

**Contractul colectiv de munca unic
la nivel de sector de negociere colectiva invatamant preuniversitar,
inregistrat la M.M.S.S.-D.D.S. sub nr. 1199 din data de 5.07.2023**

In temeiul drepturilor garantate de Constitutia Romaniei, al art. 96 alin. (2) si art. 105 din Legea [nr. 367/2022](#) privind dialogul social, cu modificarile si completarile ulterioare - denumita in continuare, in cuprinsul prezentului contract, Legea [nr. 367/2022](#) - si al pct. 49 din anexa la H.G. [nr. 171/2023](#) privind stabilirea sectoarelor de negociere colectiva si a codurilor CAEN aferente acestora,

A intervenit urmatorul Contract Colectiv de Munca Unic la Nivel de Sector de Negociere Colectiva Invatamant Preuniversitar - denumit in continuare, in cuprinsul prezentului contract, C.C.M.U.N.S.N.C.I.P. - intre:

1. Ministerul Educatiei;
2. Federatiile sindicale reprezentative din invatamantul preuniversitar:
 - Federatia Sindicatelor Libere din Invatamant;
 - Federatia Sindicatelor din Educatie "SPIRU HARET".

**CAPITOLUL I
Dispozitii generale**

Art. 1. - Partile contractante recunosc si accepta pe deplin ca sunt egale si libere in negocierea C.C.M.U.N.S.N.C.I.P. si se obliga sa respecte prevederile acestuia.

Art. 2. - (1) Termenul angajator desemneaza:

- Ministerul Educatiei, reprezentat prin ministru;
- Inspectoratele scolare, reprezentate prin inspectori scolari generali;
- Unitatile de invatamant preuniversitar, reprezentate prin directori;
- Alte institutii si unitati conexe invatamantului preuniversitar, subordonate Ministerului Educatiei sau inspectoratelor scolare, reprezentate prin directori.

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

- Unitatile de invatamant preuniversitar;
- Inspectoratele scolare, Ministerul Educatiei, alte institutii si unitati conexe invatamantului preuniversitar, subordonate acestora.

(3) Termenul angajat desemneaza persoana fizica ce presteaza munca pentru si sub autoritatea unuia dintre angajatorii prevazuti la alin. (1), in schimbul unei remuneratii denumite salariu, in baza unui contract individual de munca, incheiat pe perioada nedeterminata/determinata si care beneficiaza de drepturile prevazute de lege, precum si de prevederile contractului colectiv de munca aplicabil.

Art. 3. - (1) C.C.M.U.N.S.N.C.I.P. are ca scop stabilirea, in conditiile legii, a drepturilor si obligatiilor reciproce ale angajatorului si angajatilor membri de sindicat, precum si conditiile specifice de munca si

urmărește promovarea și garantarea unor relații de muncă echitabile, de natură să asigure protecția socială a angajaților.

(2) În ceea ce privește condițiile specifice de muncă, determinate conform legii, drepturile și obligațiile părților se vor stabili prin contractele colective de muncă încheiate la nivelul inspectoratelor școlare și al celorlalte unități și instituții prevăzute în Anexa nr. 3, avându-se în vedere prevederile prezentului contract colectiv de muncă. Angajatorul are toate drepturile și obligațiile care decurg din legislația în vigoare și din prezentul contract colectiv de muncă.

(3) Partile contractante garantează aplicarea clauzelor prezentului C.C.M.U.N.S.N.C.I.P. pentru membrii sindicatelor afiliate la federațiile sindicale semnate de acestea.

Art. 4. - (1) Partile se obligă ca, în perioada de aplicare a prezentului contract colectiv de muncă, să nu inițieze și să nu susțină promovarea unor acte normative sau a altor dispoziții care ar conduce la diminuarea drepturilor ce decurg din legislația specifică învățământului, în vigoare la data înregistrării contractului, precum și din prezentul C.C.M.U.N.S.N.C.I.P., fără consultarea federațiilor sindicale semnate de prezentul contract.

(2) Ministerul Educației se obligă să nu inițieze niciun act normativ și/sau act administrativ cu caracter normativ care privește relațiile de muncă și sistemul național de învățământ, fără discutarea acestora în cadrul comisiilor tehnice create la nivel de minister, din care fac parte și reprezentanții federațiilor sindicale semnate de prezentul contract colectiv, urmata 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 toți angajații din sectorul de negociere colectivă învățământ preuniversitar, conform art. 101 alin. (1) lit. c) din Legea [nr. 367/2022](#).

(2) Negocierea contractului colectiv de muncă la nivel de grup de unități constituit la nivelul inspectoratului școlar se face de organizațiile sindicale împuternicite de federațiile sindicale reprezentative la nivel de sector de negociere colectivă, semnate de prezentul contract colectiv, în conformitate cu dispozițiile 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/instituție prevăzută în Anexa nr. 3 se face de către organizațiile sindicale afiliate și împuternicite de federațiile semnate de prezentul contract și/sau organizațiile sindicale reprezentative la nivel de unitate, potrivit art. 54 alin. (1) lit. C) din Legea nr. 367/2022. În situația în care nu există organizații sindicale la nivel de unitate, negocierea colectivă se face de către reprezentanții salariaților, potrivit legii.

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

(2) În situațiile în care, în privința drepturilor ce decurg din prezentul C.C.M.U.N.S.N.C.I.P., intervin reglementări legale mai favorabile salariaților, 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 salariaților.

Art. 7. - (1) Drepturile și obligațiile personalului din învățământ sunt reglementate prin Legea educației naționale nr. 1/2011, cu modificările și completările ulterioare, precum și prin orice alte acte normative și/sau administrative cu caracter normativ aplicabile în materie.

(2) Orice propunere de modificare a legislatiei in vigoare privind drepturile si obligatiile personalului din invatamant nu poate fi facuta fara consultarea federatiilor sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de munca in cadrul comisiei de dialog social sau, dupa caz, in cadrul comisiei paritare de la nivelul ministerului.

CAPITOLUL II

Incheierea, executarea, modificarea, suspendarea si incetarea contractului colectiv de munca

Art. 8. - (1) Prezentul contract colectiv de munca se incheie pe o durata de doi ani si intra in vigoare la data inregistrarii acestuia, cu posibilitatea de prelungire.

(2) Daca niciuna dintre parti nu are initiativa renegocierii lui anterior expirarii, contractul se prelungeste de drept, in conditiile legii.

Art. 9. - (1) Clauzele prezentului contract colectiv de munca pot fi modificate pe parcursul executarii lui ori de cate ori convin toate partile semnatare, in conformitate cu prevederile art. 116 din Legea nr. 367/2022.

(2) Fiecare federatie sindicala semnatare poate cere modificarea prezentului contract numai cu acordul scris al celeilalte federatii semnatare.

(3) Cererea de modificare se aduce la cunostinta Ministerului Educatiei, in scris, cu cel putin 15 zile inainte de data propusa pentru inceperea negocierii. In termen de 5 zile de la primirea cererii federatiilor sindicale semnatare ale prezentului contract, Ministerul Educatiei isi exprima acordul scris privind modificarea clauzelor contractului.

(4) In perioada de depunere a cererii de modificare si pe perioada negocierilor in vederea modificarii contractului, Ministerul Educatiei se obliga sa nu initieze si sa nu emita acte normative si/sau administrative cu caracter normativ care sa incalce prevederile prezentului contract colectiv de munca, precum si sa nu efectueze concedieri colective sau individuale din motive neimputabile salariatilor. Federatiile sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de munca se obliga sa nu declanseze conflicte colective de munca, conform Legii [nr. 367/2022](#).

(5) Modificarile aduse contractului colectiv de munca se consemneaza intr-un act aditional, semnat de toate partile care au incheiat prezentul contract. Actul aditional se transmite in scris Ministerului Muncii si Solidaritatii Sociale si tuturor partilor semnatare, producand efecte de la data inregistrarii la acest minister.

Art. 10. - Aplicarea contractului colectiv de munca poate fi suspendata prin acordul de vointa al partilor sau in caz de forta majora.

Art. 11. - Prezentul contract colectiv de munca inceteaza:

- la implinirea termenului pentru care a fost incheiat, daca partile nu convin prelungirea aplicarii acestuia sau nu opereaza prelungirea de drept;
- prin acordul partilor.

Art. 12. - (1) Pentru rezolvarea problemelor care apar in aplicarea prevederilor prezentului contract colectiv de munca, in termen de 30 de zile de la intrarea in vigoare a prezentului contract, se constituie comisia paritare la toate nivelurile - Ministerul Educatiei, inspectorate scolare, unitati si institutii prevazute in Anexa nr. 3 - care sunt imputernicite sa interpreteze prevederile contractelor colective de munca, in functie de conditiile concrete, la solicitarea oricareia dintre parti. In situatia in care angajatorul nu procedeaza la constituirea comisiei paritare in termen de 30 de zile, initiativa constituirii apartine organizatiei/organizatiilor

sindicale, angajatorul fiind obligat sa dea curs solicitarii acesteia/acestora in termen de 5 zile de la inregistrare.

(2) Hotararile comisiilor paritare sunt obligatorii pentru parti si vor fi aduse la cunostinta salariatilor prin afisarea la sediul ministerului, inspectoratelor scolare, unitatilor/institutiilor prevazute in Anexa nr. 3 la prezentul contract, dupa caz. Nerespectarea actelor administrative emise in baza hotararilor comisiei paritare atrage raspunderea disciplinara a persoanei/persoanelor vinovate.

(3) Atributiile, componenta, organizarea si functionarea comisiilor paritare sunt stabilite prin Regulamentul-cadru - anexa la prezentul contract colectiv de munca, precum si prin regulamentele comisiilor paritare - anexe la contractele colective de munca incheiate la nivelul inspectoratelor scolare, unitatilor/institutiilor prevazute in Anexa nr. 3. In situatia in care nu exista contract colectiv de munca la nivelul inspectoratului scolar/unitatii/institutiei, se aplica in mod corespunzator prevederile Regulamentului-cadru, anexa la prezentul contract.

(4) In cazurile in care comisia paritara nu va solutiona problemele care apar in aplicarea prezentului contract in termen de 15 zile de la data intrunirii, partile contractului au dreptul de a se adresa instantelor judecatoresti, in conformitate cu prevederile legale.

(5) Dreptul organizatiilor sindicale de a se adresa direct instantelor de judecata este garantat, prevederile alin. (4) neconstituind o procedura prealabila.

Art. 13. - (1) Executarea prezentului contract este obligatorie pentru parti.

(2) Neindeplinirea obligatiilor asumate prin prezentul contract colectiv de munca atrage raspunderea partilor care se fac vinovate de aceasta.

CAPITOLUL III

Timpul de munca si timpul de odihna

Art. 14. - (1) Durata normala a timpului de munca este, de regula, de 8 ore/zi, 40 ore/saptamana. La optiunea angajatului, repartizarea timpului de munca poate fi inegala in cele 5 zile lucratoare, in functie de specificul muncii prestate.

(2) Prin repartizare inegala a timpului de munca se intelege posibilitatea ca, pentru 4 zile lucratoare, timpul de munca sa fie mai mare de 8 ore, iar in cea de-a cincea zi lucratoare timpul de munca sa fie redus, fara a se depasi 40 de ore/saptamana.

(3) Pentru personalul didactic de predare, norma didactica de predare-invatare-evaluare si de instruire practica si de evaluare curenta este cea prevazuta de art. 262 din Legea educatiei nationale nr. 1/2011, cu modificarile si completarile ulterioare.

(4) In unitatile de invatamant, evidenta activitatii desfasurate de cadrele didactice se tine prin intermediul unei singure condici de prezenta, pentru norma didactica de predare-invatare-evaluare si de instruire practica si de evaluare curenta a prescolarilor si a elevilor in clasa prevazuta de art. 262 alin. (1) lit. a) din Legea educatiei nationale [nr. 1/2011](#), cu modificarile si completarile ulterioare. Activitatile prevazute la art. 262 alin. (1) lit. b) -d) din Legea nr. 1/2011 se pot desfasura si in afara locului de munca (biblioteci, centre de informare si documentare, CCD, domiciliu etc.), precum si on-line.

(5) In invatamantul primar, orele de educatie fizica ce nu sunt predate de profesori cu studii superioare de specialitate pot fi predate de invatatorul/institutorul/profesorul pentru invatamant primar al clasei si

sunt remunerate in sistem de plata cu ora, ca personal calificat sau necalificat, in functie de studiile acestuia.

(6) Timpul saptamanal de activitate al personalului didactic auxiliar si nedidactic este identic cu cel stabilit pentru personalul cu functii echivalente din celelalte sectoare bugetare, potrivit legii. Sarcinile acestora sunt prevazute in fisa individuala a postului.

Art. 15. - Calculul numarului de posturi se stabileste pe unitati/institutii prevazute in Anexa nr. 3 de catre inspectoratele scolare, ca medie pe judet/municipiul Bucuresti, iar posturile se distribuie in functie de volumul si de complexitatea activitatii acestora, dupa consultarea organizatiilor sindicale afiliate la federatiile sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de munca, cu incadrare in numarul maxim de posturi aprobat de inspectoratul scolar si in bugetul aprobat.

Art. 16. - Dispozitiile art. 15 se aplica in mod corespunzator si unitatilor de invatamant special si special integrat.

Art. 17. - (1) In functie de conditii, in unitatile si institutiile prevazute in Anexa nr. 3, comisiile paritare de la nivelul acestora pot conveni asupra unui program flexibil de lucru/program de lucru inegal, precum si asupra modalitatilor concrete de aplicare a acestuia.

(2) Orele de incepere si de terminare a programului de lucru se stabilesc prin regulamentul intern al fiecarei unitati/institutii de invatamant prevazute in Anexa nr. 3 la prezentul contract colectiv de munca.

(3) Stabilirea programului flexibil de lucru/a programului de lucru inegal nu afecteaza drepturile prevazute in contractul colectiv de munca aplicabil.

(4) La solicitarea salariatilor, angajatorul poate stabili programe individualizate de munca, ce presupun un mod de organizare flexibil a timpului de munca, inclusiv pe o durata limitata in timp. Prin "mod de organizare flexibil a timpului de lucru" se intelege posibilitatea salariatilor de adaptare a programului de lucru, a programelor de munca flexibile, a programelor individualizate de munca sau a unor programe de munca cu timp redus de lucru. Programele individualizate de munca pot presupune si impartirea timpului de munca in doua perioade: o perioada fixa - in care personalul se afla simultan la locul de munca - si o perioada variabila, mobila - in care salariatul isi alege orele de sosire si de plecare, cu respectarea timpului de munca zilnic.

(5) Orice refuz al angajatorului de stabilire a unui program individualizat de munca se motiveaza in scris, in termen de 5 zile lucratoare de la primirea solicitarii.

(6) Atunci cand programul individualizat de munca are o durata limitata, salariatul are dreptul de a reveni la programul de munca initial, la sfarsitul perioadei convenite. Salariatul are dreptul sa revina la programul initial anterior incheierii perioadei convenite, in cazul schimbarii circumstantelor care au condus la stabilirea programului individualizat.

(7) In situatii temeinic motivate, dovedite cu documente justificative, angajatii au dreptul de a beneficia de modificari ale programului de lucru stabilit. Prin documente justificative se intelege orice document emis de o autoritate/institutie publica, in exercitarea atributiilor care ii revin, pe baza caruia se face dovada imposibilitatii respectarii, de catre angajat, a programului de lucru al unitatii/institutiei prevazute in Anexa nr. 3.

(8) Liderii organizatiilor sindicale din unitatile/institutiile prevazute in Anexa nr. 3, afiliate la federatiile semnatare ale prezentului contract, nu efectueaza activitati de tipul serviciul pe scoala, serviciul la cantina si recensamantul populatiei scolare, acestea fiind compensate cu activitati sindicale. Comisia paritara de la acest nivel stabileste pentru liderii organizatiilor sindicale un program de lucru flexibil/inegal, astfel incat sa li se permita si desfasurarea activitatii sindicale.

(9) Angajatorul are obligatia de a aduce la cunostinta salariatilor programul de munca si modul de repartizare a acestuia pe zile, prin afisare la loc vizibil la sediul sau.

Art. 18. - Angajatorul este obligat ca, in masura in care este posibil, sa ia in considerare cererile salariatilor angajati cu fractie de norma/post de a fi incadrati cu norma/post intreg/intreg, in cazul in care apare aceasta oportunitate.

Art. 19. - (1) Angajatii pot fi solicitati sa presteze ore suplimentare numai cu acordul lor. Durata maxima legala a timpului de munca prestat in baza unui contract individual de munca nu poate depasi 48 de ore pe saptamana, inclusiv orele suplimentare.

