiilor sindicale în termen de 2 zile lucrătoare de la data desfăşurării şedinţei.

Art. 89 Pentru fundamentarea acţiunilor prevăzute la art. 30 alin. (2) din Legea nr. 54/2003, angajatorul va pune la dispoziţia organizaţiilor sindicale reprezentative ori va asigura acestora accesul la informaţiile şi documentele necesare, reprezentanţii sindicali având obligaţia de a păstra confidenţialitatea datelor care le-au fost transmise cu acest caracter.

Art. 90 (1) În conformitate cu prevederile art. 35 alin. (1) şi (2) din Legea sindicatelor nr.54/2003 şi ţinând seama de specificul activităţii de învăţământ care impune acordarea cumulativă a dreptului de reducere a programului lunar de lucru pentru activităţi sindicale, părţile convin:

a) degrevarea de normă/post didactic, conform proporţiei de 1/2000 membri de sindicat, a liderilor desemnaţi de federaţiile sindicale semnatare, prin Ordin al ministrului educaţiei, cercetării şi tineretului;

b) plata drepturilor băneşti ce se cuvin acestora de către unitatea de învăţământ ai cărei salariaţi sunt.

(2) Fiecare federaţie semnatară a Contractului Colectiv de Muncă Unic la Nivel de Ramură Învăţământ va face dovada membrilor de sindicat în raport cu care se stabileşte numărul de degrevări, printr-un centralizator purtând antetul şi sigla federaţiei, conform anexei 6 la prezentul contract. Acesta se va întocmi pe baza adeverinţelor transmise de sindicatele afiliate federaţiilor semnatare.

În vederea stabilirii numărului membrilor de sindicat, se va proceda conform anexei nr. 6.

Stabilirea numărului membrilor de sindicat se va face anual, până la 1 august, iar în cazul unor contestaţii în legătură cu aceasta, cel care contestă are obligaţia de a-şi proba afirmaţiile cu acte justificative .

(3) În cazul modificărilor privind numărul membrilor de sindicat, de natură să influenţeze acordarea degrevărilor, federaţiile sindicale s-au obligat ca, în termen de 20 de zile de la data producerii acestora, să prezinte ministerului centralizatoarele întocmite conform alin.2.

(4) Liderii nominalizaţi de federaţiile sindicale semnatare, conform alin.1, beneficiază de degrevare a postului/normei didactice.

(5) Federaţiile sindicale vor depune anual până la data de 1 august la Ministerul Educaţiei,

Cercetării şi Tineretului listele nominale cu liderii care beneficiază de degrevare de post/normă didactică, în condiţiile art.90 din prezentul contract .

Art. 91. Angajatorul se obligă să asigure suplinirea personalului aflat în concediu fără plată, trimis la cursuri de formare şi perfecţionare sindicală, stagii de pregătire sindicală – în ţară sau în străinătate – schimburi de experienţă, precum şi alte acţiuni sindicale şi să le sprijine efectiv. Cei care suplinesc vor fi remuneraţi corespunzător pentru activitatea suplimentară efectuată, potrivit legii.

Art. 92 (1) Unităţile în care sunt constituite organizaţii sindicale care au dobândit reprezentativitatea în condiţiile legii, sunt obligate să pună, cu titlu gratuit, la dispoziţia organizaţiilor sindicale, spaţiile corespunzătoare funcţionării acestora şi să asigure dotările necesare desfăşurării activităţii prevăzute de lege.

(2) Unităţile vor asigura în incinta lor, gratuit, pentru activitatea sindicatelor, spaţiul şi mobilierul necesare, precum şi acces la echipamentul de birotică al unităţii (fax, copiator şi altele cu caracter administrativ). Prin contractele colective de muncă la nivel teritorial se vor stabili condiţiile de acces la utilizarea acestora.

(3). Baza materială cu destinaţie cultural-sportivă, proprietatea unităţilor ori proprietatea sindicatelor din unităţile respective, va putea fi folosită, fără plată, pentru acţiuni organizate de sindicate sau patronat, în condiţiile prevăzute în contractul colectiv de muncă.

Art.93 (1) Membrii de sindicat, aleşi în organele de conducere ale organizaţiilor sindicale, care au catedra/postul rezervat beneficiază de toate drepturile statutare prevăzute de Legea nr.128/1997. Acestora li se recunoaşte ultimul calificativ obţinut anterior degrevării totale.

(2) Pe toată durata exercitării mandatului, precum şi pe o perioadă de 2 ani de la încetarea acestuia, reprezentanţilor aleşi în organele de conducere ale sindicatelor nu li se poate modifica contractul individual de muncă şi nu pot fi concediaţi pentru motive care nu ţin de persoana salariatului, pentru necorespundere profesională sau pentru motive ce ţin de îndeplinirea mandatului pe care l-au primit, decât cu acordul scris al organului colectiv de conducere ales al organizaţiei sindicale.

Art. 94 (1) La cererea organizaţiilor sindicale şi cu acordul membrilor de sindicat I.Ş.J. Covasna şi conducerile unităţilor şi instituţiilor de învăţământ vor accepta încasarea cotizaţiei membrilor de sindicat pe stat de plată, de către persoanele care au sarcini de serviciu privind plata salariilor. Sumele reţinute, aferente cotizaţiilor, vor fi virate în contul sindicatelor de care aparţin angajaţii membrii de sindicat.

