CONTRACTUL COLECTIV DE MUNCĂ UNIC LA NIVEL DE SECTOR DE NEGOCIERE COLECTIVĂ ÎNVĂȚĂMÂNT PREUNIVERSITAR

M.M.F.T.S.S. - U.P.D.S.P.S.
Nr. 1104
Data 09.07.2025

În temeiul drepturilor garantate de Constituţia României, al art. 96 alin. (2) şi art. 105 din Legea nr. 367/2022 privind dialogul social, cu modificările şi completările ulterioare – denumită în continuare, în cuprinsul prezentului contract, Legea nr.367/2022 – şi al pct. 49 din anexa la H.G. nr. 171/2023 privind stabilirea sectoarelor de negociere colectivă şi a codurilor CAEN aferente acestora,

A intervenit următorul Contract Colectiv de Muncă Unic la Nivel de Sector de Negociere Colectivă Învăţământ Preuniversitar – denumit în continuare, în cuprinsul prezentului contract, C.C.M.U.N.S.N.C.I.P. – între:

1. Ministerul Educației și Cercetării;
2. Federaţiile sindicale reprezentative din învăţământul preuniversitar:
   - Federaţia Sindicatelor Libere din Învăţământ;
   - Federaţia Sindicatelor din Educaţie „SPIRU HARET".

CAPITOLUL I
Dispoziţii generale

Art. 1. Părţile contractante recunosc şi acceptă pe deplin că sunt egale şi libere în negocierea C.C.M.U.N.S.N.C.I.P. şi se obligă să respecte prevederile acestuia.

Art. 2 (1) Termenul angajator desemnează:

- Ministerul Educației și Cercetării, reprezentat prin ministru;
- Inspectoratele şcolare, reprezentate prin inspectori şcolari generali;
- Unităţile de învăţământ preuniversitar, reprezentate prin directori;
- Alte instituţii şi unităţi ale învăţământului preuniversitar, subordonate Ministerului Educaţiei și Cercetării sau inspectoratelor şcolare, reprezentate prin directori.

(2) Termenul unitate, în conformitate cu prevederile art.1 pct. 21 din Legea nr. 367/2022, desemnează:

- Unităţile de învăţământ preuniversitar;
- Inspectoratele şcolare, Ministerul Educației și Cercetării, alte instituţii şi unităţi ale învăţământului preuniversitar, subordonate acestora.

(3) Termenii „angajat" și „salariat" desemnează persoana fizică ce prestează muncă pentru şi sub autoritatea unuia dintre angajatorii prevăzuţi la alin.(1), în schimbul unei remuneraţii denumite salariu, în baza unui contract individual de muncă, încheiat pe perioadă nedeterminată/determinată şi care beneficiază de drepturile prevăzute de lege, precum şi de prevederile contractului colectiv de muncă aplicabil.

(4) În cuprinsul prezentului contract colectiv de muncă, începând cu data reorganizării, sintagma „*inspectorat școlar*" se înlocuiește cu sintagma „*direcţia de învățământ*", iar sintagma „*inspector școlar general*" se înlocuiește cu sintagma „*director general*".

Art. 3 (1) C.C.M.U.N.S.N.C.I.P. are ca scop stabilirea, în condiţiile legii, a drepturilor şi obligaţiilor reciproce ale angajatorului şi angajaţilor membri de sindicat, precum şi condiţiile specifice de muncă şi urmăreşte promovarea şi garantarea unor relaţii de muncă echitabile, de natură să asigure protecţia socială a angajaţilor.

(2) Drepturile salariale ale angajaților se stabilesc prin lege în limita bugetelor de venituri și cheltuieli aprobate și nu pot constitui obiect al negocierilor în contractele colective de muncă la nivel de sector de activitate/grup de unități/unitate/instituție, nici nu pot fi modificate prin acestă

(3) În ceea ce priveşte condiţiile specifice de muncă, determinate conform legii, drepturile şi obligaţiile părţilor se vor stabili prin contractele colective de muncă încheiate la nivelul inspectoratelor şcolare şi al celorlalte unităţi şi instituţii prevăzute în Anexa nr.3, avându-se în vedere prevederile prezentului contract colectiv de muncă. Angajatorul are toate drepturile şi obligaţiile care decurg din legislaţia în vigoare şi din prezentul contract colectiv de muncă.

(4) Părţile contractante garantează aplicarea clauzelor prezentului C.C.M.U.N.S.N.C.I.P. pentru membrii sindicatelor afiliate la federaţiile sindicale semnatare ale acestuia.

Art. 4 (1) Părţile se obligă ca, în perioada de aplicare a prezentului contract colectiv de muncă, să nu iniţieze şi să nu susţină promovarea unor acte normative sau a altor dispoziţii care ar conduce la diminuarea drepturilor ce decurg din legislaţia specifică învăţământului, în vigoare la data înregistrării contractului, precum şi din prezentul C.C.M.U.N.S.N.C.I.P., fără consultarea federaţiilor sindicale semnatare ale prezentului contract.

(2) Ministerul Educației și Cercetării se obligă să nu iniţieze niciun act normativ şi/sau act administrativ cu caracter normativ care priveşte relaţiile de muncă şi sistemul naţional de învăţământ, fără discutarea acestora în cadrul comisiilor tehnice create la nivel de minister, din care fac parte şi reprezentanţii federaţiilor sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv, urmată de consultarea acestora în cadrul comisiei de dialog social de la nivelul ministerului.

(3) Eventualele completări ale prezentului C.C.M.U.N.S.N.C.I.P. vor face obiectul unor noi negocieri.

Art. 5 (1) Prezentul contract colectiv de muncă produce efecte pentru toţi angajaţii din sectorul de negociere colectivă învăţământ preuniversitar, conform art. 101 alin. (1) lit. c) din Legea nr. 367/2022.

(2) Negocierea contractului colectiv de muncă la nivel de grup de unităţi constituit la nivelul inspectoratului şcolar se face de organizaţiile sindicale împuternicite de federaţiile sindicale reprezentative la nivel de sector de negociere colectivă, semnatare ale prezentului contract colectiv, în conformitate cu dispoziţiile art. 102 alin. (4) din Legea nr. 367/2022, coroborate cu cele ale art. 108 din prezentul contract.

(3) Negocierea contractului colectiv de muncă la nivel de unitate/instituţie prevăzută în Anexa nr.3 se face de către organizaţiile sindicale afiliate şi împuternicite de federaţiile semnatare ale prezentului contract şi/sau organizaţiile sindicale reprezentative la nivel de unitate, potrivit art. 54 alin. (1) lit. C) din Legea nr. 367/2022. În situaţia în care nu există organizaţii sindicale la nivel de unitate, negocierea colectivă se face de către reprezentanţii salariaţilor, potrivit legii.

Art. 6 (1) Drepturile angajaţilor prevăzute în prezentul contract colectiv nu pot să reprezinte cauza reducerii altor drepturi colective sau individuale care sunt recunoscute de legislaţia în vigoare.

(2) În situaţiile în care, în privinţa drepturilor ce decurg din prezentul C.C.M.U.N.S.N.C.I.P., 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 în sensul favorabil salariaţilor.

Art. 7 (1) Drepturile și obligațiile personalului din învățământ sunt reglementate prin Legea învățământului preuniversitar nr.198/2023, cu modificările şi completările ulterioare (denumită în continuare, în cuprinsul prezentului contract, *Legea nr.198/2023*), precum și prin orice alte acte normative și/sau administrative cu caracter normativ aplicabile în materie.

(2) Orice propunere de modificare a legislaţiei în vigoare privind drepturile şi obligaţiile personalului din învăţământ nu poate fi făcută fără consultarea federaţiilor sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă în cadrul comisiei de dialog social sau, după caz, în cadrul comisiei paritare de la nivelul ministerului.

CAPITOLUL II
Încheierea, executarea, modificarea, suspendarea şi încetarea contractului colectiv de muncă

Art. 8 (1) Prezentul contract colectiv de muncă se încheie pe o durată de doi ani şi intră în vigoare la data înregistrării acestuia, cu posibilitatea de prelungire.

(2) Dacă niciuna dintre părţi nu are iniţiativa renegocierii lui anterior expirării, contractul se prelungeşte de drept, în condiţiile legii.

Art. 9 (1) Clauzele prezentului contract colectiv de muncă pot fi modificate pe parcursul executării lui ori de câte ori convin toate părţile semnatare, în conformitate cu prevederile art. 116 din Legea nr. 367/2022.

(2) Fiecare federaţie sindicală semnatară poate cere modificarea prezentului contract numai cu acordul scris al celeilalte federaţii semnatare.

(3) Cererea de modificare se aduce la cunoştinţă Ministerului Educaţiei și Cercetării, în scris, cu cel puţin 15 zile înainte de data propusă pentru începerea negocierii. În termen de 5 zile de la primirea cererii federaţiilor sindicale semnatare ale prezentului contract, Ministerul Educației și Cercetării îşi exprimă acordul scris privind modificarea clauzelor contractului.

(4) În perioada de depunere a cererii de modificare şi pe perioada negocierilor în vederea modificării contractului, Ministerul Educației și Cercetării 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, precum şi să nu efectueze concedieri colective sau individuale din motive neimputabile salariaţilor. Federaţiile sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă se obligă să nu declanşeze conflicte colective de muncă, conform Legii nr. 367/2022.

(5) Modificările aduse contractului colectiv de muncă se consemnează într-un act adiţional, semnat de toate părţile care au încheiat prezentul contract. Actul adiţional se transmite în scris Ministerului Muncii, Familiei, Tineretului și Solidarității Sociale şi tuturor părţilor semnatare, producând efecte de la data înregistrării la acest minister.

Art. 10. Aplicarea contractului colectiv de muncă poate fi suspendată prin acordul de voinţă al părţilor sau în caz de forţă majoră.

Art. 11. Prezentul contract colectiv de muncă încetează:

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

Art. 12 (1) Pentru rezolvarea problemelor care apar în aplicarea prevederilor prezentului contract colectiv de muncă, în termen de 30 de zile de la intrarea în vigoare a prezentului contract, se constituie comisii paritare la toate nivelurile – Ministerul Educației și Cercetării, inspectorate școlare, unități și instituții prevăzute în Anexa nr. 3 – care sunt împuternicite să interpreteze prevederile contractelor colective de muncă, în funcție de condițiile concrete, la solicitarea oricăreia dintre părți. În situația în care angajatorul nu procedează la constituirea comisiei paritare în termen de 30 de zile, inițiativa constituirii aparține organizației/organizațiilor sindicale, angajatorul fiind obligat să dea curs solicitării acesteia/acestora în termen de 5 zile de la înregistrare.

(2) Hotărârile comisiilor paritare sunt obligatorii pentru părţi şi vor fi aduse la cunoştinţa salariaţilor prin afişarea la sediul inspectoratelor şcolare, unităţilor/instituţiilor prevăzute în Anexa nr.3 la prezentul contract, după caz. Nerespectarea actelor administrative emise în baza hotărârilor comisiei paritare atrage răspunderea disciplinară a persoanei/persoanelor vinovate.

(3) Atribuţiile, componenţa, organizarea şi funcţionarea comisiilor paritare sunt stabilite prin Regulamentul-cadru – anexă la prezentul contract colectiv de muncă, precum şi prin regulamentele comisiilor paritare – anexe la contractele colective de muncă încheiate la nivelul inspectoratelor școlare, unităţilor/instituţiilor prevăzute în Anexa nr.3. În situaţia în care nu

există contract colectiv de muncă la nivelul inspectoratului şcolar/unităţii/instituţiei, se aplică în mod corespunzător prevederile Regulamentului-cadru, anexă la prezentul contract.

(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, părţile contractului au dreptul de a se adresa instanţelor judecătoreşti, în conformitate cu prevederile legale.

(5) Dreptul organizaţiilor sindicale de a se adresa direct instanţelor de judecată este garantat, prevederile alin. (4) neconstituind o procedură prealabilă.

Art. 13 (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. 14 (1) Durata normală a timpului de muncă este, de regulă, de 8 ore/zi, 40 ore/săptămână. La cererea angajatului și cu aprobarea angajatorului, repartizarea timpului de muncă poate fi inegală în cele 5 zile lucrătoare, în funcţie de specificul muncii prestate.

(2) Prin repartizare inegală a timpului de muncă se înţelege posibilitatea ca, pentru 4 zile lucrătoare, timpul de muncă să fie mai mare de 8 ore, iar în cea de-a cincea zi lucrătoare timpul de muncă să fie redus, fără a se depăşi 40 de ore/săptămână.

(3) Pentru personalul didactic de predare, norma didactică de predare-învăţare-evaluare şi de instruire practică şi de evaluare curentă este cea prevăzută de art.207 din Legea nr. 198/2023.

(4) În unităţile de învăţământ, evidenţa activităţii desfăşurate de cadrele didactice se ţine prin intermediul unei singure condici de prezenţă, pentru norma didactică de predare-învăţare-evaluare şi de instruire practică şi de evaluare curentă a preşcolarilor şi a elevilor în clasă prevăzută de art. 207 alin. (1) lit. a) din Legea nr. 198/ 2023. Activităţile prevăzute la art. 207 alin.(1) lit. b)-f) din Legea nr. 198/2023 se pot desfășura și în afara locului de muncă (biblioteci, centre de informare și documentare, casele corpului didactic, domiciliu etc.), precum și on-line.

Art. 15 (1) Calculul numărului de posturi se stabileşte pe unităţi/instituţii prevăzute în Anexa nr.3 de către inspectoratele şcolare, ca medie pe judeţ/municipiul Bucureşti, iar posturile se distribuie în funcţie de volumul şi de complexitatea activităţii acestora, după consultarea organizaţiilor sindicale afiliate la federaţiile sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă, cu încadrare în numărul maxim de posturi aprobat de inspectoratul şcolar şi în bugetul aprobat al unității/instituției.

(2) Fiecare unitate de învățământ beneficiază de servicii de consiliere școlară în vederea prevenirii și combaterii violenței în spațiul școlar, a consumului de droguri etc.

Art. 16. Dispoziţiile art.15 se aplică în mod corespunzător şi unităţilor de învăţământ special şi special integrat.

Art. 17 (1) În funcţie de condiţii, în unităţile şi instituţiile prevăzute în Anexa nr.3, comisiile paritare de la nivelul acestora pot conveni asupra unui program flexibil de lucru/program de lucru inegal, precum şi asupra modalităţilor concrete de aplicare a acestuia, fără afectarea activității instructiv-educative.

(2) Orele de începere şi de terminare a programului de lucru se stabilesc prin Regulamentul intern al fiecărei unităţi/instituţii de învăţământ prevăzute în Anexa nr.3 la prezentul contract colectiv de muncă.

(3) Stabilirea programului flexibil de lucru/a programului de lucru inegal nu afectează drepturile prevăzute în contractul colectiv de muncă aplicabil.

(4) La solicitarea salariaţilor, angajatorul poate stabili programe individualizate de muncă, ce presupun un mod de organizare flexibil a timpului de muncă, inclusiv pe o durată limitată în timp. Prin „mod de organizare flexibil a timpului de lucru" se înţelege posibilitatea salariaților de adaptare a programului de lucru, a programelor de muncă flexibile, a

programelor individualizate de muncă sau a unor programe de muncă cu timp redus de lucru. Programele individualizate de muncă pot presupune şi împărţirea timpului de muncă în două perioade: o perioadă fixă – în care personalul se află simultan la locul de muncă – şi o perioadă variabilă, mobilă – în care salariatul îşi alege orele de sosire şi de plecare, cu respectarea timpului de muncă zilnic.

(5) Orice refuz al angajatorului de stabilire a unui program individualizat de muncă se motivează în scris, în termen de 5 zile lucrătoare de la primirea solicitării.

(6) Atunci când programul individualizat de muncă are o durată limitată, salariatul are dreptul de a reveni la programul de muncă iniţial, la sfârşitul perioadei convenite. Salariatul are dreptul să revină la programul iniţial anterior încheierii perioadei convenite, în cazul schimbării circumstanţelor care au condus la stabilirea programului individualizat.

(7) În situaţii temeinic motivate, dovedite cu documente justificative, angajaţii au dreptul de a beneficia de modificări ale programului de lucru stabilit. Prin documente justificative se înţelege orice document emis de o autoritate/instituţie publică, în exercitarea atribuţiilor care îi revin, pe baza căruia se face dovada imposibilităţii respectării, de către angajat, a programului de lucru al unităţii/instituţiei prevăzute în Anexa nr.3.