(2) Prin exceptie, durata timpului de munca poate fi prelungita peste 48 de ore pe saptamana, care includ si orele suplimentare, cu conditia ca media orelor de munca, calculata pe o perioada de referinta de patru luni calendaristice, sa nu depaseasca 48 de ore pe saptamana.

(3) Pentru prevenirea sau inlaturarea efectelor unor calamitati naturale ori a altor cazuri de forta majora, angajatii au obligatia de a presta munca suplimentara, la solicitarea angajatorului.

(4) Orele suplimentare prestate in conditiile alin. (1) de catre personalul din invatamantul preuniversitar se compenseaza prin ore libere platite in urmatoarele 90 de zile calendaristice dupa efectuarea acestora. In cazul in care compensarea muncii suplimentare cu timp liber corespunzator nu este posibila in urmatoarele 90 de zile dupa efectuarea acesteia, orele suplimentare se vor plati cu un spor aplicat la salariul de baza, in conditiile legii.

(5) Numarul total de ore suplimentare prestate de un angajat nu poate depasi 360 de ore anual. In cazul prestarii de ore suplimentare peste un numar de 180 de ore anual, este necesar acordul sindicatului afiliat uneia dintre federatiile sindicale semnatare ale prezentului contract, al carui membru este angajatul.

(6) In situatia in care angajatii din invatamantul preuniversitar sunt programati sa lucreze si in zilele libere prevazute de lege, acestia beneficiaza, in zilele lucrate, de salariul corespunzator, conform legislatiei in vigoare, inclusiv de indemnizatia de hrana, indiferent de numarul de ore/zile de munca acumulat in perioada lucrata.

Art. 20. - Personalul de conducere, de indrumare si control beneficiaza, in conditiile legii, de prevederile art. 19 din prezentul contract.

Art. 21. - (1) Angajatii care efectueaza cel putin 3 ore de munca de noapte beneficiaza, in conditiile legii, de un spor la salariu de 25% din salariul de baza.

(2) Se considera munca desfasurata in timpul noptii munca prestata in intervalul cuprins intre orele 22.00-06.00.

(3) Angajatii care urmeaza sa desfasoare cel putin 3 ore de munca de noapte sunt supusi unui examen medical gratuit inainte de inceperea activitatii si, dupa aceea, periodic, conform legislatiei in vigoare si regulamentului elaborat de Ministerul Educatiei cu consultarea federatiilor sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de munca. Ministerul Educatiei se obliga sa elaboreze acest regulament in termen de 60 de zile de la data intrarii in vigoare a prezentului contract colectiv de munca.

(4) Potrivit reglementarilor legale in materie, angajatorii asigura fondurile necesare efectuării examenilor medicale prevazute la alin. (3). Pentru unitatile de invatamant preuniversitar de stat, unitatile de invatamant special si CJRAE/CMBRAE fondurile sunt asigurate de catre consiliile locale/judetene, dupa caz, din finantarea complementara, iar pentru unitatile/institutiile din subordinea Ministerului Educatiei, fondurile se asigura de catre acesta.

(5) Angajatii care desfasoara munca de noapte si au probleme de sanatate recunoscute ca avand legatura cu aceasta vor fi trecuti la o munca de zi pentru care sunt apti.

Art. 22. - (1) Personalul didactic auxiliar si personalul nedidactic au dreptul la o pauza de masa de 20 minute, care se include in programul de lucru.

(2) Programul de efectuare a pauzei de masa se stabileste prin regulamentul intern.

Art. 23. - (1) Angajatii care renunta la concediul legal pentru cresterea copilului in varsta de pana la 1 an, 2 ani, respectiv 3 ani beneficiaza de reducerea duratei normale de lucru cu 2 ore/zi potrivit legii, fara ca aceasta sa le afecteze salariile de baza si vechimea in invatamant/munca.

(2) Concediul legal pentru cresterea copilului in varsta de pana la 1 an, 2 ani, respectiv 3 ani constituie vechime in invatamant/specialitate/munca, indiferent de perioada in care angajatul s-a aflat in concediul respectiv.

Art. 24. - (1) Angajatii care au in ingrijire copii bolnavi in varsta de pana la 7 ani au dreptul la reducerea programului de lucru cu pana la 1/2 norma, fara afectarea calitatii de salariat si vechimii integrale in invatamant/munca.

(2) Angajatii care au in ingrijire copii cu dizabilitati care au implinit varsta de 3 ani au dreptul la un concediu pentru ingrijirea copilului pana la varsta de 7 ani, potrivit art. 31 din Ordonanta de urgenta a Guvernului [nr. 111/2010](#) privind concediul si indemnizatia lunara pentru cresterea copiilor, cu modificarile si completarile ulterioare, dupa cum urmeaza:

a) in continuarea concediului pentru cresterea si ingrijirea copilului de pana la 3 ani;

b) oricand, pana la implinirea de catre copil a varstei de 7 ani.

(3) Pe durata concediului pentru ingrijirea copilului cu dizabilitati pana la varsta de 7 ani, angajatului cadru didactic i se suspenda contractul individual de munca in conformitate cu dispozitiile art. 51 alin. (1) lit. b) din Legea [nr. 53/2003](#) privind Codul muncii, republicata, cu modificarile si completarile ulterioare - denumita in continuare, in cuprinsul prezentului contract, Codul muncii - si i se rezerva postul/catedra pe durata suspendarii.

(4) Angajatii care beneficiaza de concediul si indemnizatia pentru ingrijirea copilului cu afectiuni grave pana la implinirea varstei de 16 ani, prevazut de art. 26 alin. (1¹) din Ordonanta de urgenta a Guvernului nr. 158/2005, cu modificarile si completarile ulterioare, beneficiaza de rezervarea postului/catedrei pe durata acestui concediu.

(5) Angajatii care au in intretinere un copil cu dizabilitate (grava sau accentuata) si care se ocupa efectiv de ingrijirea acestuia beneficiaza de program de lucru redus la 4 ore/zi pana la implinirea de catre copil a varstei de 18 ani, la solicitarea acestora, precum si de celelalte drepturi prevazute de art. 32 din Ordonanta de urgenta a Guvernului nr. 111/2010, cu modificarile si completarile ulterioare.

(6) Angajatii incadrati cu contract individual de munca cu timp partial beneficiaza de vechimea in munca/invatamant corespunzatoare unei norme intregi.

Art. 25. - (1) Angajatorii au obligatia de a acorda salariatelor gravide dispensa pentru consultatii prenatale in limita a maxim 16 ore pe luna, fara a le fi afectate drepturile salariale.

(2) In baza recomandarii medicului de familie, salariata gravida care nu poate indeplini durata normala de munca din motive de sanatate, a sa sau a fatului sau, are dreptul la reducerea cu o patrime a duratei normale de munca, cu mentinerea veniturilor salariale, suportate integral din fondul de salarii al angajatorului.

(3) Salariatele care beneficiaza de dispozitiile alin. (1) sunt obligate sa faca dovada ca au efectuat controalele medicale pentru care s-au in voit.

Art. 26. - (1) Salariatele incepand cu luna a V-a de sarcina, precum si cele care alapteaza nu vor fi repartizate la munca de noapte, nu vor fi chemate la ore suplimentare, nu vor fi delegate, nu vor fi detasate si, dupa caz, nu vor fi concediate pentru motive care nu tin de persoana salariatei, respectiv nu vor face obiectul restrangerii de activitate - cu exceptia situatiei in care postul/catedra este unic(a) la nivelul unitatii/institutiei prevazute in Anexa nr. 3 - decat cu acordul lor.

(2) La solicitarea comitetului de sanatate si securitate in munca, angajatorul are obligatia sa evalueze riscurile pe care le presupune locul de munca al salariatei care anunta ca este insarcinata, precum si al salariatei care alapteaza si sa le informeze cu privire la acestea.

(3) Salariatele mentionate la alin. (1) beneficiaza si de masurile de protectie prevazute de Ordonanta de urgenta a Guvernului nr. 96/2003 privind protectia maternitatii la locurile de munca, aprobata prin Legea [nr. 25/2004](#), cu modificarile si completarile ulterioare.

Art. 27. - (1) Angajatii au dreptul, intre 2 zile de munca, la un repaus care nu poate fi mai mic de 12 ore consecutive.

(2) In fiecare saptamana, angajatii au dreptul la 2 zile consecutive de repaus, de regula sambata si duminica.

(3) In cazul in care activitatea la locul de munca nu poate fi intrerupta in zilele de sambata si duminica, in cadrul comisiei paritare de la nivelul unitatii/institutiei prevazute in Anexa nr. 3, se vor stabili conditiile in care zilele de repaus vor fi acordate in alte zile ale saptamanii. In conditiile legii, salariatii aflati in aceasta situatie beneficiaza de un spor la salariul de baza.

(4) Sunt zile nelucratoare:

- zilele de repaus saptamanal;
- 1 si 2 ianuarie;
- 6 ianuarie - Botezul Domnului - Boboteaza;
- 7 ianuarie - Soborul Sfantului Proroc Ioan Botezatorul;
- 24 ianuarie - Ziua Unirii Principatelor Romane;
- Vinerea Mare, ultima zi de vineri inaintea Pastelui;
- prima, a doua zi si a treia zi de Pasti;
- 1 Mai;
- 1 Iunie;
- 5 Iunie - Ziua Nationala a Invatatorului;
- prima si a doua zi de Rusalii;
- 15 august - Adormirea Maicii Domnului;
- 5 Octombrie - Ziua Mondiala a Educatiei;
- 30 Noiembrie - Sfantul Apostol Andrei cel Intai Chemat, Ocrotitorul Romaniei;
- 1 Decembrie;
- 25 si 26 decembrie;
- doua zile lucratoare pentru fiecare dintre cele 3 sarbatori religioase anuale, declarate astfel de cultele religioase legale, altele decat cele crestine, pentru persoanele apartinand acestor culte;
- alte zile care preceda si/sau care succeda zilelor de sarbatoare legala in care nu se lucreaza, stabilite prin hotarare a Guvernului.

(5) Pentru angajatii care apartin de un cult religios legal, crestian, zilele libere pentru Vinerea Mare - ultima zi de vineri inaintea Pastelui, prima si a doua zi de Pasti, prima si a doua zi de Rusalii se acorda in functie de data la care sunt celebrate de acel cult. Angajatii care au beneficiat de zilele libere pentru Vinerea Mare - ultima zi de vineri inaintea Pastelui, prima si a doua zi de Pasti, prima si a doua zi de Rusalii, atat la datele stabilite pentru cultul religios legal, crestian, de

care apartin, cat si pentru alt cult crestin vor recupera zilele libere suplimentare pe baza unui program stabilit de angajator.

(6) In cazul in care, din motive justificate, angajatii presteaza activitate in zile nelucratoare/zile de sarbatoare legala, acestia beneficiaza de 2 zile libere pentru fiecare zi lucrata in zilele de repaus saptamanal/sarbatoare legala, acordate in urmatoarele 30 de zile.

(7) Personalul din invatamant care participa la organizarea si desfasurarea olimpiadelor si concursurilor scolare indiferent de etapa/faza, derulate in zilele de repaus saptamanal/sarbatoare legala, beneficiaza de 2 zile libere platite pentru fiecare zi lucrata. Procedura de acordare a acestor zile se stabileste de catre comisia paritara de la nivelul unitatii/institutiei angajatoare a salariatului implicat in aceste activitati, prevazute in Anexa nr. 3.

(8) Prevederile legale privind prestarea muncii suplimentare si a muncii in zile de repaus saptamanal sau in zilele de sarbatoare legala de catre personalul din sectorul bugetar se aplica si personalului din invatamant, in masura in care nu exista prevederi speciale.

Art. 28. - (1) Dreptul la concediu de odihna este garantat de lege si se acorda inclusiv pentru activitatea desfasurata de salariatii incadrati cu contract individual de munca, in regim de cumul.

(2) Pentru personalul didactic de conducere din unitatile de invatamant si unitati conexe, pentru personalul didactic auxiliar si nedidactic, concediul de odihna se acorda in functie de vechimea in munca, astfel:

- pana la 5 ani vechime - 21 de zile lucratoare;
- intre 5 si 15 ani vechime - 24 de zile lucratoare;
- peste 15 ani vechime - 28 de zile lucratoare.

(3) Perioada de efectuare a concediului de odihna pentru fiecare angajat se stabileste de catre consiliul de administratie al unitatii/institutiei prevazute in Anexa nr. 3, impreuna cu reprezentantul organizatiei sindicale afiliate la una dintre federatiile sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de munca, al carei membru este angajatul, in functie de interesul invatamantului si al celui in cauza, in primele doua luni ale anului scolar. La programarea concediilor de odihna ale angajatilor, se va asigura efectuarea propriu-zisa a zilelor de concediu de odihna cuvenite, inclusiv pentru activitatea desfasurata in cumul. La programarea concediilor de odihna ale angajatilor, se va tine seama si de specificul activitatii celuilalt sot.

(4) Cadrele didactice beneficiaza de un concediu de odihna de 62 de zile lucratoare, in perioada vacanțelor scolare.

(5) In cazul in care programarea concediilor se face fractionat, angajatorul este obligat sa stabileasca programarea astfel incat fiecare salariat sa efectueze intr-un an calendaristic cel putin 10 zile lucratoare de concediu neintrerupt.

(6) La stabilirea duratei concediului de odihna anual, perioadele de incapacitate temporara de munca, cele aferente concediului de maternitate, concediului paternal, concediului de risc maternal, concediului pentru ingrijirea copilului bolnav, concediului de ingrijitor si perioada absentei de la locul de munca in conditiile art. 152 din Codul muncii si art. 160 alin. (1) din Legea nr. 367/2022 se considera perioade de activitate prestata.

(7) Indemnizatia de concediu de odihna nu poate fi mai mica decat salariul de baza, majorarile/cresterele salariului de baza, indemnizatiile si sporurile cu caracter permanent - inclusiv indemnizatia de hrana, indemnizatia pentru titlul stiintific de doctor, indemnizatia pentru zone izolate, sporul de suprasolicitare neuropsihica - pentru perioada respectiva. Aceasta reprezinta media zilnica a drepturilor salariale mai sus mentionate, corespunzatoare fiecărei luni calendaristice in care se efectueaza concediul

de odihna, multiplicata cu numarul zilelor de concediu si se acorda angajatului cu cel putin 5 zile inainte de plecarea in concediul de odihna, la solicitarea scrisa a acestuia. Indemnizatia se acorda si pentru activitatea desfasurata de angajatii incadrati cu contract individual de munca, in regim de cumul.

(8) Personalul didactic de conducere, de indrumare si control, didactic auxiliar si nedidactic beneficiaza de un concediu de odihna suplimentar intre 5 si 10 zile lucratoare. Durata exacta a concediului suplimentar se stabileste in comisia paritara de la nivelul unitatii/institutiei prevazute in Anexa nr. 3.

(9) Sarbatorile legale in care nu se lucreaza, precum si zilele libere platite nu se includ in durata concediului de odihna anual.

(10) In situatia in care incapacitatea temporara de munca sau concediul de maternitate, concediul de risc maternal ori concediul pentru ingrijirea copilului bolnav, concediul de ingrijitor sau absenta de la locul de munca in conditiile art. 152² din Codul muncii a survenit in timpul efectuarii concediului de odihna anual, acesta se intrerupe, urmand ca angajatul sa efectueze restul zilelor de concediu dupa ce a incetat situatia de incapacitate temporara de munca, de maternitate, de risc maternal, de ingrijire a copilului bolnav ori cea de absenta de la locul de munca, respectiv a incetat concediul de ingrijitor, iar, cand nu este posibil, urmeaza ca zilele neefectuate sa fie reprogramate.

(11) Angajatul are dreptul la concediu de odihna anual si in situatia in care incapacitatea temporara de munca se mentine, in conditiile legii, pe intreaga perioada a unui an calendaristic, angajatorul fiind obligat sa acorde concediul de odihna anual intr-o perioada de 18 luni incepand cu anul urmator celui in care acesta s-a aflat in concediu medical.

(12) Angajatii care lucreaza in conditii grele, periculoase sau vatamatoare, nevazatorii, alte persoane cu handicap, tinerii sub varsta de 18 ani beneficiaza de un concediu de odihna suplimentar de 6 zile lucratoare, in conditiile legii.

(13) Personalul didactic care insoteste copiii in tabere sau la altfel de activitati care se organizeaza in perioada vacantelor scolare se afla in activitate, dar nu mai mult de 16 zile calendaristice.

