

## CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ UNIC LA NIVELUL GRUPULUI DE UNITĂȚI AL ISMB

În temeiul drepturilor garantate de Constituția României, al art. 128 și art. 137 – 139 din Legea dialogului social nr. 62/2011, republicată, cu modificările și completările ulterioare, denumită în continuare Legea nr. 62/2011, și al pct. 25 din Anexa la H.G. nr. 1260/2011 privind sectoarele de activitate stabilite conform Legii nr. 62/2011 și ale CCMUNSAIP înregistrat la Ministerul Muncii și Protecției Sociale cu nr. 651/28.04.2021.

A intervenit următorul Contract Colectiv de Muncă Unic la Nivelului Grupului de Unități ISMB, denumit în continuare, în cuprinsul prezentului contract, C.C.M.U.N.G.U.I.S.M.B., între:

1. Inspectoratul Școlar al Municipiului București;
2. Organizațiile sindicale împuternicite de:
  - Federația Sindicatelor Libere din Învățământ;
  - Federația Sindicatelor din Educație „SPIRU HARET”.

### CAPITOLUL I DISPOZIȚII GENERALE

**Art. 1.** Părțile contractante recunosc și acceptă pe deplin că sunt egale și libere în negocierea C.C.M.U.N.G.U.I.S.M.B. și se obligă să respecte prevederile acestuia.

**Art. 2. (1)** Termenul **angajator** desemnează:

- ◆ Inspectoratul Școlar al Municipiului București, reprezentat prin inspectorul școlar general;
- ◆ Unitățile de învățământ preuniversitar de stat care își desfășoară activitatea în municipiul București, reprezentate prin directori;
- ◆ Alte instituții și unități conexe învățământului preuniversitar, subordonate Inspectoratului Școlar al Municipiului București, reprezentate prin directori, precum și CCD;

**(2)** Termenul **grupuri de unități**, în conformitate cu prevederile Legii nr. 62/2011, republicată, desemnează:

- ◆ Unitățile de învățământ preuniversitar care își desfășoară activitatea în municipiul București;
- ◆ Inspectoratul Școlar al Municipiului București;
- ◆ Alte instituții și unități conexe învățământului preuniversitar, subordonate Inspectoratului Școlar al Municipiului București, precum și CCD prevăzute în anexa 4;

**(3)** Termenul **salariat** desemnează persoana fizică ce prestează muncă pentru și sub autoritatea unuia dintre angajatorii prevăzuți la alin. (1), în schimbul unei remunerații denumite salariu, în baza unui contract individual de muncă, încheiat pe perioadă nedeterminată/determinată, conform art. 56 din prezentul contract;

**Art. 3. (1)** C.C.M.U.N.G.U.I.S.M.B. are ca scop stabilirea, în condițiile legii, a drepturilor și obligațiilor reciproce ale angajatorului și salariaților membri de sindicat, precum și condițiilor specifice de muncă și urmărește promovarea și garantarea unor relații de muncă echitabile, de natură să asigure protecția socială a salariaților.

**(2)** Angajatorul are toate drepturile și obligațiile care decurg din legislația în vigoare din prezentul contract colectiv de muncă.

**(3)** Părțile contractante garantează aplicarea clauzelor prezentului C.C.M.U.N.G.U.I.S.M.B. pentru membrii sindicatelor semnatare.





**Art. 4. (1)** Părțile 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.G.U.I.S.M.B., fără consultarea organizațiilor sindicale semnatare ale prezentului contract.

(2) ISMB 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 din București, fără discutarea acestora în cadrul comisiilor tehnice create la nivelul ISMB, din care fac parte și reprezentanții organizațiilor sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv.

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

**Art. 5.** Prezentul contract colectiv de muncă produce efecte pentru toți salariații angajatorilor definiți conform art. 2 alin. (1).

**Art. 6. (1)** Drepturile salariaților 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.G.U.I.S.M.B. 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 legislației în vigoare privind drepturile și obligațiile personalului din învățământ nu poate fi făcută fără consultarea organizațiilor sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă în cadrul comisiei paritare de la nivelul ISMB/unităților și instituțiilor din Anexa nr. 4.

## CAPITOLUL II ÎNCHEIEREA, EXECUTAREA, MODIFICAREA, SUSPENDAREA ȘI ÎNCETAREA CONTRACTULUI COLECTIV DE MUNCĂ

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

(2) Dacă niciuna dintre părți nu are inițiativa renegocierii lui anterior expirării, contractul se prelungește de drept, în condițiile legii.

**Art. 9. (1)** Clauzele prezentului contract colectiv de muncă pot fi modificate pe parcursul executării lui, ori de câte ori convin toate părțile semnatare, în conformitate cu prevederile art. 149 din Legea dialogului social nr. 62/2011.

(2) Fiecare organizație sindicală semnatară poate cere modificarea prezentului contract numai cu acordul scris al celorlalte organizații semnatare.

(3) Cererea de modificare se aduce la cunoștință ISMB, în scris, cu cel puțin 30 de zile înainte de data propusă pentru începerea negocierii. În termen de 5 zile de la primirea cererii organizațiilor semnatare ale prezentului contract, ISMB își exprimă acordul scris privind modificarea clauzelor contractului.

(4) În perioada de depunere a cererii de modificare și pe perioada negocierilor în vederea modificării contractului, ISMB se obligă să nu inițieze acte normative și/sau administrative cu



caracter normativ și să nu emită acte administrative cu caracter normativ care să încalce prevederile prezentului contract colectiv de muncă, precum și să nu efectueze concedieri colective sau individuale din motive neimputabile salariaților.

Organizațiile sindicale semnatare se obligă să nu declanșeze conflicte colective de muncă, conform Legii nr. 62/2011, republicate, modificate și completate.

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

**Art. 10.** Aplicarea contractului colectiv de muncă poate fi suspendată prin acordul de voință al părților sau în caz de forță majoră.

**Art. 11.** Prezentul contract colectiv de muncă încetează:

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

**Art. 12. (1)** Pentru rezolvarea problemelor care apar în aplicarea prevederilor prezentului contract colectiv de muncă, în termen de 30 de zile de la intrarea în vigoare a prezentului contract, se constituie comisii paritare la toate nivelurile – ISMB, unități și instituții prevăzute în Anexa nr. 4 – care sunt împuternicite să interpreteze prevederile contractelor colective de muncă, în funcție de condițiile concrete, la solicitarea oricăreia dintre părți.

(2) Hotărârile comisiilor paritare sunt obligatorii pentru părți și vor fi aduse la cunoștința salariaților prin afișarea la sediul ISMB, unităților/instituțiilor prevăzute în Anexa nr. 4 la prezentul contract, după caz. Nerespectarea Hotărârilor Comisiei Paritare și a actelor administrative emise în baza acestora atrage răspunderea disciplinară a persoanei/persoanelor vinovate.

(3) Atribuțiile, componența, organizarea și funcționarea comisiilor paritare sunt stabilite prin Regulamentul-cadru – anexă la prezentul contract colectiv de muncă.

(4) În cazurile în care comisia paritară nu va soluționa problemele care apar în aplicarea prezentului contract în termen de 15 zile de la data întrunirii, părțile contractului au dreptul de a se adresa instanțelor judecătorești, în conformitate cu prevederile legale.