(8) Pentru liderii organizaţiilor sindicale din unităţile/instituţiile prevăzute în Anexa nr.3, afiliate la federaţiile semnatare ale prezentului contract, la solicitarea acestora, comisia paritară stabileşte un program de lucru flexibil/inegal, astfel încât să li se permită şi desfăşurarea activităţii sindicale.

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

Art. 18. Angajatorul este obligat ca, în măsura în care este posibil, să ia în considerare cererile salariaților angajați cu fracție de normă/post de a fi încadrați cu normă/post întreagă/întreg sau pe fracție mai mare de normă/post, dacă apar norme sau fracţiuni de norme vacante de aceeaşi specialitate sau specialităţi înrudite, respectiv posturi ori fracțiuni de posturi de același fel şi dacă întrunesc condiţiile pentru ocuparea acestora, fără a depăși un post întreg sau o normă întreagă, conform legii.

Art. 19 (1) Angajaţii pot fi solicitaţi să presteze ore suplimentare numai cu acordul lor. Durata maximă legală a timpului de muncă prestat în baza unui contract individual de muncă nu poate depăşi 48 de ore pe săptămână, inclusiv orele suplimentare.

(2) Prin excepţie, durata timpului de muncă poate fi prelungită peste 48 de ore pe săptămână, care includ şi orele suplimentare, cu condiţia ca media orelor de muncă, calculată pe o perioadă de referinţă de patru luni calendaristice, să nu depăşească 48 de ore pe săptămână.

(3) Pentru prevenirea sau înlăturarea efectelor unor calamităţi naturale ori în alte cazuri de forţă majoră, angajaţii au obligaţia de a presta munca suplimentară, la solicitarea angajatorului.

(4) Orele suplimentare prestate în condiţiile alin. (1) de către personalul din învăţământul preuniversitar se compensează prin ore libere plătite în următoarele 90 de zile calendaristice după efectuarea acestora. În cazul în care compensarea muncii suplimentare cu timp liber corespunzător nu este posibilă în următoarele 90 de zile după efectuarea acesteia, orele suplimentare se vor plăti cu un spor aplicat la salariul de bază, dacă legislația în vigoare permite această plată.

(5) Numărul total de ore suplimentare prestate de un angajat nu poate depăşi 360 de ore anual. În cazul prestării de ore suplimentare peste un număr de 180 de ore anual, este necesar acordul sindicatului afiliat uneia dintre federaţiile sindicale semnatare ale prezentului contract, al cărui membru este angajatul.

Art. 20. Personalul de conducere, de îndrumare şi control beneficiază, în condiţiile legii, de prevederile art.19 din prezentul contract.

Art. 21 (1) Angajaţii care efectuează cel puţin 3 ore de muncă de noapte beneficiază, în condiţiile legii, de un spor la salariu de 25% din salariul de bază.

(2) Se consideră muncă desfăşurată în timpul nopţii munca prestată în intervalul cuprins între orele 22.00 - 06.00.

(3) Angajaţii care urmează să desfăşoare cel puţin 3 ore de muncă de noapte sunt supuşi unui examen medical gratuit, la încheierea contractului de muncă şi, după aceea, periodic, conform legislaţiei în vigoare.

(4) Potrivit reglementărilor legale în materie, angajatorii asigură fondurile necesare efectuării examinărilor medicale prevăzute la alin.(3). Pentru unităţile de învăţământ preuniversitar de stat, unităţile de învăţământ special şi CJRAE/CMBRAE fondurile sunt asigurate de către consiliile locale/judeţene, după caz, din finanţarea complementară, iar pentru unităţile/instituţiile din subordinea Ministerului Educaţiei și Cercetării fondurile se asigură de către acesta.

(5) Angajaţii 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 didactic auxiliar şi personalul administrativ au dreptul la o pauză de masă de 20 minute, care se include în programul de lucru.

(2) Programul de efectuare a pauzei de masă se stabileşte prin Regulamentul intern al fiecărui angajator.

Art. 23 (1) Angajații care renunță la concediul legal pentru creșterea copilului în vârstă de până la 1 an, 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 și vechimea în învățământ/muncă.

(2) Concediul legal pentru creşterea copilului în vârstă de până la 1 an, 2 ani, respectiv 3 ani constituie vechime în învăţământ/specialitate/muncă, indiferent de perioada în care angajatul s-a aflat în concediul respectiv.

Art. 24 (1) Angajaţii care au în îngrijire copii bolnavi în vârstă de până la 7 ani au dreptul la reducerea programului de lucru cu până la 1/2 normă, fără afectarea calităţii de salariat şi vechimii integrale în învăţământ/muncă.

(2) Angajaţii care au în îngrijire copii cu dizabilităţi care au împlinit vârsta de 3 ani au dreptul la un concediu pentru îngrijirea copilului până la vârsta de 7 ani, potrivit art. 31 din Ordonanţa de urgenţă a Guvernului nr. 111/2010 privind concediul şi indemnizaţia lunară pentru creşterea copiilor, cu modificările şi completările ulterioare, după cum urmează:

a) în continuarea concediului pentru creşterea şi îngrijirea copilului de până la 3 ani;

b) oricând, până la împlinirea de către copil a vârstei de 7 ani.

(3) Pe durata concediului pentru îngrijirea copilului cu dizabilităţi până la vârsta de 7 ani, angajatului cadru didactic i se suspendă contractul individual de muncă în conformitate cu dispoziţiile art.51 alin. (1) lit. b) din Legea nr. 53/2003 privind Codul muncii, republicată, cu modificările şi completările ulterioare – denumită în continuare, în cuprinsul prezentului contract, Codul muncii – şi i se rezervă postul/catedra pe durata suspendării.

(4) Angajaţii care beneficiază de concediul şi indemnizaţia pentru îngrijirea copilului cu afecţiuni grave până la împlinirea vârstei de 16 ani, prevăzute de art.26 alin.(1^1) din Ordonanţa de urgenţă a Guvernului nr. 158/2005, cu modificările şi completările ulterioare, beneficiază de rezervarea postului/catedrei pe durata acestui concediu.

(5) Angajaţii care au în întreţinere un copil cu dizabilitate (gravă sau accentuată) şi care se ocupă efectiv de îngrijirea acestuia beneficiază de program de lucru redus la 4 ore/zi până la împlinirea de către copil a vârstei de 18 ani, la solicitarea acestora, precum şi de celelalte drepturi prevăzute de art.32 din Ordonanţa de urgenţă a Guvernului nr.111/2010, cu modificările şi completările ulterioare.

(6) Angajaţii încadraţi cu contract individual de muncă cu timp parţial beneficiază de vechimea în muncă/învăţământ corespunzătoare unei norme întregi.

(7) Salariații care îngrijesc pacienți cu afecțiuni oncologice beneficiază de concediu și indemnizație pentru îngrijirea pacientului. Durata de acordare a concediului și a indemnizației

este de cel mult 45 de zile calendaristice într-un interval de 1 an, pentru fiecare pacient, conform legii.

Art. 25 (1) Angajatorii au obligaţia de a acorda salariatelor gravide dispensă pentru consultaţii prenatale în limita a maxim 16 ore pe lună, fără a le fi afectate drepturile salariale.

(2) În baza recomandării medicului de familie, salariata gravidă care nu poate îndeplini durata normală de muncă din motive de sănătate, a sa sau a fătului său, are dreptul la reducerea cu o pătrime a duratei normale de muncă, cu menţinerea veniturilor salariale, suportate integral din fondul de salarii al angajatorului.

(3) Salariatele care beneficiază de dispoziţiile alin.(1) sunt obligate să facă dovada că au efectuat controalele medicale pentru care s-au învoit.

Art. 26 (1) 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 delegate, nu vor fi detaşate şi, după caz, nu vor fi concediate pentru motive care nu ţin de persoana salariatei, respectiv nu vor face obiectul restrângerii de activitate – cu excepţia situaţiei în care postul/catedra este unic(ă) la nivelul unităţii/instituţiei prevăzute în Anexa nr.3 – decât cu acordul lor.

(2) La solicitarea comisiei de sănătate şi securitate în muncă, angajatorul are obligaţia să evalueze riscurile pe care le presupune locul de muncă al salariatei care anunţă că este însărcinată, precum şi al salariatei care alăptează şi să le informeze cu privire la acestea.

(3) Salariatele menţionate la alin.(1) beneficiază şi de măsurile de protecţie prevăzute de Ordonanţa de urgenţă a Guvernului nr.96/2003 privind protecţia maternităţii la locurile de muncă, aprobată prin Legea nr.25/2004, cu modificările şi completările ulterioare.

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

(2) În fiecare săptămână, angajaţii 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 prevăzute în Anexa nr.3, se vor stabili condiţiile în care zilele de repaus vor fi acordate în alte zile ale săptămânii.

(4) Sunt sărbători legale și alte zile nelucrătoare:

- zilele de repaus săptămânal;
- 1 şi 2 ianuarie;
- 6 ianuarie – Botezul Domnului – Boboteaza;
- 7 ianuarie – Soborul Sfântului Proroc Ioan Botezătorul;
- 24 ianuarie – Ziua Unirii Principatelor Române;
- Vinerea Mare, ultima zi de vineri înaintea Paştelui;
- prima, a doua zi şi a treia zi de Paşti;
- 1 Mai;
- 1 Iunie;
- 5 Iunie – Ziua Naţională a Învăţătorului;
- prima şi a doua zi de Rusalii;
- 15 august – Adormirea Maicii Domnului;
- 5 Octombrie – Ziua Mondială a Educaţiei;
- 30 Noiembrie – Sfântul Apostol Andrei cel Întâi Chemat, Ocrotitorul României;
- 1 Decembrie;
- 25 și 26 decembrie;
- două zile lucrătoare pentru fiecare dintre cele 3 sărbători religioase anuale, declarate astfel de cultele religioase legale, altele decât cele creştine, pentru persoanele aparţinând acestor culte;
- alte zile care precedă şi/sau care succedă zilelor de sărbătoare legală în care nu se lucrează, stabilite prin hotărâre a Guvernului.

(5) Pentru angajaţii care aparţin de un cult religios legal, creştin, zilele libere pentru Vinerea Mare – ultima zi de vineri înaintea Paştelui, prima, a doua şi a treia zi de Paşti, prima şi a doua zi de Rusalii se acordă în funcţie de data la care sunt celebrate de acel cult. Angajaţii care au beneficiat de zilele libere pentru Vinerea Mare – ultima zi de vineri înaintea Paştelui, prima, a doua şi a treia zi de Paşti, prima şi a doua zi de Rusalii, atât la datele stabilite pentru cultul religios legal, creştin, de care aparţin, cât şi pentru alt cult creştin vor recupera zilele libere suplimentare pe baza unui program stabilit de angajator.

(6) În cazul în care, din motive justificate, angajaţii prestează activitate în zile nelucrătoare/zile de sărbătoare legală, aceştia beneficiază de 2 zile libere pentru fiecare zi lucrată în zilele de repaus săptămânal/sărbătoare legală, acordate în următoarele 30 de zile calendaristice.

(7) Prevederile legale privind prestarea muncii suplimentare şi a muncii în zile de repaus săptămânal sau în zilele de sărbătoare legală de către personalul din sectorul bugetar se aplică şi personalului din învăţământ, în măsura în care nu există prevederi speciale.

Art. 28 (1) Dreptul la concediu de odihnă este garantat de lege şi se acordă inclusiv pentru activitatea desfăşurată de salariaţii încadraţi cu contract individual de muncă, în regim de cumul.

(2) Pentru personalul didactic de conducere, de îndrumare și control din inspectoratele școlare, pentru personalul de conducere din din unitățile de învățământ și unități de educatie extrascolare, inclusiv casele corpului didactic și centrele de resurse și asistență educațională, pentru personalul didactic auxiliar și personalul administrativ, concediul de odihnă se acordă în funcție de vechimea în muncă, astfel:

- până la 5 ani vechime – 21 de zile lucrătoare;
- între 5 și 15 ani vechime – 25 de zile lucrătoare;
- peste 15 ani vechime – 28 de zile lucrătoare.

(3) Perioada de efectuare a concediului de odihnă pentru fiecare angajat se stabileşte de către consiliul de administraţie al unităţii/instituţiei prevăzute în Anexa nr.3, împreună cu reprezentantul organizaţiei sindicale afiliate la una dintre federaţiile sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă, al cărei membru este angajatul, în funcţie de interesul învăţământului şi al celui în cauză, în primele două luni ale anului şcolar/calendaristic. La programarea concediilor de odihnă ale angajaților, se va asigura efectuarea propriu-zisă a zilelor de concediu de odihnă cuvenite, inclusiv pentru activitatea desfășurată în cumul. La programarea concediilor de odihnă ale angajaţilor, se va ţine seama, dacă este posibil, şi de specificul activităţii celuilalt soţ.

(4) Cadrele didactice beneficiază de un concediu de odihnă de 62 de zile lucrătoare, conform legislației în vigoare.

(5) Cadrul didactic care, pe parcursul unui an şcolar, îşi desfăşoară activitatea succesiv în mai multe unităţi/instituţii de învăţământ în baza unor contracte individuale de muncă distincte, are dreptul la concediu de odihnă la fiecare dintre acestea, proporțional cu perioada lucrată. Concediul de odihnă și indemnizația aferentă se acordă de către fiecare unitate/instituţie în parte, în timpul vacanțelor școlare intermodulare existente în perioada lucrată.

(6) În cazul în care programarea concediilor se face fracţionat, angajatorul este obligat să stabilească programarea astfel încât fiecare salariat să efectueze într-un an calendaristic cel puţin 10 zile lucrătoare de concediu neîntrerupt.

(7) Pentru salariații încadrați în două sau mai multe unităţi de învăţământ, la solicitarea acestora, programarea concediilor de odihnă se realizează astfel încât perioada să fie aceeași la toți angajatorii, în măsura în care acest lucru este posibil.

(8) La stabilirea duratei concediului de odihnă anual, perioadele de incapacitate temporară de muncă, cele aferente concediului de maternitate, concediului paternal, concediului de risc maternal, concediului pentru îngrijirea copilului bolnav, concediului de

îngrijitor şi perioada absenţei de la locul de muncă în condiţiile art.152 din Codul muncii şi art.160 alin.(1) din Legea nr.367/2022 se consideră perioade de activitate prestată.

(9) Indemnizaţia de concediu de odihnă nu poate fi mai mică decât salariul de bază, majorările/creşterile salariului de bază, indemnizaţiile şi sporurile cu caracter permanent respectiv indemnizaţia pentru zone izolate și sporul de suprasolicitare neuropsihică pentru perioada concediului. Aceasta reprezintă media zilnică a drepturilor salariale mai sus menţionate, corespunzătoare fiecărei luni calendaristice în care se efectuează concediul de odihnă, multiplicată cu numărul zilelor de concediu şi se acordă angajatului cu cel puţin 5 zile înainte de plecarea în concediul de odihnă, la solicitarea scrisă a acestuia, înregistrată la secretariatul unităţii/instituţiei de învăţământ, cu cel puţin 30 de zile înainte de data plecării în concediu. Indemnizaţia se acordă şi pentru activitatea desfăşurată de angajaţii încadraţi cu contract individual de muncă, în regim de cumul.

(10) Personalul didactic de conducere, de îndrumare și control, didactic auxiliar și personalul administrativ beneficiază de un concediu de odihnă suplimentar între 3 și 7 zile lucrătoare, care se adaugă la durata concediului de odihnă stabilită conform tranșelor de vechime, potrivit alin.(2). Durata exactă a concediului suplimentar se stabilește în comisia paritară de la nivelul unității/instituției prevăzute în Anexa nr.3.

(11) Sărbătorile legale în care nu se lucrează, precum şi zilele libere plătite nu se includ în durata concediului de odihnă anual.