(14) Compensarea in bani a concediului de odihna neefectuat este permisa numai in cazul incetarii contractului individual de munca.

Art. 29. - (1) Angajatii au dreptul la zile libere platite in cazul unor evenimente familiale deosebite sau in alte situatii, dupa cum urmeaza:

- a) casatoria salariatului - 5 zile lucratoare;
- b) nasterea unui copil - 10 zile lucratoare + 15 zile lucratoare daca a urmat un curs de puericultura (concediu paternal); prevederea se aplica pentru fiecare copil nou-nascut;
- c) casatoria unui copil - 5 zile lucratoare;
- d) decesul sotului/sotiei, copilului, parintilor, bunicilor, fratilor, surorilor, socrilor salariatului sau al altor persoane aflate in intretinere - 5 zile lucratoare;
- e) schimbarea locului de munca cu schimbarea domiciliului/resedintei - 5 zile lucratoare;
- f) schimbarea domiciliului - 3 zile lucratoare;
- g) ingrijirea sanatatii copilului - 2 zile lucratoare (pentru familiile cu 1 copil sau 2 copii), respectiv 3 zile lucratoare (pentru familiile cu 3 sau mai multi copii);
- h) in cazul in care salariata urmeaza o procedura de fertilizare "in vitro" - 5 zile lucratoare;
- i) donarea de sange - o zi lucratoare, respectiv ziua donarii.

(2) Concediul paternal se acorda la cerere, in primele 8 saptamani de la nasterea copilului. La cerere se anexeaza copia certificatului de nastere al

copilului, din care rezulta calitatea de tata a angajatului care solicita acest concediu. Acordarea concediului paternal nu este conditionata de perioada de activitate prestata sau de vechimea in munca a salariatului. Perioada concediului paternal constituie vechime in munca si in invatamant si se are in vedere la stabilirea drepturilor ce se acorda in raport cu acestea.

(3) In situatiile in care evenimentele familiale deosebite prevazute la alin. (1) intervin in perioada efectuarii concediului de odihna, acesta se suspenda si va continua dupa efectuarea zilelor libere platite.

(4) Personalul din invatamant poate beneficia, pentru rezolvarea unor situatii personale deosebite, dovedite cu documente justificative, de zile libere platite, pe baza de invoire colegiala. Angajatul care solicita acordarea acestor zile libere platite are obligatia de a-si asigura suplinirea cu personal calificat, care nu va fi remunerat. Cererea de invoire colegiala se depune la registratura unitatii/institutiei, cu indicarea numelui si prenumelui persoanei care asigura suplinirea pe perioada invoirii. Cererea se solutioneaza in maximum 24 de ore.

(5) Zilele libere prevazute la alin. (1) lit. g) se acorda la cererea unuia dintre parinti/reprezentanti legali ai copilului, justificate ulterior cu acte doveditoare din partea medicului de familie al copilului, din care sa rezulte controlul medical efectuat; cererea se depune cu cel putin 15 zile lucratoare inainte de vizita la medic si este insotita de o declaratie pe propria raspundere ca in anul respectiv celalalt parinte sau reprezentant legal nu a solicitat zilele lucratoare libere si nici nu le va solicita. In situatia producerii unui eveniment medical neprevazut, parintele are obligatia de a prezenta actele medicale doveditoare in termen de 3 zile lucratoare de la data producerii evenimentului.

(6) Personalul care asigura suplinirea angajatilor prevazuti la alin. (1) este remunerat corespunzator.

(7) Cadrele didactice care redacteaza teza de doctorat sau lucrari in interesul invatamantului pe baza de contract de cercetare ori de editare au dreptul la 6 luni de concediu platit, o singura data, cu aprobarea consiliului de administratie al unitatii de invatamant, fara a putea desfasura in acest interval activitati didactice retribuite in regim de plata cu ora la angajatorul care i-a acordat acest concediu. In functie de optiunea cadrului didactic, cele 6 luni de concediu platit se pot acorda intr-un singur an scolar sau in ani scolari diferiti, consecutiv sau fractionat.

(8) In situatiile in care un cadru didactic nu poate presta orele de predare-invatare-evaluare din motive de incapacitate temporara de munca, orele respective sunt suplinite de alte cadre didactice. Directorul unitatii de invatamant are obligatia sa emita decizii de incadrare in regim de plata cu ora pentru cadrele didactice suplinitoare si sa incheie cu acestea contracte individuale de munca in regim de plata cu ora, salarizarea realizandu-se pentru intreaga activitate suplinita.

Art. 30. - (1) Angajatorul are obligatia acordarii concediului de ingrijitor salariatului in vederea oferirii de catre acesta de ingrijire sau sprijin personal unei rude sau unei persoane care locuieste in aceeasi gospodarie cu angajatul si care are nevoie de ingrijire sau sprijin ca urmare a unei probleme medicale grave, cu o durata de 10 zile lucratoare intr-un an calendaristic, la solicitarea scrisa a salariatului.

(2) Perioada concediului de ingrijitor nu se include in durata concediului de odihna anual si constituie vechime in munca si in specialitate.

(3) Angajatii care beneficiaza de concediul de ingrijitor sunt asigurati, pe aceasta perioada, in sistemul asigurarilor sociale de sanatate fara plata contributiei, iar perioada concediului de ingrijitor constituie stagiul de cotizare pentru stabilirea dreptului la indemnizatie de somaj si indemnizatie pentru incapacitate temporara de munca.

Art. 31. - (1) Angajatul are dreptul de a absenta de la locul de munca, timp de 10 zile lucratoare/an calendaristic, in situatii neprevazute, determinate de o situatie de urgenta familiala cauzata de boala sau de accident, care fac indispensabila prezenta imediata a salariatului, in conditiile informarii prealabile a angajatorului si cu recuperarea perioadei absente pana la acoperirea integrala a duratei normale a programului de lucru al salariatului.

(2) Angajatorul si salariatul stabilesc de comun acord modalitatea de recuperare a perioadei de absenta.

Art. 32. - (1) Pentru rezolvarea unor situatii personale, angajatii au dreptul la concedii fara plata, a caror durata insumata nu poate depasi 30 de zile lucratoare pe an calendaristic; aceste concedii nu afecteaza vechimea in invatamant.

(2) Angajatii care urmeaza, completeaza, isi finalizeaza studiile, precum si cei care se prezinta la concursul pentru ocuparea unui post sau unei functii in invatamant au dreptul la concedii fara plata pentru pregatirea examenelor sau a concursului, a caror durata insumata nu poate depasi 90 de zile lucratoare pe an calendaristic; aceste concedii nu afecteaza vechimea in invatamant/munca.

(3) Angajatii beneficiaza si de alte concedii fara plata, pe durate determinate, stabilite prin acordul partilor.

(4) Cadrele didactice titulare au dreptul la concediu fara plata pe timp de un an scolar, o data la 10 ani, cu aprobarea consiliului de administratie al unitatii de invatamant/inspectoratului scolar (in cazul personalului didactic de conducere, de indrumare si de control), cu rezervarea postului didactic/catedrei pe perioada respectiva.

(5) Personalul didactic auxiliar si nedidactic/contractual incadrat cu contract individual de munca pe durata nedeterminata are dreptul la concediu fara plata pe o perioada de un an calendaristic, o data la 10 ani de activitate in invatamant, cu aprobarea consiliului de administratie al institutiei/unitatii prevazute in Anexa nr. 3, cu rezervarea postului pe perioada respectiva.

(6) Concediul prevazut la alin. (4) poate fi acordat si anterior implinirii a 10 ani de vechime. Personalul didactic titular prevazut la alin. (4) cu peste 10 ani vechime in invatamant care nu si-a valorificat acest drept poate beneficia de concediul fara plata si cumulat, in doi ani scolari, in baza unei declaratii pe proprie raspundere ca nu i s-a acordat acest concediu de la data angajarii pana la momentul cererii.

Art. 33. - (1) Pe langa concediul paternal prevazut la art. 29 alin. (1) lit. b) din prezentul contract, tatal are dreptul la un concediu de cel putin o luna din perioada totala a concediului pentru cresterea copilului, in conformitate cu dispozitiile art. 11 lit. a) din Ordonanta de urgenta a Guvernului nr. 111/2010, cu modificarile si completarile ulterioare. De acest drept beneficiaza si mama, in situatia in care tatal este beneficiarul concediului pentru cresterea copilului.

(2) In cazul decesului parintelui aflat in concediu pentru cresterea si ingrijirea copilului, celalalt parinte, la cererea sa, beneficiaza de concediul ramas neutilizat la data decesului.

CAPITOLUL IV

Salarizarea si alte drepturi salariale

Art. 34. - (1) In scopul salarizarii si acordarii celorlalte drepturi banesti prevazute de legislatia in vigoare si de prezentul contract colectiv de munca, partile contractante vor stabili fondurile si vor identifica

sursele de finantare, inainte de adoptarea legii bugetului de stat, precum si in vederea modificarii ulterioare a acesteia.

(2) Salarizarea personalului din invatamant se realizeaza in conformitate cu dispozitiile legale in vigoare. Personalul din invatamant beneficiaza de un salariu lunar care cuprinde salariul de baza, indemnizatii, sporuri, compensatii, precum si celelalte elemente ale sistemului de salarizare prevazute de lege.

(3) Ministerul Educatiei se obliga sa intreprinda demersurile necesare pentru salarizarea la timp a intregului personal din toate unitatile si institutiile aflate in subordinea sa.

(4) Ministerul Educatiei si inspectoratele scolare pot verifica, potrivit competentelor, modul in care fiecare unitate/institutie prevazuta in Anexa nr. 3 a fundamentat cheltuielile de personal cu ocazia elaborarii proiectului de buget. In cazul in care se constata erori in modul de fundamentare a acestor cheltuieli, se vor efectua rectificari, in conditiile legii.

Art. 35. - (1) Personalul din invatamant beneficiaza, conform prevederilor legale in vigoare, si de urmatoarele drepturi:

a) decontarea cheltuielilor de transport la si de la locul de munca, pentru personalul didactic care are domiciliul sau resedinta in afara localitatii unde se afla sediul unitatii/institutiei prevazute in Anexa nr. 3;

b) o indemnizatie de instalare, in quantum de un salariu de baza, potrivit art. 23 din H.G. nr. 281/1993, cu modificarile ulterioare;

c) in caz de deces al unui membru de familie, se acorda un ajutor de deces conform legii anuale a bugetului asigurarilor sociale de stat;

d) tichete de cresa;

e) indemnizatie de hrana;

f) vouchere de vacanta;

g) decontarea contravalorii dispozitivelor vizuale de corectie (ochelarilor de vedere/lentilelor de vedere), pentru salariatii care, in indeplinirea atributiilor de serviciu, lucreaza cu un monitor; decontarea se face pe baza prescriptiei medicale si a facturii privind costul ochelarilor, conform Programului National aprobat prin hotarare a guvernului initiata de Ministerul Educatiei in termen de 3 luni de la intrarea in vigoare a prezentului contract colectiv de munca.

(2) Personalul din invatamant beneficiaza de deducerea instituita la art. 78 alin. (2) lit. a) pct. v) din Codul fiscal - respectiv contravaloarea abonamentelor pentru utilizarea facilitatilor sportive in vederea practicarii sportului si educatiei fizice cu scop de intretinere, profilactic sau terapeutic oferite de furnizori ale caror activitati sunt incadrate la codurile CAEN 9311 (Activitati ale bazelor sportive), 9312 (Activitati ale cluburilor sportive) sau 9313 (Activitati ale centrelor de fitness), precum si contravaloarea abonamentelor, oferite de acelasi furnizor care actioneaza in nume propriu sau in calitate de intermediar, ce includ atat servicii medicale, cat si dreptul de a utiliza facilitatile sportive, in vederea practicarii sportului si educatiei fizice cu scop de intretinere, profilactic sau terapeutic, platite de salariati - in limita echivalentului in lei a 400 euro anual pentru fiecare persoana. Institutiile/unitatile de invatamant prevazute in Anexa nr. 3 au obligatia de a opera deducerea respectiva, in baza documentelor justificative prezentate de angajati.

(3) Unitatile/institutiile prevazute in Anexa nr. 3 sunt obligate sa calculeze si sa transmita inspectoratului scolar si/sau ordonatorului principal de credite sumele necesare pentru plata drepturilor salariale stabilite prin hotarari judecatoresti definitive, potrivit legii.

(4) Angajatorii care, din vina lor, nu acorda salariatilor drepturile prevazute la alin. (1) - (3) pot fi sanctionati disciplinar, conform legii.

Art. 36. - Personalul didactic auxiliar si nedidactic va fi promovat la urmatoarea treapta profesionala/grad profesional prin examen, conform legii.

Art. 37. - Partile contractante convin ca personalul din invatamant sa beneficieze de o diploma de fidelitate, pentru intreaga activitate desfasurata in invatamant, cu mentiuni personalizate, inmanata angajatilor care se pensioneaza in prezenta colectivului din unitate/institutie.

Art. 38. - (1) Drepturile banesti convenite angajatilor se platesc lunar, pana la data de 14 a lunii in curs, pentru luna precedenta, inaintea oricaror alte obligatii ale unitatilor/institutiilor prevazute in Anexa nr. 3 la prezentul contract.

(2) Salariul este confidential, unitatea/institutia avand obligatia de a lua masurile necesare pentru asigurarea confidentialitatii. Confidentialitatea salariilor nu poate fi opusa organizatiilor sindicale, in stricta legatura cu interesele acestora si in relatia lor directa cu angajatorul.

(3) In vederea executarii obligatiilor prevazute la alin. (1) si (2), unitatea/institutia va inmana lunar, in mod individual, un document din care sa reiasa drepturile salariale convenite si modalitatea de calcul a acestora, indiferent de modul de plata.

(4) Persoanele care se fac vinovate de intarzierea platii drepturilor banesti cu mai mult de 3 zile lucratoare, precum si cele care refuza sa calculeze sumele stabilite prin hotarari judecatoresti definitive raspund disciplinar potrivit legislatiei in vigoare.

(5) Ministerul Educatiei, inspectoratele scolare, unitatile administratiei publice locale si unitatile/institutiile prevazute in Anexa nr. 3, in conditiile legii, depun toate diligentele necesare pentru plata la timp a salariilor. De asemenea, alaturi de unitatile administratiei publice locale urmaresc modul in care se deruleaza executia bugetara pentru unitatile/institutiile subordonate, potrivit competentelor legale, in functie de categoriile de cheltuieli pe care le finanteaza.

Art. 39. - Neacordarea, cu vinovatie, de catre conducatorii unitatilor/institutiilor prevazute in Anexa nr. 3 a drepturilor reglementate de prezentul contract colectiv de munca reprezinta abatere disciplinara.

CAPITOLUL V

Sanatatea si securitatea in munca

Art. 40. - (1) Partile se obliga ca, in termen de 60 de zile de la inregistrarea prezentului contract, sa realizeze un program concret de masuri pentru aplicarea riguroasa a sistemului institutionalizat prin legislatia in vigoare, in scopul ameliorarii permanente a conditiilor de munca.

(2) Partile sunt de acord ca nicio masura de protectie a muncii nu este eficienta daca nu este cunoscuta, insusita si aplicata in mod constient de catre salariati.

(3) In cadrul responsabilitatilor care le revin potrivit Legii [nr. 319/2006](#) a securitatii si sanatatii in munca, cu modificarile si completarile ulterioare, unitatile/institutiile prevazute in Anexa nr. 3 au obligatia sa ia masurile necesare pentru: asigurarea securitatii si protectia sanatatii lucratorilor, prevenirea riscurilor profesionale, informarea si instruirea lucratorilor si asigurarea cadrului organizatoric si a mijloacelor necesare securitatii si sanatatii in munca.

(4) Unitatile/institutiile prevazute in Anexa nr. 3 vor asigura, pe cheltuiala lor, cadrul organizatoric pentru instruirea, testarea si perfectionarea profesionala a angajatilor cu privire la normele de sanatate si securitate in munca.

(5) La angajarea unui salariat sau la schimbarea locului de munca sau a felului muncii, acesta va fi instruit si testat efectiv cu privire la riscurile pe care le presupune noul sau loc de munca si la normele privind sanatatea si securitatea in munca, pe care este obligat sa le cunoasca si sa le respecte in procesul muncii.

(6) In cazul in care, in procesul muncii, intervin schimbari care impun aplicarea unor noi norme de sanatate si securitate in munca, salariatii vor fi instruiti in conformitate cu noile norme.

Art. 41. - (1) Locurile de munca se clasifica in locuri de munca cu conditii normale, deosebite si speciale, conform Legii nr. 263/2010 privind sistemul unitar de pensii publice, cu modificarile si completarile ulterioare.