(2) Cotizaţia plătită de membrii organizaţiilor sindicale în cuantum de maxim 1% din venitul brut realizat este deductibilă din baza de calcul a impozitului pe venit.

Art. 95. Angajatorii recunosc dreptul reprezentanţilor organizaţiilor sindicale de a urmări la locul de muncă modul în care sunt respectate drepturile salariaţilor prevăzute în contractele colective de muncă şi în contractele individuale de muncă.

Art. 96. Angajatorii şi organizaţiile sindicale îşi vor comunica reciproc şi în timp util hotărârile proprii privind problemele importante din domeniul relaţiilor de muncă.

Art.97 Sindicatele semnatare recunosc dreptul angajatorilor de a stabili, în condiţiile legii, răspunderea disciplinară sau patrimonială a salariaţilor care se fac vinovaţi de încălcarea normelor de disciplină a muncii sau care aduc prejudicii unităţii.

Art. 98 (1) I.Ş.J. Covasna şi sindicatele semnatare se recunosc drept parteneri de dialog social permanent.

(2) Părţile semnatare ale prezentului contract colectiv şi cele semnatare ale contractelor colective de muncă încheiate la nivel teritorial se obliga să asigure un climat normal de muncă în unităţile şi instituţiile de învăţământ prevăzute în anexa 5, cu respectarea prevederilor legale, a contractelor colective de muncă la toate nivelurile, a regulamentelor interne, precum şi a drepturilor şi intereselor membrilor de sindicat.

Art.99 (1) Actul adiţional încheiat între Ministerul Educaţiei Cercetării şi Tineretului şi Federaţia Educaţiei Naţionale, înregistrat la Ministerul Muncii, Solidarităţii Sociale şi Familiei sub nr.53001/12.01.1998, devine parte integrantă a prezentului contract.

(2) Decizia nr. 1306/11.08.2000 emisă de Inspectoratul Şcolar al Municipiului Bucureşti devine

parte integrantă a prezentului contract colectiv de muncă.

Art. 100 Drepturile prevăzute în prezentul Contract Colectiv de Muncă sunt considerate minime, de la nivelul cărora începe negocierea contractului colectiv de muncă la celelalte niveluri.

Art. 101. Drepturile prevăzute în contractele individuale de muncă nu pot fi sub nivelul celor care sunt stabilite prin Contractul Colectiv de Muncă Unic la Nivel de I.Ş.J. Covasna.

Art. 102 În baza prevederilor prezentului contract colectiv de muncă vor începe negocierile în vederea încheierii contractelor colective de muncă la nivelul unităţilor şi instituţiilor de învăţământ prevăzute în anexa 5, cu cel puţin 30 de zile înaintea expirării contractelor teritoriale în vigoare sau în celelalte condiţii prevăzute de Legea nr.130/1996, republicată.

Art. 103 (1) Prevederile contractelor individuale de muncă vor fi puse de acord cu cele ale prezentului contract colectiv de muncă în termen de 90 de zile de la data intrării în vigoare a acestuia, modificându-se prin act adiţional.

(2) Angajatorii vor încheia contracte individuale de muncă numai pentru salariaţii nou angajaţi.

Art. 104 În toate situaţiile de reorganizare a unităţilor şi instituţiilor de învăţământ sau restructurare a reţelei de învăţământ drepturile şi obligaţiile prevăzute în prezentul contract colectiv de muncă se transmit noilor subiecte de drept rezultate din aceste operaţiuni.

Art. 105. La stabilirea condiţiilor de muncă şi a criteriilor de normare pentru personalul din învăţământ se va ţine cont de convenţiile internaţionale privind această activitate la care România este parte semnatară, de Recomandarea UNESCO-OIM privind Statutul cadrului didactic, precum şi de recomandările UNESCO privind personalul didactic din învăţământul superior adoptate la Paris la 12 noiembrie 1997.

Art. 106 Angajatorii se obligă să nu înstrăineze patrimoniul învăţământului către o terţă persoană şi să recupereze, conform legii, toate spaţiile şi terenurile care au aparţinut de drept învăţământului.

Art. 107 (1) În baza prevederilor art.11 alin.(3) din Legea nr.130/1996, republicată, unităţile şi instituţiile de învăţământ vor prevedea în bugetele de venituri şi cheltuieli sumele necesare contribuţiilor pentru constituirea fondurilor destinate activităţilor în domeniul pregătirii, negocierii şi aplicării contractelor colective de muncă încheiate la toate nivelurile.

(2) Sumele prevăzute conform alin.(1) se vor calcula luând ca bază suma de 1 leu/salariat/an.

(3) Din sumele astfel constituite, 50% se virează organizaţiilor sindicale cu care au fost negociate şi semnate contractele colective de la fiecare nivel.

(4) Fondurile destinate negocierilor colective vor fi colectate într-un subcont distinct al serviciilor financiar-contabile din cadrul I.Ş.J. Covasna. Angajatorii şi sindicatele vor urmări şi sprijini constituirea, defalcarea şi virarea, pe destinaţii, a fondurilor aferente negocierii contractelor colective.

Art. 108. Regulamentul intern se întocmeşte de către angajator cu consultarea sindicatelor, potrivit legii.