(12) În situaţia în care incapacitatea temporară de muncă sau concediul de maternitate, concediul de risc maternal ori concediul pentru îngrijirea copilului bolnav, concediul de îngrijitor sau absenţa de la locul de muncă în condiţiile art.152^2 din Codul muncii a survenit în timpul efectuării concediului de odihnă anual, acesta se întrerupe, urmând ca angajatul să efectueze restul zilelor de concediu după ce a încetat situaţia de incapacitate temporară de muncă, de maternitate, de risc maternal, de îngrijire a copilului bolnav ori cea de absenţă de la locul de muncă, respectiv a încetat concediul de îngrijitor, iar, când nu este posibil, urmează ca zilele neefectuate să fie reprogramate.

(13) Angajatul are dreptul la concediu de odihnă anual şi în situaţia în care incapacitatea temporară de muncă se menţine, în condiţiile legii, pe întreaga perioadă a unui an calendaristic, angajatorul fiind obligat să acorde concediul de odihnă anual într-o perioadă de 18 luni începând cu anul următor celui în care acesta s-a aflat în concediu medical.

(14) Angajaţii care lucrează în condiţii grele, periculoase sau vătămătoare, nevăzătorii, alte persoane cu handicap, tinerii sub vârsta de 18 ani beneficiază de un concediu de odihnă suplimentar de 6 zile lucrătoare, în condiţiile legii.

(15) Personalul didactic care însoţeşte copiii în tabere sau la altfel de activităţi care se organizează în perioada vacanţelor şcolare se află în activitate, dar nu mai mult de 16 zile calendaristice pe an școlar.

(16) Compensarea în bani a concediului de odihnă neefectuat este permisă numai în cazul încetării contractului individual de muncă, cu respectarea legislației în vigoare.

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

a) căsătoria salariatului – 5 zile lucrătoare;

b) naşterea unui copil – 10 zile lucrătoare, la care se adaugă 15 zile lucrătoare dacă a urmat un curs de puericultură (concediu paternal); prevederea se aplică pentru fiecare copil nou-născut, respectiv pentru fiecare copil adoptat;

c) căsătoria unui copil – 5 zile lucrătoare;

d) decesul soţului/soţiei, copilului, părinţilor, bunicilor, fraţilor, surorilor, socrilor, cumnaților salariatului sau al altor persoane aflate în întreţinere – 5 zile lucrătoare;

e) schimbarea locului de muncă cu schimbarea domiciliului/reşedinţei – 5 zile lucrătoare;

f) schimbarea domiciliului – 3 zile lucrătoare;

g) îngrijirea sănătăţii copilului – 2 zile lucrătoare (pentru familiile cu 1 copil sau 2 copii), respectiv 3 zile lucrătoare (pentru familiile cu 3 sau mai mulţi copii);

h) în cazul în care salariata urmează o procedură de fertilizare „in vitro" – 5 zile lucrătoare;

i) donarea de sânge – o zi lucrătoare, respectiv ziua donării.

j) în cazul salariaților care au calitatea de membri ai birourilor electorale ale secțiilor de votare sau de operatori de calculator ai acestora – o zi lucrătoare, respectiv ziua următoare votării, pe baza adeverinței eliberate în acest sens de către biroul electoral de circumscripţie judeţeană, biroul electoral de circumscripţie al sectorului municipiului Bucureşti sau Autoritatea Electorală Permanentă, după caz;

k) o zi liberă plătită/săptămână, dar nu mai multe de 30 de zile pe an calendaristic, pentru salariații cu afecțiuni medicale grave (prevăzute în Anexa nr.8 la Normele de aplicare a Ordonanței de urgență a Guvernului nr.158/2005 privind concediile și asigurările sociale de sănătate, aprobate prin Ordinul comun al ministrului sănătății și președintelui CNAS nr. 15/2018/1311/2017) sau afecțiuni cronice, confirmate prin documente medicale, ce necesită tratament medical periodic efectuat în regim de internare de zi;

l) alte zile libere plătite, instituite ca atare prin legislația în vigoare.

(2) Concediul paternal se acordă la cerere, în primele 8 săptămâni de la naşterea copilului. La cerere se anexează copia certificatului de naştere al copilului, din care rezultă calitatea de tată a angajatului care solicită acest concediu. Acordarea concediului paternal nu este condiţionată de perioada de activitate prestată sau de vechimea în muncă a salariatului. Perioada concediului paternal constituie vechime în muncă şi/sau în învăţământ şi se are în vedere la stabilirea drepturilor ce se acordă în raport cu acestea.

(3) În situaţiile în care evenimentele familiale deosebite sau situațiile prevăzute la alin.(1) intervin în perioada efectuării concediului de odihnă, acesta se suspendă şi va continua după efectuarea zilelor libere plătite sau va fi reprogramat, conform prevederilor legale în vigoare.

(4) Personalul din învăţământ poate beneficia, pentru rezolvarea unor situaţii personale deosebite, dovedite cu documente justificative, de zile libere plătite, pe bază de învoire colegială. Angajatul care solicită acordarea acestor zile libere plătite are obligaţia de a-şi asigura suplinirea cu personal calificat, care nu va fi remunerat. Cererea de învoire colegială se depune la registratura unităţii/instituţiei, cu indicarea numelui şi prenumelui persoanei care asigură suplinirea pe perioada învoirii. Cererea se soluţionează în maximum 24 de ore.

(5) Zilele libere prevăzute la alin.(1) lit.g) se acordă la cererea unuia dintre părinţi/reprezentanţi legali ai copilului, justificate ulterior cu acte doveditoare din partea medicului de familie al copilului, din care să rezulte controlul medical efectuat; cererea se depune cu cel puţin 15 zile lucrătoare înainte de vizita la medic şi este însoţită de o declaraţie pe propria răspundere că în anul respectiv celălalt părinte sau reprezentant legal nu a solicitat zilele lucrătoare libere şi nici nu le va solicita. În situaţia producerii unui eveniment medical neprevăzut, părintele are obligaţia de a prezenta actele medicale doveditoare în termen de 3 zile lucrătoare de la data producerii evenimentului.

(6) Personalul didactic de predare care asigură suplinirea în cazul cadrelor didactice, prevăzute la alin.(1) este remunerat în regim de plata cu ora.

(7) Cadrele didactice care redactează teza de doctorat sau lucrări în interesul învăţământului pe bază de contract de cercetare ori de editare au dreptul la 6 luni de concediu plătit, o singură dată, cu aprobarea consiliului de administraţie al unităţii de învăţământ, fără a putea desfăşura în acest interval activităţi didactice retribuite în regim de plată cu ora. În funcţie de opţiunea cadrului didactic, cele 6 luni de concediu plătit se pot acorda într-un singur an şcolar sau în ani şcolari diferiţi, consecutiv sau fracţionat.

(8) În situaţiile în care un cadru didactic nu poate presta orele de predare-învăţare-evaluare din motive de incapacitate temporară de muncă, orele respective sunt suplinite de alte cadre didactice cu excepția personalului degrevat de activitatea de predare așa cum este definit la art.208 alin.(11) din Legea nr.198/2023, respectiv a celui cu norma redusă cu 2 ore, conform art.207 alin.(11) din Legea nr.198/2023. Directorul unităţii de învăţământ are obligaţia să emită decizii de încadrare în regim de plată cu ora pentru cadrele didactice suplinitoare şi

să încheie cu acestea contracte individuale de muncă în regim de plată cu ora, salarizarea realizându-se pentru întreaga activitate suplinită.

Art.30 (1) Angajatorul are obligaţia acordării concediului de îngrijitor salariatului în vederea oferirii de către acesta de îngrijire sau sprijin personal unei rude (fiu, fiică, mamă, tată sau soţ/soţie) sau unei persoane care locuieşte în aceeaşi gospodărie cu angajatul şi care are nevoie de îngrijire sau sprijin ca urmare a unei probleme medicale grave, cu o durată de 10 zile lucrătoare într-un an calendaristic, la solicitarea scrisă a salariatului.

(2) Perioada concediului de îngrijitor nu se include în durata concediului de odihnă anual şi constituie vechime în muncă şi în specialitate.

(3) Angajaţii care beneficiază de concediul de îngrijitor sunt asiguraţi, pe această perioadă, în sistemul asigurărilor sociale de sănătate fără plata contribuţiei, iar perioada concediului de îngrijitor constituie stagiu de cotizare pentru stabilirea dreptului la indemnizaţie de şomaj şi indemnizaţie pentru incapacitate temporară de muncă.

Art.31 (1) Angajatul are dreptul de a absenta de la locul de muncă, cel mult 10 zile lucrătoare pe an calendaristic/an școlar, în situaţii neprevăzute, determinate de o situaţie de urgenţă familială cauzată de boală sau de accident, care fac indispensabilă prezenţa imediată a salariatului, în condiţiile informării prealabile a angajatorului şi cu recuperarea perioadei absentate până la acoperirea integrală a duratei normale a programului de lucru al salariatului.

(2) Angajatorul şi salariatul stabilesc de comun acord modalitatea de recuperare a perioadei de absenţă.

Art.32 (1) Pentru rezolvarea unor situaţii personale, angajaţii au dreptul la concedii fără plată, a căror durată însumată nu poate depăşi 20 de zile lucrătoare pe an calendaristic; aceste concedii nu afectează vechimea în învăţământ.

(2) Angajaţii care urmează, completează, îşi finalizează studiile, precum şi cei care se prezintă la concursul pentru ocuparea unui post sau unei funcţii 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 nu afectează vechimea în învăţământ/muncă.

(3) Personalul didactic titular care, din proprie inițiativă solicită să se specializeze, ori să continue studiile, are dreptul la concediu fără plată. Durata totală a acestuia nu poate depăși 3 (trei) ani într-un interval de 7 ani.

(4) Angajaţii pot beneficia şi de alte concedii fără plată, pe durate determinate, stabilite prin acordul părţilor, dar nu mai mult de 1 an.

(5) Cadrele didactice titulare au dreptul la concediu fără plată pe timp de un an şcolar, o dată la 10 ani, cu aprobarea consiliului de administraţie al unităţii de învăţământ/inspectoratului şcolar (în cazul personalului didactic de conducere, de îndrumare şi de control), cu rezervarea postului didactic/catedrei pe perioada respectivă.

(6) Personalul didactic auxiliar şi personalul administrativ/contractual încadrat cu contract individual de muncă pe durată nedeterminată are dreptul la concediu fără plată pe o perioadă de un an calendaristic, o dată la 10 ani de activitate în învăţământ, cu aprobarea consiliului de administraţie al instituţiei/unităţii prevăzute în Anexa nr.3, cu rezervarea postului pe perioada respectivă.

(7) Concediile prevăzute la alin.(5) și (6) pot fi acordate și anterior împlinirii a 10 ani de vechime. În funcție de opțiunea salariatului, aceste concedii se pot acorda într-un singur an școlar sau în ani școlari/calendaristici diferiți, consecutiv sau fracționat. Salariații prevăzuți la alin.(4) și (5) cu peste 10 ani vechime în învățământ care nu și-au valorificat acest drept pot beneficia de concediul fără plată și cumulat, în doi ani școlari, în baza unei declarații pe proprie răspundere că nu li s-a acordat acest concediu de la data angajării până la momentul cererii.

Art.33 (1) Pe lângă concediul paternal prevăzut la art.29 alin.(1) lit.b) din prezentul contract, tatăl are dreptul la un concediu de cel puţin o lună din perioada totală a concediului pentru creşterea copilului, în conformitate cu dispoziţiile art.11 lit.a) din Ordonanţa de urgenţă

a Guvernului nr.111/2010, cu modificările şi completările ulterioare. De acest drept beneficiază şi mama, în situaţia în care tatăl este beneficiarul concediului pentru creşterea copilului.

(2) În cazul decesului părintelui aflat în concediu pentru creşterea şi îngrijirea copilului, celălalt părinte, la cererea sa, beneficiază de concediul rămas neutilizat la data decesului.

CAPITOLUL IV
Salarizarea şi alte drepturi salariale

Art.34 (1) În scopul salarizării şi acordării celorlalte drepturi băneşti prevăzute de legislaţia în vigoare şi de prezentul contract colectiv de muncă, părţile contractante vor stabili fondurile şi vor identifica sursele de finanţare, înainte de adoptarea legii bugetului de stat, precum şi în vederea modificării ulterioare a acesteia.

(2) Salarizarea personalului din învăţământ se realizează în conformitate cu dispoziţiile legale în vigoare. Personalul din învăţământ beneficiază de un salariu lunar care cuprinde salariul de bază, indemnizaţii, sporuri, precum şi celelalte elemente ale sistemului de salarizare prevăzute de lege.

Art.35 (1) Personalul din învăţământ beneficiază, conform prevederilor legale în vigoare, şi de următoarele drepturi:

a) decontarea cheltuielilor de transport la şi de la locul de muncă, pentru personalul didactic care are domiciliul sau reşedinţa în afara localităţii unde se află sediul unităţii/instituţiei prevăzute în Anexa nr.3;

b) o indemnizaţie de instalare, în cuantum de un salariu de bază, potrivit art.23 din H.G. nr.281/1993, cu modificările ulterioare, suportată din bugetul autorităților administratiei publice locale;

c) indemnizaţie de hrană, pentru perioada lucrată;

d) spor de 15% din salariul de bază aflat în plată pentru persoanele cu handicap grav sau accentuat;

e) majorarea de 10% prevăzută de art.8 din Anexa nr.I, Capitolul I, Subcapitolul II:B din Legea-cadru nr.153/2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice, cu modificările și completările ulterioare, inclusiv pentru personalul didactic de predare pensionat încadrat pe post în educația timpurie și învățământul primar în regim de plata cu ora;

f) tichete de creşă;

g) vouchere de vacanţă;

h) decontarea contravalorii dispozitivelor vizuale de corecție (ochelarilor de vedere/lentilelor de vedere), în limita sumei de 500 de lei, pentru salariații care, în îndeplinirea atribuțiilor de serviciu, lucrează cu un monitor, potrivit Hotărârii Guvernului nr.64/2025; decontarea se supota din bugetul administrației publice locale.

(2) Personalul din învăţământ beneficiază de deducerea instituită la art.78 alin.(2) lit.a) pct.v) din Codul fiscal – respectiv contravaloarea abonamentelor pentru utilizarea facilităţilor sportive în vederea practicării sportului şi educaţiei fizice cu scop de întreţinere, profilactic sau terapeutic oferite de furnizori ale căror activităţi sunt încadrate la codurile CAEN 9311 (Activităţi ale bazelor sportive), 9312 (Activităţi ale cluburilor sportive) sau 9313 (Activităţi ale centrelor de fitness), precum şi contravaloarea abonamentelor, oferite de acelaşi furnizor care acţionează în nume propriu sau în calitate de intermediar, ce includ atât servicii medicale, cât şi dreptul de a utiliza facilităţile sportive, în vederea practicării sportului şi educaţiei fizice cu scop de întreţinere, profilactic sau terapeutic, plătite de salariaţi – în limita echivalentului în lei a 100 euro anual pentru fiecare persoană. Instituţiile/unităţile de învăţământ prevăzute în Anexa nr.3 au obligaţia de a opera deducerea respectivă, în baza documentelor justificative prezentate de angajaţi.

(3) Unităţile/instituţiile prevăzute în Anexa nr.3 sunt obligate să calculeze şi să transmită inspectoratului școlar şi/sau ordonatorului principal de credite sumele necesare pentru plata drepturilor salariale stabilite prin hotărâri judecătoreşti definitive, potrivit legii.

(4) Angajatorii care, din vina lor, nu acordă salariaţilor drepturile prevăzute la alin.(1)-(3) pot fi sancţionaţi disciplinar, conform legii.

Art. 36. Personalul didactic auxiliar şi personalul administrativ va fi promovat la următoarea treaptă profesională/grad profesional prin examen, conform legii.

Art. 37 (1) Părţile contractante convin ca personalul din învăţământ să beneficieze de o diplomă de fidelitate, pentru întreaga activitate desfăşurată în învăţământ, cu menţiuni personalizate, înmânată angajaţilor care se pensionează în prezenţa colectivului din unitate/instituţie.

(2) Personalul didactic cu rezultate excelente în activitatea didactică, educativă şi ştiinţifică poate primi diplome, decoraţii, ordine, medalii, titluri, în conformitate cu dispoziţiile art.218 din Legea nr.198/2023.

Art. 38 (1) Drepturile băneşti cuvenite angajaţilor se plătesc lunar, până la data de 14 a lunii în curs, pentru luna precedentă, înaintea oricăror altor obligaţii ale unităţilor/instituţiilor prevăzute în Anexa nr.3 la prezentul contract.