(2) Locurile de munca cu conditii deosebite sunt stabilite in conformitate cu prevederile Hotararii Guvernului [nr. 1014/2015](#) privind metodologia de reinnoire a avizelor de incadrare a locurilor de munca in conditii deosebite, cu modificarile si completarile ulterioare.

(3) Locurile de munca cu conditii speciale sunt stabilite in conformitate cu prevederile Hotararii Guvernului [nr. 924/2017](#) pentru stabilirea procedurii de reevaluare a locurilor de munca in conditii speciale, reevaluate potrivit prevederilor art. 30 alin. (2) din Legea nr. 263/2010, cu modificarile si completarile ulterioare.

Art. 42. - (1) Unitatile/institutiile prevazute in Anexa nr. 3 impreuna cu organizatiile sindicale afiliate la federatiile sindicale semnatare ale prezentului contract vor nominaliza locurile de munca in vederea incadrarii acestora in locuri de munca cu conditii deosebite sau speciale, in conditiile legii.

(2) Unitatile/institutiile prevazute in Anexa nr. 3 impreuna cu organizatiile sindicale afiliate la federatiile sindicale semnatare ale prezentului contract vor evalua, in conditiile legii, locurile de munca nominalizate la alin. (1).

(3) Unitatile/institutiile prevazute in Anexa nr. 3 au obligatia de a depune la casa teritoriala de pensii avizul inspectoratului teritorial de munca prin care se dovedeste incadrarea locurilor de munca in conditii deosebite si lista cuprinzand categoriile profesionale care lucreaza in aceste locuri de munca. Costul activitatii legate de obtinerea avizului inspectoratului teritorial de munca se suporta de catre angajator.

(4) Nominalizarea angajatilor care isi desfasoara activitatea in locuri de munca in conditii deosebite se face de catre unitatea/institutia prevazuta in Anexa nr. 3 impreuna cu organizatiile sindicale afiliate la federatiile sindicale semnatare ale prezentului contract.

(5) Unitatile/institutiile prevazute in Anexa nr. 3 sunt obligate sa supuna controlului medical periodic persoanele care isi desfasoara activitatea in conditii deosebite, asigurand fondurile necesare pentru efectuarea acestuia.

(6) Incadrarea persoanelor in locuri de munca in conditii speciale se realizeaza cu indeplinirea tuturor criteriilor mentionate in Hotararea Guvernului nr. 924/2017 pentru stabilirea procedurii de reevaluare a locurilor de munca in conditii speciale, reevaluate potrivit prevederilor art. 30 alin. (2) din Legea nr. 263/2010, cu modificarile si completarile ulterioare.

Art. 43. - (1) Pentru prestarea activitatii in locuri de munca cu conditii grele, periculoase, nocive, penibile sau altele asemenea, angajatii beneficiaza, dupa caz, in conditiile legii, de: sporuri la salariul de baza, durata redusa a timpului de lucru, alimentatie specifica, concedii suplimentare, reducerea varstei de pensionare, echipamente si materiale de protectie gratuite.

(2) Angajatii care folosesc in mod obisnuit un echipament cu ecran de vizualizare pe o durata semnificativa a timpului normal de lucru, cel putin 50% din timpul de lucru, beneficiaza de examene medicale corespunzatoare ale ochilor si vederii la angajare, ulterior, la intervale regulate, precum si ori de cate ori apar tulburari de vedere care pot fi cauzate de activitatea la ecranul de vizualizare.

Art. 44. - (1) Unitatile/institutiile prevazute in Anexa nr. 3 vor asigura, pe cheltuiala lor, echipamente de protectie, instruirea si testarea angajatilor cu privire la normele de sanatate si securitate a muncii. In acest scop, conducerile unitatilor/institutiilor prevazute in Anexa nr. 3 vor prevedea in proiectele de buget sumele necesare pentru achizitionarea echipamentelor de protectie si vor solicita ordonatorilor principali de credite alocarea la timp a fondurilor necesare.

(2) La cererea organizatiilor sindicale afiliate la federatiile semnatare ale prezentului contract, unitatile/institutiile prevazute in Anexa nr. 3 vor face dovada solicitarii sumelor necesare pentru achizitionarea echipamentelor de protectie, in cadrul comisiei paritare.

(3) In toate cazurile in care, in afara echipamentului prevazut de lege, angajatorul cere o anumita vestimentatie speciala ca echipament de lucru, contravaloarea acesteia se suporta de catre angajator.

(4) Incalcarea dispozitiilor legale privitoare la sanatatea si securitatea in munca atrage raspunderea disciplinara, administrativa, patrimoniala, civila sau penala, dupa caz, potrivit legii. Nerespectarea obligatiilor ce revin angajatorilor privind protectia muncii constituie contraventie sau infractiune, dupa caz, in conditiile legii.

Art. 45. - (1) La nivelul fiecarei unitati/institutii prevazute in Anexa nr. 3 se constituie comitetul de securitate si sanatate in munca, cu scopul de a asigura implicarea angajatilor in elaborarea si aplicarea deciziilor in domeniul sanatatii si securitatii in munca. Modalitatea de constituire a acestuia si timpul de munca afectat activitatii in comitetele de securitate si sanatate in munca - considerat timp efectiv lucrat - vor fi prevazute in contractele colective de munca incheiate la nivelul unitatilor/institutiilor prevazute in Anexa nr. 3 la prezentul contract.

(2) Prin contractele colective de munca incheiate la nivelul unitatilor/institutiilor prevazute in Anexa nr. 3 se vor prevedea masuri concrete in aplicarea dispozitiilor Legii [nr. 319/2006](#). Timpul aferent acestor activitati, inclusiv orele de instructaj, este salarizat corespunzator.

(3) Instruirea angajatilor in domeniul securitatii si sanatatii in munca se realizeaza de angajator periodic, prin modalitati specifice, stabilite de comun acord de catre acesta cu comitetul de securitate si sanatate in munca si reprezentantii organizatiilor sindicale sau ai salariatilor, acolo unde nu exista sindicate.

(4) Instruirea este obligatorie pentru noii angajati, pentru cei care isi schimba locul sau felul muncii, pentru cei care isi reiau activitatea dupa o intrerupere mai mare de 6 luni, precum si in situatia in care intervin modificari ale legislatiei in domeniu.

(5) Organizarea activitatii de asigurare a securitatii si sanatatii in munca este cuprinsa in regulamentul intern si se aduce la cunostinta angajatilor prin comunicare si instruire directa de catre angajator, precum si prin afisare la sediul unitatii/institutiei.

(6) Unitatea/institutia are obligatia sa asigure toti angajatii pentru risc de accidente de munca si boli profesionale.

Art. 46. - (1) In vederea mentinerii si imbunatatirii conditiilor de desfasurare a activitatii la locurile de munca, partile semnatare ale prezentului contract convin asupra urmatoarelor standarde minime:

- amenajarea ergonomica a locului de munca;

- asigurarea conditiilor de mediu - iluminat, microclimat in limitele indicilor de confort termic prevazuti de lege, aerisire, umiditate, zgomot, igienizare periodica, reparatii - in spatiile in care se desfasoara procesul instructiv-educativ, birouri etc.;

- dotarea treptata a spatiilor de invatamant cu mijloace moderne de predare: calculator, videoproiector, aparatura audio-video, table si mijloace de scris nepoluante/ecologice etc.;

- asigurarea materialelor necesare personalului didactic in vederea desfasurarii in bune conditii a procesului instructiv-educativ;

- amenajarea anexelor sociale ale locurilor de munca: sali de studiu, cancelarii, cantine, vestiare, grupuri sanitare, sali de repaus etc.;

- diminuarea treptata, pana la eliminare, a emisiilor poluante.

(2) Masurile concrete in sensul prevederilor de mai sus se vor stabili de catre unitatile/institutiile prevazute in Anexa nr. 3 si organizatiile sindicale afiliate la federatiile semnatare ale prezentului contract, impreuna cu autoritatile administratiei publice locale.

(3) In termen de maximum 6 luni de la intrarea in vigoare a prezentului contract colectiv de munca, Ministerul Educatiei poate asigura, la cerere, cadrelor didactice titulare si/sau suplinitoare calificate, in cadrul unitatii de invatamant, un dispozitiv - desktop, laptop sau tableta - conectat la internet, pentru participarea la activitatile de e-learning.

Art. 47. - La inceputul fiecarui an scolar, inspectoratele scolare prezinta, in conditiile legii, in cadrul comisiei paritare, raportul privind starea invatamantului preuniversitar.

Art. 48. - (1) Unitatile/institutiile prevazute in Anexa nr. 3 vor organiza, la incadrarea in munca si ori de cate ori este nevoie, examinarea medicala a angajatilor, in scopul de a constata daca acestia sunt apti pentru prestarea activitatii. Examinarea medicala este gratuita pentru angajati, unitatile/institutiile asigurand prin buget fondurile necesare pentru efectuarea examenului medical.

(2) Pentru angajatii din unitatile de invatamant preuniversitar de stat, unitatile de invatamant special si CJRAE/CMBRAE fondurile necesare pentru efectuarea examenelor medicale obligatorii sunt asigurate de catre consiliile locale/judetene, dupa caz, din finantarea complementara. Pentru angajatii din unitatile/institutiile din subordinea Ministerului Educatiei, fondurile se asigura de catre acesta.

(3) Examinarea medicala are ca scop si prevenirea imbolnavirilor profesionale, concluziile examinarii conducand la adoptarea masurilor necesare pentru imbunatatirea conditiilor de munca.

(4) Unitatile/institutiile prevazute in Anexa nr. 3 sunt obligate sa asigure fondurile si conditiile efectuării tuturor serviciilor medicale profilactice necesare pentru supravegherea sanatatii angajatilor, acestia nefiind implicati in niciun fel in costurile aferente acestor servicii.

(5) Personalul din invatamant beneficiaza in mod gratuit de asistenta medicala in cabinetele medicale si psihologice scolare, precum si in policlinici si unitati spitalicesti stabilite prin protocol incheiat, cu consultarea federatiilor sindicale semnatare, intre Ministerul Educatiei si Ministerul Sanatatii, in termen de 60 de zile de la inregistrarea prezentului contract. Analizele medicale se vor realiza gratuit, in baza trimiterii medicului de familie, in policlinicile si unitatile spitalicesti mentionate in protocol. Personalul din invatamant beneficiaza de completarea gratuita a dosarelor de sanatate de catre medicul de medicina a muncii, sumele necesare fiind asigurate, in conditiile legii, de catre angajator.

(6) Personalul din invatamant beneficiaza gratuit de vaccinare impotriva bolilor infecto-contagioase, in caz de epidemii. Contravaloarea vaccinurilor va fi suportata, in conditiile legii, din bugetul angajatorului.

Art. 49. - In vederea asigurarii sumelor necesare efectuării examenilor medicale periodice, inclusiv a examinării medicale a angajaților care desfășoară cel puțin 3 ore de muncă de noapte, în proiectul de buget al fiecărei unități/instituiții prevăzute în Anexa nr. 3, la finanțarea complementară, se vor prevedea sumele pentru aceste examinări, în conformitate și cu dispozițiile art. 105 alin. (2) lit. g) din Legea educației naționale nr. 1/2011, cu modificările și completările ulterioare.

Art. 50. - Unitățile/instituițiile prevăzute în Anexa nr. 3 au obligația să asigure accesul angajaților la serviciul medical de medicină a muncii, prin încheierea de contracte cu cabinete specializate de medicină a muncii, în condițiile legii, în termen de 60 de zile de la aprobarea bugetelor acestora.

Art. 51. - Ministerul Educației se obligă ca, împreună cu Ministerul Sănătății, să stabilească incompatibilitățile de ordin medical cu funcția didactică și să elaboreze nomenclatorul bolilor profesionale pentru personalul din învățământ, în termen de 6 luni de la intrarea în vigoare a prezentului contract.

Art. 52. - (1) Unitățile/instituițiile prevăzute în Anexa nr. 3 vor încadra sau menține în funcție/pe post persoanele cu handicap fizic sau neuromotor, în cazul în care acestea sunt apte pentru îndeplinirea obligațiilor de serviciu.

(2) Unitățile/instituițiile prevăzute în Anexa nr. 3 asigură, cu prioritate, trecerea angajaților care au recomandare medicală în alte locuri de muncă, pe posturi vacante și, după caz, reconversia profesională a acestora, în condițiile legii.

(3) Indemnizația pentru incapacitate temporară de muncă generată de boli profesionale sau accidente de muncă se suportă potrivit Ordonanței de urgență a Guvernului [nr. 158/2005](#) privind concediile și indemnizațiile de asigurări sociale de sănătate, aprobate prin Legea [nr. 399/2006](#), cu modificările și completările ulterioare.

Art. 53. - (1) Personalului din învățământ care își desfășoară activitatea în alta 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/instituiției prevăzute în Anexa nr. 3.

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

(3) Cadrele didactice de sprijin și itinerante care își desfășoară activitatea la una sau mai multe unități de învățământ sau la domiciliul/reședința elevilor, indiferent de regimul de mediu, beneficiază de decontarea cheltuielilor de transport, în măsura în care își desfășoară activitatea în alta localitate decât cea de domiciliu/reședință.

Art. 54. - (1) Personalul din învățământ beneficiază de o compensație de la bugetul asigurărilor sociale de 50% din valoarea cazării, a mesei și a tratamentului în bazele de odihnă și tratament, precum și în alte spații contractate de Ministerul Muncii și Solidarității Sociale. În acest sens, Ministerul Educației va sprijini demersurile federațiilor sindicale semnatare ale prezentului contract în vederea obținerii unui număr cât mai mare de bilete de odihnă și tratament pentru salariații din învățământ, în perioada vacanțelor școlare.

(2) Copiii întregului personal din învățământul preuniversitar sau pensionat sunt scutiți de plata taxelor de înscriere la concursurile de admitere în învățământul superior, de plata taxelor percepute pentru eliberarea unor acte și documente școlare, precum și de plata sumelor ce sunt solicitate în vederea constituirii unor fonduri ale clasei/scolii.

Beneficiaza de acest drept si copiii orfani de unul sau ambii parinti ce au activat in sistemul de invatamant.

(3) Copiii personalului din invatamantul preuniversitar sau pensionat (parinte, intretinator legal) au prioritate si beneficiaza de gratuitate in internate si camine studentesti. In acest scop, unitatile de invatamant preuniversitar asigura cazarea in internate si fac demersurile necesare catre consiliile locale/judetene pentru alocarea sumelor, iar Ministerul Educatiei aloca pentru studenti sumele necesare, institutiile de invatamant superior asigurand cazarea gratuita in camine studentesti.

(4) In vederea alocarii sumelor prevazute la alin. (4), unitatile de invatamant/institutiile de invatamant superior au obligatia ca, in cel mult 30 de zile de la inceperea anului scolar/universitar, sa transmita, dupa caz, consiliilor locale/judetene/Ministerului Educatiei tabelele cu numarul elevilor/studentilor care urmeaza cursurile unitatii/institutiei de invatamant superior si care beneficiaza de gratuitate la cazare.

(5) Intregul personal din invatamant este scutit de plata sumelor de bani percepute pentru eliberarea actelor de studii, a certificatelor de obtinere a gradelor didactice si a altor documente personale.

CAPITOLUL VI

Contractul individual de munca

Art. 55. - In vederea stabilirii drepturilor si obligatiilor angajatorilor si salariatilor, angajarea se face prin incheierea contractului individual de munca.

Art. 56. - Incheierea contractului individual de munca se face pe baza conditiilor stabilite de lege, cu respectarea drepturilor fundamentale ale cetateanului si numai pe criteriul aptitudinilor si competentei profesionale.

Art. 57. - (1) Contractul individual de munca va cuprinde cel putin clauzele prevazute in Anexa nr. 1 la prezentul contract, in conditiile legii.

(2) Contractul individual de munca se incheie in scris, in doua exemplare, cate unul pentru fiecare parte (angajator si salariat), angajatorul fiind obligat ca, anterior inceperii activitatii, sa inmaneze salariatului un exemplar din contractul individual de munca.

(3) Anterior inceperii activitatii, angajatorul este obligat sa inregistreze contractul individual de munca in registrul general de evidenta a salariatilor, care se transmite inspectoratului teritorial de munca.

(4) Fisa postului pentru fiecare salariat este anexa la contractul individual de munca. Orice modificare a acesteia se negociaza de salariat cu angajatorul, in prezenta liderului de sindicat, la solicitarea membrului de sindicat.