Art. 109. Prezentul Contract Colectiv de Muncă Unic la Nivel de I.Ş.J. Covasna produce efecte de la data înregistrării acestuia de către una dintre părţi, în condiţiile prevăzute de lege şi va fi adus la cunoştinţa salariaţilor prin afişare în toate unităţile şi instituţiile de învăţământ prevăzute în anexa 5, prin grija angajatorului.

Art. 110. În conformitate cu prevederile art.13 alin.(1) din Legea nr.130/1996, republicată, unităţile şi instituţiile în care se aplică clauzele negociate prin prezentul Contract Colectiv de Muncă Unic la Nivel de I.Ş.J. Covasna sunt cele prevăzute în anexa 5.

Art. 111 I.Ş.J. Covasna şi conducerile unităţilor şi instituţiilor de învăţământ prevăzute în anexa 5 la prezentul contract colectiv de muncă nu vor da curs sesizărilor, plângerilor sau reclamaţiilor anonime.

Art. 112. Prevederile prezentului Contract Colectiv de Muncă Unic la Nivel de I.Ş.J. Covasna sunt minimale la negocierea contractelor colective de muncă încheiate la nivelul unităţilor şi instituţiilor de învăţământ.

PĂRŢILE:

INSPECTORATUL ŞCOLAR AL JUDEŢULUI COVASNA
prof. Keresztely Irma,
INSPECTOR ŞCOLAR GENERAL

SINDICATUL LIBER AL ÎNVĂŢĂMÂNTULUI JUD. COVASNA
prof. Nagy Gabor
PREŞEDINTE

SINDICATUL DEMOCRATIC AL PEDAGOGILOR ZONA TG. SECUIESC
prof. Csatlos Mihail-Levente
PREŞEDINTE

ANEXA 1

CONTRACT INDIVIDUAL DE MUNCĂ

încheiat şi înregistrat sub nr. ...../..... în registrul general de evidenţă a salariaţilor

A. Părţile contractului

Angajator - persoană juridică/fizică ....., cu sediul/domiciliul în ....., înregistrată la registrul comerţului/autorităţile administraţiei publice din ..... sub nr. ....., cod fiscal ....., telefon ....., reprezentată legal prin ....., în calitate de .....,

şi

salariatul/salariata - domnul/doamna ....., domiciliat/domiciliată în localitatea ....., str. ..... nr. ...., judeţul ..... posesor/posesoare al/a buletinului/cărţii de identitate/paşaportului seria ..... nr. ....., eliberat/eliberată de ..... la data de ....., CNP ....., permis de munca seria ..... nr. ..... din data .....,

am încheiat prezentul contract individual de muncă în următoarele condiţii asupra cărora am convenit:

B. Obiectul contractului: .....

C. Durata contractului:

a) nedeterminată, salariatul/salariata ..... urmând să înceapă activitatea la data de .....;

b) determinată, de ..... luni, pe perioada cuprinsă între data de ..... şi data de ...../pe perioada suspendării contractului individual de muncă al titularului de post/pe post vacant.

D. Locul de muncă

1. Activitatea se desfăşoară la .....

2. În lipsa unui loc de muncă fix salariatul va desfăşura activitatea astfel: .....

E. Felul muncii

Funcţia/meseria ..... conform Clasificării ocupaţiilor din România.

F. Atribuţiile postului

Atribuţiile postului sunt prevăzute în fişa postului, anexă la contractul individual de muncă.

G. Condiţii de muncă

1. Activitatea se desfăşoară în conformitate cu prevederile Legii nr.31/1991.

2.Activitatea prestată se desfăşoară în condiţii normale/ deosebite/speciale de muncă potrivit Legii nr. 19/2000 privind sistemul public de pensii şi alte drepturi de asigurări sociale, cu modificările şi completările ulterioare.

H. Durata muncii

1. O normă întreagă, durata timpului de lucru fiind de 8 ore/zi, 40 ore/săptămână.

a) Repartizarea programului de lucru se face după cum urmează: ..... (ore zi/ore noapte/inegal).

b) Programul de lucru se poate modifica în condiţiile regulamentului intern/contractului colectiv de muncă aplicabil.

2. O fracţiune de normă de ..... ore/zi (cel puţin 2 ore/zi), ... ore/săptămână.

a) Repartizarea programului de lucru se face după cum urmează: ..... (ore zi/ore noapte).

b) Programul de lucru se poate modifica în condiţiile regulamentului intern/contractului colectiv

de muncă aplicabil.

c) Nu se vor efectua ore suplimentare, cu excepţia cazurilor de forţă majoră sau pentru alte lucrări urgente destinate prevenirii producerii unor accidente sau înlăturării consecinţelor acestora.

I. Concediul

Durata concediului anual de odihna este de ..... zile lucrătoare, în raport cu durata muncii (normă întreagă, fracţiune de normă) şi conform prevederilor art.29 din Contractul Colectiv de Muncă Unic la Nivel de Ramură Învăţământ.

De asemenea, beneficiază de un concediu suplimentar de ..... .

Concediul se va efectua conform programării şi înţelegerii dintre părţi.

J. Salariul

1. Salariul de bază lunar brut ..... lei.

2. Alte elemente constitutive:

a) sporuri.....

b) indemnizaţii .....

c) alte adaosuri .....