(2) Salariul este confidenţial, unitatea/instituţia având obligaţia de a lua măsurile necesare pentru asigurarea confidenţialităţii. Confidenţialitatea salariilor nu poate fi opusă organizaţiilor sindicale, în strictă legătură cu interesele acestora şi în relaţia lor directă cu angajatorul.

(3) În vederea executării obligațiilor prevăzute la alin.(1) și (2), unitatea/instituția va înmâna lunar, în mod individual, un document din care să reiasă drepturile salariale cuvenite și modalitatea de calcul a acestora, indiferent de modul de plată – denumit „fluturaș de salariu". Refuzul nejustificat de eliberare a fluturașului de salariu constituie abatere disciplinară.

(4) Persoanele care se fac vinovate de întârzierea plății drepturilor bănești cu mai mult de 3 zile lucrătoare, precum și cele care refuză să calculeze sumele stabilite prin hotărâri judecătorești definitive răspund disciplinar potrivit legislației în vigoare.

(5) Ministerul Educației și Cercetării, inspectoratele școlare, unitățile administrației publice locale și unitățile/instituțiile prevăzute în Anexa nr.3, în condițiile legii, depun toate diligențele necesare pentru plata la timp a salariilor. De asemenea, alături de unitățile administrației publice locale urmăresc modul în care se derulează execuția bugetară pentru unitățile/instituțiile subordonate, potrivit competențelor legale, în funcție de categoriile de cheltuieli pe care le finanțează.

Art. 39 (1) Nerespectarea încadrării în bugetul trimestrial aprobat, inclusiv cu respectarea numărului maxim de posturi finanțate din fonduri publice astfel încât să se asigure plata integrală a drepturilor de natură salarială atrage răspunderea, conform legii.

(2) Neacordarea, cu vinovăție, de către conducătorii unităților/instituțiilor prevăzute în Anexa nr.3 a drepturilor reglementate de prezentul contract colectiv de muncă reprezintă abatere disciplinară.

CAPITOLUL V
Sănătatea şi securitatea în muncă

Art. 40 (1) Părţile se obligă ca, în termen de 60 de zile de la înregistrarea prezentului contract, să realizeze un program concret de măsuri pentru aplicarea riguroasă a sistemului instituţionalizat prin legislaţia în vigoare, în scopul ameliorării permanente a condiţiilor de muncă.

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

(3) În cadrul responsabilităţilor care le revin potrivit Legii nr.319/2006 a securităţii şi sănătăţii în muncă, cu modificările şi completările ulterioare, unităţile/instituţiile prevăzute în Anexa nr.3 au obligaţia să ia măsurile necesare pentru: asigurarea securităţii şi protecţia sănătăţii lucrătorilor, prevenirea riscurilor profesionale, informarea şi instruirea lucrătorilor şi asigurarea cadrului organizatoric şi a mijloacelor necesare securităţii şi sănătăţii în muncă.

(4) Unităţile/instituţiile prevăzute în Anexa nr.3 vor asigura, pe cheltuiala lor, cadrul organizatoric pentru instruirea, testarea şi perfecţionarea profesională a angajaţilor cu privire la normele de sănătate şi securitate în muncă.

(5) La angajarea unui salariat sau la schimbarea locului de muncă sau a felului muncii, acesta va fi instruit şi testat efectiv cu privire la riscurile pe care le presupune noul său loc de muncă şi la normele privind sănătatea şi securitatea în muncă, pe care este obligat să le cunoască şi să le respecte în procesul muncii.

(6) În cazul în care, în procesul muncii, intervin schimbări care impun aplicarea unor noi norme de sănătate şi securitate în muncă, salariaţii vor fi instruiţi în conformitate cu noile norme.

Art. 41 (1) Locurile de muncă se clasifică în locuri de muncă cu condiţii normale, deosebite şi speciale, conform Legii nr.360/2023 privind sistemul public de pensii, cu modificările şi completările ulterioare.

(2) Locurile de muncă cu condiţii deosebite sunt stabilite în conformitate cu prevederile Hotărârii Guvernului nr.1014/2015 privind metodologia de reînnoire a avizelor de încadrare a locurilor de muncă în condiţii deosebite, cu modificările şi completările ulterioare.

(3) Locurile de muncă cu condiţii speciale sunt stabilite în conformitate cu prevederile Hotărârii Guvernului nr.924/2017 pentru stabilirea procedurii de reevaluare a locurilor de muncă în condiţii speciale, reevaluate potrivit prevederilor art.30 alin.(2) din Legea nr.263/2010, cu modificările şi completările ulterioare.

Art. 42 (1) Unităţile/instituţiile prevăzute în Anexa nr.3 împreună cu organizaţiile sindicale afiliate la federaţiile sindicale semnatare ale prezentului contract vor nominaliza locurile de muncă în vederea încadrării acestora în locuri de muncă cu condiţii deosebite sau speciale, în condiţiile legii.

(2) Unităţile/instituţiile prevăzute în Anexa nr.3 împreună cu organizaţiile sindicale afiliate la federaţiile sindicale semnatare ale prezentului contract vor evalua, în condiţiile legii, locurile de muncă nominalizate la alin.(1).

(3) Unităţile/instituţiile prevăzute în Anexa nr.3 au obligaţia de a depune la casa teritorială de pensii 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 angajaţilor care îşi desfăşoară activitatea în locuri de muncă în condiţii deosebite se face de către unitatea/instituţia prevăzută în Anexa nr.3 împreună cu organizaţiile sindicale afiliate la federaţiile sindicale semnatare ale prezentului contract.

(5) Unităţile/instituţiile prevăzute în Anexa nr.3 sunt obligate 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 realizează cu îndeplinirea tuturor criteriilor menţionate în Hotărârea Guvernului nr.924/2017.

Art. 43 (1) Pentru prestarea activităţii în locuri de muncă cu condiţii periculoase sau vătămătoare, angajaţii beneficiază, după caz, în condiţiile legii, de: sporuri la salariul de bază, durată redusă a timpului de lucru, alimentaţie specifică, concedii suplimentare, reducerea vârstei de pensionare, echipamente şi materiale de protecţie gratuite.

(2) Angajaţii care folosesc în mod obişnuit un echipament cu ecran de vizualizare pe o durată semnificativă a timpului normal de lucru, cel puţin 50% din timpul de lucru, beneficiază de examene medicale corespunzătoare ale ochilor şi vederii la angajare, ulterior, la intervale regulate, precum şi ori de câte ori apar tulburări de vedere care pot fi cauzate de activitatea la ecranul de vizualizare.

Art. 44 (1) Conducerile unităților de învățământ preuniversitar de stat au obligația de a solicita autorităților administrației publice locale să asigure condiții de muncă corespunzătoare în spațiile școlare aflate în proprietatea și/sau administrarea autorităților locale.

(2) Unităţile/instituţiile prevăzute în Anexa nr.3 vor asigura, pe cheltuiala lor, echipamente de protecţie, instruirea şi testarea angajaţilor cu privire la normele de sănătate şi securitate a muncii. În acest scop, conducerile unităţilor/instituţiilor prevăzute în Anexa nr.3 vor prevedea în proiectele de buget sumele necesare pentru achiziţionarea echipamentelor de protecţie şi vor solicita ordonatorilor principali de credite alocarea la timp a fondurilor necesare.

(3) La cererea organizaţiilor sindicale afiliate la federaţiile semnatare ale prezentului contract, unităţile/instituţiile prevăzute în Anexa nr.3 vor face dovada solicitării sumelor necesare pentru achiziţionarea echipamentelor de protecţie, în cadrul comisiei paritare.

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

(5) Încălcarea dispoziţiilor legale privitoare la sănătatea şi securitatea în muncă 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, în condiţiile legii.

Art. 45 (1) La nivelul fiecărei unităţi/instituţii prevăzute în Anexa nr.3 se constituie comisia de securitate şi sănătate în muncă, cu scopul de a asigura implicarea angajaţilor în elaborarea şi aplicarea deciziilor în domeniul sănătăţii şi securităţii în muncă. Modalitatea de constituire a acesteia şi timpul de muncă afectat activităţii în comisiile de securitate şi sănătate în muncă – considerat timp efectiv lucrat – vor fi prevăzute în contractele colective de muncă încheiate la nivelul unităţilor/instituţiilor prevăzute în Anexa nr.3 la prezentul contract.

(2) Prin contractele colective de muncă încheiate la nivelul unităţilor/instituţiilor prevăzute în Anexa nr.3 se vor prevedea măsuri concrete în aplicarea dispoziţiilor Legii nr.319/2006. Timpul aferent acestor activităţi, inclusiv orele de instructaj, este salarizat corespunzător.

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

(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 regulamentul intern şi se aduce la cunoştinţa angajaţilor prin comunicare şi instruire directă de către angajator, precum şi prin afişare la sediul unităţii/instituţiei.

Art. 46 (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 pentru:

- amenajarea ergonomică a locului de muncă;
- asigurarea condiţiilor de mediu – iluminat, microclimat în limitele indicilor de confort termic prevăzuţi de lege, aerisire, umiditate, zgomot, 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, videoproiector, aparatură audio-video, table şi mijloace de scris nepoluante/ecologice etc.;
- asigurarea materialelor necesare personalului didactic în vederea desfăşurării în bune condiţii a procesului instructiv-educativ;
- 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 unităţile/instituţiile prevăzute în Anexa nr.3 şi organizaţiile sindicale afiliate la federaţiile

semnatare ale prezentului contract, împreună cu autorităţile administraţiei publice locale în a căror proprietate/administrare se afla spatiile scolare respective.

Art. 47. La începutul fiecărui an şcolar, inspectoratele şcolare prezintă, în condiţiile legii, raportul privind starea învăţământului preuniversitar.

Art. 48 (1) Unităţile/instituţiile prevăzute în Anexa nr.3 vor organiza, la încadrarea în muncă şi ori de câte ori este nevoie, examinarea medicală a angajaţilor, în scopul de a constata dacă aceştia sunt apţi pentru prestarea activităţii. Examinarea medicală este gratuită pentru angajaţi, unităţile/instituţiile asigurând prin buget fondurile necesare pentru efectuarea examenului medical.

(2) Pentru angajaţii din unităţile de învăţământ preuniversitar de stat, unităţile de învăţământ special şi CJRAE/CMBRAE fondurile necesare pentru efectuarea examinărilor medicale obligatorii sunt asigurate de către consiliile locale/judeţene, după caz, din finanţarea complementară. Pentru angajaţii din unităţile/instituţiile din subordinea Ministerului Educaţiei și Cercetării, fondurile se asigură de către acesta.

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

(4) Unităţile/instituţiile prevăzute în Anexa nr.3 sunt obligate să asigure fondurile şi condiţiile efectuării tuturor serviciilor medicale profilactice necesare pentru supravegherea sănătăţii angajaţilor, aceştia nefiind implicaţi în niciun fel în costurile aferente acestor servicii. Unitățile de învățământ preuniversitar/speciale de stat au obligația să solicite fonduri cu această destinație de la consiliul local/consiliul județean.

(5) 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, cu consultarea federaţiilor sindicale semnatare, între Ministerul Educației și Cercetării şi Ministerul Sănătăţii, în termen de 60 de zile de la înregistrarea prezentului contract. Analizele medicale se vor realiza gratuit, în baza trimiterii medicului de familie, în policlinicile şi unităţile spitaliceşti menţionate în protocol. Personalul din învăţământ beneficiază de completarea gratuită a dosarelor de sănătate de către medicul de medicină a muncii, sumele necesare fiind asigurate, în condiţiile legii, de către angajator.

(6) Personalul din învăţământ beneficiază de vaccinare gratuită împotriva bolilor infecto-contagioase, în caz de epidemii.

Art. 49. În vederea asigurării sumelor necesare efectuării examinărilor medicale periodice, inclusiv a examinării medicale a angajaţilor care desfăşoară cel puţin 3 ore de muncă de noapte, în proiectul de buget al fiecărei unităţi/instituţii prevăzute în Anexa nr.3, la finanţarea complementară, se vor prevedea sumele pentru aceste examinări, în conformitate şi cu dispoziţiile art.140 alin.(2) lit.d) din Legea nr.198/2023.

Art. 50. Unităţile/instituţiile prevăzute în Anexa nr.3 au obligaţia să asigure accesul angajaţilor la serviciul medical de medicină a muncii, prin încheierea de contracte cu cabinete specializate de medicină a muncii, în condiţiile legii, în termen de 60 de zile de la aprobarea bugetelor acestora.

Art. 51 (1) Ministerul Educației și Cercetării se obligă ca, împreună cu Ministerul Sănătăţii, să stabilească incompatibilităţile de ordin medical cu funcţia didactică şi să elaboreze nomenclatorul bolilor profesionale pentru personalul din învăţământ, în termen de 6 luni de la intrarea în vigoare a prezentului contract.

(2) Declararea bolilor profesionale se face de către direcţia de sănătate publică judeţeană/a municipiului Bucureşti din care face parte medicul de medicina muncii care a efectuat cercetarea în vederea declarării cazurilor de îmbolnăvire profesională, în conformitate cu dispoziţiile legale în vigoare.

Art. 52 (1) Unităţile/instituţiile prevăzute în Anexa nr.3 vor încadra sau menţine în funcţie/pe post persoanele cu handicap fizic sau neuromotor, în cazul în care acestea sunt apte pentru îndeplinirea obligaţiilor de serviciu.

(2) Unităţile/instituţiile prevăzute în Anexa nr.3 asigură, cu prioritate, trecerea angajaţilor care au recomandare medicală în alte locuri de muncă, pe posturi vacante şi, după caz, reconversia profesională a acestora, în condiţiile legii.

(3) Indemnizaţia pentru incapacitate temporară de muncă generată de boli profesionale sau accidente de muncă se suportă potrivit Ordonanţei de urgenţă a Guvernului nr.158/2005 privind concediile şi indemnizaţiile de asigurări sociale de sănătate, aprobate prin Legea nr. 399/2006, cu modificările şi completările ulterioare.

Art. 53 (1) Personalului din învățământ care își desfășoară activitatea în altă localitate decât localitatea de domiciliu/reședință i se decontează cheltuielile de navetă la și de la locul de muncă, de către autoritățile administrației publice locale, la solicitarea consiliului de administrație al unității/instituției prevăzute în Anexa nr.3, în condițiile legii.

(2) În cazul în care nu există mijloace de transport în comun pentru localităţile prevăzute la alin.(1), transportul angajaţilor se poate asigura cu microbuzele care realizează transportul elevilor, pe rutele de transport ale elevilor.

(3) Cadrele didactice de sprijin şi itinerante care îşi desfăşoară activitatea la una sau mai multe unităţi de învăţământ sau la domiciliul/reşedinţa elevilor, indiferent de regimul de mediu, beneficiază de decontarea cheltuielilor de transport, în măsura în care îşi desfăşoară activitatea în altă localitate decât cea de domiciliu/reşedinţă.

Art. 54 (1) Personalul din învăţământ beneficiază de o compensaţie de la bugetul asigurărilor sociale de 50% din valoarea cazării, a mesei şi a tratamentului în bazele de odihnă şi tratament, precum şi în alte spaţii contractate de Ministerul Muncii, Familiei, Tineretului şi Solidarităţii Sociale. În acest sens, Ministerul Educației și Cercetării va sprijini demersurile federaţiilor sindicale semnatare ale prezentului contract în vederea obţinerii unui număr cât mai mare de bilete de odihnă şi tratament pentru salariaţii din învăţământ, în perioada vacanţelor şcolare.

(2) Copiii întregului personal din învăţământul preuniversitar sau pensionat sunt scutiţi de plata taxelor de înscriere la concursurile de admitere în învăţământul superior, precum și de plata taxelor percepute pentru eliberarea unor acte şi documente şcolare. Beneficiază de acest drept şi copiii orfani de unul sau ambii părinţi ce au activat în sistemul de învăţământ.

(3) Copiii personalului din învăţământul preuniversitar sau pensionat (părinte, întreţinător legal) au prioritate şi beneficiază de gratuitate în internate şi cămine studenţeşti. Beneficiază de acest drept şi copiii orfani de unul sau ambii părinţi ce au activat în sistemul de învăţământ. În acest scop, unităţile de învăţământ preuniversitar asigură cazarea în internate şi fac demersurile necesare către consiliile locale/judeţene pentru alocarea sumelor, iar Ministerul Educației și Cercetării alocă pentru studenţi sumele necesare, instituţiile de învăţământ superior asigurând cazarea gratuită în cămine studenţeşti.