Art. 58. - (1) In invatamantul preuniversitar de stat, pentru personalul didactic de predare, contractele individuale de munca se incheie intre institutia/unitatea de invatamant, reprezentata de director, si salariat, in baza deciziei de repartizare semnate de inspectorul scolar general. Pentru personalul didactic auxiliar si personalul nedidactic, contractul individual de munca se incheie intre institutia/unitatea de invatamant, reprezentata de director, si salariat.

(2) Contractele individuale de munca se incheie prin grija si pe cheltuiuala angajatorului.

(3) La solicitarea scrisa a angajatului, organizatia sindicala din care face parte acesta, afiliata la una dintre federatiile semnatare ale

prezentului contract, poate acorda asistenta la incheierea/modificarea contractului individual de munca.

Art. 59. - (1) Contractul individual de munca se incheie, de regula, pe perioada nedeterminata.

(2) In situatiile si conditiile prevazute de lege, contractul individual de munca se poate incheia si pe perioada determinata.

(3) Personalul din invatamant poate incheia contract de munca cu timp partial, in conditiile legii si ale prezentului contract colectiv de munca.

(4) Pentru cadrele didactice suplinitoare, absolventi ai invatamantului superior cu alte specializari decat ale postului didactic/catedrei, se vor incheia contracte individuale de munca pe perioada determinata, respectiv 01 septembrie-31 august a fiecarui an scolar sau pana la incadrarea unui cadru didactic calificat.

(5) Pentru cadrele didactice suplinitoare, absolventi ai invatamantului mediu cu alte specializari decat ale postului didactic/catedrei, se incheie contracte individuale de munca pe perioada determinata, respectiv septembrie-iunie, corespunzator structurii anului scolar, sau pana la venirea unui cadru didactic calificat.

Art. 60. - (1) Unitatile/institutiile prevazute in Anexa nr. 3 se obliga sa aduca la cunostinta angajatilor si organizatiilor sindicale afiliate la federatiile semnatare ale prezentului contract, in termen legal, posturile disponibile, precum si conditiile de ocupare a acestora.

(2) Anterior incheierii sau modificarii contractului individual de munca, unitatea/institutia prevazuta in Anexa nr. 3 are obligatia, sub sanctiunea prevazuta de art. 19 din Codul muncii, de a informa persoana care solicita angajarea ori, dupa caz, angajatul, cu privire la clauzele generale pe care intentioneaza sa le inscrie in contract sau sa le modifice.

(3) Modalitatea concreta de indeplinire a obligatiei prevazute la alin. (2) va fi stabilita prin contractele colective incheiate la nivelul unitatilor/institutiilor prevazute in Anexa nr. 3.

(4) Informarea prevazuta la alin. (2) va cuprinde, dupa caz, elementele prevazute la art. 17 alin. (3) din Codul muncii.

Art. 61. - (1) Miscarea personalului didactic se realizeaza in conformitate cu prevederile Legii educatiei nationale [nr. 1/2011](#), cu modificarile si completarile ulterioare, si ale metodologiei aprobate prin ordinul ministrului educatiei.

(2) Ministerul Educatiei se obliga sa elaboreze, pana la data de 15 noiembrie a fiecarui an calendaristic, Metodologia-cadru privind miscarea personalului didactic si calendarul desfasurarii acesteia, tematica si conditiile de participare la concurs.

Art. 62. - (1) In cazul in care angajarea se face prin concurs, daca un angajat si o persoana din afara unitatii/institutiei prevazute in Anexa nr. 3 obtin aceleasi rezultate, angajatul va avea prioritate la ocuparea postului.

(2) In mod exceptional, in situatia vacantarii unui post didactic auxiliar sau nedidactic, postul respectiv se poate ocupa prin incheierea unui contract individual de munca pe durata determinata, pana la ocuparea postului prin concurs.

Art. 63. - (1) Pentru verificarea aptitudinilor profesionale ale angajatilor din sistemul national de invatamant preuniversitar, la incheierea contractului individual de munca pe perioada nedeterminata/a contractului de management, se stabileste o perioada de proba dupa cum urmeaza:

- 30 de zile calendaristice pentru personalul didactic auxiliar si nedidactic;

- 90 de zile calendaristice pentru personalul de conducere, indrumare si control.

(2) Pentru verificarea aptitudinilor profesionale ale angajatilor din sistemul national de invatamant preuniversitar, la incheierea contractului

individual de munca pe perioada determinata, se stabileste o perioada de proba dupa cum urmeaza:

- a) 5 zile lucratoare pentru o durata a contractului individual de munca mai mica de 3 luni;
- b) 15 zile lucratoare pentru o durata a contractului individual de munca cuprinsa intre 3 si 6 luni;
- c) 30 de zile lucratoare pentru o durata a contractului individual de munca mai mare de 6 luni.

(3) Pe durata perioadei de proba angajatii beneficiaza de toate drepturile si au toate obligatiile prevazute de legislatia muncii, prezentul contract colectiv de munca, regulamentul intern si contractul individual de munca.

(4) Perioada de proba constituie vechime in munca/vechime efectiva in invatamant.

Art. 64. - Desfasurarea activitatii didactice in regim de cumul si plata cu ora se face potrivit dispozitiilor Legii educatiei nationale nr. 1/2011, cu modificarile si completarile ulterioare. Incadrarea personalului didactic in regim de plata cu ora sau prin cumul se face prin incheierea unui contract individual de munca pe durata determinata, intre institutia/unitatea prevazuta in Anexa nr. 3, reprezentata prin director, si salariat. Remunerarea activitatii astfel desfasurate se face conform prevederilor legale in vigoare si prezentului contract colectiv de munca.

Art. 65. - Drepturile si obligatiile angajatorilor si salariatilor sunt stabilite, in conditiile legii, prin prezentul contract, prin contractele colective de munca incheiate la nivelul unitatilor/institutiilor prevazute in Anexa nr. 3 si prin contractele individuale de munca.

Art. 66. - Angajatii nu pot renunta la drepturile ce le sunt recunoscute de lege. Orice tranzactie prin care se urmareste renuntarea la drepturile recunoscute de lege angajatilor sau limitarea acestor drepturi este lovita de nulitate.

Art. 67. - (1) Contractul individual de munca poate fi modificat numai prin acordul partilor.

(2) Refuzul angajatului de a accepta o modificare referitoare la felul muncii, locul sau de munca sau la drepturile salariale nu da dreptul angajatorului sa procedeze la desfacerea unilaterala a contractului individual de munca pentru acest motiv.

(3) In mod exceptional, modificarea unilaterala a contractului este posibila numai in cazurile si in conditiile prevazute de lege.

(4) Modificarea contractului individual de munca se refera la oricare dintre urmatoarele elemente:

- a) durata contractului;
- b) locul muncii;
- c) felul muncii;
- d) conditiile de munca;
- e) salariul;
- f) timpul de munca si timpul de odihna.

(5) Orice modificare a unuia din elementele prevazute la alin. (4) sau la art. 17 alin. (3) din Codul muncii, in timpul executarii contractului individual de munca, impune incheierea unui act aditional la acesta.

(6) Modificarile privind salarizarea, gradele didactice, gradele/treptele profesionale, gradatiile si celelalte date prevazute in actele normative si/sau administrative cu caracter normativ sunt operate de drept, imediat si cu exactitate, prin decizie individuala emisa de angajator, fara a fi necesara o cerere a salariatului in acest sens.

(7) In situatia in care contractul individual de munca este modificat prin acordul partilor, actul aditional se incheie in termen de 20 zile lucratoare de la data realizarii acordului de vointa al partilor.

(8) In situatia exceptionala in care contractul individual de munca este modificat unilateral de catre angajator, actul aditional se incheie in termen de 20 zile lucratoare de la data instiintarii in scris a salariatului despre elementul/elementele care se modifica.

(9) In situatiile obiective (cum ar fi: calamitati, intemperii, epidemii, pandemii, alte situatii exceptionale) in care activitatea se desfasoara on-line, in baza hotararii consiliului de administratie, conducatorul unitatii/institutiei emite decizia de nominalizare a angajatilor care isi desfasoara activitatea on-line, fara a fi necesara incheierea de acte aditionale la contractele individuale de munca.

Art. 68. - (1) Detasarea personalului didactic, de conducere, de indrumare si de control se face in conformitate cu prevederile Legii educatiei nationale nr. 1/2011, cu modificarile si completarile ulterioare.

(2) Delegarea personalului didactic, de conducere, de indrumare si de control, precum si delegarea si detasarea personalului didactic auxiliar si nedidactic se fac in conditiile si cu acordarea drepturilor prevazute de Codul muncii.

(3) Personalul didactic auxiliar si nedidactic din unitatile prevazute in Anexa nr. 3 incadrat pe post intreg sau pe fractie de post poate fi transferat, in conditiile legii, la cerere sau in interesul invatamantului, de la o unitate de invatamant la alta, pe post intreg sau pe fractie de post.

Art. 69. - (1) Contractul individual de munca se poate suspenda in cazurile expres prevazute de Codul muncii, de legislatia speciala, precum si de prezentul contract colectiv de munca.

(2) Suspendarea contractului individual de munca are ca efect suspendarea prestarii muncii de catre salariat si a platii drepturilor de natura salariala de catre angajator.

(3) Pe durata suspendarii pot continua sa existe si alte drepturi si obligatii ale partilor, stabilite conform prezentului contract colectiv de munca, contractelor colective incheiate la nivelul unitatilor/institutiilor prevazute in Anexa nr. 3 si contractelor individuale de munca, conform prevederilor legale in vigoare.

(4) In situatia suspendarii contractului individual de munca din motive imputabile angajatului, pe durata suspendarii, acesta nu va beneficia de niciun drept care rezulta din calitatea sa de salariat.

(5) Pe perioada suspendarii contractului individual de munca, unitatea/institutia prevazuta in Anexa nr. 3 nu poate opera nicio modificare a contractului individual de munca decat cu acordul angajatului.

Art. 70. - (1) Personalului didactic titular care beneficiaza de pensie de invaliditate gradul III cu drept de a presta activitate in invatamant maxim jumătate de norma i se incheie act aditional la contractul individual de munca, avand ca obiect reducerea timpului de munca pe perioada invaliditatii.

(2) Personalului didactic titular care beneficiaza de pensie de invaliditate gradul II, respectiv gradul I i se va rezerva catedra/postul didactic pe durata invaliditatii. Contractul sau de munca este suspendat pana la data la care medicul expert al asigurarilor sociale emite decizia prin care constata redobandirea capacitatii de munca si deci incetarea calitatii de pensionar. Rezervarea catedrei/postului didactic inceteaza si de la data emiterii, de catre medicul expert al asigurarilor sociale, a deciziei prin care se constata pierderea definitiva a capacitatii de munca.

(3) Dispozitiile alin. (1) si (2) se aplica in mod corespunzator personalului didactic auxiliar si personalului nedidactic, acestia urmand a fi reintegrati pe functia/postul detinuta la data pierderii capacitatii de munca sau, in caz contrar, pe un post corespunzator studiilor si aptitudinilor profesionale ale acestora.

Art. 71. - (1) Pe durata intreruperii temporare a activitatii angajatorului, salariatii beneficiaza de o indemnizatie platita din fondul de

salarii de cel puțin 75% din salariul de baza al locului de munca ocupat/functiei indeplinite, la care se adauga toate sporurile si indemnizatiile care se includ in salariul de baza.

(2) Pe durata intreruperii temporare prevazute la alin. (1), angajatii se vor afla la dispozitia angajatorului, acesta avand oricand posibilitatea sa dispuna reinceperea activitatii.

(3) In situatia in care angajatorul nu poate asigura pe durata zilei de lucru, partial sau total, conditiile necesare realizarii sarcinilor de serviciu, el este obligat sa plateasca angajatilor salariul de baza pentru timpul cat lucrul a fost intrerupt.

Art. 72. - (1) Contractul individual de munca poate inceta:

- a) de drept;
- b) ca urmare a acordului partilor, la data convenita de acestea;
- c) ca urmare a vointei unilaterale a uneia dintre parti, potrivit legii.

(2) Contractul individual de munca inceteaza de drept in situatiile prevazute de art. 56 din Codul muncii.

Art. 73. - (1) Este interzisa concedierea salariatilor:

a) pe criteriile de rasa, cetatenie, etnie, culoare, limba, religie, origine sociala, trasaturi genetice, sex, orientare sexuala, varsta, handicap, boala cronica necontagioasa, infectare HIV, optiune politica, situatie sau responsabilitate familiala, apartenenta ori activitate sindicala, apartenenta la o categorie defavorizata;

b) pentru exercitarea dreptului la greva si a drepturilor sindicale.

(2) Concedierea salariatilor nu poate fi dispusa:

a) pe durata incapacitatii temporare de munca, stabilita prin certificat medical;

b) pe durata suspendarii activitatii ca urmare a instituirii carantinei;

c) pe durata in care salariata este insarcinata, in masura in care angajatorul a luat cunostinta de acest fapt anterior emiterii deciziei de concediere;

d) pe durata concediului de maternitate;

e) pe durata concediului pentru cresterea copilului in varsta de pana la 1 an, 2 ani, respectiv 3 ani, in cazul copilului cu handicap;

f) pe durata concediului pentru ingrijirea copilului bolnav/cu dizabilitati in varsta de pana la 7 ani sau, in cazul copilului cu handicap, pentru afectiuni intercurente, pana la implinirea varstei de 18 ani;

g) pe durata indeplinirii serviciului militar;

h) pe durata exercitarii unei functii eligibile intr-un organism sindical, cu exceptia situatiei in care concedierea este dispusa pentru o abatere disciplinara grava sau pentru abateri disciplinare repetate savarsite de catre acel salariat;

i) pe durata efectuarii concediului de odihna;

j) pe durata rezervarii catedrei/postului didactic.

Art. 74. - (1) Contractul individual de munca nu poate fi desfacut din initiativa angajatorului in cazurile in care, prin lege sau prin contractul colectiv de munca, au fost prevazute asemenea interdictii.

(2) Desfacerea contractului individual de munca din motive neimputabile salariatilor este determinata de desfiintarea locului de munca ocupat de salariat, ca urmare a dificultatilor economice, a transformarilor tehnologice sau a reorganizarii activitatii. Desfiintarea trebuie sa fie efectiva, cu o cauza reala si serioasa.

(3) Desfasurarea activitatii sindicale, precum si apartenenta la un sindicat nu pot constitui motive pentru desfacerea contractului individual de munca.

Art. 75. - (1) In cazul concedierii unui membru de sindicat pentru motive care nu tin de persoana salariatului, angajatorul va notifica, in scris,

intentia de concediere organizatiei sindicale din care face parte salariatul cu 5 zile lucratoare inainte de emiterea deciziei de incetare.

(2) In cazul concedierii salariatului pentru inaptitudine fizica si/sau psihica, constatata prin decizia organelor competente de expertiza medicala, salariatul beneficiaza de o compensatie, conform legii, in cazul in care nu i se poate oferi un alt loc de munca in conditiile art. 64 din Codul muncii.

(3) Angajatii concediati pentru motive care nu tin de persoana lor beneficiaza de masuri active de combatere a somajului si de plati compensatorii, conform legii.

(4) In situatia in care salariatul isi pierde aptitudinile profesionale din motive medicale, angajatorul ii va asigura, in limita posibilitatilor, un alt loc de munca. In ipoteza in care nu dispune de astfel de posibilitati, precum si in cazul salariatilor concediati pentru motive care nu tin de persoana acestora, angajatorul va apela la agentia locala de ocupare a fortei de munca in vederea redistribuirii salariatului corespunzator pregatirii profesionale si/sau, dupa caz, capacitatii de munca stabilite de medicul de medicina a muncii.

(5) In vederea acordarii platilor compensatorii prevazute la alin. (2) si alin. (3), Ministerul Educatiei se obliga ca, pana la data de 31 decembrie 2023, sa faca demersuri in vederea elaborarii unui proiect de lege, cu consultarea federatiilor sindicale semnatare ale prezentului contract.

Art. 76. - (1) Angajatul poate fi concediat pentru motive de necorespondere profesionala, cu respectarea procedurii de evaluare prealabila, stabilite prin prezentul contract colectiv de munca.

(2) Evaluarea angajatului pentru necorespondere profesionala, prin examinare scrisa, orala si/sau practica, se face de catre o comisie numita de unitatea/institutia prevazuta in Anexa nr. 3. Din comisie va face parte si un reprezentant al organizatiei sindicale afiliata la una dintre federatiile semnatare ale prezentului contract, desemnat de aceasta, al carei membru este angajatul in cauza.