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

**Art. 13. (1)** Executarea prezentului contract este obligatorie pentru părți.

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

### CAPITOLUL III TIMPUL DE MUNCĂ ȘI TIMPUL DE ODIHNĂ

**Art. 14. (1)** Durata normală a timpului de muncă este, de regulă, de 8 ore/zi, 40 ore/săptămână. La opțiunea salariatului, repartizarea timpului de muncă poate fi inegală, în funcție de specificul muncii prestate.

(2) Pentru personalul didactic de predare, norma didactică de predare-învățare-evaluare și de instruire practică este cea prevăzută de art. 262 din Legea educației naționale nr. 1/2011, cu modificările și completările ulterioare.

(3) În unitățile de învățământ, evidența activității desfășurate de cadrele didactice se ține prin intermediul unei singure condiții de prezență, pentru norma didactică de predare-învățare-evaluare și de instruire practică a beneficiarilor primari, prevăzută de art. 262 alin. (1) lit. a) din



Legea Educației Naționale nr.1/2011, cu modificările și completările ulterioare. Activitățile prevăzute la art. 262 alin. (1) lit b) - d) din Legea Educației Naționale nr. 1/2011 se pot desfășura și în afara locului de muncă (biblioteci, centre de informare și documentare, CCD, domiciliu etc.)

(4) În învățământul primar, orele de educație fizică, care nu sunt predate de profesori cu studii superioare de specialitate sunt predate, de regulă, de învățătorul/institutorul/profesorul pentru învățământ primar al clasei și sunt remunerate în sistem de plata cu ora, ca personal calificat sau necalificat, în funcție de studiile acestuia.

(5) Cadrele didactice care desfășoară activitate de mentorat beneficiază de reducerea normei didactice de predare-învățare-evaluare și de instruire practică cu două ore pe săptămână.

(6) Timpul săptămânal de activitate al personalului didactic auxiliar și nedidactic este identic cu cel stabilit pentru personalul cu funcții echivalente din celelalte sectoare bugetare, potrivit legii. Sarcinile acestora sunt prevăzute în fișa individuală a postului.

**Art. 15.** Pe baza normativelor emise de către Ministerul Educației, calculul numărului de posturi se stabilește pe unități/instituții prevăzute în Anexa nr. 4, de către ISMB, ca medie pe municipiul București, iar posturile se distribuie, în funcție de volumul și de complexitatea activității acestora după consultarea organizațiilor sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă.

**Art. 16. (1)** În funcție de condiții, în unitățile și instituțiile prevăzute în Anexa nr. 4, comisiile paritare de la nivelul acestora convin asupra unui program flexibil de lucru, precum și asupra modalităților concrete de aplicare a acestuia.

(2) Angajatorul poate stabili programe individualizate de muncă pentru toți salariații, inclusiv pentru cei care beneficiază de concediul de îngrijitor, cu acordul sau la solicitarea acestora, care pot avea o durată limitată în timp, cu respectarea condițiilor prevăzute de art. 118 Codul muncii.

(3) Prin mod de organizare flexibil a timpului de lucru se înțelege posibilitatea salariaților de adaptare a programului de lucru, inclusiv prin utilizarea formulelor de muncă la distanță, a programelor de muncă flexibile, programelor individualizate de muncă sau a unor programe de muncă cu timp redus de lucru.

(4) Orele de începere și de terminare ale programului de lucru se stabilesc prin regulamentul intern al fiecărei unități/instituții de învățământ prevăzute în Anexa nr. 4 la prezentul contract colectiv de muncă.

(5) Stabilirea programului flexibil de lucru nu afectează drepturile prevăzute în contractul colectiv de muncă aplicabil.

(6) În situații temeinic motivate, dovedite cu documente justificative, salariații au dreptul de a beneficia de modificări ale programului de lucru stabilit. Prin documente justificative se înțelege orice document emis de o autoritate publică sau de o persoană juridică de drept privat în exercitarea atribuțiilor care îi revin, pe baza căruia se face dovada imposibilității respectării, de către salariat, a programului de lucru al unității/instituției prevăzute în Anexa nr. 4.

(7) Pentru liderii organizațiilor sindicale cu personalitate juridică, precum și pentru liderii sindicali din unitățile/instituțiile prevăzute în Anexa nr. 4, care nu sunt degrevați, se asigură un program flexibil, astfel încât să li se permită acestora participarea la activitățile organizate de către organizațiile sindicale semnatare ale prezentului contract, fără a se afecta norma didactică de predare. Liderul organizației sindicale are dreptul să fie scutit de unele servicii, precum: tutoriat, serviciul pe școală, serviciul la cantină, recensământul populației școlare și alte activități extrașcolare.

(8) Angajatorul are obligația de a aduce la cunoștință salariaților programul de muncă și modul de repartizare a acestuia pe zile, prin afișare la locul de muncă sau la sediul său.



**Art. 17.** La cerere, salariații angajați cu jumătate de normă/post vor fi încadrați cu normă/post întregă/întreg, dacă apar norme sau fracțiuni de norme vacante de aceeași specialitate sau specialități înrudite, respectiv posturi ori fracțiuni de posturi de același fel și dacă întrunesc condițiile pentru ocuparea acestora. De același drept beneficiază și personalul didactic auxiliar și nedidactic, conform legii.

**Art. 18. (1)** Salariații pot fi solicitați să presteze ore suplimentare numai cu acordul lor scris. Durata maximă legală a timpului de muncă prestat în baza unui contract individual de muncă nu poate depăși 48 de ore/săptămână, inclusiv orele suplimentare. Munca prestată în afara duratei normale a timpului de muncă săptămânal, prevăzută de lege, este considerată muncă suplimentară. Activitățile care pot reprezenta muncă suplimentară sunt detaliate în Comisia Paritară de la nivelul ISMB, în condițiile prevăzute de C.C.M.U.N.G.U.I.S.M.B..

(2) Prin excepție, durata timpului de muncă poate fi prelungită peste 48 de ore pe săptămână, care includ și orele suplimentare, cu condiția ca media orelor de muncă, calculată pe o perioadă de referință de patru luni calendaristice, să nu depășească 48 de ore pe săptămână.

(3) Pentru prevenirea sau înlăturarea efectelor unor calamități naturale ori a altor cazuri de forță majoră, salariații au obligația de a presta munca suplimentară, la solicitarea angajatorului.

(4) Orele suplimentare prestate în condițiile alin. (1) de către personalul didactic auxiliar și nedidactic se compensează prin ore libere plătite în următoarele 60 de zile calendaristice după efectuarea acestora. În cazul în care compensarea muncii suplimentare cu timp liber corespunzător nu este posibilă în următoarele 60 de zile după efectuarea acesteia, orele suplimentare se vor plăti cu un spor aplicat la salariul de bază, în condițiile legii.

(5) Numărul total de ore suplimentare prestate de un salariat nu poate depăși 360 de ore anual. În cazul prestării de ore suplimentare peste un număr de 180 de ore anual, este necesar acordul organizației sindicale semnate ale prezentului contract, al cărui membru este salariatul.