3. Orele suplimentare prestate în afara programului normal de lucru sau în zilele în care nu se lucrează ori în zilele de sărbători legale se compensează cu ore libere plătite sau se plătesc cu un spor la salariu, conform contractului colectiv de munca aplicabil sau Legii nr. 53/2003 - Codul muncii.

4. Data/datele la care se plăteşte salariul este/sunt ..... .

5. Părţile convin ca următoarele obligaţii băneşti ale salariatului să fie achitate prin serviciile financiar contabile ale unităţii..... .

K. Drepturi şi obligaţii ale părţilor privind securitatea şi sănătatea în muncă:

a) echipament individual de protecţie .....;

b) echipament individual de lucru .....;

c) materiale igienico-sanitare.....;

d) alimentaţie de protecţie .....;

e) alte drepturi si obligaţii privind sănătatea şi securitatea în muncă ..... .

L. Alte clauze:

a) perioada de probă este de .....;

b) perioada de preaviz în cazul concedierii este de ..... zile lucrătoare, conform Legii nr.

53/2003 - Codul muncii sau contractului colectiv de muncă;

c) perioada de preaviz în cazul demisiei este de ..... zile calendaristice, conform Legii nr. 53/2003 - Codul muncii sau contractului colectiv de muncă;

d) în cazul în care salariatul urmează să-şi desfăşoare activitatea în străinătate, informaţiile prevăzute la art. 18 alin. (1) din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii se vor regăsi şi în contractul individual de muncă;

e) alte clauze.

M. Drepturi si obligaţii generale ale părţilor

1. Salariatul are, in principal, următoarele drepturi:

a) dreptul la salarizare pentru munca depusă;

b) dreptul la repaus zilnic şi săptămânal;

c) dreptul la concediu de odihna anual;

d) dreptul la egalitate de şanse şi de tratament;

e) dreptul la securitate şi sănătate în muncă;

f) dreptul la formare profesională, în condiţiile actelor adiţionale.

2. Salariatului îi revin, în principal, următoarele obligaţii:

a) obligaţia de a realiza norma de muncă sau, după caz, de a îndeplini atribuţiile ce îi revin conform fişei postului;

b) obligaţia de a respecta disciplina muncii;

c) obligaţia de fidelitate faţă de angajator în executarea atribuţiilor de serviciu;

d) obligaţia de a respecta măsurile de securitate şi sănătate a muncii în unitate;

e) obligaţia de a respecta secretul de serviciu.

3. Angajatorul are, în principal, următoarele drepturi:

a) să dea dispoziţii cu caracter obligatoriu pentru salariat, sub rezerva legalităţii lor;

b) să exercite controlul asupra modului de îndeplinire a sarcinilor de serviciu;

c) să constate săvârşirea abaterilor disciplinare şi să aplice sancţiunile corespunzătoare, potrivit legii, contractului colectiv de muncă aplicabil şi regulamentului intern.

4. Angajatorului îi revin,îin principal, următoarele obligaţii:

a) să acorde salariatului toate drepturile ce decurg din contractele individuale de muncă, din contractul colectiv de muncă aplicabil şi din lege;

b) să asigure permanent condiţiile tehnice şi organizatorice avute în vedere la elaborarea normelor de muncă şi condiţiile corespunzătoare de muncă, potrivit specificului activităţii;

c) să informeze salariatul asupra condiţiilor de muncă şi asupra elementelor care privesc

desfăşurarea relaţiilor de muncă;

d) să elibereze, la cerere, toate documentele care atestă calitatea de salariat a solicitantului;

e) să asigure confidenţialitatea datelor cu caracter personal ale salariatului;

g) alte obligaţii, în funcţie de specificul unităţii .

N. Dispoziţii finale

Prevederile prezentului contract individual de muncă se completează cu dispoziţiile Legii nr. 53/2003 - Codul muncii şi ale contractului colectiv de munca aplicabil încheiat la nivelul angajatorului/grupului de angajatori /ramurii /naţional, înregistrat sub nr. ...../..... la Direcţia generală de muncă şi solidaritate socială a judeţului/municipiului ...../Ministerul Muncii , Solidarităţii Sociale şi Familiei.

Orice modificare privind clauzele contractuale în timpul executării contractului individual de muncă impune încheierea unui act adiţional la contract, conform dispoziţiilor legale.

Prezentul contract individual de muncă s-a încheiat în doua exemplare, câte unul pentru fiecare parte.

O. Conflictele în legătură cu încheierea, executarea, modificarea, suspendarea sau încetarea prezentului contract individual de muncă sunt soluţionate de instanţa judecătorească competentă material şi teritorial, potrivit legii.

Angajator, Salariat,

....

Reprezentant legal,

.....

Pe data de ..... prezentul contract încetează în temeiul art. ..... din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii, în urma îndeplinirii procedurii legale.

Angajator,

.....

ANEXA 2

FISA INDIVIDUALA A POSTULUI Nr.....

În temeiul legii şi al contractului colectiv de muncă încheiat între ....., înregistrat la ..... cu nr. ....., la care subsemnatul(a) ader, obligându-mă să respect prevederile art. .....din contractul colectiv de muncă, se încheie azi, ..., prezenta fişă individuală a postului.