(3) Comisia va convoca angajatul si ii va comunica acestuia in scris, cu cel putin 15 zile inainte:

- a) data, ora exacta si locul intrunirii comisiei;
- b) modalitatea in care se va desfasura examinarea.

(4) Examinarea va avea ca obiect activitatile prevazute in fisa postului angajatului in cauza.

(5) In cazul introducerii de noi tehnologii, examinarea angajatului se va referi la acestea numai in masura in care angajatul in cauza a urmat cursuri de formare profesionala in respectiva materie.

(6) Rezultatele examinarii si concluziile comisiei de evaluare privind corespunderea/necoresponderea profesionala se consemneaza intr-un proces-verbal.

(7) In cazul in care, in urma examinarii, angajatul este considerat necorespunzator profesional de catre comisie, acesta are dreptul de a contesta hotararea comisiei in termen de 10 zile de la comunicare. Contestatia se adreseaza consiliului de administratie al unitatii/institutiei prevazute in Anexa nr. 3 si se solutioneaza in termen de 5 zile de la inregistrare.

(8) Daca angajatul nu a formulat contestatia in termenul prevazut la alin. (7) sau daca, dupa formularea contestatiei si reexaminarea hotararii comisiei, aceasta este mentinuta, conducatorul unitatii/institutiei prevazute in Anexa nr. 3, dupa indeplinirea obligatiilor prevazute de art. 64 din Codul muncii, emite si comunica decizia de desfacere a contractului individual de munca al angajatului, pentru motive de necorespondere profesionala. Decizia se motiveaza in fapt si in drept, cu mentionarea rezultatelor evaluarii, a termenului legal in care poate fi contestata si a instantei la care poate fi

contestata. Decizia se comunica angajatului in termen de cel mult 5 zile de la data emiterii si produce efecte de la comunicare.

Art. 77. - Salariatele/salariatii care au beneficiat de concediu de maternitate si/sau concediu pentru cresterea copilului pana la implinirea varstei de 1 an, 2 ani, respectiv 3 ani in cazul copilului cu handicap, sau, dupa caz, de concediul pentru ingrijirea copilului cu dizabilitati pana la implinirea varstei de 7 ani nu pot fi concediate/concediati pe motivul prevazut de art. 61 lit. d) din Codul muncii, pe o perioada de 12 luni de la reluarea activitatii, considerata perioada de readaptare.

Art. 78. - (1) In toate situatiile in care, anterior concedierii, angajatorul este obligat sa acorde un termen de preaviz, durata acestuia va fi de 20 de zile lucratoare. Termenul de preaviz incepe sa curga de la data comunicarii salariatului a cauzei care determina concedierea.

(2) In perioada preavizului, angajatii au dreptul sa absenteze jumatate din timpul efectiv al programului de lucru zilnic pentru a-si cauta un loc de munca, fara ca aceasta sa afecteze salariul si celelalte drepturi care li se cuvin.

Art. 79. - (1) In cazul concedierilor pentru motive care nu tin de persoana angajatului, la aplicarea efectiva a reducerii de personal, dupa reducerea posturilor vacante de natura celor desfiintate, masurile vor afecta in ordine:

- a) contractele individuale de munca ale salariatilor care solicita plecarea din unitate/institutie;
- b) contractele individuale de munca ale salariatilor care cumuleaza doua sau mai multe functii, precum si ale celor care cumuleaza pensia cu salariul;
- c) contractele individuale de munca ale celor care indeplinesc conditiile legale de pensionare in anul scolar respectiv.

(2) In cazul in care, la nivelul unitatii/institutiei, exista mai multe posturi de aceeasi natura si unul sau mai multe dintre acestea vor fi desfiintate, se va proceda la o evaluare obiectiva a performantelor profesionale ale persoanelor care le ocupa.

(3) Daca rezultatul evaluarii nu conduce la departajare, se aplica, in ordine, urmatoarele criterii:

a) daca masura afecteaza doi soti care lucreaza in aceeasi unitate/institutie, se desface contractul de munca al salariatului care are venitul cel mai mic, fara ca prin aceasta sa poata fi concediat un salariat al carui post nu este vizat de desfiintare;

b) masura sa afecteze mai intai persoanele care nu au copii in intretinere;

c) masura sa afecteze numai in ultimul rand femeile care au in ingrijire copii, barbatii vaduvi sau divortati care au in intretinere copii, unicii intretinatori de familie, precum si angajatii care mai au cel mult trei ani pana la pensionare.

(4) In cazul in care masura ar afecta un angajat care a urmat o forma de calificare sau perfectionare profesionala si a incheiat cu unitatea/institutia un act aditional la contractul individual de munca, prin care s-a obligat sa presteze activitate in favoarea acesteia o anumita perioada de timp, unitatea/institutia prevazuta in Anexa nr. 3 nu-i va pretinde acestuia despagubiri si nici nu-l va putea obliga la suportarea cheltuielilor ocazionate de pregatirea sa profesionala, proportional cu perioada nelucrata pana la implinirea termenului prevazut in actul aditional.

(5) Hotararea privind concedierile individuale se adopta de comisia paritara de la nivelul unitatii/institutiei prevazute in Anexa nr. 3.

Art. 80. - (1) Unitatea/institutia prevazuta in Anexa nr. 3 care isi extinde sau isi reia activitatea intr-o perioada de 12 luni de la luarea masurii de concediere individuala pentru motive neimputabile angajatilor are obligatia de a instiinta in scris organizatiile sindicale afiliate la

federatiile semnatare ale prezentului contract colectiv de munca despre aceasta si de a face publica masura prin publicare in presa si la sediul unitatii/institutiei. De asemenea, unitatea/institutia are obligatia de a transmite angajatilor care au fost concediati o comunicare scrisa in acest sens si de a-i reangaja pe aceleasi locuri de munca pe care le-au ocupat anterior, in aceleasi conditii existente anterior concedierii, fara concurs sau perioada de proba, daca indeplinesc conditiile cerute de lege pentru ocuparea acestor posturi vacante.

(2) Angajatii au la dispozitie un termen de maximum 5 zile calendaristice de la data comunicarii prevazute la alin. (1) pentru a-si manifesta in scris consimtamantul cu privire la locul de munca oferit.

(3) In situatia in care angajatii care au dreptul de a fi reangajati potrivit alin. (1) nu isi manifesta in scris consimtamantul in termenul prevazut la alin. (2) sau refuza locul de munca oferit, unitatea/institutia poate face noi incadrari pe locurile de munca ramase vacante.

(4) Unitatea/institutia este obligata sa instiinteze in scris personalul didactic care a fost transferat in etapa de restrangere de activitate, in situatia in care, la data inceperii anului scolar, se constata ca postul/catedra a fost reinfiintat(a) ori s-a reinfiintat cel putin jumatate de norma din catedra respectiva. Directorul unitatii/institutiei are obligatia sa comunice in scris cadrului didactic decizia de revenire pe postul/catedra detinut(a) anterior. Posturile/catedrele eliberate se ocupa in etapele ulterioare ale mobilitatii personalului didactic din invatamantul preuniversitar, cu respectarea prevederilor Metodologiei-cadru privind mobilitatea personalului didactic din invatamantul preuniversitar, aprobate prin ordin al ministrului educatiei.

Art. 81. - (1) Personalul didactic, personalul didactic auxiliar, precum si cel de conducere, de indrumare si de control din invatamantul preuniversitar raspund disciplinar potrivit dispozitiilor art. 280-282 din Legea educatiei nationale nr. 1/2011, cu modificarile si completarile ulterioare, completate, dupa caz, cu prevederile art. 247-252 din Codul muncii.

(2) Personalul nedidactic raspunde disciplinar potrivit dispozitiilor art. 247-252 din Codul muncii.

(3) Conditiiile concrete in care se efectueaza cercetarea disciplinara prealabila si etapele care trebuie parcurse se stabilesc prin contractele colective de munca incheiate la nivelul unitatilor/institutiilor prevazute in Anexa nr. 3, cu respectarea dreptului angajatului de a fi informat cu privire la fapta care i se imputa si actele cercetarii, precum si a dreptului de a se apara.

Art. 82. - (1) Angajatii au dreptul de a demisiona, notificand in scris unitatea/institutia despre aceasta situatie, fara a fi obligati sa-si motiveze demisia. Contractul individual de munca inceteaza de la data implinirii termenului de preaviz de 10 zile calendaristice, pentru angajatii cu functii de executie si, respectiv, 20 de zile calendaristice, pentru salariatii cu functii de conducere.

(2) In cazul in care unitatea/institutia refuza inregistrarea demisiei, angajatul are dreptul de a face dovada acesteia prin orice mijloc de proba.

(3) Angajatul are dreptul de a demisiona fara preaviz daca unitatea/institutia nu isi indeplineste obligatiile asumate prin contractul individual de munca si contractul colectiv de munca.

Art. 83. - Angajatii nu au obligatia insotirii prescolarilor/elevilor care fac naveta, pe mijloacele de transport in comun/microbuzele scolare/mijloacele de transport puse la dispozitiei de autoritatile administratiei publice locale.

CAPITOLUL VII

Formarea profesionala

Art. 84. - (1) Partile inteleg:

a) prin termenul de formare profesionala - orice procedura prin care o persoana dobandeste o calificare atestata printr-un certificat sau o diploma, eliberate conform legii;

b) prin termenul de formare profesionala continua - procedura prin care o persoana, avand deja o calificare ori o profesie, dobandeste noi competente cognitive si functionale (deprinderi);

c) prin comitete sectoriale de formare profesionala - institutii de dialog social de utilitate publica, cu personalitate juridica, ce dezvoltă, actualizeaza si valideaza calificarile din sectoarele respective de activitate.

(2) Partile semnatare convin sa acorde intregul sprijin solicitat de catre Autoritatea Nationala pentru Calificari pentru elaborarea sistemului de standarde ocupationale, bazat pe competente, si a calificarilor, care vor fi validate si introduse in Registrul national al calificarilor. Sistemul va fi utilizat la evaluarea si certificarea calificarii salariatilor.

(3) Formarea profesionala a angajatilor se organizeaza pentru ocupatii, meserii, specialitati si profesii cuprinse in "Clasificarea Ocupatiilor din Romania" (COR), pe baza "standardelor ocupationale" si a clasificarilor elaborate de comitetele sectoriale.

(4) Partile convin sa acorde intregul sprijin Comitetului sectorial pentru educatie si formare profesionala, cercetare proiectare, sport, precum si Directiei Formare Continua.

(5) Partile convin sa acorde sprijin membrilor lor pentru dezvoltarea activitatii comitetului sectorial si Directiei de Formare Continua, precum si pentru dezvoltarea in sistem de parteneriat, la nivelul sectorului invatamant preuniversitar, a unor activitati proprii de formare profesionala, inclusiv prin sprijinirea proiectelor destinate atragerii de fonduri necesare.

Art. 85. - (1) Ministerul Educatiei si unitatile/institutiile prevazute in Anexa nr. 3 se obliga sa asigure angajatilor accesul periodic la formare profesionala.

(2) Formarea profesionala a angajatilor se poate realiza prin urmatoarele forme:

a) participarea la cursuri organizate de casele corpului didactic sau de furnizorii de servicii de formare profesionala din tara si din strainatate;

b) stagii de adaptare profesionala la cerintele postului si ale locului de munca;

c) stagii de practica si de specializare in tara si in strainatate;

d) formare individualizata;

e) stagii de perfectionare organizate de organizatiile sindicale reprezentative;

f) alte forme de pregatire convenite intre angajator si salariat.

(3) Perfectionarea personalului didactic, didactic auxiliar, precum si a personalului de conducere, de indrumare si de control se face potrivit prevederilor Legii educatiei nationale nr. 1/2011, cu modificarile si completarile ulterioare.

(4) Formarea profesionala cuprinde si teme din domeniul relatiilor de munca convenite de unitatile/institutiile prevazute in Anexa nr. 3 si organizatiile sindicale afiliate la federatiile semnatare ale prezentului contract.

Art. 86. - (1) Unitatile/institutiile prevazute in Anexa nr. 3 se obliga sa elaboreze anual planuri de formare profesionala pentru toate categoriile de angajati, dupa consultarea organizatiilor sindicale afiliate la

federatiile semnatare ale prezentului contract sau, dupa caz, a reprezentantilor salariatilor.

(2) Planurile de formare profesionala fac parte integranta din contractele colective de munca incheiate la nivelul unitatilor/institutiilor prevazute in Anexa nr. 3.

(3) Planurile de formare profesionala vor fi aduse la cunostinta angajatilor in termen de 15 zile de la adoptarea lor, prin afisare la sediul tuturor unitatilor/institutiilor prevazute in Anexa nr. 3.

Art. 87. - (1) Finantarea activitatilor de formare continua se suporta de catre Ministerul Educatiei prin alocarea din timp a sumelor necesare.

(2) Ministerul Educatiei asigura si sumele percepute de institutiile de invatamant superior pentru instrumentarea dosarelor in vederea acordarii gradelor didactice. Persoanele care au achitat taxele de instrumentare a dosarelor depun la inspectoratul scolar la care s-au inregistrat solicitarea de decontare, insotita de documentele justificative. Decontarea sumelor se face in termen de 30 de zile de la data solicitarii.

(3) In vederea stabilirii drepturilor salariale corespunzatoare gradului didactic obtinut la data inceperii anului scolar, unitatile de invatamant si institutiile de invatamant superior sunt obligate sa elibereze adeverinte care sa ateste obtinerea gradului didactic, in termen de 30 de zile de la promovarea probelor.

(4) Ministerul Educatiei, prin inspectoratele scolare si casele corpului didactic sau prin departamentele de specialitate, va desfasura programe de formare si conversie profesionala pentru personalul din invatamantul preuniversitar. Aceste programe vor fi elaborate in colaborare cu organizatiile sindicale afiliate la federatiile semnatare ale prezentului contract.

Art. 88. - (1) Unitatea/institutia va suporta toate cheltuielile ocazionate de participarea angajatilor la cursurile si stagiile de formare profesionala initiale de catre aceasta.

(2) Unitatea/institutia va suporta toate cheltuielile ocazionate de participarea personalului nedidactic la instruirea periodica in vederea insusirii notiunilor fundamentale de igiena, in conformitate cu prevederile Ordinului comun al ministrului sanatatii si ministrului educatiei privind aprobarea Metodologiei pentru organizarea si certificarea instruirii profesionale a personalului privind insusirea notiunilor fundamentale de igiena.

(3) In vederea asigurarii sumelor necesare pentru formarea profesionala a personalului didactic auxiliar si nedidactic, unitatea/institutia va prevedea in bugetul propriu aceste cheltuieli.

(4) Finantarea formarii profesionale a angajatilor din unitatile de invatamant preuniversitar se va completa cu sume alocate de la bugetele locale si/sau din venituri proprii ale unitatilor/institutiilor, pentru formele de pregatire profesionala solicitate de angajati, pentru care unitatea/institutia suporta o parte din cost.

(5) In cazul in care un angajat identifica un curs de formare profesionala relevant pentru angajator, pe care ar dori sa-l urmeze, organizat de un tert, unitatea/institutia va analiza cererea impreuna cu organizatia sindicala afiliata la una dintre federatiile semnatare ale prezentului contract, al carui membru este angajatul, pentru a stabili daca si in ce masura va suporta contravaloarea cursului.

Art. 89. - (1) Angajatii care participa la stagii sau cursuri de formare profesionala care presupun scoaterea partiala sau totala din activitate beneficiaza de drepturile salariale prevazute de art. 197 din Codul muncii si au obligatiile prevazute de art. 198 din Codul muncii.

(2) In cazul scoaterii totale din activitate, contractul individual de munca al angajatului se suspenda, acesta beneficiind pe perioada

cursurilor/stagiilor de formare profesionala de toate drepturile salariale care i se cuvin.

(3) Perioada cat angajatii participa la cursuri/stagii de formare profesionala cu scoaterea partiala/totala din activitate constituie vechime in munca/in invatamant/la catedra.

Art. 90. - (1) Angajatii beneficiaza de concedii pentru formare profesionala conform art. 154-158 din Codul muncii.

(2) In cazul in care unitatea/institutia nu si-a respectat obligatia de a asigura pe cheltuiala sa participarea unui salariat la formare profesionala in conditiile prevazute de lege, salariatul are dreptul la un concediu pentru formare profesionala, platit de angajator, de 10 zile lucratoare sau de 80 de ore. In aceasta perioada angajatul va beneficia de o indemnizatie de concediu calculata ca si in cazul concediului de odihna.

(3) Constituie vechime in munca/invatamant si perioadele in care personalul din invatamant s-a aflat in concediu fara plata pentru formare profesionala solicitat in conditiile art. 155-156 din Codul muncii.