**Art. 19. (1)** Personalului didactic ce desfășoară alte activități decât cele care fac parte din norma de predare-învățare-evaluare și de instruire practică/fișa postului/obligațiile impuse de lege, i se aplică, în mod corespunzător, prevederile art. 18 din prezentul contract, în condițiile legii,

(2) Personalul de conducere, de îndrumare și control beneficiază, în condițiile legii, de prevederile art. 18 din prezentul contract.

**Art. 20. (1)** Salariații care efectuează cel puțin 3 ore de muncă de noapte beneficiază, în condițiile legii, de un spor la salariu de 25% din salariul de bază.

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

(3) Salariații care urmează să desfășoare cel puțin 3 ore de muncă de noapte sunt supuși unui examen medical gratuit înainte de începerea activității și, după aceea, periodic, conform legislației în vigoare și Regulamentului elaborat de Ministerul Educației cu consultarea federațiilor sindicale.

(4) Potrivit reglementărilor legale în materie, angajatorii asigură fondurile necesare efectuării examinărilor medicale prevăzute la alin. (3). Pentru unitățile de învățământ preuniversitar de stat, unitățile de învățământ special și CMBRAE fondurile sunt asigurate de consiliile locale din finanțarea complementară iar pentru unitățile/instituțiile din subordinea Ministerului Educației, fondurile se asigură de către acestea.

(5) Salariații care desfășoară muncă de noapte și au probleme de sănătate recunoscute ca având legătură cu aceasta vor fi trecuți la o muncă de zi pentru care sunt apti.

**Art. 21. (1)** Personalul didactic auxiliar și personalul nedidactic au dreptul la o pauză de masă de 25 minute, care se include în programul de lucru.

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



**Art. 22.** Salariații care renunță la concediul legal pentru creșterea copilului în vârstă de până la 1 an, 2 ani, respectiv 3 ani, beneficiază de reducerea duratei normale de lucru cu 2 ore/zi potrivit legii, fără ca aceasta să le afecteze salariile de bază și vechimea în învățământ/în muncă. La cererea acestora se poate acorda program decalat, ca urmare a hotărârii comisiei paritare, cu alte ore de începere a programului de lucru, dacă activitatea unității/instituției permite.

**Art. 23. (1)** Salariații care au în îngrijire copii bolnavi în vârstă de până la 7 ani au dreptul la reducerea programului de lucru cu până la 1/2 normă, fără să li se afecteze calitatea de salariat și vechimea integrală în învățământ/muncă.

(2) Salariații care au în îngrijire copii cu dizabilități care au împlinit vârsta de 3 ani, au dreptul la îngrijirea copilului până la vârsta de 7 ani, potrivit art. 31 din OUG nr. 111/2010, cu modificările și completările ulterioare după cum urmează:

- a) În continuarea concediului pentru creșterea și îngrijirea copilului până la 3 ani;
- b) Oricând până la împlinirea de către copil a vârstei de 7 ani;

(3) Pe durata concediului pentru îngrijirea copilului bolnav în vârstă de până la 7 ani sau în cazul copilului cu handicap, pentru afecțiuni intercurrente, până la împlinirea vârstei de 18 ani, salariatului cadru didactic i se suspendă contractul individual de muncă în conformitate cu dispozițiile art. 51 alin. (1) lit. b) din Codul Muncii, republicat, cu modificările și completările ulterioare și i se rezervă postul/catedra pe durata suspendării.

(4) Salariații care beneficiază de concediul și indemnizație pentru îngrijirea copilului cu afecțiuni grave până la împlinirea vârstei de 18 ani prevăzut de art. 26 alin. (1<sup>^</sup>) din OUG nr. 158/2005, cu modificările și completările ulterioare, beneficiază de rezervarea postului/catedrei pe durata acestui concediu.

(5) Salariații care au în întreținere un copil cu dezabilitate (gravă sau accentuată) și care se ocupă efectiv de îngrijirea acestuia beneficiază de program de lucru redus la 4 ore până la împlinirea de către copil a vârstei de 18 ani, la solicitarea salariatului, în condițiile prevăzute de Legea nr. 53/2003 - Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare, precum și celelalte drepturi prevăzute de art. 32 din Ordonanța de urgență nr. 111/2010 privind concediul și indemnizația lunară pentru creșterea copiilor cu modificările și completările ulterioare.

(6) Salariatul care îngrijește pacientul cu afecțiuni oncologice beneficiază de concediu și indemnizație. Durata de acordare a concediului și a indemnizației este de cel mult 45 de zile calendaristice într-un interval de 1 an, pentru fiecare pacient, conform legii.

(7) Salariații încadrați cu contract individual de muncă cu timp parțial beneficiază de vechimea în muncă/învățământ corespunzătoare unei norme întregi.

**Art. 24. (1)** Angajatorul are obligația acordării concediului de îngrijitor salariatului în vederea oferirii de către acesta de îngrijire sau sprijin personal unei rude sau unei persoane care locuiește în aceeași gospodărie cu salariatul și care are nevoie de îngrijire sau sprijin în caz de apariția unei probleme medicale grave, cu o durată de cel mult 10 zile lucrătoare într-un an calendaristic, la solicitarea scrisă a salariatului, în condițiile legii.

(2) Perioada prevăzută la alin. (1) nu se include în durata concediului de îngrijitor și constituie vechime în muncă, învățământ și în specialitate.

(3) Prin derogare de la prevederile art. 224 alin. (2) din Legea nr. 95/2006 privind reforma în domeniul sănătății, republicată, cu modificările și completările ulterioare, salariații care beneficiază de concediul de îngrijitor sunt asigurați, pe această perioadă, în sistemul asigurărilor sociale de sănătate fără plata contribuției. Perioada concediului de îngrijitor constituie stagiul de cotizare pentru stabilirea dreptului la indemnizație de șomaj și indemnizație pentru incapacitate temporară de muncă acordate în conformitate cu legislația în vigoare.



(4) Angajatorii au obligația de a acorda salariatelor gravide dispensa pentru consultații prenatale în limita a maxim 16 ore pe lună, fără a le fi afectate drepturile salariale.

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

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

**Art. 25. (1)** Salariatele, începând cu luna a IV-a de sarcină, precum și cele care alăptează, nu vor fi repartizate la munca de noapte, nu vor fi chemate la ore suplimentare, nu vor fi delegate, nu vor fi detașate și, după caz, nu vor fi concediate pentru motive care nu țin de persoana salariatei, respectiv nu vor face obiectul restrângerii de activitate – cu excepția situației în care postul/catedra este unic(ă) la nivelul unității/instituției prevăzute în Anexa nr. 4 – decât cu acordul lor.

(2) La solicitarea comitetului de sănătate și securitate a muncii/lucrătorului desemnat, angajatorul are obligația să evalueze riscurile pe care le presupune locul de muncă al salariatei care anunță că este însărcinată, precum și al salariatei care alăptează și să le informeze cu privire la acestea.

(3) Salariatele menționate la alin. (1) beneficiază și de măsurile de protecție prevăzute de Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 96/2003 privind protecția maternității la locurile de muncă, aprobată prin Legea nr. 25/2004, cu modificările și completările ulterioare.

**Art. 26. (1)** Salariații au dreptul, între 2 zile de muncă, la un repaus care nu poate fi mai mic de 12 ore consecutive.