(4) În vederea alocării sumelor prevăzute la alin.(3), unităţile de învăţământ/instituţiile de învăţământ superior au obligaţia ca, în cel mult 30 de zile de la începerea anului şcolar/universitar, să transmită, după caz, consiliilor locale/judeţene/Ministerului Educaţiei și Cercetării tabelele cu numărul elevilor/studenţilor care urmează cursurile unităţii/instituţiei de învăţământ superior şi care beneficiază de gratuitate la cazare.

(5) Întregul personal din învăţământ este scutit de plata sumelor de bani percepute pentru eliberarea actelor de studii, a certificatelor de obţinere a gradelor didactice şi a altor documente personale.

CAPITOLUL VI
Contractul individual de muncă

Art. 55. În vederea stabilirii drepturilor şi obligaţiilor angajatorilor şi salariaţilor, angajarea se face prin încheierea contractului individual de muncă.

Art. 56. 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. 57 (1) Contractul individual de muncă va cuprinde cel puţin clauzele prevăzute în Anexa nr.1 la prezentul contract, în condiţiile legii.

(2) Contractul individual de muncă se încheie în scris, în două exemplare, câte unul pentru fiecare parte (angajator şi salariat), angajatorul fiind obligat ca, anterior începerii activităţii, să înmâneze salariatului un exemplar din contractul individual de muncă.

(3) Anterior începerii activităţii, angajatorul este obligat să înregistreze contractul individual de muncă în registrul general de evidenţă a salariaţilor, care se transmite inspectoratului teritorial de muncă.

(4) Fişa postului pentru fiecare salariat este anexă la contractul individual de muncă. Orice modificare a acesteia se negociază de salariat cu angajatorul, în prezenţa liderului de sindicat, la solicitarea membrului de sindicat.

Art. 58 (1) În învăţământul preuniversitar de stat, pentru personalul didactic de predare, contractele individuale de muncă se încheie între instituţia/unitatea de învăţământ, reprezentată de director, şi salariat, în baza deciziei de repartizare semnate de inspectorul şcolar general. Pentru personalul didactic auxiliar şi personalul administrativ, contractul individual de muncă se încheie între instituţia/unitatea de învăţământ, reprezentată de director, şi salariat.

(2) Contractele individuale de muncă se încheie în conformitate cu prevederile legale în vigoare.

(3) La solicitarea scrisă a angajatului, organizația sindicală din care face parte acesta, afiliată la una dintre federațiile semnatare ale prezentului contract, poate acorda asistență la încheierea/modificarea contractului individual de muncă.

Art. 59 (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.

(4) Pentru cadrele didactice suplinitoare, absolvenţi ai învăţământului superior cu alte specializări decât ale postului didactic/catedrei, se vor încheia contracte individuale de muncă pe perioadă determinată, respectiv 01 septembrie – 31 august a fiecărui an şcolar sau până la încadrarea unui cadru didactic calificat.

(5) Pentru cadrele didactice suplinitoare, absolvenţi ai învăţământului mediu cu alte specializări decât ale postului didactic/catedrei, se încheie contracte individuale de muncă pe perioadă determinată, respectiv septembrie - iunie, corespunzător structurii anului şcolar, sau până la venirea unui cadru didactic calificat.

Art. 60 (1) Unităţile/instituţiile prevăzute în Anexa nr.3 se obligă să aducă la cunoştinţa angajaţilor şi organizaţiilor sindicale afiliate la federaţiile semnatare ale prezentului contract, în termen legal, posturile disponibile, precum şi condiţiile de ocupare a acestora.

(2) Anterior încheierii sau modificării contractului individual de muncă, unitatea/instituţia prevăzută în Anexa nr.3 are obligaţia, sub sancţiunea prevăzută de art.19 din Codul muncii, de a informa persoana care solicită angajarea ori, după caz, angajatul, cu privire la clauzele generale pe care intenţionează să le înscrie în contract sau să le modifice.

(3) Modalitatea concretă de îndeplinire a obligaţiei prevăzute la alin.(2) va fi stabilită prin contractele colective încheiate la nivelul unităţilor/instituţiilor prevăzute în Anexa nr.3.

(4) Informarea prevăzută la alin.(2) va cuprinde, după caz, elementele prevăzute la art.17 alin.(3) din Codul muncii.

Art. 61 (1) Mişcarea personalului didactic se realizează în conformitate cu prevederile Legii nr.198/2023 şi ale Metodologiei-cadru aprobate prin ordinul ministrului educaţiei și cercetării.

(2) Ministerul Educației și Cercetării se obligă să elaboreze, până la data de 15 noiembrie a fiecărui an calendaristic, Metodologia-cadru privind mişcarea personalului didactic şi calendarul desfăşurării acesteia, tematica şi condiţiile de participare la concurs.

Art. 62 (1) În cazul în care angajarea se face prin concurs, dacă un angajat şi o persoană din afara unităţii/instituţiei prevăzute în Anexa nr.3 obţin aceleaşi rezultate, câștigătorul se desemnează pe baza criteriilor de departajare.

(2) În mod excepţional, în situaţia vacantării unui post didactic auxiliar sau administrativ – vacant sau temporar vacant – postul respectiv se poate ocupa prin încheierea unui contract individual de muncă pe durată determinată, până la ocuparea acestuia prin concurs, dar nu mai mult de 90 de zile.

(3) În situația în care, la nivelul unității/instituției există un post administrativ vacant sau temporar vacant, acesta poate fi ocupat și de un salariat din unitate care îndeplinește condițiile de studii pentru încadrarea pe respectivul post, la cererea sa și cu aprobarea consiliului de administrație, prin modificarea încadrării și încheierea unui act adițional la contractul individual de muncă, de modificare a felului muncii, a salariului și a fișei postului, până la revenirea titularului pe post sau, după caz, până la ocuparea postului prin concurs, dar nu mai mult de 90 de zile.

Art. 63 (1) Pentru verificarea aptitudinilor profesionale ale angajaţilor din sistemul naţional de învăţământ preuniversitar, la încheierea contractului individual de muncă pe perioadă nedeterminată/a contractului de management, se stabileşte o perioadă de probă după cum urmează:

- 30 de zile calendaristice pentru personalul didactic auxiliar şi personalul administrativ;
- 90 de zile calendaristice pentru personalul de conducere, îndrumare şi control.

(2) Pentru verificarea aptitudinilor profesionale ale angajaţilor din sistemul naţional de învăţământ preuniversitar, la încheierea contractului individual de muncă pe perioadă determinată, se stabileşte o perioadă de probă după cum urmează:

a) 5 zile lucrătoare pentru o durată a contractului individual de muncă mai mică de 3 luni;

b) 15 zile lucrătoare pentru o durată a contractului individual de muncă cuprinsă între 3 şi 6 luni;

c) 30 de zile lucrătoare pentru o durată a contractului individual de muncă mai mare de 6 luni.

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

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

Art. 64. Desfăşurarea activităţii didactice de predare în regim de plata cu ora se face potrivit dispoziţiilor Legii nr.198/2023. Încadrarea personalului didactic de predare în regim de plata cu ora se face prin încheierea unui contract individual de muncă pe durată determinată, între instituţia/unitatea prevăzută în Anexa nr.3, reprezentată prin director, şi salariat. Remunerarea activităţii astfel desfăşurate se face conform prevederilor legale în vigoare şi prezentului contract colectiv de muncă.

Art. 65. Drepturile şi obligaţiile angajatorilor şi salariaţilor sunt stabilite, în condiţiile legii, prin prezentul contract, prin contractele colective de muncă încheiate la nivelul unităţilor/instituţiilor prevăzute în Anexa nr.3 şi prin contractele individuale de muncă.

Art. 66. Angajaţii nu pot renunţa la drepturile ce le sunt recunoscute de lege. Orice tranzacţie prin care se urmăreşte renunţarea la drepturile recunoscute de lege angajaţilor sau limitarea acestor drepturi este lovită de nulitate.

Art. 67 (1) Contractul individual de muncă poate fi modificat numai prin acordul părţilor.

(2) Refuzul angajatului 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.(3) din Codul muncii, în timpul executării contractului individual de muncă, impune încheierea unui act adiţional la acesta.

(6) Modificările privind salarizarea, gradele didactice, gradele/treptele profesionale, gradaţiile şi celelalte date prevăzute în actele normative şi/sau administrative cu caracter normativ sunt operate de drept, imediat şi cu exactitate, prin decizie individuală emisă de angajator, fără a fi necesară o cerere a salariatului în acest sens.

(7) În situaţia în care contractul individual de muncă este modificat prin acordul părţilor, actul adiţional se încheie în termen de 20 zile lucrătoare de la data realizării acordului de voinţă al părţilor.

(8) În situaţia excepţională în care contractul individual de muncă este modificat unilateral de către angajator, actul adiţional se încheie în termen de 20 zile lucrătoare de la data înştiinţării în scris a salariatului despre elementul/elementele care se modifică.

(9) În situaţiile obiective (cum ar fi: calamităţi, intemperii, epidemii, pandemii, alte situaţii excepţionale) în care activitatea se desfăşoară on-line, în baza hotărârii consiliului de administraţie, conducătorul unităţii/instituţiei emite decizie de nominalizare a fiecărui angajat care îşi desfăşoară activitatea on-line, cu încheierea de acte adiţionale la contractele individuale de muncă și cu menționarea expresă a perioadei în care activitatea se desfășoară on-line.

Art. 68 (1) Detaşarea personalului didactic de predare, de conducere, de îndrumare şi de control se face în conformitate cu prevederile Legii nr.198/2023.

(2) Delegarea personalului didactic de predare, de conducere, de îndrumare şi de control, precum şi delegarea şi detaşarea personalului didactic auxiliar şi personalului administrativ se fac în condiţiile şi cu acordarea drepturilor prevăzute de Codul muncii.

(3) Personalul didactic auxiliar şi personalul administrativ din unităţile prevăzute în Anexa nr.3 încadrat pe post întreg sau pe fracţie de post poate fi transferat, în condiţiile legii, la cerere sau în interesul învăţământului, de la o unitate de învăţământ la alta, pe post întreg sau pe fracţie de post.

Art. 69 (1) Contractul individual de muncă se poate suspenda în cazurile expres prevăzute de Codul muncii, de legislaţia specială, precum şi de prezentul contract colectiv de muncă.

(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/instituţiilor prevăzute în Anexa nr.3 şi contractelor individuale de muncă, conform prevederilor legale în vigoare.

(4) În situaţia suspendării contractului individual de muncă din motive imputabile angajatului, pe durata suspendării, acesta nu va beneficia de niciun drept care rezultă din calitatea sa de salariat.

(5) Pe perioada suspendării contractului individual de muncă, unitatea/instituţia prevăzută în Anexa nr.3 nu poate opera nicio modificare a contractului individual de muncă decât cu acordul angajatului.

(6) Pe perioada în care salariații din învățământ – rezerviști voluntari – sunt concentrați pentru instruire conform ordinelor militare, contractul individual de muncă se suspendă în conformitate cu art.50 lit.i) din Codul muncii coroborat cu art.26 alin.(1) din Legea nr.270/2015 privind Statutul rezerviştilor voluntari, republicată, perioada respectivă constituind vechime în muncă și/sau în învățământ. Personalul didactic de predare care suplinește rezervistul voluntar este remunerat corespunzător.

(7) Personalul didactic de predare care asigură suplinirea angajaților aflați în incapacitate temporară de muncă este remunerat corespunzător din prima zi de suplinire.

Art. 70 (1) Personalului didactic titular care beneficiază de pensie de invaliditate gradul III cu drept de a presta activitate în învăţământ maxim jumătate de normă i se încheie act adiţional la contractul individual de muncă, având ca obiect reducerea timpului de muncă pe perioada invalidităţii.

(2) Personalului didactic titular care beneficiază de pensie de invaliditate gradul II, respectiv gradul I 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.

(3) Dispoziţiile alin.(1) şi (2) se aplică în mod corespunzător personalului didactic auxiliar şi personalului administrativ, aceştia urmând a fi reintegraţi pe funcţia/postul deţinută/deținut la data pierderii capacităţii de muncă sau, în caz contrar, pe o funcție/un post corespunzător studiilor şi aptitudinilor profesionale ale acestora.

Art. 71 (1) Pe durata întreruperii temporare a activităţii angajatorului, salariaţii beneficiază de o indemnizaţie plătită din fondul de salarii de cel puţin 75% din salariul de bază al locului de muncă ocupat/funcţiei îndeplinite, la care se adaugă toate sporurile și indemnizațiile cu caracter permantent.

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

(3) În situaţia în care angajatorul nu poate asigura pe durata zilei de lucru, parţial sau total, condiţiile necesare realizării sarcinilor de serviciu, el este obligat să plătească angajaţilor salariul de bază pentru timpul cât lucrul a fost întrerupt.

Art. 72 (1) Contractul individual de muncă poate înceta:

a) de drept;

b) ca urmare a acordului părţilor, la data convenită de acestea;

c) 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. 73 (1) Este interzisă concedierea salariaţilor:

a) pe criterii de rasă, cetăţenie, etnie, culoare, limbă, religie, origine socială, trăsături genetice, sex, orientare sexuală, vârstă, handicap, boală cronică necontagioasă, infectare HIV, opţiune politică, situaţie sau responsabilitate familială, apartenenţă ori activitate sindicală, apartenenţă la o categorie defavorizată;

b) pentru exercitarea 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 suspendării activităţii ca urmare a instituirii carantinei;

c) pe durata în care salariata este însărcinată, în măsura în care angajatorul a luat cunoştinţă de acest fapt anterior emiterii deciziei de concediere;

d) pe durata concediului de maternitate;

e) pe durata concediului pentru creşterea copilului în vârstă de până la 1 an, 2 ani, respectiv 3 ani, în cazul copilului cu handicap;

f) pe durata concediului pentru îngrijirea copilului bolnav/cu dizabilităţi 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 dispusă 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.

l) pe durata grevei.

Art. 74 (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.

Art. 75 (1) În cazul concedierii unui membru de sindicat pentru motive care nu ţin de persoana salariatului, angajatorul va notifica, în scris, intenţia de concediere organizaţiei sindicale din care face parte salariatul cu 5 zile lucrătoare înainte de emiterea deciziei de încetare.

(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) Angajaţii 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 situaţia în care salariatul îşi pierde aptitudinile profesionale din motive medicale, angajatorul îi va asigura, în limita posibilităţilor, un alt loc de muncă. În ipoteza în care nu dispune de astfel de posibilităţi, precum şi în cazul salariaţilor concediaţi pentru motive care nu ţin de persoana acestora, angajatorul va apela la agenţia locală de ocupare a forţei de muncă în vederea redistribuirii salariatului corespunzător pregătirii profesionale şi/sau, după caz, capacităţii de muncă stabilite de medicul de medicină a muncii.

Art. 76 (1) Angajatul poate fi concediat pentru motive de necorespundere profesională, cu respectarea procedurii de evaluare prealabilă, stabilite prin prezentul contract colectiv de muncă.

(2) Evaluarea angajatului pentru necorespundere profesională, prin examinare scrisă, orală şi/sau practică, se face de către o comisie numită de unitatea/instituţia prevăzută în Anexa nr.3. Din comisie va face parte şi un reprezentant al organizaţiei sindicale afiliate la una dintre federaţiile semnatare ale prezentului contract, desemnat de aceasta, al cărei membru este angajatul în cauză.

(3) Comisia va convoca angajatul şi îi va comunica acestuia în scris, cu cel puţin 15 zile înainte:

a) data, ora exactă şi locul întrunirii comisiei;

b) modalitatea în care se va desfăşura examinarea.

(4) Examinarea va avea ca obiect activităţile prevăzute în fişa postului angajatului în cauză.

(5) În cazul introducerii de noi tehnologii, examinarea angajatului se va referi la acestea numai în măsura în care angajatul în cauză a urmat cursuri de formare profesională în respectiva materie.

(6) Rezultatele examinării şi concluziile comisiei de evaluare privind corespunderea/necorespunderea profesională se consemnează într-un proces-verbal.