Art. 91. - Unitatile/institutiile prevazute in Anexa nr. 3 se obliga sa consulte organizatiile sindicale afiliate la federatiile semnatare ale prezentului contract anterior incheierii contractelor de adaptare profesionala.

Art. 92. - In cazul in care personalul didactic are doua specialitati principale sau o specialitate principala si una secundara, definitivarea in invatamant si gradele didactice II si I pot fi obtinute la una dintre cele doua specialitati, fiind recunoscute pentru oricare dintre specialitatile inscrite pe diplome. Aceste prevederi se aplica personalului didactic calificat, indiferent de modul de constituire a catedrei.

Art. 93. - (1) Reconversia profesionala a personalului din invatamant se realizeaza prin institutiile de invatamant superior, casele corpului didactic, federatiile sindicale semnatare ale prezentului contract si organizatiile sindicale afiliate acestora sau orice alta persoana juridica acreditate sau autorizate ca furnizori de formare profesionala.

(2) Natura cursurilor si modul de organizare si de recrutare a candidatilor vor fi stabilite in comisiile paritare de la nivelul ministerului si al unitatilor/institutiilor prevazute in Anexa nr. 3, in termen de 30 de zile de la inregistrarea contractelor colective de munca.

CAPITOLUL VIII

Alte prevederi in legatura cu drepturile si obligatiile partilor

Art. 94. - (1) Ministerul Educatiei se obliga sa invite delegatii desemnati de federatiile sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de munca sa participe la discutarea problemelor de interes profesional, economic, social sau cultural. Aceasta prevedere se aplica si unitatilor/institutiilor prevazute in Anexa nr. 3, care au obligatia de a invita la sedintele consiliului de administratie reprezentantii organizatiilor sindicale afiliate federatiilor semnatare. Acesti reprezentanti sunt desemnati de organizatiile sindicale afiliate, in baza imputernicirilor acordate acestora de federatiile semnatare ale prezentului contract.

(2) Instiintarea organizatiilor sindicale privind intrunirea comisiei de dialog social, comisiei paritare si consiliilor de administratie se face cu cel putin 72 de ore inaintea sedintei, comunicandu-se ordinea de zi si documentele ce vor fi discutate.

(3) Procesul-verbal incheiat cu ocazia sedintelor prevazute la alin. (1) va consemna si punctele de vedere ale reprezentantilor organizatiilor sindicale si va purta, in mod obligatoriu, semnatura acestora. Hotararile organismelor mentionate la alin. (2) si copiile proceselor-verbale ale sedintelor acestora vor fi comunicate organizatiilor sindicale in termen de 2 zile lucratoare de la data desfasurarii sedintei.

Art. 95. - Pentru fundamentarea actiunilor prevazute la art. 30 alin. (3) din Legea [nr. 367/2022](#), Ministerul Educatiei si unitatile/institutiile prevazute in Anexa nr. 3 vor pune la dispozitia organizatiilor sindicale semnatare ale contractelor colective de munca informatiile si documentele necesare ori le vor asigura accesul la acestea, reprezentantii organizatiilor sindicale avand obligatia de a pastra confidentialitatea datelor transmise cu acest caracter.

Art. 96. - (1) Pentru participarea la procesul de monitorizare si evaluare a calitatii sistemului de invatamant, personalul didactic de predare este degrevat la nivel national, in echivalentul a maximum 110 norme/posturi didactice, la propunerea federatiilor sindicale semnatare ale prezentului contract.

(2) Desemnarea personalului didactic de predare prevazut la alin. (1) se face de catre federatiile sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de munca, iar listele cuprinzand persoanele degrevate sunt aprobate prin ordin al ministrului educatiei.

Art. 97. - (1) Unitatea/institutia se obliga sa asigure derularea in conditii normale a procesului de invatamant, prin suplinirea personalului aflat in concediu fara plata sau trimis la cursuri de formare si perfectionare profesionala/sindicala, stagii de pregatire profesionala/sindicala - in tara sau in strainatate, schimburi de experienta, precum si alte actiuni profesionale/sindicale, si sa le sprijine efectiv. Persoanele care suplinesc vor fi remunerate corespunzator pentru activitatea suplimentara efectuata.

(2) Membrii de sindicat, inclusiv cei alesi in organele de conducere ale organizatiilor sindicale care lucreaza nemijlocit in unitatile si institutiile de invatamant au dreptul la zile libere platite/an scolar, pe baza de invoie colegiala, in vederea participarii la actiuni si activitati sindicale, avand obligatia de a-si asigura suplinirea cu personal calificat, care nu va fi remunerat. Numarul de zile libere de care beneficiaza acestia se stabileste prin contractul colectiv de munca incheiat la nivelul unitatilor/institutiilor prevazute in Anexa nr. 3.

Art. 98. - (1) Inspectoratele scolare si unitatile/institutiile prevazute in Anexa nr. 3 in care isi desfasoara activitatea organizatii sindicale afiliate la federatiile semnatare ale prezentului contract sunt obligate sa puna la dispozitie, cu titlu gratuit, spatii cu dotarile existente, corespunzatoare functionarii acestora.

(2) Ministerul Educatiei, inspectoratele scolare si unitatile/institutiile prevazute in Anexa nr. 3 recunosc si asigura dreptul de folosinta gratuita al organizatiilor sindicale semnatare ale contractelor colective de munca a spatiilor in care se afla sediile acestora, mentionate in sentintele judecatoresti ramase definitive/statutele acestora, pe toata perioada existentei organizatiei sindicale.

(3) Baza materiala cu destinatie cultural-sportiva aflata in proprietatea sau in folosinta unitatilor/institutiilor prevazute in Anexa nr. 3, in proprietatea sau folosinta organizatiilor sindicale va putea fi folosita, cu titlu gratuit, pentru actiuni organizate de sindicate sau patronat, in conditiile prevazute in contractul colectiv de munca.

Art. 99. - (1) Membrii de sindicat, alesi in organele de conducere ale organizatiilor sindicale afiliate la federatiile semnatare ale prezentului contract, care au postul didactic/catedra rezervat (a), beneficiaza de toate

drepturile prevazute de Legea [nr. 1/2011](#), cu modificarile si completarile ulterioare, de actele normative si/sau administrative cu caracter normativ aplicabile in materie, precum si de prezentul contract colectiv de munca. Acestora li se recunoaste ultimul calificativ obtinut anterior rezervarii/degrevarii.

(2) Pe toata durata exercitarii mandatului, precum si pe o perioada de 2 ani de la incetarea acestuia, reprezentantilor alesi in organele de conducere ale organizatiilor sindicale nu li se pot opera modificari ale elementelor contractului individual de munca si nu pot fi concediati pentru motive care nu tin de persoana salariatului sau pentru motive ce tin de indeplinirea mandatului pe care l-au primit, decat cu acordul scris al organului colectiv de conducere ales al organizatiei sindicale.

Art. 100. - (1) La cererea organizatiilor sindicale, in baza acordului membrilor de sindicat, inspectoratele scolare si conducerile unitatilor/institutiilor prevazute in Anexa nr. 3 vor dispune incasarea ratelor si contributiilor la C.A.R. si la banci, precum si a cotizatiei sindicale pe stat de plata de catre persoanele care au sarcini de serviciu privind plata salariilor. Sumele retinute aferente cotizatiilor sindicale vor fi virate in contul organizatiilor sindicale afiliate federatiilor semnatare ale prezentului contract.

(2) Cotizatia platita de membrii organizatiilor sindicale in cuantum de maximum 1% din venitul brut realizat este deductibila din baza de calcul a impozitului pe venit.

Art. 101. - Unitatile/institutiile prevazute in Anexa nr. 3 recunosc dreptul reprezentantilor organizatiilor sindicale afiliate la federatiile sindicale semnatare ale prezentului contract de a urmari la locul de munca modul in care sunt respectate drepturile salariatilor prevazute in contractele colective de munca si in contractele individuale de munca.

Art. 102. - Ministerul Educatiei si inspectoratele scolare consiliaza unitatile de invatamant in vederea accesarii de catre acestea a fondurilor europene.

Art. 103. - Unitatile/institutiile prevazute in Anexa nr. 3 si organizatiile sindicale afiliate la federatiile sindicale semnatare ale prezentului contract isi vor comunica reciproc si in timp util hotararile proprii privind problemele importante din domeniul relatiilor de munca.

Art. 104. - Federatiile sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de munca recunosc dreptul unitatilor/institutiilor prevazute in Anexa nr. 3 de a stabili, in conditiile legii, raspunderea disciplinara sau patrimoniala a angajatilor care se fac vinovati de incalcarea normelor de disciplina a muncii sau care aduc prejudicii unitatii/institutiei.

Art. 105. - (1) Ministerul Educatiei si federatiile semnatare ale prezentului contract se recunosc drept parteneri de dialog social permanent.

(2) Partile semnatare ale prezentului contract colectiv si cele semnatare ale contractelor colective de munca incheiate la nivelul unitatilor/institutiilor prevazute in Anexa nr. 3 se obliga sa asigure un climat normal de munca, cu respectarea prevederilor legale, a contractelor colective de munca, a regulamentelor interne, precum si a drepturilor si intereselor membrilor de sindicat.

Art. 106. - (1) Actul aditional incheiat intre Ministerul Educatiei si Cercetarii si Federatia Educatiei Nationale, inregistrat la Ministerul Muncii, Solidaritatii Sociale si Familiei sub nr. 53001/12.01.1998 devine parte integranta a prezentului contract.

(2) Decizia nr. 1306/11.08.2000 emisa de Inspectoratul Scolar al Municipiului Bucuresti si H.C.G.M.B. nr. 39/2007 devin parte integranta a prezentului contract colectiv de munca.

Art. 107. - (1) Contractele colective de munca nu pot contine clauze care sa stabileasca drepturi la un nivel inferior celor stabilite prin contractul colectiv de munca aplicabil incheiat la nivel superior.

(2) Contractele colective de munca incheiate la nivelul unitatilor/institutiilor prevazute in Anexa nr. 3 pot stabili drepturi si obligatii numai in limitele si in conditiile prevazute de lege.

Art. 108. - (1) Negocierea contractelor colective de munca la nivel de grup de unitati, inspectorat scolar se realizeaza intre conducatorul inspectoratului scolar, in baza imputernicirii scrise semnate de directorii institutiilor/unitatilor de invatamant din subordine si organizatiile sindicale afiliate federatiilor sindicale semnatare ale prezentului contract, conform legii.

(2) Organizatiile sindicale afiliate federatiilor semnatare ale prezentului contract sunt imputernicite in scris sa negocieze contractele colective de munca la nivelul inspectoratelor scolare, aplicabile tuturor unitatilor/institutiilor din subordine. Prin imputernicirile scrise, federatiile sindicale reprezentative la nivel de sector de negociere colectiva desemneaza expres echipa de negociere si persoana mandatata sa semneze contractul colectiv de munca la nivel de inspectorat scolar. Contractul colectiv de munca la nivel de inspectorat se semneaza de catre inspectorul scolar general (ca reprezentant legal al inspectoratului) si de catre persoanele mandatate de federatiile sindicale semnatare ale prezentului contract.

(3) Organizatiile sindicale afiliate federatiilor semnatare ale prezentului contract sunt imputernicite in scris sa negocieze contractele colective de munca la nivel de unitate/institutie prevazuta in Anexa nr. 3. Prin imputernicirile scrise, federatiile sindicale reprezentative la nivel de sector de negociere colectiva desemneaza expres echipa de negociere si persoana mandatata sa semneze contractul colectiv de munca la nivel de unitate/institutie. Contractul colectiv de munca la nivel de unitate/institutie se semneaza de catre conducatorul acesteia si de catre persoanele mandatate de federatiile sindicale semnatare ale prezentului contract.

(4) Federatiile sindicale semnatare ale prezentului contract anexeaza imputernicirii prevazute la alin. (2) si (3), in copie certificata pentru conformitate, hotararea de constatare a reprezentativitatii la nivel de sector de negociere colectiva invatamant preuniversitar.

(5) In baza prevederilor prezentului contract colectiv de munca vor incepe negocierile in vederea incheierii contractelor colective de munca la nivelul unitatilor/institutiilor prevazute in Anexa nr. 3.

Art. 109. - Drepturile prevazute in contractele individuale de munca nu pot fi sub nivelul celor care sunt stabilite prin prezentul contract, in conditiile legii.

Art. 110. - (1) Prevederile contractelor individuale de munca vor fi puse in acord cu cele ale prezentului contract colectiv de munca in termen de 90 de zile de la data intrarii in vigoare a acestuia, modificandu-se prin act aditional.

(2) Unitatile/institutiile vor incheia contracte individuale de munca numai pentru salariatii nou-angajati.

Art. 111. - In toate situatiile de reorganizare a unitatilor/institutiilor prevazute in Anexa nr. 3 sau de restructurare a retelei de invatamant, drepturile si obligatiile prevazute in prezentul contract colectiv de munca se transmit noilor subiecte de drept.

Art. 112. - La stabilirea conditiilor de munca si a criteriilor de normare pentru personalul din invatamant se va tine cont de conventiile internationale aplicabile la care Romania este parte semnatare si de Recomandarea UNESCO-OIM privind Statutul cadrului didactic.

Art. 113. - (1) Angajatii din invatamant beneficiaza de egalitate de sanse, inteleasa ca acces nediscriminatoriu la:

- a) alegerea ori exercitarea libera a unei profesii sau activitati;
- b) angajare in toate posturile sau locurile de munca vacante si la toate nivelurile ierarhiei profesionale;
- c) venituri egale pentru munca de valoare egala;
- d) informare si consiliere profesionala, programe de initiere, calificare, perfectionare, specializare si recalificare profesionala;
- e) promovare la orice nivel ierarhic si profesional;
- f) conditii de munca ce respecta normele de sanatate si securitate in munca, conform prevederilor legislatiei in vigoare;
- g) beneficii, altele decat cele de natura salariala, precum si la securitate sociala;
- h) organizatii sindicale si profesionale, precum si la beneficiile acordate de acestea.

(2) Pentru prevenirea si eliminarea oricaror comportamente, definite drept discriminare bazata pe criteriul de sex, angajatorul are urmatoarele obligatii:

- a) sa asigure egalitatea de sanse si de tratament intre angajati, femei si barbati, in cadrul relatiilor de munca de orice fel, inclusiv prin introducerea de dispozitii pentru interzicerea discriminarilor bazate pe criteriul de sex in regulamentul de organizare si functionare si in regulamentul intern;
- b) sa prevada in regulamentul intern sanctiuni disciplinare, in conditiile prevazute de lege, pentru salariatii care incalca demnitatea personala a altor angajati prin crearea de medii degradante, de intimidare, de ostilitate, de umilire sau ofensatoare, prin actiuni de discriminare, astfel cum sunt definite la art. 4 lit. a) -e) si la art. 11 din [Legea nr. 202/2002](#) privind egalitatea de sanse si de tratament intre femei si barbati, republicata;
- c) sa ii informeze permanent pe angajati, inclusiv prin afisare in locuri vizibile, asupra drepturilor pe care acestia le au in ceea ce priveste respectarea egalitatii de sanse si de tratament intre femei si barbati in relatiile de munca;
- d) sa informeze imediat dupa ce a fost sesizat autoritatile publice abilitate cu aplicarea si controlul respectarii legislatiei privind egalitatea de sanse si de tratament intre femei si barbati.

(3) Este interzisa discriminarea prin utilizarea de catre angajator a unor practici care dezavantajeaza persoanele de un anumit sex, in legatura cu relatiile de munca, referitoare la: anuntarea, organizarea concursurilor sau examenelor si selectia candidatilor pentru ocuparea posturilor vacante; incheierea, suspendarea, modificarea si/sau incetarea raportului juridic de munca ori de serviciu; stabilirea sau modificarea atributiilor din fisa postului; stabilirea remuneratiei; beneficii, altele decat cele de natura salariala, precum si la securitate sociala; informare si consiliere profesionala, programe de initiere, calificare, perfectionare, specializare si recalificare profesionala; evaluarea performantelor profesionale individuale; promovarea profesionala; aplicarea masurilor disciplinare; dreptul de aderare la sindicat si accesul la facilitatile acordate de acesta; orice alte conditii de prestare a muncii, potrivit legislatiei in vigoare.

(4) Angajatii au dreptul ca, in cazul in care se considera discriminati pe baza criteriului de sex, sa formuleze sesizari/reclamatii catre angajator sau impotriva lui, daca acesta este direct implicat, si sa solicite sprijinul organizatiei sindicale ai carei membri sunt pentru rezolvarea situatiei la locul de munca.