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

(3) În cazul în care activitatea la locul de muncă nu poate fi întreruptă în zilele de sâmbătă și duminică, în cadrul comisiei paritare de la nivelul unității/instituției prevăzute în Anexa nr. 4, se vor stabili condițiile în care zilele de repaus vor fi acordate în alte zile ale săptămânii. În condițiile legii, salariații aflați în această situație beneficiază de un spor de 100% din salariul de bază.

(4) Sunt zile nelucrătoare:

- zilele de repaus săptămânal;
- 1 și 2 Ianuarie;
- 24 Ianuarie - Ziua Unirii Principatelor Române;
- Vinerea Mare, prima, a doua și a treia zi de Paști;
- 1 Mai - Ziua Muncii;
- 1 Iunie - Ziua Copilului;
- 5 Iunie - Ziua Învățătorului;
- prima și a doua zi de Rusalii;
- 5 August - Adormirea Maicii Domnului;
- 5 Octombrie Ziua Mondială a Educației;
- 27 Octombrie Sfântul Dimitrie Basarabov - Ocrotitorul Bucureștiului;
- 30 Noiembrie - Sfântul Apostol Andrei cel Întâi chemat, Ocrotitorul României;
- 1 Decembrie - Ziua Națională a României;
- 25, 26 și 27 Decembrie - prima, a doua și a treia zi de Crăciun.
- două zile lucrătoare, pentru fiecare dintre cele 3 sărbători religioase anuale, declarate astfel de cultele religioase legale, altfel decât cele creștine, pentru persoanele aparținând acestor culte.





(5) Pentru salariații care aparțin de un cult religios legal, creștin, zilele libere pentru: Vinerea Mare, prima, a doua și a treia zi de Paști, prima și a doua zi de Rusalii se acordă în funcție de data la care sunt celebrate de acel cult. Salariații care au beneficiat de zile libere pentru Vinerea Mare, prima, a doua și a treia zi de Paști, prima și a doua zi de Rusalii, atât la datele stabilite pentru cultul religios legal, creștin, de care aparțin, cât și pentru alt cult creștin, vor recupera zilele libere suplimentare pe baza unui program stabilit de angajator.

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

(7) Personalul din învățământ care participă la organizarea și desfășurarea olimpiadelor și concursurilor școlare din calendarul Ministerului Educației, indiferent de etapă/fază, derulate în zilele de repaus săptămânal/sărbătoare legală, beneficiază de 2 zile libere plătite pentru fiecare zi lucrată. Procedura de acordare a acestor zile se stabilește de către comisia paritară de la nivelul unității/instituției angajatoare a salariatului implicat în aceste activități, prevăzute în anexa 4.

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

**Art. 27. (1) Dreptul la concediu de odihnă este garantat de lege.**

Pentru personalul de conducere, îndrumare și control din ISMB, personalul de conducere din unitățile de învățământ și din unitățile conexe, precum și pentru personalul didactic auxiliar și nedidactic concediul de odihnă se acordă în funcție de vechimea în muncă, astfel:

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

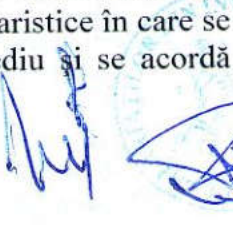
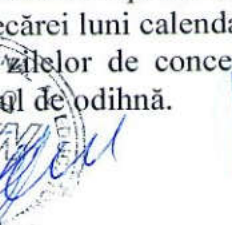
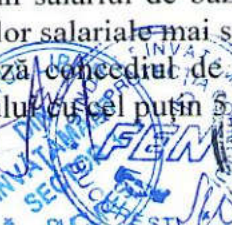
(2) Perioada de efectuare a concediului de odihnă pentru fiecare salariat se stabilește de către consiliul de administrație al unității/instituției prevăzute în Anexa nr. 4, împreună cu reprezentantul organizației sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă, al cărei membru este salariatul, în funcție de interesul învățământului și al celui în cauză, în primele două luni ale anului școlar. La programarea concediilor de odihnă ale salariaților, se va ține seama și de specificul activității celuilalt soț. Pentru personalul didactic auxiliar și nedidactic perioada de efectuare a concediului de odihnă se stabilește, în luna decembrie, pentru anul calendaristic următor.

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

(4) Cadrele didactice beneficiază de un concediu de odihnă de 62 de zile lucrătoare în perioada vacanțelor școlare.

(5) La stabilirea duratei concediului de odihnă anual, perioadele de incapacitate temporară de muncă, cele aferente concediului de maternitate, concediului paternal, concediului de risc maternal, concediului pentru îngrijirea copilului bolnav, concediului de îngrijitor și perioada absenței de la locul de muncă în condițiile art. 152 din Legea nr. 53/2003, Codul Muncii, se consideră perioade de activitate prestată.

(6) Indemnizația de concediu de odihnă nu poate fi mai mică decât salariul de bază, sumele compensatorii, indemnizațiile și sporurile cu caracter permanent – inclusiv cele care nu sunt incluse în salariul de bază – pentru perioada respectivă. Aceasta reprezintă media zilnică a drepturilor salariale mai sus menționate, corespunzătoare fiecărei luni calendaristice în care se efectuează concediul de odihnă, multiplicată cu numărul zilelor de concediu și se acordă salariatului cu cel puțin 5 zile înainte de plecarea în concediu de odihnă.





(7) Personalul de conducere, îndrumare și control din ISMB, personalul de conducere din unitățile de învățământ și din unitățile conexe, precum și personalul didactic auxiliar și nedidactic beneficiază de un concediu de odihnă suplimentar de 10 zile lucrătoare.

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

(9) La stabilirea duratei concediului de odihnă anual, perioadele de incapacitate temporară de muncă și cele aferente concediului de maternitate, concediului de risc maternal și concediului pentru îngrijirea copilului bolnav se consideră perioade de activitate prestată.

(10) În situația în care incapacitatea temporară de muncă sau concediul de maternitate, concediul de risc maternal ori concediul pentru îngrijirea copilului bolnav a survenit în timpul efectuării concediului de odihnă anual, acesta se întrerupe, urmând ca salariatul să efectueze restul zilelor de concediu după ce a încetat situația de incapacitate temporară de muncă, de maternitate, de risc maternal ori cea de îngrijire a copilului bolnav, iar când nu este posibil, urmează ca zilele neefectuate să fie reprogramate.

(11) Salariatul are dreptul la concediu de odihnă anual și în situația în care incapacitatea temporară de muncă se menține, în condițiile legii, pe întreaga perioadă a unui an calendaristic, angajatorul fiind obligat să acorde concediul de odihnă anual într-o perioadă de 18 luni începând cu anul următor celui în care acesta s-a aflat în concediu medical.

(12) Salariații care lucrează în condiții grele, periculoase sau vătămătoare, nevăzătorii, alte persoane cu handicap, tinerii sub vârsta de 18 ani beneficiază de un concediu de odihnă suplimentar de 6 zile lucrătoare, în condițiile legii.

(13) Salariații care însoțesc copiii în tabere sau la altfel de activități care se organizează în perioada vacanțelor școlare se află în activitate, dar nu mai mult de 16 zile calendaristice pe an școlar.