(7) În cazul în care, în urma examinării, angajatul este considerat necorespunzător profesional de către comisie, acesta are dreptul de a contesta hotărârea comisiei în termen de 10 zile de la comunicare. Contestaţia se adresează consiliului de administraţie al unităţii/instituţiei prevăzute în Anexa nr.3 şi se soluţionează în termen de 5 zile de la înregistrare.

(8) Dacă angajatul nu a formulat contestaţia în termenul prevăzut la alin.(7) sau dacă, după formularea contestaţiei şi reexaminarea hotărârii comisiei, aceasta este menţinută, conducătorul unităţii/instituţiei prevăzute în Anexa nr.3, după îndeplinirea obligaţiilor prevăzute de art.64 din Codul muncii, emite şi comunică decizia de desfacere a contractului individual de muncă al angajatului, pentru motive de necorespundere profesională. Decizia se motivează în fapt şi în drept, cu menţionarea rezultatelor evaluării, a termenului legal în care poate fi contestată şi a instanţei la care poate fi contestată. Decizia se comunică angajatului în termen de cel mult 5 zile de la data emiterii şi produce efecte de la comunicare.

Art. 77. Salariatele/salariaţii care au beneficiat de concediu de maternitate şi/sau concediu pentru creşterea copilului până la împlinirea vârstei de 1 an, 2 ani, respectiv 3 ani în cazul copilului cu handicap, sau, după caz, de concediul pentru îngrijirea copilului cu dizabilităţi până la împlinirea vârstei de 7 ani sau, în cazul copilului cu handicap, pentru afecţiuni intercurente, până la împlinirea vârstei de 18 ani, nu pot fi concediate/concediaţi pe motivul prevăzut de art.61 lit.d) din Codul muncii, pe o perioadă de 12 luni de la reluarea activităţii, considerată perioadă de readaptare.

Art. 78 (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, angajaţii 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 li se cuvin.

Art. 79 (1) În cazul concedierilor pentru motive care nu ţin de persoana angajatului, la aplicarea efectivă a reducerii de personal, după reducerea posturilor vacante de natura celor desfiinţate, măsurile vor afecta în ordine:

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

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

c) contractele individuale de muncă ale celor care îndeplinesc condiţiile legale de pensionare în anul şcolar respectiv.

(2) În cazul în care, la nivelul unităţii/instituţiei, 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 ale persoanelor care le ocupă.

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

a) dacă măsura afectează doi soţi care lucrează în aceeaşi unitate/instituţie, 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 angajaţii care mai au cel mult trei ani până la pensionare.

(4) În cazul în care măsura ar afecta un angajat care a urmat o formă de calificare sau perfecţionare profesională şi a încheiat cu unitatea/instituţia un act adiţional la contractul individual de muncă, prin care s-a obligat să presteze activitate în favoarea acesteia o anumită perioadă de timp, unitatea/instituţia prevăzută în Anexa nr.3 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.

(5) Hotărârea privind concedierile individuale se adoptă de comisia paritară de la nivelul unității/instituției prevăzute în Anexa nr.3 și se aprobă de Consiliul de administrație. În situația în care comisia paritară nu poate hotărî, din lipsa voturilor necesare, se convoacă, în termen de 3 zile lucrătoare de la desfășurarea ședinței comisiei paritare, consiliul de administrație care hotărăște cu privire la aceste concedieri.

Art. 80 (1) Unitatea/instituţia prevăzută în Anexa nr.3 care îşi extinde sau îşi reia activitatea într-o perioadă de 12 luni de la luarea măsurii de concediere individuală pentru motive neimputabile angajaţilor are obligaţia de a înştiinţa în scris organizaţiile sindicale afiliate la federaţiile semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă despre aceasta şi de a face publică măsura prin publicare în presă şi la sediul unităţii/instituţiei. De asemenea, unitatea/instituţia are obligaţia de a transmite angajaţilor care au fost concediaţi o comunicare scrisă în acest sens şi de a-i reangaja pe aceleaşi locuri de muncă pe care le-au ocupat anterior, în aceleaşi condiţii existente anterior concedierii, fără concurs sau perioadă de probă, dacă îndeplinesc condiţiile cerute de lege pentru ocuparea acestor posturi vacante.

(2) Angajaţii au la dispoziţie un termen de maximum 5 zile calendaristice de la data comunicării prevăzute la alin.(1) pentru a-şi manifesta în scris consimţământul cu privire la locul de muncă oferit.

(3) În situaţia în care angajaţii care au dreptul de a fi reangajaţi potrivit alin.(1) nu îşi manifestă în scris consimţământul în termenul prevăzut la alin.(2) sau refuză locul de muncă oferit, unitatea/instituţia poate face noi încadrări pe locurile de muncă rămase vacante.

(4) Unitatea/instituţia este obligată să înştiinţeze în scris personalul didactic care a fost transferat în etapa de restrângere de activitate, în situaţia în care, la data începerii anului şcolar, se constată că postul/catedra a fost reînfiinţat(ă) ori s-a reînfiinţat cel puţin jumătate de normă din catedra respectivă. Directorul unităţii/instituţiei are obligaţia să comunice în scris cadrului didactic decizia de revenire pe postul/catedra deţinut(ă) anterior. Posturile/catedrele eliberate se ocupă în etapele ulterioare ale mobilităţii personalului didactic din învăţământul preuniversitar, cu respectarea prevederilor Metodologiei-cadru privind mobilitatea personalului didactic din învăţământul preuniversitar, aprobate prin ordin al ministrului educaţiei și cercetării.

Art. 81 (1) Personalul didactic de predare, personalul didactic auxiliar, precum şi cel de conducere, de îndrumare şi de control din învăţământul preuniversitar răspund disciplinar potrivit dispoziţiilor art.209-215 din Legea nr.198/2023, completate, după caz, cu prevederile art.247-252 din Codul muncii.

(2) Personalul administrativ răspunde disciplinar potrivit dispoziţiilor art.247-252 din Codul muncii.

(3) Condiţiile concrete în care se efectuează cercetarea disciplinară prealabilă şi etapele care trebuie parcurse se stabilesc prin regulamentul intern al unităților/instituțiilor din Anexa nr.3, cu respectarea dreptului angajatului de a fi informat cu privire la fapta care i se impută și actele cercetării, precum și a dreptului de a se apăra.

Art. 82 (1) Angajaţii au dreptul de a demisiona, notificând în scris unitatea/instituţia despre această situaţie, fără a fi obligaţi să-şi motiveze demisia. Contractul individual de muncă încetează de la data împlinirii termenului de preaviz de 10 zile calendaristice, pentru

angajaţii cu funcţii de execuţie şi, respectiv, 20 de zile calendaristice, pentru salariaţii cu funcţii de conducere.

(2) În cazul în care unitatea/instituţia refuză înregistrarea demisiei, angajatul are dreptul de a face dovada acesteia prin orice mijloc de probă.

(3) Angajatul are dreptul de a demisiona fără preaviz dacă unitatea/instituţia nu îşi îndeplineşte obligaţiile asumate prin contractul individual de muncă şi contractul colectiv de muncă.

Art. 83. Angajații nu au obligația însoțirii preșcolarilor/elevilor care fac naveta, pe mijloacele de transport în comun/microbuzele școlare/mijloacele de transport puse la dispoziție de autoritățile administrației publice locale.

CAPITOLUL VII
Formarea profesională

Art. 84 (1) Părţile înţeleg:

a) prin termenul de formare profesională – orice procedură prin care o persoană dobândeşte o calificare atestată printr-un certificat sau o diplomă, eliberate conform legii;

b) prin termenul de formare profesională continuă – procedura prin care o persoană, având deja o calificare ori o profesie, dobândeşte noi competenţe cognitive şi funcţionale (deprinderi);

c) prin comitete sectoriale de formare profesională – instituţii de dialog social de utilitate publică, cu personalitate juridică, ce dezvoltă, actualizează şi validează calificările din sectoarele respective de activitate.

(2) Părţile semnatare convin să acorde întregul sprijin solicitat de către Autoritatea Naţională pentru Calificări pentru elaborarea sistemului de standarde ocupaţionale, bazat pe competenţe, şi a calificărilor, care vor fi validate şi introduse în Registrul naţional al calificărilor. Sistemul va fi utilizat la evaluarea şi certificarea calificării salariaţilor.

(3) Formarea profesională a angajaţilor se organizează pentru ocupaţii, meserii, specialităţi şi profesii cuprinse în „Clasificarea Ocupaţiilor din România" (COR), pe baza „standardelor ocupaţionale" şi a clasificărilor elaborate de comitetele sectoriale.

(4) Părţile convin să acorde întregul sprijin Comitetului sectorial pentru educaţie şi formare profesională, cercetare proiectare, sport, precum şi Direcţiei Resursa Umană și Monitorizarea Formării din cadrul Ministerului Educației și Cercetării.

(5) Părţile convin să acorde sprijin membrilor lor pentru dezvoltarea activităţii comitetului sectorial şi Direcţiei Resursa Umană și Monitorizarea Formării, precum şi pentru dezvoltarea în sistem de parteneriat, la nivelul sectorului învăţământ preuniversitar, a unor activităţi proprii de formare profesională, inclusiv prin sprijinirea proiectelor destinate atragerii de fonduri necesare.

Art. 85 (1) Ministerul Educației și Cercetării şi unităţile/instituţiile prevăzute în Anexa nr.3 se obligă să asigure angajaţilor accesul periodic la formare profesională.

(2) Formarea profesională a angajaţilor 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, didactic auxiliar, precum şi a personalului de conducere, de îndrumare şi de control se face potrivit prevederilor Legii nr.198/2023.

(4) Formarea profesională cuprinde şi teme din domeniul relaţiilor de muncă convenite de unităţile/instituţiile prevăzute în Anexa nr.3 şi organizaţiile sindicale afiliate la federaţiile semnatare ale prezentului contract.

Art. 86 (1) Unităţile/instituţiile prevăzute în Anexa nr.3 se obligă să elaboreze anual planuri de formare profesională pentru toate categoriile de angajaţi, după consultarea organizaţiilor sindicale afiliate la federaţiile semnatare ale prezentului contract sau, după caz, a reprezentanţilor salariaţilor. Planurile de formare profesională se actualizează după aprobarea bugetului pentru a se asigura încadrarea în bugetul aprobat.

(2) Planurile de formare profesională fac parte integrantă din contractele colective de muncă încheiate la nivelul unităţilor/instituţiilor prevăzute în Anexa nr.3.

(3) Planurile de formare profesională vor fi aduse la cunoştinţa angajaţilor în termen de 15 zile de la adoptarea lor, prin afişare la sediul tuturor unităţilor/instituţiilor prevăzute în Anexa nr.3.

Art. 87

(1) Finanţarea activităţilor de formare continuă se suportă de către unitățile/instituțiile prezente în Anexa nr.3 din finanțarea de bază.

(2) Ministerul Educației și Cercetării asigură şi sumele percepute de instituţiile de învăţământ superior pentru instrumentarea dosarelor în vederea acordării gradelor didactice. Persoanele care au achitat taxele de instrumentare a dosarelor depun la inspectoratul şcolar la care s-au înscris solicitarea de decontare, însoţită de documentele justificative. Decontarea sumelor se face în termen de 30 de zile de la data solicitării.

(3) În vederea stabilirii drepturilor salariale corespunzătoare 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.

(4) Ministerul Educației și Cercetării, prin inspectoratele şcolare şi casele corpului didactic sau prin departamentele de specialitate, va desfăşura programe de formare şi conversie profesională pentru personalul din învăţământul preuniversitar. Aceste programe vor fi elaborate în colaborare cu organizaţiile sindicale afiliate la federaţiile semnatare ale prezentului contract.

Art. 88 (1) Unitatea/instituţia va suporta toate cheltuielile ocazionate de participarea angajaţilor la cursurile şi stagiile de formare profesională iniţiate de către aceasta.

(2) Unitatea/instituţia va suporta toate cheltuielile ocazionate de participarea personalului administrativ la instruirea periodică în vederea însuşirii noţiunilor fundamentale de igienă, în conformitate cu prevederile Ordinului comun al ministrului sănătăţii şi ministrului educaţiei și cercetării privind aprobarea Metodologiei pentru organizarea şi certificarea instruirii profesionale a personalului privind însuşirea noţiunilor fundamentale de igienă.

(3) În vederea asigurării sumelor necesare pentru formarea profesională a personalului didactic auxiliar şi a personalului administrativ, unitatea/instituţia va prevedea în proiectul de buget aceste cheltuieli.

(4) Finanţarea formării profesionale a angajaţilor din unităţile de învăţământ preuniversitar se va completa cu sume alocate de la bugetele locale şi/sau din venituri proprii ale unităţilor/instituţiilor, pentru formele de pregătire profesională solicitate de angajaţi, pentru care unitatea/instituţia suportă o parte din cost.

(5) În cazul în care un angajat identifică un curs de formare profesională relevant pentru angajator, pe care ar dori să-l urmeze, organizat de un terţ, unitatea/instituţia va analiza cererea împreună cu organizaţia sindicală afiliată la una dintre federaţiile semnatare ale prezentului contract, al cărui membru este angajatul, pentru a stabili dacă şi în ce măsură va suporta contravaloarea cursului.

Art. 89 (1) Angajaţii care participă la stagii sau cursuri de formare profesională care presupun scoaterea parţială sau totală din activitate beneficiază de drepturile salariale prevăzute de art.197 din Codul muncii şi au obligaţiile prevăzute de art.198 din Codul muncii.

(2) În cazul scoaterii totale din activitate, contractul individual de muncă al angajatului se suspendă, acesta beneficiind pe perioada cursurilor/stagiilor de formare profesională de toate drepturile salariale care i se cuvin.

(3) Perioada cât angajaţii participă la cursuri/stagii de formare profesională cu scoaterea parţială/totală din activitate constituie vechime în muncă/în învăţământ/la catedră.

Art. 90 (1) Angajaţii beneficiază de concedii pentru formare profesională conform art.154-158 din Codul muncii.

(2) În cazul în care unitatea/instituția nu și-a respectat obligația de a asigura pe cheltuiala sa participarea unui salariat la formare profesională în condițiile 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; numărul de zile lucrătoare/ore se stabilește de către comisia paritară de la nivelul angajatorului. În această perioadă angajatul va beneficia de o indemnizație de concediu calculată ca și în cazul concediului de odihnă.

(3) Constituie vechime în muncă/învăţământ şi perioadele în care personalul din învăţământ s-a aflat în concediu fără plată pentru formare profesională solicitat în condiţiile art.155-156 din Codul muncii.

Art. 91. Unităţile/instituţiile prevăzute în Anexa nr.3 se obligă să consulte organizaţiile sindicale afiliate la federaţiile semnatare ale prezentului contract anterior încheierii contractelor de adaptare profesională.

Art. 92. În cazul în care personalul didactic are 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 diplome. Aceste prevederi se aplică personalului didactic calificat, indiferent de modul de constituire a catedrei.

Art. 93 (1) Reconversia profesională a personalului din învăţământ se realizează prin instituţiile de învăţământ superior, casele corpului didactic, federaţiile sindicale semnatare ale prezentului contract şi organizaţiile sindicale afiliate acestora sau orice altă persoană juridică acreditate sau autorizate ca furnizori de formare profesională.

(2) Natura cursurilor şi modul de organizare şi de recrutare a candidaţilor vor fi stabilite în comisiile paritare de la nivelul ministerului şi al unităţilor/instituţiilor prevăzute în Anexa nr.3, în termen de 30 de zile de la înregistrarea contractelor colective de muncă.

CAPITOLUL VIII
Alte prevederi în legătură cu drepturile şi obligaţiile părţilor

Art. 94 (1) Ministerul Educației și Cercetării se obligă să invite delegaţii desemnaţi de federaţiile sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă să participe la discutarea problemelor de interes profesional, economic, social sau cultural. Această prevedere se aplică şi unităţilor/instituţiilor prevăzute în Anexa nr.3, care au obligaţia de a invita la şedinţele consiliului de administraţie reprezentanţii organizaţiilor sindicale afiliate federaţiilor semnatare. Aceşti reprezentanţi sunt desemnaţi de organizaţiile sindicale afiliate, în baza împuternicirilor acordate acestora de federaţiile semnatare ale prezentului contract.