(5) Reprezentantii organizatiilor sindicale afiliate la federatiile semnatare ale prezentului contract din unitatile/institutiile prevazute in

Anexa nr. 3, cu atributii pentru asigurarea respectarii egalitatii de sanse si de tratament intre femei si barbati la locul de munca, primesc de la persoanele care se considera discriminate pe baza criteriului de sex sesizari/reclamatii, aplica procedurile de solutionare a acestora si solicita angajatorului rezolvarea cererilor angajatilor. Opinia reprezentantilor sindicali se mentioneaza in mod obligatoriu in raportul de control privind respectarea prevederilor Legii nr. 202/2002.

(6) In cazul in care sesizarea/reclamatia nu a fost rezolvata la nivelul angajatorului prin mediere, persoana angajata care prezinta elemente de fapt ce conduc la prezumptia existentei unei discriminari directe sau indirecte bazate pe criteriul de sex in domeniul muncii, pe baza prevederilor Legii [nr. 202/2002](#) privind egalitatea de sanse si de tratament intre femei si barbati, republicata, are dreptul sa sesizeze sectia/completul pentru conflicte de munca si drepturi de asigurari sociale din cadrul tribunalului in a carui raza teritoriala isi are domiciliul ori resedinta, in termen de 3 ani de la data savarsirii faptei.

Art. 114. - Regulamentul intern se intocmeste de catre unitatea/institutia prevazuta in Anexa nr. 3 cu consultarea obligatorie a organizatiilor sindicale din unitate/institutie, afiliate la federatiile semnatare ale prezentului contract.

Art. 115. - Prezentul contract colectiv de munca produce efecte de la data inregistrarii acestuia si va fi adus la cunostinta salariatilor prin afisare in toate unitatile/institutiile prevazute in Anexa nr. 3, prin grija conducerilor acestora. Nerespectarea clauzelor prezentului contract atrage raspunderea disciplinara sau penala, dupa caz, a persoanelor vinovate.

Art. 116. - In conformitate cu prevederile Legii [nr. 367/2022](#), unitatile si institutiile in care se aplica clauzele negociate prin prezentul contract colectiv de munca sunt cele prevazute in Anexa nr. 3.

Art. 117. - Ministerul Educatiei, inspectoratele scolare si conducerile unitatilor/institutiilor prevazute in Anexa nr. 3 nu vor da curs sesizarilor, plangerilor sau reclamatiiilor anonime, conform legii.

Art. 118. - Prevederile prezentului contract colectiv de munca sunt minimale la negocierea contractelor colective de munca incheiate la nivelul unitatilor de invatamant particular acreditate. In cazul neincheierii contractelor colective de munca la nivelul acestora, prevederile prezentului contract colectiv de munca se aplica si salariatilor acestora, drepturile salariale ce li se cuvin fiind acordate din fondurile proprii ale angajatorilor.

Art. 119. - Anexele nr. 1, 2 si 3 sunt parte integranta a prezentului contract colectiv de munca.

PARTILE:

Ministerul
Educatiei
Ministru,
LIGIA DECA

Federatiile sindicale reprezentative din invatamantul
preuniversitar:
FEDERATIA SINDICATELOR LIBERE DIN INVATAMANT
Presedinte,
Simion Severel HANCESCU
FEDERATIA SINDICATELOR DIN EDUCATIE "SPIRU HARET"
Presedinte,
Marius Ovidiu NISTOR

CONTRACT INDIVIDUAL DE MUNCA
incheiat si inregistrat sub nr. / in
registrul general de evidenta a salariatilor

CAPITOLUL A
Partile contractului

Angajator - persoana juridica/, cu sediul in
., cod fiscal, telefon, e-
mail, reprezentata legal prin domnul/doamna
., in calitate de,
si
salariatul/salariata - domnul/doamna, domiciliat(a) in
localitatea, str. nr.
., bl., sc., ap.
., sectorul/judetul, e-mail,
posesor/posesoare al/a cartii de identitate/pasaportului seria
. nr., eliberat(a) de la data de
., CNP, autorizatie de munca/permis de
sedere in scop de munca seria nr. din
data de,
am incheiat prezentul contract individual de munca in urmatoarele conditii
asupra carora am convenit:

CAPITOLUL B
Obiectul contractului

Reglementarea raporturilor de munca dintre partile semnatare.

CAPITOLUL C
Durata contractului

a) nedeterminata, salariatul/salariata urmand sa
inceapa activitatea la data de;
b) determinata, de zile/saptamani/luni, incepand cu
data de si pana la data de/pe
perioada suspendarii contractului individual de munca al titularului de
post/pe post vacant.

CAPITOLUL D
Perioada de proba

a) durata de zile calendaristice/lucratoare, in cazul
contractului individual de munca pe perioada determinata;

b) conditiile perioadei de proba (daca exista)

CAPITOLUL E
Locul de munca

1. Activitatea se desfasoara la
(clasa/laborator/biblioteca/sectie/atelier/birou/serviciu/compartiment etc.)
. din sediul unitatii/institutiei/alt loc de munca
organizat al angajatorului (structura fara personalitate juridica)
.

2. In lipsa unui loc de munca fix, salariatul va desfasura activitatea
astfel: In acest caz salariatul va beneficia de:
a) prestatii suplimentare (in bani sau in natura);
b) asigurarea/decontarea transportului de catre angajator
. . (dupa caz).

CAPITOLUL F
Felul muncii

Funcția/Ocupatia conform Clasificarii ocupatiilor din
Romania.

CAPITOLUL G
Durata timpului de munca si repartizarea acestuia

1. O norma intreaga, durata normala a timpului de munca fiind de
. ore/zi si/sau ore/saptamana.

a) Repartizarea programului de munca se face: in zilele de
., intre orele sau
(inegal/schimburi/flexibil/individualizat etc.), dupa cum urmeaza:
.;

b) Programul normal de munca se poate modifica in conditiile
regulamentului intern/contractului colectiv de munca aplicabil.

2. O fractiune de norma de ore/zi,
ore/saptamana, ore/luna.

a) Repartizarea programului normal de munca se face: in zilele de
., intre orele, sau
(inegal/schimburi/flexibil/individualizat etc.), dupa cum urmeaza:
.;

b) Programul de munca se poate modifica in conditiile regulamentului
intern/contractului colectiv de munca aplicabil;

c) Nu se vor efectua ore suplimentare, cu exceptia cazurilor de forta
majora sau pentru alte lucrari urgente destinate prevenirii producerii unor
accidente sau inlaturarii consecintelor acestora.

CAPITOLUL H
Concediul

Durata concediului anual de odihna este de zile lucratoare, in raport cu perioada lucrata si conform prevederilor art. 29 din Contractul Colectiv de Munca Unic la Nivel de Sector de Negociere Colectiva Invatamant Preuniversitar.

De asemenea, beneficiaza de un concediu suplimentar, cu o durata de zile lucratoare.

CAPITOLUL I

Salariul

1. Salariul de baza lunar brut: lei.

2. Alte elemente constitutive:

a) sporuri;

b) indemnizatii;

c) prestatii suplimentare in bani;

d) modalitatea prestatiilor suplimentare in natura;

e) alte adaosuri

3. Orele suplimentare prestate de salariatii cu norma intreaga in afara programului normal de lucru se compenseaza cu ore libere platite in urmatoarele 90 de zile calendaristice dupa efectuarea acestora, conform contractului colectiv de munca aplicabil sau Legii nr. 53/2003 - Codul muncii, republicata, cu modificarile si completarile ulterioare. In cazul in care compensarea prin ore libere platite nu este posibila, orele suplimentare prestate in afara programului normal de lucru vor fi platite cu un spor la salariu in cuantum de.....

4. Munca prestata in zilele de sarbatori legale, precum si in zilele libere platite stabilite prin acte normative/contracte colective de munca aplicabile se compenseaza cu timp liber platit sau cu un spor la salariu, conform contractului colectiv de munca aplicabil sau Legii nr. 53/2003 - Codul muncii, republicata, cu modificarile si completarile ulterioare.

5. Data la care se plateste salariul este

6. Metoda de plata

7. Partile convin ca urmatoarele obligatii banesti ale salariatului sa fie achitate prin serviciile financiar-contabile ale unitatii: cotizatia sindicala, contributiile si ratele la C.A.R. si banci etc.

CAPITOLUL J

Alte clauze

a) Perioada de preaviz in cazul concedierii este de..... zile lucratoare, conform Legii [nr. 53/2003](#) - Codul muncii, republicata, cu modificarile si completarile ulterioare, sau contractului colectiv de munca aplicabil, dupa caz;

b) Perioada de preaviz in cazul demisiei este de..... zile lucratoare, conform Legii nr. 53/2003 - Codul muncii, republicata, cu modificarile si completarile ulterioare, sau contractului colectiv de munca aplicabil;

c) In cazul in care salariatul urmeaza sa isi desfasoare activitatea in strainatate, informatiile prevazute la art. 18 alin. (1) din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii, republicata, cu modificarile si completarile ulterioare, se vor regasi si in contractul individual de munca;

d) Alte clauze

CAPITOLUL K
Atributiile postului

Atributiile postului sunt prevazute in fisa postului, anexa la contractul individual de munca.

CAPITOLUL L
Riscurile specifice postului

Riscurile de accidentare si imbolnavire profesionala specifice postului sunt prevazute in evaluarile de risc ale locului de munca/postului de lucru si in fisa de identificare a factorilor de risc profesional.

CAPITOLUL M
Criteriile de evaluare a activitatii profesionale a salariatului

.....
.....
.....
.....

CAPITOLUL N

Procedura privind utilizarea semnaturii electronice, semnaturii electronice avansate si semnaturii electronice calificate se realizeaza dupa cum urmeaza:, in conformitate cu prevederile actelor normative/regulamentul intern/contractul colectiv de munca aplicabil.

CAPITOLUL O
Formarea profesionala

Formarea profesionala se realizeaza in urmatoarele conditii:
. . . in conformitate cu prevederile actelor normative/regulamentul intern/contractul colectiv de munca aplicabil.

CAPITOLUL P
Conditiiile de munca

Activitatea se desfasoara in conditii normale/vatamatoare/deosebite/speciale de munca/deosebit de periculoase, in conformitate cu prevederile legale.

CAPITOLUL Q
Drepturile si obligatiile partilor privind
securitatea si sanatatea in munca

Drepturile si obligatiile partilor privind securitatea si sanatatea in munca:

- a) echipament individual de protectie;
- b) echipament individual de lucru;
- c) materiale igienico-sanitare;
- d) alimentatie de protectie;
- e) alte drepturi si obligatii privind sanatatea si securitatea in munca

CAPITOLUL R
Drepturile si obligatiile generale ale partilor

1. Salariatul are, in principal, urmatoarele drepturi:
 - a) dreptul la salarizare pentru munca depusa;
 - b) dreptul la repaus zilnic si saptamanal;
 - c) dreptul la concediu de odihna anual;
 - d) dreptul la egalitate de sanse si de tratament;
 - e) dreptul la securitate si sanatate in munca;
 - f) dreptul la formare profesionala.
2. Salariatului ii revin, in principal, urmatoarele obligatii:
 - a) obligatia de a realiza norma de munca sau, dupa caz, de a indeplini atributiile ce ii revin conform fisei postului;
 - b) obligatia de a respecta disciplina muncii;
 - c) obligatia de fidelitate fata de angajator in executarea atributiilor de serviciu;
 - d) obligatia de a respecta masurile de securitate si sanatate a muncii in unitate;
 - e) obligatia de a respecta confidentialitatea informatiilor si documentelor utilizate in indeplinirea atributiilor de serviciu;
 - f) obligatia de a adera la un fond de pensii administrat privat, in conformitate cu prevederile art. 30 din Legea [nr. 411/2004](#) privind fondurile de pensii administrate privat, republicata, cu modificarile si completarile ulterioare;
 - g) alte obligatii prevazute de lege sau de contractele colective de munca aplicabile, dupa caz.
3. Angajatorul are, in principal, urmatoarele drepturi:
 - a) sa stabileasca atributiile de serviciu si norma de munca pentru fiecare salariat;
 - b) sa dea dispozitii cu caracter obligatoriu pentru salariat, sub rezerva legalitatii lor;
 - c) sa exercite controlul asupra modului de indeplinire a sarcinilor de serviciu;

d) sa constate savarsirea abaterilor disciplinare si sa aplice sanctiunile corespunzatoare, potrivit legii, contractului colectiv de munca aplicabil si regulamentului intern;

e) sa stabileasca obiectivele de performanta individuala ale salariatului, precum si criteriile de evaluare a realizarii acestora;

f) sa acorde orice alte drepturi stabilite ca urmare a activitatii profesionale a salariatului.

4. Angajatorului ii revin, in principal, urmatoarele obligatii:

a) sa inmaneze salariatului un exemplar din contractul individual de munca, anterior inceperii activitatii;

b) sa infiinteze registrul general de evidenta a salariatilor si sa opereze inregistrările prevazute de lege;

c) sa acorde salariatului toate drepturile ce decurg din contractele individuale de munca, din contractul colectiv de munca aplicabil si din lege;

d) sa asigure permanent conditiile tehnice si organizatorice avute in vedere la elaborarea normelor de munca si conditiile corespunzatoare de munca;

e) sa informeze salariatul asupra conditiilor de munca si asupra elementelor care privesc desfasurarea relatiilor de munca;

f) sa informeze salariatul cu privire la obligatia de a adera la un fond de pensii administrat privat, in conditiile legii;

g) sa elibereze un document care sa ateste calitatea de salariat a solicitantului, respectiv activitatea desfasurata de acesta, durata activitatii, salariul, vechimea in munca, in meserie si specialitate sau un extras din registrul general de evidenta a salariatilor, datat si certificat pentru conformitate;

h) sa asigure confidentialitatea datelor cu caracter personal ale salariatului.

CAPITOLUL S

Dispozitii finale

1. Nivelul la care contractul colectiv de munca aplicabil a fost incheiat (de exemplu: unitati/grup de unitati/sector de activitate)

. . .

2. Prevederile prezentului contract individual de munca se completeaza cu dispozitiile Legii [nr. 53/2003](#) - Codul muncii, republicata, cu modificarile si completarile ulterioare, si ale contractului colectiv de munca aplicabil, prevazut la pct. 1.

Orice modificare privind clauzele contractuale in timpul executarii contractului individual de munca impune incheierea unui act aditional la contract, conform dispozitiilor legale, anterior producerii modificarii, cu exceptia situatiilor in care o asemenea modificare este prevazuta in mod expres de lege sau in contractul colectiv de munca aplicabil.

CAPITOLUL T

Conflictetele in legatura cu incheierea, executarea, modificarea, suspendarea sau incetarea contractului

Conflictetele in legatura cu incheierea, executarea, modificarea, suspendarea sau incetarea prezentului contract individual de munca pot fi

Hotararea adoptata potrivit prezentului regulament este obligatorie pentru partile contractante.

Secretariatul comisiei va fi asigurat de Ministerul Educatiei/de unitatile si institutiile prevazute in Anexa nr. 3, care are in sarcina si cheltuielile de birotica.

Prin grija secretariatului comisiei paritare, se pun la dispozitia federatiilor sindicale semnatare ale prezentului contract/organizatiilor sindicale afiliate la acestea copii ale proceselor-verbale si ale hotararilor adoptate, in termen de maxim 7 zile lucratoare de la desfasurarea sedintei. Prin grija secretariatului comisiei, hotararile adoptate vor fi afisate la sediul Ministerului Educatiei/unitatilor si institutiilor prevazute in Anexa nr. 3, in termen de maxim 7 zile lucratoare de la adoptare.

ANEXA Nr. 3

LISTA
unitatilor si institutiilor in cadrul carora se aplica
clauzele prezentului C.C.M.U.N.S.N.C.I.P.

In cuprinsul prezentului contract, prin sintagmele "angajator" si "unitatile/institutiile prevazute in Anexa nr. 3" se inteleg: Ministerul Educatiei, inspectoratele scolare, casele corpului didactic, unitatile de invatamant preuniversitar, unitatile de invatamant special, unitatile de invatamant cu program sportiv suplimentar, unitatile conexe ale invatamantului preuniversitar si unitatile de invatamant pentru activitati extrascolare.

I. Ministerul Educatiei.

II.

1. Inspectoratele scolare;
2. Casele corpului didactic;
3. Unitatile de invatamant preuniversitar;
4. Unitatile de invatamant special;
5. Unitatile de invatamant cu program sportiv suplimentar;
6. Unitatile conexe ale invatamantului preuniversitar;
7. Unitatile de invatamant pentru activitati extrascolare.