(14) Personalul didactic de specialitate din unitățile și instituțiile de învățământ vocațional (artistic și sportiv) care însoțește copiii în tabere de pregătire sau la competiții în perioada vacanțelor școlare se afla în activitate dar nu mai mult de 30 de zile calendaristice pe an școlar.

**Art. 28. (1)** Salariații au dreptul la zile libere plătite care nu se includ în durata concediului de odihnă, în cazul unor evenimente familiale deosebite sau în alte situații, după cum urmează:

- a) căsătoria salariatului – 5 zile lucrătoare;
- b) nașterea unui copil – 5 zile lucrătoare + 10 zile lucrătoare dacă a urmat un curs de puericultură (concediu paternal);
- c) căsătoria unui copil – 5 zile lucrătoare;
- d) decesul soțului/soției, copilului, părinților, bunicilor, fraților, surorilor, salariatului sau al altor persoane aflate în întreținere – 5 zile lucrătoare;
- e) schimbarea locului de muncă cu schimbarea domiciliului/reședinței – 5 zile lucrătoare;
- f) decesul socrilor salariatului – 5 zile lucrătoare;
- g) schimbarea domiciliului – 3 zile lucrătoare;
- h) îngrijirea sănătății copilului – 2 zile lucrătoare (pentru familiile cu 1 copil sau 2 copii) respectiv 3 zile lucrătoare (pentru familiile cu 3 sau mai mulți copii).
- i) Salariatele care urmează o procedură de fertilizare «in vitro» beneficiază anual, de un concediu de odihnă suplimentar, plătit, de 5 zile.

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

(3) Personalul din învățământ beneficiază, pentru rezolvarea unor situații personale deosebite, dovedite cu documente justificative, de zile libere plătite, pe bază de învoire colegială. Salariatul care solicită acordarea acestor zile libere plătite are obligația de a-și asigura



suplinirea, de regulă, cu personal calificat, care nu va fi remunerat. Învoirea colegială se acordă cu condiția informării prealabile a angajatorului, cu indicarea numelui și prenumelui persoanei care asigură suplinirea pe perioada învoirii.

(4) Ziua liberă/zilele libere prevăzută/e la alin. (1) lit. h) se acordă la cererea unuia dintre părinți/reprezentanți legali ai copilului, justificată ulterior cu acte doveditoare din partea medicului de familie al copilului, din care să rezulte controlul medical efectuat; cererea se depune cu cel puțin 5 zile lucrătoare înainte de vizita la medic și este însoțită de o declarație pe propria răspundere că în anul respectiv celălalt părinte sau reprezentant legal nu a solicitat ziua lucrătoare liberă și nici nu o va solicita. În situația producerii unui eveniment medical neprevăzut, părintele are obligația de a prezenta actele medicale doveditoare în termen de 3 zile lucrătoare de la data producerii evenimentului.

(5) Personalul care asigură suplinirea salariaților prevăzuți la alin. (1) va fi remunerat corespunzător, în condițiile legii.

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

b) Absentarea de la locul de muncă prevăzută la lit. (a) nu poate avea o durată mai mare de 10 zile lucrătoare într-un an calendaristic.

c) Angajatorul și salariatul stabilesc de comun acord modalitatea de recuperare a perioadei de absență, precizată la lit. (a), în limita numărului de zile prevăzute la lit. (b).

(6) Cadrele didactice care redactează teza de doctorat sau lucrări în interesul învățământului pe bază de contract de cercetare ori de editare au dreptul la 6 luni de concediu plătit, o singură dată, cu aprobarea consiliului de administrație al unității de învățământ, fără a putea desfășura în acest interval activități didactice retribuite în regim de plată cu ora la angajatorul care i-a acordat acest concediu. În funcție de opțiunea cadrului didactic, cele 6 luni de concediu plătit se pot acorda într-un singur an școlar sau în ani școlari diferiți, consecutiv sau fracționat.

(7) În situațiile în care un cadru didactic nu poate presta orele de predare-învățare-evaluare din motive de incapacitate temporară de muncă, orele respective sunt suplinate de alte cadre didactice. Directorul unității de învățământ are obligația să emită decizii de încadrare în regim de plată cu ora pentru cadrele didactice suplinitoare și se încheie cu acestea contracte individuale de muncă în regim de plată cu ora, salarizarea realizându-se pentru întreaga activitate suplinită.

**Art. 29.** (1) Pentru rezolvarea unor situații personale, salariații au dreptul la concedii fără plată, a căror durată însumată nu poate depăși 30 de zile lucrătoare într-un an calendaristic; aceste concedii nu afectează vechimea în învățământ.

(2) Salariații care urmează, completează, își finalizează studiile, precum și cei care prezintă la concursul pentru ocuparea unui post sau unei funcții în învățământ au dreptul la concedii fără plată pentru pregătirea examenelor sau a concursului, a căror durată însumată nu poate depăși 90 de zile lucrătoare într-un an calendaristic; aceste concedii nu afectează vechimea în învățământ/în muncă.

(3) Salariații beneficiază și de alte concedii fără plată, pe durate determinate, stabilite prin acordul părților.

(4) Cadrele didactice titulare au dreptul la concediu fără plată pe timp de un an școlar, o dată la 10 ani, cu aprobarea consiliului de administrație al unității de învățământ/inspectoratului școlar (în cazul personalului didactic de conducere, de îndrumare și de control), cu rezervarea postului didactic/catedrei pe perioada respectivă.



(5) Personalul didactic auxiliar și nedidactic încadrat cu contract de muncă pe durată nedeterminată are dreptul la concediu fără plată pe o perioadă de un an calendaristic, o dată la 10 ani, cu aprobarea consiliului de administrație al unității de învățământ, respectiv cu aprobarea consiliului de administrație al ISMB, în cazul personalului propriu, cu rezervarea postului pe perioada respectivă.

(6) Concediile prevăzute la alin. (3), (4) și (5) pot fi acordate și anterior împlinirii a 10 ani de vechime. Salariații prevăzuți la alin. (3), (4) și (5) cu peste 10 ani vechime în sectorul de activitate învățământ preuniversitar, care nu și-au valorificat acest drept, pot beneficia de concediul fără plată și cumulat, în doi ani școlari/calendaristici, în baza unei declarații pe proprie răspundere din care să reiasă că nu i s-a acordat acest concediu de la data angajării până la momentul cererii.

**Art. 30. (1)** Pe lângă concediul paternal, tatăl are dreptul la un concediu de cel puțin o lună din perioada totală a concediului pentru creșterea copilului, în conformitate cu dispozițiile art. 11 lit. a) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 111/2010 privind concediul și indemnizația lunară pentru creșterea copiilor, cu modificările și completările ulterioare. De acest drept beneficiază și mama, în situația în care tatăl este beneficiarul concediului pentru creșterea copilului.

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

#### CAPITOLUL IV SALARIZAREA ȘI ALTE DREPTURI SALARIALE

**Art. 31. (1)** Angajatorul se obligă să facă demersurile necesare pentru plata la timp a drepturilor bănești convenite întregului personal din toate unitățile și instituțiile din Anexa nr. 4, indiferent de sursa de finanțare.