Postul. .....

Poziţia (numele).....

Compartimentul.....

Cerinţe:

studii superioare.....

specifice postului.....

Relaţii:

a) ierarhice.....

b) funcţionale.....

c) de colaborare.....

Domnul/doamna....., posesor al contractului individual de muncă, înregistrat în registrul de evidenţa a contractelor individuale de muncă la nr....., negociază în condiţiile art..... din contractul colectiv de muncă, următoarele atribuţii şi sarcini, structurate pe următoarele capitole:

Capitolul I - Sarcinile de serviciu obligatorii, reprezentând .....norma de bază corespunzătoare unei parţi de .....din salariul de bază, stabilite la data de ..... .

Director, Salariat,

Capitolul II - Obligaţii/atribuţii profesionale suplimentare, reprezentând ..... norma de bază (ore suplimentare), corespunzătoare unui spor de .....din salariul de bază, conform reglementărilor in vigoare, stabilite la început de an şcolar/universitar.....

Director, Salariat,

Capitolul III - Activităţi suplimentare neprevăzute în încadrarea pe post, efectuate prin ordin de serviciu etc.şi care se vor plăti prin ore suplimentare, premii lunare, zile libere etc.

Nr.crt.	*Activitatea*	*Data*	*Recompensat a prin .....*	*Rector/Director*	*Observaţii*

Director,

Capitolul IV - Activităti suplimentare deosebite efectuate cu înalt profesionalism şi cu rezultate deosebite ce constituie argumentele pentru acordarea salariului de merit sau a premiilor lunare, in conformitate cu H.G. nr.281/1993, cu modificările ulterioare.

Nr.crt.	*Activitatea suplimentară deosebită*	*Data*	*Recompensată prin .....*	*Rector/Director*	*Observaţii*

Director,

Capitolul V - Sancţiuni primite de angajat.

Nr.crt.	*Motivul sancţiunii*	*Data*	*Sancţiunea primită*	*Rector/Director*	*Observaţii*

Director,

Capitolele III,IV şi V au fost discutate în senatul universitar/consiliul profesoral/consiliul de administraţie, la care sunt invitaţi şi cei în cauză.

Director, Lider de sindicat,

Am luat la cunoştinţă,
Semnătura data,

NOTĂ: De exactitatea datelor trecute în fişa postului răspund rectorul/directorul instituţiei sau al unităţii de învăţământ şi salariatul.

ANEXA 3.1

PROIECT CADRU PROTOCOL

Prefectura Consiliul Judeţean/ Inspectoratul Şcolar Sindicat/e
....

În temeiul prevederilor art.38 din Contractul Colectiv de Muncă Unic la Nivel de I.Ş.J. Covasna, înregistrat la D.M.F.E.Ş. Covasna sub nr.....
se încheie prezentul protocol.

Părţile:

Prefectura judeţului....., cu sediul în ....., reprezentată prin prefect.....

Consiliul Judeţean....., cu sediul în.....,
reprezentat prin Preşedinte.....

Inspectoratul Şcolar al Judeţului...../
Sindicatul.....

îşi asumă următoarele obligaţii:

1. **Prefectul:**

- se va implica activ, alături de celelalte părţi în vederea corectei finanţări a unităţilor de învăţământ din judeţ, indiferent de sursa de finanţare.
- Va ataca, în conformitate cu dispoziţiile L.29/1990 hotărârile consiliilor locale adoptate cu încălcarea prevederilor legale referitoare la finanţarea unităţilor de învăţământ;
- Va dispune efectuarea de anchete, la sesizarea inspectoratului şcolar sau organizaţiilor sindicale reprezentative cu privire la nerespectarea reglementărilor referitoare la finanţarea învăţământului preuniversitar ;
- Se va implica activ în soluţionarea problemelor care apar pe parcursul execuţiei bugetare a unităţilor de învăţământ, la solicitarea celorlalte părţi;
- Va convoca părţile semnatare la şedinţele comisiilor de dialog social în care se discută probleme referitoare la finanţarea învăţământului, precum şi la calitatea actului educaţional la nivel judeţean.