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

(3) Procesul-verbal încheiat cu ocazia şedinţelor prevăzute la alin.(1) va consemna şi punctele de vedere ale reprezentanţilor organizaţiilor sindicale şi va purta, în mod obligatoriu, semnătura acestora. Hotărârile organismelor menţionate la alin.(2) şi copiile proceselor-verbale ale şedinţelor acestora vor fi comunicate organizaţiilor sindicale în termen de 2 zile lucrătoare de la data desfăşurării şedinţei.

Art. 95. Pentru fundamentarea acţiunilor prevăzute la art.30 alin.(3) din Legea nr.367/2022, Ministerul Educației și Cercetării și unităţile/instituţiile prevăzute în Anexa nr.3 vor

pune la dispoziţia organizaţiilor sindicale semnatare ale contractelor colective de muncă informaţiile şi documentele necesare ori le vor asigura accesul la acestea, reprezentanţii organizaţiilor sindicale având obligaţia de a păstra confidenţialitatea datelor transmise cu acest caracter.

Art. 96 (1) Pentru participarea la procesul de monitorizare și evaluare a calității sistemului de învățământ, personalul didactic de predare este degrevat la nivel național, în echivalentul a maximum 90 norme/posturi didactice, la propunerea federațiilor sindicale semnatare ale prezentului contract.

(2) Desemnarea personalului didactic de predare prevăzut la alin.(1) se face de către federațiile sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă, iar listele cuprinzând persoanele degrevate sunt aprobate prin ordin al ministrului educației și cercetării.

Art. 97 (1) Unitatea/instituţia se obligă să asigure derularea în condiţii normale a procesului instructiv-educativ, prin suplinirea personalului didactic de predare aflat în concediu fără plată sau trimis la cursuri de formare și perfecționare profesională, stagii de pregătire profesională (în țară sau în străinătate), schimburi de experiență, precum și alte acțiuni profesionale. Persoanele care suplinesc vor fi remunerate în regim de plata cu ora.

(2) Membrii de sindicat, inclusiv cei aleşi în organele de conducere ale organizaţiilor sindicale care lucrează nemijlocit în unităţile şi instituţiile de învăţământ au dreptul la zile libere plătite/an şcolar, pe bază de învoire colegială, în vederea participării la acţiuni şi activităţi sindicale, având obligaţia de a-şi asigura suplinirea cu personal calificat, care nu va fi remunerat. Numărul de zile libere de care beneficiază aceştia se stabileşte prin contractul colectiv de muncă încheiat la nivelul unităţilor/instituţiilor prevăzute în Anexa nr.3 sau, în absența acestuia, prin hotărâre a comisiei paritare de la nivelul unității/instituției.

Art. 98 (1) Inspectoratele şcolare şi unităţile/instituţiile prevăzute în Anexa nr.3 în care îşi desfăşoară activitatea organizaţii sindicale afiliate la federaţiile semnatare ale prezentului contract sunt obligate să pună la dispoziţie spaţii cu dotările existente, corespunzătoare funcţionării acestora.

(2) Ministerul Educației și Cercetării, inspectoratele şcolare şi unităţile/instituţiile prevăzute în Anexa nr.3 recunosc şi asigură dreptul de folosinţă gratuită al organizaţiilor sindicale semnatare ale contractelor colective de muncă, a spaţiilor în care se află sediile acestora, menţionate în sentinţele judecătoreşti rămase definitive/statutele acestora, pe toată perioada existenței organizației sindicale.

(3) Baza materială cu destinaţie cultural-sportivă aflată în proprietatea sau în folosinţa unităţilor/instituţiilor prevăzute în Anexa nr.3, în proprietatea sau folosinţa organizaţiilor sindicale va putea fi folosită, cu titlu gratuit, pentru acţiuni organizate de sindicate sau patronat, în condiţiile prevăzute în contractul colectiv de muncă.

Art. 99 (1) Membrii de sindicat, aleşi în organele de conducere ale organizaţiilor sindicale afiliate la federaţiile semnatare ale prezentului contract, care au postul didactic/catedra rezervat(ă), beneficiază de toate drepturile prevăzute de Legea nr.198/2023, de actele normative şi/sau administrative cu caracter normativ aplicabile în materie, precum şi de prezentul contract colectiv de muncă. Acestora li se recunoaşte ultimul calificativ obţinut anterior rezervării/degrevării.

(2) Pe toată durata exercitării mandatului, precum și pe o perioadă de 2 ani de la încetarea acestuia, reprezentanților aleși în organele de conducere ale organizațiilor sindicale nu li se pot opera modificări ale elementelor contractului individual de muncă și nu pot fi concediați pentru motive care nu țin de persoana salariatului sau pentru motive ce țin de îndeplinirea mandatului pe care l-au primit, decât cu acordul scris al organului colectiv de conducere ales al organizației sindicale.

Art. 100 (1) La cererea organizaţiilor sindicale, în baza acordului membrilor de sindicat, inspectoratele şcolare şi conducerile unităţilor/instituţiilor prevăzute în Anexa nr.3 dispun încasareaa cotizaţiei sindicale pe stat de plată de către persoanele care au sarcini de serviciu

privind plata salariilor. Sumele reţinute aferente cotizaţiilor sindicale vor fi virate în contul organizaţiilor sindicale afiliate federaţiilor semnatare ale prezentului contract.

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

(3) Inspectoratele şcolare şi conducerile unităţilor/instituţiilor prevăzute în Anexa nr.3 pot aproba cererile salariaților pentru reținerea și virarea ratelor și contribuțiilor la C.A.R. și la bănci.

Art. 101. Unităţile/instituţiile prevăzute în Anexa nr.3 recunosc dreptul reprezentanţilor organizaţiilor sindicale afiliate la federaţiile sindicale semnatare ale prezentului contract de a urmări la locul de muncă modul în care sunt respectate drepturile salariaţilor prevăzute de legislația în vigoare, de contractele colective de muncă, precum și de contractele individuale de muncă.

Art. 102. Ministerul Educației și Cercetării şi inspectoratele şcolare consiliază unităţile de învăţământ, la solicitarea acestora, în vederea accesării de către acestea a fondurilor europene.

Art. 103. Unităţile/instituţiile prevăzute în Anexa nr.3 şi organizaţiile sindicale afiliate la federaţiile sindicale semnatare ale prezentului contract îşi vor comunica reciproc şi în timp util hotărârile proprii privind problemele importante din domeniul relaţiilor de muncă.

Art. 104. Federaţiile sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă recunosc dreptul unităţilor/instituţiilor prevăzute în Anexa nr.3 de a stabili, în condiţiile legii, răspunderea disciplinară sau patrimonială a angajaţilor care se fac vinovaţi de încălcarea normelor de disciplină a muncii sau care aduc prejudicii unităţii/instituţiei.

Art. 105 (1) Ministerul Educației și Cercetării şi federaţiile semnatare ale prezentului contract 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 nivelul unităţilor/instituţiilor prevăzute în Anexa nr.3 se obligă să asigure un climat normal de muncă, cu respectarea prevederilor legale, a contractelor colective de muncă, a regulamentelor interne, precum şi a drepturilor şi intereselor membrilor de sindicat.

Art. 106 (1) Actul adițional încheiat între Ministerul Educației și Cercetării și Federația Educației Naționale, înregistrat la Ministerul Muncii, Solidarității Sociale și Familiei sub nr.53001/12.01.1998, devine parte integrantă a prezentului contract.

(2) Decizia nr.1306/11.08.2000 emisă de Inspectoratul Școlar al Municipiului București și H.C.G.M.B. nr.39/2007 devin parte integrantă a prezentului contract colectiv de muncă.

Art. 107 (1) Contractele colective de muncă nu pot conține clauze care să stabilească drepturi la un nivel inferior celor stabilite prin contractul colectiv de muncă aplicabil încheiat la nivel superior.

(2) Contractele colective de muncă încheiate la nivelul unităţilor/instituţiilor prevăzute în Anexa nr.3 pot stabili drepturi şi obligaţii numai în limitele şi în condiţiile prevăzute de lege.

Art. 108 (1) Negocierea contractelor colective de muncă la nivel de grup de unităţi, inspectorat şcolar se realizează între conducătorul inspectoratului şcolar, în baza împuternicirii scrise semnate de directorii instituţiilor/unităţilor de învăţământ din subordine şi organizaţiile sindicale afiliate federaţiilor sindicale semnatare ale prezentului contract, conform legii.

(2) Organizaţiile sindicale afiliate federaţiilor semnatare ale prezentului contract sunt împuternicite în scris să negocieze contractele colective de muncă la nivelul inspectoratelor şcolare, aplicabile tuturor unităţilor/instituţiilor din subordine. Prin împuternicirile scrise, federaţiile sindicale reprezentative la nivel de sector de negociere colectivă desemnează expres echipa de negociere şi persoana mandatată să semneze contractul colectiv de muncă la nivel de inspectorat şcolar. Contractul colectiv de muncă la nivel de inspectorat se semnează de către inspectorul şcolar general (ca reprezentant legal al inspectoratului) şi de către persoanele mandatate de federaţiile sindicale semnatare ale prezentului contract.

(3) Organizaţiile sindicale afiliate federaţiilor semnatare ale prezentului contract sunt împuternicite în scris să negocieze contractele colective de muncă la nivel de unitate/instituţie prevăzută în Anexa nr.3. Prin împuternicirile scrise, federaţiile sindicale reprezentative la nivel de sector de negociere colectivă desemnează expres echipa de negociere şi persoana mandatată să semneze contractul colectiv de muncă la nivel de unitate/instituţie. Contractul colectiv de muncă la nivel de unitate/instituţie se semnează de către conducătorul acesteia şi de către persoanele mandatate de federaţiile sindicale semnatare ale prezentului contract.

(4) Federaţiile sindicale semnatare ale prezentului contract anexează împuternicirii prevăzute la alin.(2) şi (3), în copie certificată pentru conformitate, hotărârea de constatare a reprezentativităţii la nivel de sector de negociere colectivă învăţământ preuniversitar.

(5) În baza prevederilor prezentului contract colectiv de muncă vor începe negocierile în vederea încheierii contractelor colective de muncă la nivelul unităţilor/instituţiilor prevăzute în Anexa nr.3.

Art. 109. Drepturile prevăzute în contractele individuale de muncă nu pot fi sub nivelul celor care sunt stabilite prin prezentul contract, în condițiile legii.

Art. 110 (1) Prevederile contractelor individuale de muncă vor fi puse în 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 aditional.

(2) Unităţile/instituţiile vor încheia contracte individuale de muncă numai pentru salariaţii nou-angajaţi.

Art. 111. În toate situaţiile de reorganizare a unităţilor/instituţiilor prevăzute în Anexa nr.3 sau de restructurare a reţelei de învăţământ, drepturile şi obligaţiile prevăzute în prezentul contract colectiv de muncă se transmit noilor subiecți de drept.

Art. 112. La stabilirea condițiilor de muncă și a criteriilor de normare pentru personalul din învățământ se va ține cont de convențiile internaționale aplicabile la care România este parte semnatară și de Recomandarea UNESCO-OIM privind Statutul cadrului didactic.

Art. 113 (1) Angajaţii din învăţământ beneficiază de egalitate de şanse, înţeleasă ca acces nediscriminatoriu la:

a) alegerea ori exercitarea liberă a unei profesii sau activităţi;

b) angajare în toate posturile sau locurile de muncă vacante şi la toate nivelurile ierarhiei profesionale;

c) venituri egale pentru muncă de valoare egală;

d) informare şi consiliere profesională, programe de iniţiere, calificare, perfecţionare, specializare şi recalificare profesională;

e) promovare la orice nivel ierarhic şi profesional;

f) condiţii de muncă ce respectă normele de sănătate şi securitate în muncă, conform prevederilor legislaţiei în vigoare;

g) beneficii, altele decât cele de natură salarială, precum şi la securitate socială;

h) organizaţii sindicale şi profesionale, precum şi la beneficiile acordate de acestea.

(2) Pentru prevenirea şi eliminarea oricăror comportamente, definite drept discriminare bazată pe criteriul de sex, angajatorul are următoarele obligaţii:

a) să asigure egalitatea de şanse şi de tratament între angajaţi, femei şi bărbaţi, în cadrul relaţiilor de muncă de orice fel, inclusiv prin introducerea de dispoziţii pentru interzicerea discriminărilor bazate pe criteriul de sex în regulamentul de organizare şi funcţionare şi în regulamentul intern;

b) să prevadă în regulamentul intern sancţiuni disciplinare, în condiţiile prevăzute de lege, pentru salariaţii care încalcă demnitatea personală a altor angajaţi prin crearea de medii degradante, de intimidare, de ostilitate, de umilire sau ofensatoare, prin acţiuni de discriminare, astfel cum sunt definite la art.4 lit.a)-e) şi la art.11 din Legea nr.202/2002 privind egalitatea de şanse şi de tratament între femei şi bărbaţi, republicată;

c) să îi informeze permanent pe angajaţi, inclusiv prin afişare în locuri vizibile, asupra drepturilor pe care aceştia le au în ceea ce priveşte respectarea egalităţii de şanse şi de tratament între femei şi bărbaţi în relaţiile de muncă;

d) să informeze, imediat după ce a fost sesizat, autorităţile publice abilitate cu aplicarea şi controlul respectării legislaţiei privind egalitatea de şanse şi de tratament între femei şi bărbaţi.

(3) Este interzisă discriminarea prin utilizarea de către angajator a unor practici care dezavantajează persoanele de un anumit sex, în legătură cu relaţiile de muncă, referitoare la: anunţarea, organizarea concursurilor sau examenelor şi selecţia candidaţilor pentru ocuparea posturilor vacante; încheierea, suspendarea, modificarea şi/sau încetarea raportului juridic de muncă ori de serviciu; stabilirea sau modificarea atribuţiilor din fişa postului; stabilirea remuneraţiei; beneficii, altele decât cele de natură salarială; securitate socială; informare şi consiliere profesională; programe de iniţiere, calificare, perfecţionare, specializare şi recalificare profesională; evaluarea performanţelor profesionale individuale; promovarea profesională; aplicarea măsurilor disciplinare; dreptul de aderare la sindicat şi accesul la facilităţile acordate de acesta; orice alte condiţii de prestare a muncii, potrivit legislaţiei în vigoare.

(4) Angajaţii au dreptul ca, în cazul în care se consideră discriminaţi pe baza criteriului de sex, să formuleze sesizări/reclamaţii către angajator sau împotriva lui, dacă acesta este direct implicat, şi să solicite sprijinul organizaţiei sindicale ai cărei membri sunt pentru rezolvarea situaţiei la locul de muncă.

(5) Reprezentanţii organizaţiilor sindicale afiliate la federaţiile semnatare ale prezentului contract din unităţile/instituţiile prevăzute în Anexa nr.3, cu atribuţii pentru asigurarea respectării egalităţii de şanse şi de tratament între femei şi bărbaţi la locul de muncă, primesc de la persoanele care se consideră discriminate pe baza criteriului de sex sesizări/reclamaţii, aplică procedurile de soluţionare a acestora şi solicită angajatorului rezolvarea cererilor angajaţilor. Opinia reprezentanţilor sindicali se menţionează în mod obligatoriu în raportul de control privind respectarea prevederilor Legii nr.202/2002, republicate.

(6) În cazul în care sesizarea/reclamaţia nu a fost rezolvată la nivelul angajatorului prin mediere, persoana angajată care prezintă elemente de fapt ce conduc la prezumpţia existenţei unei discriminări directe sau indirecte bazate pe criteriul de sex în domeniul muncii, pe baza prevederilor Legii nr.202/2002, republicate, are dreptul să sesizeze secţia/completul pentru conflicte de muncă şi drepturi de asigurări sociale din cadrul tribunalului în a cărui rază teritorială îşi are domiciliul ori reşedinţa, în termen de 3 ani de la data săvârşirii faptei.

Art. 114 (1) Regulamentul intern se întocmeşte de către unitatea/instituţia prevăzută în Anexa nr. 3 cu consultarea obligatorie a organizaţiilor sindicale din unitate/instituţie, afiliate la federaţiile semnatare ale prezentului contract.