(2) ISMB poate verifica, potrivit competențelor, modul în care fiecare unitate/instituție prevăzută în Anexa nr. 4, care a format grupul de unități, a fundamentat cheltuielile de personal cu ocazia elaborării proiectului de buget. În cazul în care se constată erori în modul de fundamentare a acestor cheltuieli se vor efectua rectificări, în condițiile legii. Organizațiile sindicale semnatare ale prezentului contract vor sesiza ISMB cu privire la eventuale neregularități cu privire la elaborarea proiectului de buget.

(3) Salariizarea personalului din învățământ se realizează în conformitate cu dispozițiile legale în vigoare.

**Art. 32. (1)** Personalul din învățământ beneficiază, în afara drepturilor salariale convenite potrivit prevederilor legale, și de următoarele drepturi:

- a) decontarea cheltuielilor de transport la și de la locul de muncă, pentru personalul didactic și didactic auxiliar care are domiciliul sau reședința în afara localității unde se află sediul unității/instituției prevăzute în Anexa nr. 4;
- b) o indemnizație de instalare, în condițiile legii;
- c) în caz de deces al unui membru de familie, se acordă un ajutor de deces conform legii anuale a bugetului asigurărilor sociale de stat;
- d) tichete de creșă, în condițiile legii;
- e) vouchere de vacanță, în condițiile legii;
- f) indemnizația de hrană, în condițiile legii.

(2) În fila de buget a fiecărei unități/instituții prevăzute în Anexa nr. 4 se vor evidenția sumele necesare plății drepturilor bănești care se cuvin personalului acestuia.



(3) Unitățile/instituțiile prevăzute în Anexa nr. 4 sunt obligate să calculeze și să transmită ordonatorilor principali de credite și inspectoratului școlar sumele necesare pentru plata drepturilor salariale stabilite prin hotărâri judecătorești definitive, potrivit legii.

(4) Angajatorii care, din vina lor, nu acordă salariaților drepturile prevăzute la alin. (1) și (2) ori le acorda cu întârziere sau care nu-și îndeplinesc obligația prevăzută la alin. (3) pot fi sancționați disciplinar, conform legii.

**Art. 33.** Personalul didactic auxiliar și nedidactic este promovat la următoarea treaptă profesională/grad profesional, prin examen, conform legii.

**Art. 34.** Părțile contractante convin ca personalul din învățământ să beneficieze de o DIPLOMĂ DE FIDELITATE, pentru întreaga activitate desfășurată în învățământ, cu mențiuni personalizate, înmănată salariaților care se pensionează, în prezența colectivului din unitate/instituție.

**Art. 35. (1)** Drepturile bănești convenite salariaților se plătesc lunar, până la data de 14 a lunii în curs, pentru luna precedentă, înaintea oricăror altor obligații ale unităților/instituțiilor prevăzute în Anexa nr. 4 la prezentul contract.

(2) Salariul este confidențial, unitatea/instituția având obligația de a lua măsurile necesare pentru asigurarea confidențialității.

(3) În vederea executării obligațiilor prevăzute la alin. (1) și (2), unitatea/instituția va înmăna lunar, în mod individual, un document din care să reiasă drepturile salariale convenite și modalitatea de calcul a acestora, indiferent de modul de plată.

(4) Persoanele care se fac vinovate de întârzierea plății drepturilor bănești cu mai mult de 3 zile lucrătoare, precum și cele care refuză să calculeze sumele stabilite prin hotărâri judecătorești definitive și executorii răspund disciplinar potrivit legislației în vigoare. În materia conflictelor de muncă, potrivit art. 274 din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii republicată, modificată și completată, hotărârile judecătorești pronunțate la fond (în prima instanță) sunt definitive și executorii de drept.

(5) ISMB, unitățile administrației publice locale și unitățile/instituțiile prevăzute în Anexa nr. 4, în condițiile legii, depun toate diligențele necesare pentru plata la timp a salariilor, precum și celorlalte drepturi bănești. De asemenea, urmăresc modul în care se derulează execuția bugetară pentru unitățile/instituțiile subordonate, potrivit competențelor legale, în funcție de cîm funcție de categoriile de cheltuieli pe care le finanțează.

**Art. 36.** Neacordarea, cu vinovăție, de către conducătorii unităților/instituțiilor prevăzute în Anexa nr. 4 a drepturilor reglementate de prezentul contract colectiv de muncă reprezintă abatere disciplinară.

## CAPITOLUL V SĂNĂTATEA ȘI SECURITATEA ÎN MUNCĂ

**Art. 37. (1)** Părțile se obligă ca, în termen de 60 de zile de la înregistrarea prezentului contract, să realizeze un program concret de măsuri pentru aplicarea riguroasă a sistemului instituționalizat prin legislația în vigoare, în scopul ameliorării permanente a condițiilor de muncă.

(2) Părțile sunt de acord că nici o măsură de protecție a muncii nu este eficientă dacă nu este cunoscută, însușită și aplicată în mod conștient de către salariați.

(3) În cadrul responsabilităților care le revin potrivit Legii nr. 319/2006 a securității și sănătății în muncă, cu modificările și completările ulterioare, unitățile/instituțiile prevăzute în Anexa nr. 4 au obligația să ia măsurile necesare pentru asigurarea securității și protecția



sănătății lucrătorilor, prevenirea riscurilor profesionale, informarea și instruirea lucrătorilor și asigurarea cadrului organizatoric și a mijloacelor necesare securității și sănătății în muncă.

(4) Unitățile/instituțiile prevăzute în Anexa nr. 4 asigura, pe cheltuiala lor, cadrul organizatoric pentru instruirea, testarea și perfecționarea profesională a salariaților cu privire la normele de sănătate și securitate în muncă.

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

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

**Art. 38. (1)** Locurile de muncă se clasifică în locuri de muncă cu condiții normale, deosebite și speciale, conform Legii nr. 263/2010 privind sistemul unitar de pensii publice, cu modificările și completările ulterioare.

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

(3) Locurile de muncă cu condiții speciale sunt stabilite în conformitate cu prevederile Hotărârii Guvernului nr. 924/2017 pentru stabilirea procedurii de reevaluare a locurilor de muncă în condiții speciale, reevaluate potrivit prevederilor de la art. 30 alin. (1) lit. e) din Legea nr. 263/2010 privind sistemul unitar de pensii publice, cu modificările ulterioare.

**Art. 39. (1)** Unitățile/instituțiile prevăzute în Anexa nr. 4 împreună cu organizațiile sindicale afiliate la federațiile sindicale semnatare ale prezentului contract vor nominaliza locurile de muncă, în vederea încadrării acestora în locuri de muncă cu condiții deosebite sau speciale, în condițiile legii.

(2) Unitățile/instituțiile prevăzute în Anexa nr. 4 împreună cu organizațiile sindicale afiliate la federațiile sindicale semnatare ale prezentului contract vor evalua, în condițiile legii, locurile de muncă nominalizate la alin. (1).

(3) Unitățile/instituțiile prevăzute în Anexa nr. 4 au obligația de a depune la casa teritorială de pensii avizul Inspectoratului teritorial de muncă prin care se dovedește încadrarea locurilor de muncă în condiții deosebite și lista cuprinzând categoriile profesionale care lucrează în aceste locuri de muncă. Costul activității legate de obținerea avizului Inspectoratului teritorial de muncă se suportă de către angajator.