2. Consiliul judeţean :

- Va defalca, cu sprijinul şi asistenţa tehnică a inspectoratului şcolar şi a direcţiei judeţene a finanţelor publice sumele alocate, pentru finanţarea unităţilor de învăţământ preuniversitar, prin Legea bugetului de stat;
- Cu prilejul elaborării propriului proiect de buget va solicita fiecărei unităţi de învăţământ special din raza sa teritorială să transmită proiectele de bugete întocmite cu identificarea tuturor categoriilor de venituri şi cheltuieli, finanţate din bugetul consiliului judeţean şi/sau de la bugetul de stat, însoţite de notele de fundamentare.
- Va verifica dacă proiectele de buget transmise de unităţile de învăţământ special sunt întocmite cu respectarea prevederilor legale în materie, iar în cazul constatării unor erori în modul de elaborare, le va restitui pentru refacere.
- La întocmirea propriului proiect de buget va ţine seama de solicitările unităţilor şcolare din învăţământul special pe care le finanţează şi va urmări:
- cuprinderea şi asigurarea tuturor drepturilor salariale care se cuvin personalului din învăţământul special conform legislaţiei în vigoare şi contractului colectiv de muncă aplicabil (CCM Ramură învăţământ sau, acolo unde există, contractul colectiv de muncă încheiat la nivel de inspectorat şcolar);
- plata la timp a drepturilor salariale ale personalului din învăţământul special;
- cuprinderea şi asigurarea acoperirii cheltuielilor materiale, investiţii, plata la timp a furnizorilor de utilităţi, etc;
- cuprinderea şi asigurarea cheltuielilor de navetă pentru personalul din învăţământul special care îndeplineşte condiţiile prevăzute de contractul colectiv de muncă aplicabil.
- După repartizarea sumelor defalcate de la bugetul de stat şi adoptarea propriului buget, va asigura, deschiderea în timp util a creditelor bugetare, pentru toate unităţile de învăţământ special pe care le finanţează precum şi, în limita posibilităţilor, suplimentarea fondurilor defalcate de la bugetul de stat, pe titluri de venituri şi cheltuieli;
- Cu prilejul rectificărilor de buget, va urmări, cu prioritate, acoperirea capitolelor de venituri şi cheltuieli deficitare ale unităţilor de învăţământ special, inclusiv suplimentarea fondurilor defalcate de la bugetul de stat
- Adoptarea măsurilor de sancţionare a propriilor salariaţi care se fac vinovaţi de întârzieri în deschiderea finanţării pentru unităţile de învăţământ special din raza sa teritorială.
- Se va implica activ, alături de conducerile unităţilor de învăţământ special în buna organizare a procesului instructiv-educativ, pentru a se asigura desfăşurarea acestuia în condiţii optime şi creşterea calităţii actului educaţional.
- Va asigura, în limita posibilităţilor, suplimentarea bugetelor consiliilor locale, în scopul îmbunătăţirii finanţării unităţilor de învăţământ preuniversitar din judeţ.
- Se va implica în soluţionarea problemelor apărute pe plan local referitoare la decontarea cheltuielilor de navetă pentru personalul didactic calificat căruia i se decontează cheltuielile cu naveta la şi de la locul de muncă.
- Se va implica activ, alături de celelalte părţi, în buna organizare a procesului instructiv-educativ, pentru a se asigura desfăşurarea acestuia în condiţii optime şi creşterea calităţii actului educaţional la nivel judeţean;

3. Inspectoratul şcolar:

- Va asigura, la solicitarea conducerilor unităţilor de învăţământ, asistenţă tehnică de specialitate, cu prilejul elaborării proiectelor de buget ale acestora;
- Va desfăşura, la sesizarea celorlalte părţi, anchete referitoare la încălcarea, la nivelul unităţilor de învăţământ, a prevederilor legale referitoare la finanţarea învăţământului preuniversitar de stat;
- Va colabora cu celelalte părţi în vederea rezolvării eficiente a tuturor problemelor care apar pe

parcursul execuţiei bugetare în finanţarea învăţământului preuniversitar.

4. Organizaţiile sindicale reprezentative:

- Vor colabora cu celelalte părţi semnatare pe toată perioada elaborării proiectelor de buget şi a rectificării acestora, precum şi pe parcursul exerciţiului bugetar.
- Vor sprijini conducerile inspectoratului şcolar şi ale unităţilor de învăţământ în relaţia permanentă cu Prefectura, Consiliul judeţean şi Consiliile locale.

ANEXĂ 3.2

PROIECT CADRU PROTOCOL

Consiliul Local Unitatea de învăţământ Sindicatul reprezentativ

....

În temeiul prevederilor art.38 din Contractul Colectiv de Muncă Unic la Nivel de I.Ş.J. Covasna, înregistrat la D.M.F.E.Ş. Covasna sub nr.....
se încheie astăzi..... prezentul protocol, între:

1. Consiliul Local....., cu sediul în....., reprezentat prin primar .....,
2. Unitatea de învăţământ....., cu sediul în.....
reprezentată prin director.....,
3. Sindicatul(denumirea)....., cu sediul în .....
reprezentat prin lider.....

Părţile, de comun acord, convin să-şi asume următoarele **obligaţii:**

1. Consiliul Local :

- Cu prilejul elaborării propriului proiect de buget va solicita fiecărei unităţi de învăţământ din raza sa teritorială să transmită proiectele de bugete întocmite cu identificarea tuturor categoriilor de venituri şi cheltuieli, finanţate din bugetul local şi/sau de la bugetul de stat(cote defalcate din TVA în bugetul local), însoţite de notele de fundamentare.
- Va verifica dacă proiectele de buget transmise de unităţile de învăţământ sunt întocmite cu respectarea prevederilor legale în materie, iar în cazul constatării unor erori în modul de elaborare, le va restitui pentru refacere.
- La întocmirea propriului proiect de buget va ţine seama de solicitările unităţilor şcolare pe care le finanţează şi va urmări:
- cuprinderea şi asigurarea tuturor drepturilor salariale care se cuvin personalului din învăţământ conform legislaţiei în vigoare şi contractului colectiv de muncă aplicabil (CCM Ramură învăţământ sau, acolo unde există, contractul colectiv de muncă încheiat la nivel de inspectorat şcolar);
- cuprinderea şi asigurarea acoperirii cheltuielilor materiale, investiţii, precum şi decontarea la timp a facturilor emise de furnizorii de utilităţi, etc;
- cuprinderea şi asigurarea cheltuielilor de navetă pentru personalul din învăţământ care îndeplineşte condiţiile prevăzute de contractul colectiv de muncă aplicabil.
- După repartizarea sumelor defalcate de la bugetul de stat şi adoptarea propriului buget, va asigura, deschiderea în timp util a creditelor bugetare, pentru toate unităţile de învăţământ pe care le

finanţează precum şi, în limita posibilităţilor, suplimentarea fondurilor defalcate de la bugetul de stat, pe titluri de venituri şi cheltuieli;