(2) Angajatorul are obligaţia de a aduce la cunoştinţa fiecărui salariat prevederile regulamentului intern, în prima zi de lucru, şi de a face dovada îndeplinirii acestei obligaţii.

(3) Aducerea la cunoştinţa salariaţilor a prevederilor regulamentului intern se poate realiza pe suport hârtie sau în format electronic, cu condiţia ca, în acest din urmă caz, documentul să fie accesibil salariatului şi să poată fi stocat şi printat de către acesta.

(4) Regulamentul intern îşi produce efectele faţă de salariat de la momentul luării la cunoştinţă a acestuia.

Art. 115. Prezentul contract colectiv de muncă produce efecte de la data înregistrării acestuia şi va fi adus la cunoştinţa salariaţilor prin afişare în toate unităţile/instituţiile prevăzute în Anexa nr.3, prin grija conducerilor acestora. Nerespectarea clauzelor prezentului contract atrage răspunderea disciplinară sau penală, după caz, a persoanelor vinovate.

Art. 116. În conformitate cu prevederile Legii nr.367/2022, unităţile şi instituţiile în care se aplică clauzele negociate prin prezentul contract colectiv de muncă sunt cele prevăzute în Anexa nr.3.

Art. 117 (1) Ministerul Educației și Cercetării, inspectoratele şcolare şi conducerile unităţilor/instituţiilor prevăzute în Anexa nr.3 nu vor da curs sesizărilor, plângerilor sau reclamaţiilor anonime, conform legii.

(2) Inspectoratele școlare și unitățile/instituțiile prevăzute în Anexa nr.3 au obligația de a înregistra toate cererile depuse la acestea de către angajați și/sau organizațiile sindicale afiliate federațiilor sindicale semnatare ale prezentului contract.

Art. 118. Prevederile prezentului contract colectiv de muncă sunt minimale la negocierea contractelor colective de muncă încheiate la nivelul unităților de învățământ particular acreditate. În cazul neîncheierii contractelor colective de muncă la nivelul acestora, prevederile prezentului contract colectiv de muncă se aplică și salariaților acestora, drepturile salariale ce li se cuvin fiind acordate din fondurile proprii ale angajatorilor.

Art. 119. Anexele nr.1, 2 şi 3 sunt parte integrantă a prezentului contract colectiv de muncă.

PĂRŢILE:

Ministerul Educației și Cercetării

Federaţiile sindicale reprezentative din învăţământul preuniversitar:

FEDERAŢIA SINDICATELOR LIBERE DIN ÎNVĂŢĂMÂNT
Preşedinte,

FEDERAŢIA SINDICATELOR DIN EDUCAŢIE „SPIRU HARET”
Preşedinte,
Marius Ovidiu NISTOR

ANEXA NR.1

CONTRACT INDIVIDUAL DE MUNCĂ

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

CAPITOLUL A
Părţile contractului

Angajator – persoana juridică/....., cu sediul în ....., cod fiscal ....., telefon ....., e-mail ....., reprezentată legal prin domnul/doamna ....., în calitate de ....., şi

Salariatul/Salariata – domnul/doamna ....., domiciliat(ă) în localitatea ....., str. ..... nr. ....., bl. ....., sc. ....., ap. ....., sectorul/judeţul ....., e-mail ....., posesor/posesoare al/a cărţii de identitate/paşaportului seria ..... nr. ....., eliberat(ă) de ..... la data de ....., CNP ....., autorizaţie de muncă/permis de şedere în scop de muncă seria ..... nr. ..... din data de .....,

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

CAPITOLUL B
Obiectul contractului

Reglementarea raporturilor de muncă dintre părţile semnatare.

CAPITOLUL C
Durata contractului

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

b) determinată, de ..... zile/săptămâni/luni, începând cu data de ..... şi până la data de ...../pe perioada suspendării contractului individual de muncă al titularului de post/pe post vacant.

CAPITOLUL D
Perioada de probă

a) durata de ..... zile calendaristice/lucrătoare, în cazul contractului individual de muncă pe perioadă nedeterminată/ determinată;

b) condiţiile perioadei de probă (dacă există) ..... .

CAPITOLUL E
Locul de muncă

1. Activitatea se desfăşoară la (clasă/ laborator/ bibliotecă/ secţie/ atelier/ serviciu/ compartiment etc.) ..... din sediul unităţii/ instituţiei/ alt loc de muncă organizat al angajatorului (structură fără personalitate juridică) ..... .

2. În lipsa unui loc de muncă fix, salariatul va desfăşura activitatea astfel: ..... . În acest caz salariatul va beneficia de:

a) prestaţii suplimentare ..... (în bani sau în natură);

b) asigurarea/decontarea transportului de către angajator ..... (după caz).

CAPITOLUL F
Felul muncii

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

CAPITOLUL G
Durata timpului de muncă şi repartizarea acestuia

1. O normă întreagă, durata normală a timpului de muncă fiind de 8 ore/zi şi, respectiv, 40 ore/săptămână.

a) Repartizarea programului de muncă se face: în zilele de ....., între orele ..... sau ..... (inegal/schimburi/flexibil/individualizat etc.), după cum urmează: .....;

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

2. O fracţiune de normă de ..... ore/zi, ... ore/săptămână, ... ore/lună.

a) Repartizarea programului normal de muncă se face: în zilele de ....., între orele ....., sau ..... (inegal/schimburi/flexibil/individualizat etc.), după cum urmează: .....;

b) Programul de muncă 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.

CAPITOLUL H
Concediul

Durata concediului anual de odihnă este de ..... zile lucrătoare, în raport cu perioada lucrată şi conform prevederilor art.28 din Contractul Colectiv de Muncă Unic la Nivel de Sector de Negociere Colectivă Învăţământ Preuniversitar.

De asemenea, beneficiază de un concediu suplimentar, cu o durată de ..... zile lucrătoare.

CAPITOLUL I
Salariul

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

2. Alte elemente constitutive:

a) majorări/ creșteri

b) sporuri .....;

c) indemnizaţii .....;
c) prestaţii suplimentare în bani .....;
d) modalitatea prestaţiilor suplimentare în natură .....;
e) alte adaosuri ..... .

3. Orele suplimentare prestate de salariaţii cu normă întreagă în afara programului normal de lucru se compensează cu ore libere plătite în următoarele 90 de zile calendaristice după efectuarea acestora, conform contractului colectiv de muncă aplicabil sau Legii nr.53/2003 – Codul muncii, republicate, cu modificările şi completările ulterioare. În cazul în care compensarea prin ore libere plătite nu este posibilă, orele suplimentare prestate în afara programului normal de lucru vor fi plătite cu un spor la salariu, conform legii.

4. Munca prestată în zilele de sărbători legale, precum şi în zilele libere plătite stabilite prin acte normative/contracte colective de muncă aplicabile se compensează cu timp liber plătit în următoarele 90 de zile calendaristice, conform contractului colectiv de muncă aplicabil sau Legii nr.53/2003 – Codul muncii, republicate, cu modificările şi completările ulterioare.

5. Data la care se plăteşte salariul este 14 ale lunii pentru luna anterioară.

6. Metoda de plată numerar/card.

7. Părţile convin ca următoarele obligaţii băneşti ale salariatului să fie achitate prin serviciile financiar-contabile ale unităţii: cotizaţia sindicală, contribuţiile şi ratele la C.A.R. şi bănci etc.

CAPITOLUL J
Alte clauze

a) Perioada de preaviz în cazul concedierii este de ..... zile lucrătoare, conform Legii nr.53/2003 – Codul muncii, republicate, cu modificările şi completările ulterioare, sau contractului colectiv de muncă aplicabil, după caz;

b) Perioada de preaviz în cazul demisiei este de ..... zile lucrătoare, conform Legii nr.53/2003 – Codul muncii, republicate, cu modificările şi completările ulterioare, sau contractului colectiv de muncă aplicabil;

c) În cazul în care salariatul urmează să îşi desfăşoare activitatea în străinătate, informaţiile prevăzute la art.18 alin.(1) din Legea nr.53/2003 – Codul muncii, republicată, cu modificările şi completările ulterioare, se vor regăsi şi în contractul individual de muncă;

d) Alte clauze ..... .

CAPITOLUL K
Atribuţiile postului

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

CAPITOLUL L
Riscurile specifice postului

Riscurile de accidentare şi îmbolnăvire profesională specifice postului sunt prevăzute în evaluările de risc ale locului de muncă/postului de lucru şi în fişa de identificare a factorilor de risc profesional.

CAPITOLUL M
Criteriile de evaluare a activităţii profesionale a salariatului

.....
.....

CAPITOLUL N

Procedura privind utilizarea semnăturii electronice, semnăturii electronice avansate şi semnăturii electronice calificate se realizează după cum urmează: ....., în conformitate cu prevederile actelor normative/regulamentul intern/contractul colectiv de muncă aplicabil.

CAPITOLUL O

Formarea profesională

Formarea profesională se realizează în următoarele condiţii: ..... în conformitate cu prevederile actelor normative/Regulamentului intern/contractului colectiv de muncă aplicabil.

CAPITOLUL P

Condiţiile de muncă

Activitatea se desfăşoară în condiţii normale/vătămătoare/deosebite/speciale de muncă/deosebit de periculoase, în conformitate cu prevederile legale.

CAPITOLUL Q

Drepturile şi obligaţiile părţilor privind securitatea şi sănătatea în muncă

Drepturile şi obligaţiile 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 şi obligaţii privind sănătatea şi securitatea în muncă .....

.

CAPITOLUL R

Drepturile şi obligaţiile generale ale părţilor

1. Salariatul are, în principal, următoarele drepturi:
a) dreptul la salarizare pentru munca depusă;
b) dreptul la repaus zilnic şi săptămânal;
c) dreptul la concediu de odihnă anual;
d) dreptul la egalitate de şanse şi de tratament;
e) dreptul la securitate şi sănătate în muncă;
f) dreptul la formare profesională.
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 confidenţialitatea informaţiilor şi documentelor utilizate în îndeplinirea atribuţiilor de serviciu;

f) obligaţia de a adera la un fond de pensii administrat privat, în conformitate cu prevederile art.30 din Legea nr.411/2004 privind fondurile de pensii administrate privat, republicată, cu modificările şi completările ulterioare;

g) obligaţia de a asigura servicii educaţionale de calitate;

h) alte obligaţii prevăzute de lege sau de contractele colective de muncă aplicabile, după caz.

3. Angajatorul are, în principal, următoarele drepturi:

a) să stabilească atribuţiile de serviciu şi norma de muncă pentru fiecare salariat;

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

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

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

e) să stabilească obiectivele de performanţă individuală ale salariatului, precum şi criteriile de evaluare a realizării acestora;

f) să acorde orice alte drepturi stabilite ca urmare a activităţii profesionale a salariatului.

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

a) să înmâneze salariatului un exemplar din contractul individual de muncă, anterior începerii activităţii;

b) să înfiinţeze registrul general de evidenţă a salariaţilor şi să opereze înregistrările prevăzute de lege;

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

d) să asigure permanent condiţiile tehnice şi organizatorice avute în vedere la elaborarea normelor de muncă şi condiţiile corespunzătoare de muncă;

e) să informeze salariatul asupra condiţiilor de muncă şi asupra elementelor care privesc desfăşurarea relaţiilor de muncă;

f) să informeze salariatul cu privire la obligaţia de a adera la un fond de pensii administrat privat, în condiţiile legii;

g) să elibereze un document care să ateste calitatea de salariat a solicitantului, respectiv activitatea desfăşurată de acesta, durata activităţii, salariul, vechimea în muncă, în meserie şi specialitate sau un extras din registrul general de evidenţă a salariaţilor, datat şi certificat pentru conformitate;

h) să asigure confidenţialitatea datelor cu caracter personal ale salariatului.

CAPITOLUL S
Dispoziţii finale

1. Nivelul la care contractul colectiv de muncă aplicabil a fost încheiat (de exemplu: unităţi/grup de unităţi/sector de activitate) ..... .

2. Prevederile prezentului contract individual de muncă se completează cu dispoziţiile Legii nr.53/2003 – Codul muncii, republicate, cu modificările şi completările ulterioare, şi ale contractului colectiv de muncă aplicabil, prevăzut la pct.1.

Orice modificare privind clauzele contractuale în timpul executării contractului individual de muncă impune încheierea unui act adiţional la contract, conform dispoziţiilor legale, anterior producerii modificării, cu excepţia situaţiilor în care o asemenea modificare este prevăzută în mod expres de lege sau în contractul colectiv de muncă aplicabil.

CAPITOLUL T

Conflictele în legătură cu încheierea, executarea, modificarea, suspendarea sau încetarea contractului

Conflictele în legătură cu încheierea, executarea, modificarea, suspendarea sau încetarea prezentului contract individual de muncă pot fi soluţionate atât pe cale amiabilă prin procedura concilierii, cât şi de instanţa judecătorească competentă material şi teritorial, potrivit legii.

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

Angajator,
.....
Reprezentant legal,
.....

Salariat,
.....
Semnătura.....
Data .....

Pe data de ..... prezentul contract încetează în temeiul art. ..... din Legea nr.53/2003 – Codul muncii, republicată, cu modificările şi completările ulterioare, în urma îndeplinirii procedurii legale.

Angajator,
.....
Reprezentant legal, ...

ANEXA NR.2

REGULAMENTUL-CADRU
privind organizarea şi funcţionarea comisiilor paritare

Comisiile paritare, la orice nivel, vor fi compuse dintr-un număr egal de reprezentanți ai Ministerului Educației și Cercetării, respectiv ai unităților/instituțiilor prevăzute în Anexa nr.3 și ai federațiilor sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă/organizațiilor sindicale afiliate acestora, desemnați de fiecare parte.

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

Comisia paritară de la nivelul Ministerului Educației și Cercetării pune în discuție și adoptă hotărâri privind modul de aplicare a legislației specifice învățământului, precum și toate aspectele ce privesc reforma, organizarea și desfășurarea procesului de învățământ.

Comisiile se vor întruni lunar sau la cererea oricăreia dintre părţi, în termen de cel mult 5 zile lucrătoare de la înregistrarea cererii. Cvorumul necesar pentru desfăşurarea şedinţelor comisiilor este de cel puţin 3/4 din totalul membrilor; hotărârile se adoptă cu jumătate plus 1 din voturile celor prezenţi.

La nivelul unităţilor/instituţiilor prevăzute în Anexa nr.3 la prezentul contract colectiv de muncă, timpul de muncă 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 adoptată potrivit prezentului regulament este obligatorie pentru părțile semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă, precum și pentru unitățile/instituțiile prevăzute în Anexa nr.3 și organizațiile sindicale afiliate federațiilor semnatare ale contractului.

Secretariatul comisiei va fi asigurat de Ministerul Educației și Cercetării, precum și de unitățile și instituțiile prevăzute în Anexa nr.3, care au în sarcină și cheltuielile de birotică.

Prin grija secretariatului comisiei paritare, se pun la dispoziţia federaţiilor sindicale semnatare ale prezentului contract/organizaţiilor sindicale afiliate la acestea copii ale proceselor-verbale şi ale hotărârilor adoptate, în termen de maxim 7 zile lucrătoare de la desfăşurarea şedinţei.

Prin grija secretariatului comisiei, hotărârile adoptate vor fi afișate la sediul Ministerului Educației și Cercetării/unităților și instituțiilor prevăzute în Anexa nr.3, în termen de maxim 7 zile lucrătoare de la adoptare.

ANEXA NR.3

LISTA
unităţilor şi instituţiilor în cadrul cărora se aplică clauzele prezentului C.C.M.U.N.S.N.C.I.P.

În cuprinsul prezentului contract, prin sintagmele „angajator" şi „unităţile/instituţiile prevăzute în Anexa nr.3" se înţeleg: Ministerul Educației și Cercetării, inspectoratele şcolare, casele corpului didactic, unităţile de învăţământ preuniversitar, unităţile de învăţământ special, unitățile de educație extrașcolară.

I. Ministerul Educației și Cercetării.

II. 1. Inspectoratele școlare;
2. Casele corpului didactic;
3. Centrele de resurse și asistență educațională;
4. Unitățile de învățământ preuniversitar (inclusiv cu program suplimentar de artă);
5. Unitățile de învățământ special (inclusiv centrele școlare pentru educație incluzivă);
6. Unitățile de educație extrașcolară;
7. Palatul Național al Copiilor.