(4) Nominalizarea salariaților care își desfășoară activitatea în locuri de muncă în condiții deosebite se face de către unitatea/instituția prevăzută în Anexa nr. 4 împreună cu organizațiile sindicale afiliate la federațiile sindicale, semnatare ale prezentului contract.

(5) Unitățile/instituțiile prevăzute în Anexa nr. 4 sunt obligate să supună controlului medical periodic persoanele care își desfășoară activitatea în condiții deosebite, asigurând fondurile necesare pentru efectuarea acestuia.

(6) Încadrarea persoanelor în locuri de muncă în condiții speciale se realizează cu îndeplinirea tuturor criteriilor menționate în Hotărârea Guvernului nr. 924/2017, pentru stabilirea procedurii de reevaluare a locurilor de muncă în condiții speciale, reevaluate potrivit prevederilor art. 30 alin. (2) din Legea nr. 263 privind sistemul unitar de pensii publice cu modificările ulterioare.

**Art. 40.** Pentru prestarea activității în locuri de muncă cu condiții grele, periculoase, nocive, penibile sau altele asemenea, salariații beneficiază, după caz, în condițiile legii, de: sporuri la salariul de bază, durata redusă a timpului de lucru, alimentație specifică, concedii suplimentare, reducerea vârstei de pensionare, echipamente și materiale de protecție gratuite.



**Art. 41. (1)** Unitățile/instituțiile prevăzute în Anexa nr. 4 asigură, pe cheltuiala lor, echipamente de protecție, instruirea și testarea salariaților cu privire la normele de sănătate și securitate a muncii. În acest scop, conducerile unităților/instituțiilor prevăzute în Anexa nr. 4 vor prevedea în proiectele de buget sumele necesare pentru achiziționarea echipamentelor de protecție și vor solicita ordonatorilor de credite alocarea la timp a fondurilor necesare.

(2) În cadrul comisiei paritare, la cererea organizațiilor sindicale semnatare ale prezentului contract, unitățile/instituțiile prevăzute în Anexa nr. 4 vor face dovada solicitării sumelor necesare pentru achiziționarea echipamentelor de protecție.

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

(4) Încălcarea dispozițiilor legale privitoare la sănătatea și securitatea în muncă atrage răspunderea disciplinară, administrativă, patrimonială, civilă sau penală, după caz, potrivit legii. Nerespectarea obligațiilor ce revin angajatorilor privind protecția muncii constituie contravenție sau infracțiune, după caz, în condițiile legii.

**Art. 42. (1)** La nivelul fiecărei unități/instituții prevăzute în Anexa nr. 4 se constituie comisia de securitate și sănătate în muncă și pentru situații de urgență, cu scopul de a asigura implicarea salariaților în elaborarea și aplicarea deciziilor în domeniul sănătății și securității în muncă și al situațiilor de urgență. Modalitatea de constituire a acesteia și timpul de muncă afectat activității în comisiile de securitate și sănătate în muncă și pentru situații de urgență – considerat timp efectiv lucrat – vor fi stabilite prin comisiile paritare.

(2) Prin hotărârea comisiei paritare se vor prevedea măsuri concrete în aplicarea dispozițiilor Legii nr. 319/2006. Timpul aferent acestor activități, inclusiv orele de instructaj, este salarizat corespunzător.

(3) Instruirea angajaților în domeniul securității și sănătății muncii și al situațiilor de urgență se realizează de angajator periodic, prin modalități specifice, stabilite de comun acord de către acesta cu comisia de securitate și sănătate în muncă și pentru situații de urgență și reprezentanții organizațiilor sindicale sau ai salariaților, acolo unde nu există sindicate.

(4) Instruirea este obligatorie pentru noii angajați, pentru cei care își schimbă locul sau felul muncii, pentru cei care își reiau activitatea după o întrerupere mai mare de 6 luni, precum și în situația în care intervin modificări ale legislației în domeniu.

(5) Organizarea activității de asigurare a securității și sănătății în muncă este cuprinsă în regulamentul intern și regulamentul de organizare și funcționare al unității/instituției prevăzute în Anexa nr. 4 și se aduce la cunoștința salariaților prin comunicare și instruire directă de către angajator, precum și prin afișare la sediul unității/instituției.

(6) Unitatea/instituția are obligația să asigure toți salariații pentru risc de accidente de muncă și boli profesionale.

**Art. 43. (1)** În vederea menținerii și îmbunătățirii condițiilor de desfășurare a activității la locurile de muncă, părțile semnatare ale prezentului contract convin asupra următoarelor standarde minime:

- amenajarea ergonomică a locului de muncă;
- asigurarea condițiilor de mediu – iluminat, microclimat în limitele indicilor de confort termic prevăzuți de lege, aerisire, umiditate, zgomot, igienizare periodică, reparații – în spațiile în care se desfășoară procesul instructiv-educativ, birouri etc.;
- dotarea treptată a spațiilor de învățământ cu mijloace moderne de predare: display interactiv (tablă interactivă), min. 85 inch, suport display interactiv, Laptop/Sistem All-In-One, sistem sunet, multifuncțională, cameră videoconferință, scanner documente portabil, server de stocare, pentru documentele scănite, cu sisteme de securitate, grade diferite de utilizatori - echipament cu caracter obligatoriu. etc.;



- asigurarea materialelor necesare personalului didactic, în vederea desfășurării în bune condiții a procesului instructiv-educativ;
- amenajarea anexelor sociale ale locurilor de muncă: săli de studiu, cancelarii, cantine, vestiare, grupuri sanitare, săli de repaus etc.;
- diminuarea treptată, până la eliminare, a emisiilor poluante.

(2) Măsurile concrete în sensul prevederilor de mai sus se vor stabili de către unitățile/instituțiile prevăzute în Anexa nr. 4 și organizațiile sindicale semnatare ale prezentului contract, împreună cu autoritățile administrației publice locale.

**Art. 44.** La începutul fiecărui an școlar, ISMB prezintă, în condițiile legii, în cadrul comisiei paritare, raportul privind starea învățământului preuniversitar din municipiul București.

**Art. 45.** (1) Unitățile/instituțiile prevăzute în Anexa nr. 4 vor organiza la încadrarea în muncă și ori de câte ori este nevoie, examinarea medicală a salariaților, în scopul de a constata dacă aceștia sunt apti pentru prestarea activității. Examinarea medicală este gratuită pentru salariați, unitățile/instituțiile asigurând prin buget fondurile necesare pentru efectuarea examenului medical.

(2) Examinarea medicală are ca scop și prevenirea îmbolnăvirilor profesionale, concluziile examinării conducând la adoptarea măsurilor necesare pentru îmbunătățirea condițiilor de muncă.

(3) Unitățile/instituțiile prevăzute în Anexa nr. 4 sunt obligate să asigure fondurile și condițiile efectuării tuturor serviciilor medicale profilactice necesare pentru supravegherea sănătății salariaților, aceștia nefiind implicați în niciun fel în costurile aferente acestor servicii.