- plata la timp a drepturilor salariale ale personalului din învăţământ, respectiv, chenzina I- în data de....., chenzina a II-a- în data de.....;
- Cu prilejul rectificărilor de buget, va urmări, cu prioritate, acoperirea capitolelor de venituri şi cheltuieli deficitare ale unităţilor de învăţământ, inclusiv suplimentarea fondurilor defalcate de la bugetul de stat în bugetele locale
- Adoptarea măsurilor de sancţionare a propriilor salariaţi care se fac vinovaţi de întârzieri în deschiderea finanţării pentru unităţile de învăţământ din raza sa teritorială.
- Se va implica activ, alături de conducerile unităţilor de învăţământ în buna organizare a procesului instructiv-educativ, pentru a se asigura desfăşurarea acestuia în condiţii optime şi creşterea calităţii actului educaţional.

2. Unitatea de învăţământ:

- Cu prilejul elaborării propriului proiect de buget va înainta, în timp util, consiliului local - ordonator principal de credite - proiectul de buget întocmit cu identificarea tuturor categoriilor de venituri şi cheltuieli, finanţate din bugetul local şi/sau de la bugetul de stat, însoţit de notele de fundamentare. În vederea elaborării proiectului de buget, dacă apar dificultăţi, va solicita sprijinul şi asistenţa tehnică a compartimentelor de specialitate ale inspectoratului şcolar judeţean.
- La solicitarea consiliului local, va reface proiectul de buget, transmis anterior, cu respectarea prevederilor legale în materie.
- La întocmirea propriului proiect de buget conducerea unităţii de învăţământ şi compartimentul de specialitate vor urmări:
- cuprinderea sumelor necesare pentru asigurarea tuturor drepturilor salariale care se cuvin personalului propriu, conform legislaţiei în vigoare şi contractului colectiv de muncă aplicabil (CCM Ramură învăţământ sau, acolo unde există, contractul colectiv de muncă încheiat la nivel de inspectorat şcolar);
- cuprinderea sumelor necesare pentru acoperirea cheltuielilor materiale, investiţii, precum şi decontarea la timp a facturilor emise de furnizorii de utilităţi, etc;
- cuprinderea sumelor aferente cheltuielilor de navetă pentru personalul propriu care îndeplineşte condiţiile prevăzute de contractul colectiv de muncă aplicabil.
- După repartizarea sumelor defalcate de la bugetul de stat şi adoptarea bugetului local, va solicita Consiliului local în a cărui rază îşi are sediul deschiderea, în timp util, a creditelor bugetare, precum şi suplimentarea fondurilor alocate, indiferent de sursa de finanţare, dacă au apărut cheltuieli neprevăzute la momentul elaborării proiectului de buget al şcolii.
- Cu prilejul rectificărilor de buget, va solicita suplimentarea fondurilor alocate iniţial, indiferent de sursa de finanţare, în vederea acoperirii tuturor capitolelor de venituri şi cheltuieli deficitare .
- Adoptarea măsurilor de sancţionare a propriilor salariaţi care se fac vinovaţi de întârzieri în solicitarea, către consiliul local, a deschiderii finanţării.
- Se obligă să ia toate măsurile necesare pentru buna organizare a procesului instructiv-educativ în vederea desfăşurării acestuia în condiţii optime şi a creşterii calităţii actului educaţional, colaborând permanent cu Consiliul local, ordonator principal de credite.

3. Organizaţia sindicală

- Va colabora cu conducerea unităţii de învăţământ pe toată perioada elaborării proiectului de buget al şcolii şi a rectificării acestuia, precum şi pe parcursul exerciţiului bugetar.
- Va sprijini conducerea unităţii de învăţământ în relaţia permanentă cu Consiliul local.

Părţile convin ca, în vederea corectei finanţări a unităţilor de învăţământ şi a bunei desfăşurări a procesului instructiv-educativ, să se întrunească trimestrial sau ori de câte ori este nevoie în cadrul comisiei locale de proiectare şi analiză a execuţiei bugetare.

Această comisie tripartită va analiza situaţiile transmise de unităţile de învăţământ din raza lor teritorială şi va adopta măsurile ce se impun pentru eliminarea disfuncţiilor constatate.

Comisia este formată din minim 5 membri, dintre care:

- Primarul - preşedinte;
- Şef serviciu contabilitate al primăriei;
- Directorul/directorii unităţii/unităţilor de învăţământ;
- Contabilul/contabilii şcolii/şcolilor;
- Liderul sindical/liderii organizaţiilor sindicale din şcoală/şcoli.

ANEXA 4

REGULAMENTUL
privind organizarea si funcţionarea comisiilor paritare

Comisiile paritare, la orice nivel vor fi compuse dintr-un număr egal de reprezentanţi ai patronatului si federaţiilor sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de munca, respectiv ai sindicatelor afiliate acestora, desemnaţi de fiecare parte in termen de 14 zile de la data intrării în vigoare a contractelor colective de muncă.

Comisia paritară este împuternicită să analizeze şi să rezolve totalitatea problemelor ce apar în aplicarea contractului colectiv de muncă, la solicitarea uneia dintre părţi.

Comisia paritară la nivelul Ministerului Educaţiei , Cercetării şi Tineretului pune în discuţie şi adoptă hotărâri privind modul de aplicare a legislaţiei specifice învăţământului, precum şi toate aspectele ce privesc reforma, organizarea şi desfăşurarea procesului de învăţământ.

Comisiile se vor întruni lunar sau la cererea oricărei părţi, în termen de cel mult cinci (5) zile lucrătoare de la înregistrarea cererii. Comisia paritară funcţionează valabil în prezenţa a cel puţin ¾ din totalul membrilor şi ia hotărâri cu majoritatea simplă a voturilor celor prezenţi.

La nivelul unităţilor şi instituţiilor de învăţământ, timpul de munca afectat activităţii comisiei paritare se recunoaşte ca timp de lucru efectiv prestat.

Comisia va fi prezidată, alternativ, de către un reprezentant al fiecărei părţi, ales în şedinţa respectivă.

Hotărârea adoptata potrivit punctelor 2 si 3 este obligatorie pentru părţile contractante.

Secretariatul comisiilor va fi asigurat de patronat, care are în sarcină cheltuielile de birotică.

Prin grija secretariatului comisiei paritare, le vor fi puse la dispoziţie sindicatelor copii ale proceselor verbale si ale hotărârilor adoptate.

Procesele verbale ale Comisiilor paritare vor fi puse la dispoziţia sindicatelor intr-un termen maxim de 7 zile lucrătoare.

ANEXA 5

LISTA
instituţiilor şi a unităţilor de învăţământ beneficiare ale contractului colectiv de muncă unic la nivel de I.Ş.J. Covasna

I.Inspectoratul Şcolar al Judeţului Covasna

Organ descentralizat de specialitate al Ministerului Educaţiei, Cercetării şi Tineretului în a cărui subordine funcţionează unităţile de învăţământ, cele conexe, unităţi pentru activitatea extraşcolară şi cluburi sportive şcolare.

ANEXA 6

Procedura de stabilire a numărului membrilor de sindicat

1.Conducerile unităţilor/instituţiilor de învăţământ prevăzute în anexa nr.5 vor certifica pe baza tabelelor nominale sub semnătura liderului / liderilor de sindicat numărul membrilor de sindicat conform următoarei adeverinţe tip:

ADEVERINŢĂ

Unitatea/ instituţia de învăţământ/ .....
Sediul: judeţul....., localitatea.....
Strada.....
Nr. înregistrare.....

Numărul total al salariaţilor din unitate:.....
Numărul total al membrilor de sindicat cărora li se reţine cotizaţia conform art. 24 din Legea nr. 54/2003..... din care:

- .....membri ai organizaţiei sindicale afiliată la F.S.L.I.
- .....membri ai organizaţiei sindicale afiliată la F.E.N.
- .....membri ai organizaţiei sindicale afiliată la F.S.I.I. „Spiru Haret"
- .....membri ai organizaţiei sindicale afiliată la F. N.S. „Alma Mater"

Director/Decan Secretar,

Reprezentantul(ii) organizaţiei/organizaţiilor sindicale

2. Inspectorul şcolar general/directorul unităţilor şi instituţiilor de învăţământ prevăzute în anexa 5, pe baza adeverinţelor emise de conducerile unităţilor/instituţiilor de învăţământ din judeţ/ de la nivelul instituţiei/unităţii de învăţământ, va certifica numărul membrilor sindicatelor afiliate la cele patru federaţii sindicale existenţi la nivel judeţean/unitate/instituţie de învăţământ prevăzute în anexa 5, pe baza următoarei adeverinţe tip:

ADEVERINŢĂ

Inspectoratul Şcolar.....
Sediul: judeţul....., Localitatea....., Strada....., Nr.....
Nr. înregistrare.....

Numărul total al salariaţilor existenţi la nivel judeţean/unitate/.....
Numărul total al membrilor de sindicat cărora li se reţine cotizaţia conform art.24 din Legea nr.

54/2003..... din care:

- .....membri ai organizaţiei sindicale afiliată la F.S.L.I.
- .....membri ai organizaţiei sindicale afiliată la F.E.N.
- .....membri ai organizaţiei sindicale afiliată la F.S.I. „Spiru Haret"
- .....membri ai organizaţiei sindicale afiliată la F.N.S. „Alma Mater"

Inspector şcolar general/Director,

Reprezentantul(ii) organizaţiei/organizaţiilor sindicale

3. Antetul şi sigla federaţiei

Hotărârea judecătorească de dobândire a personalităţii juridice Hotărârea judecătorească de constatare a reprezentativităţii			
Nr.crt.	Judeţul	Denumirea sindicatului	Numărul membrilor de sindicat

Total membri:

Preşedinte,