(4) Personalul din învățământ beneficiază în mod gratuit de asistență medicală în cabinetele medicale și psihologice școlare, precum și în policlinici și unități spitalicești stabilite prin protocol încheiat, cu consultarea federațiilor sindicale semnatare, între Ministerul Educației și Ministerul Sănătății. Analizele medicale se vor realiza gratuit, în baza trimiterii medicului de familie, în policlinicile și unitățile spitalicești menționate în Protocol. Personalul din învățământ beneficiază de completarea gratuită a dosarelor de sănătate de către medicul de medicina muncii, sumele necesare fiind asigurate, în condițiile legii, de către angajator.

(5) Personalul din învățământ beneficiază gratuit de vaccinare împotriva bolilor infecto-contagioase, în caz de epidemii. Contravaloarea vaccinurilor va fi suportată, în condițiile legii, din bugetul angajatorului.

**Art. 46.** În vederea asigurării sumelor necesare efectuării examinărilor medicale periodice, inclusiv a examinării medicale a salariaților care desfășoară cel puțin 3 ore de muncă de noapte, în proiectul de buget al fiecărei unități/instituții prevăzute în Anexa nr. 4, la finanțarea complementară, se vor prevedea sumele pentru aceste examinări, în conformitate cu dispozițiile art. 105 alin. (2) lit. g) din Legea Educației Naționale nr. 1/2011, cu modificările și completările ulterioare.

**Art. 47.** Unitățile/instituțiile prevăzute în Anexa nr. 4 au obligația să asigure accesul salariaților la serviciul medical de medicină a muncii, prin încheierea de contracte cu cabinete specializate de medicina muncii, în condițiile legii, în termen de 60 de zile de la aprobarea bugetelor acestora.

**Art. 48.** (1) Unitățile/instituțiile prevăzute în Anexa nr. 4 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/instituțiile prevăzute în Anexa nr. 4 asigură, cu prioritate, trecerea salariaților care au recomandare medicală în alte locuri de muncă, pe posturi vacante și, după caz, reconversia profesională a acestora, în condițiile legii.



eliber



(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. 49. (1)** Personalului din învățământ care își desfășoară activitatea în municipiul București, având domiciliul/reședința în altă localitate, i se decontează cheltuielile de navetă la și de la locul de muncă, de către autoritățile administrației publice locale, după caz, la solicitarea consiliului de administrație al unității/instituției prevăzute în Anexa nr. 4.

(2) În cazul în care nu există mijloace de transport în comun pentru localitățile prevăzute la alin. (1), transportul salariaților 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 altă localitate decât cea de domiciliu/reședință.

**Art. 50. (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.

(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. Beneficiază de acest drept și copiii orfani de unul sau ambii părinți ce au activat în sistemul de învățământ.

(3) Copiii personalului din învățământul preuniversitar sau pensionat (părinte, întreținător legal) au prioritate și beneficiază de gratuitate în internate și cămine studentești. În acest scop, unitățile de învățământ preuniversitar asigură cazarea în internate și fac demersurile necesare către consiliile locale/al municipiului București/județean pentru alocarea sumelor, iar Ministerul Educației alocă pentru studenți sumele necesare, instituțiile de învățământ superior asigurând cazarea gratuită în cămine studentești.

(4) În vederea alocării sumelor prevăzute la alin. (3), unitățile de învățământ au obligația ca în cel mult 30 de zile de la începerea anului școlar, să transmită, după caz, consiliilor locale/județene tabelele cu numărul elevilor care urmează cursurile unității și care beneficiază de gratuitate la cazare.

(5) Întregul personal din unitățile și instituțiile din Anexa nr. 4 este scutit de plata sumelor de bani percepute pentru eliberarea actelor de studii, a certificatelor de obținere a gradelor didactice și a altor documente personale, conform legii.

## CAPITOLUL VI

### CONTRACTUL INDIVIDUAL DE MUNCĂ

**Art. 51.** În vederea stabilirii drepturilor și obligațiilor angajatorilor și salariaților, angajarea se face prin încheierea contractului individual de muncă.

**Art. 52.** Încheierea contractului individual de muncă se face pe baza condițiilor stabilite de lege, cu respectarea drepturilor fundamentale ale cetățeanului și numai pe criteriul aptitudinilor și competenței profesionale.

**Art. 53. (1)** Contractul individual de muncă va cuprinde cel puțin clauzele prevăzute în Anexa nr. 1 la prezentul contract, în condițiile legii.



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

(3) Anterior începerii activității, angajatorul este obligat să înregistreze contractul individual de muncă în registrul general de evidență a salariaților, care se transmite Inspectoratului teritorial de muncă.

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

**Art. 54. (1)** În învățământul preuniversitar de stat, pentru personalul didactic de predare, contractele individuale de muncă se încheie între instituția/unitatea de învățământ reprezentată de director și salariat, în baza deciziei de repartizare semnate de inspectorul școlar general. Pentru personalul didactic auxiliar și personalul nedidactic, contractul individual de muncă se încheie între instituția/unitatea de învățământ reprezentată de director și salariat.

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

(3) La solicitarea scrisă a salariatului, organizația sindicală din care face parte acesta, semnatară a prezentului contract, poate acorda asistență la încheierea/modificarea contractului individual de muncă.

**Art. 55. (1)** Contractul individual de muncă se încheie, de regulă, pe perioadă nedeterminată.

(2) În situațiile și condițiile prevăzute de lege, contractul individual de muncă se poate încheia și pe perioadă determinată.

(3) Personalul din învățământ poate încheia contract de muncă cu timp parțial, în condițiile legii și ale prezentului contract colectiv de muncă.

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

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

**Art. 56. (1)** Unitățile/instituțiile prevăzute în Anexa nr. 4 se obligă să aducă la cunoștința salariaților și organizațiilor sindicale semnatare ale prezentului contract, în termen legal, posturile disponibile, precum și condițiile de ocupare a acestora.

(2) Anterior încheierii sau modificării contractului individual de muncă, unitatea/instituția prevăzută în Anexa nr. 4 are obligația, sub sancțiunea prevăzută de art. 19 din Codul muncii, de a informa persoana care solicită angajarea ori, după caz, salariatul, cu privire la clauzele generale pe care intenționează să le înscrie în contract sau să le modifice.

(3) Modalitatea concretă de îndeplinire a obligației prevăzută la alin. (2) va fi stabilită prin hotărâre a comisiei paritare.

(4) Informarea prevăzută la alin. (2) va cuprinde, după caz, elementele prevăzute la art. 17 alin. (3) din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii, republicat, cu modificările și completările ulterioare.

**Art. 57.** Mișcarea personalului didactic se realizează în conformitate cu prevederile Legii educației naționale nr. 1/2011, cu modificările și completările ulterioare și ale Metodologiei aprobate prin ordinul ministrului educației.



**Art. 58.** În cazul în care angajarea se face prin concurs, dacă un salariat și o persoană din afara unității/instituției prevăzute în Anexa nr. 4 obțin aceleași rezultate, salariatul va avea prioritate la ocuparea postului.

**Art. 59. (1)** Pentru verificarea aptitudinilor profesionale ale salariaților din sistemul național de învățământ preuniversitar, la încheierea contractului individual de muncă pe perioadă nedeterminată/a contractului de management, se stabilește o perioadă de probă, după cum urmează:

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

**(2)** Pentru verificarea aptitudinilor profesionale ale salariaților din sistemul național de învățământ preuniversitar, la încheierea contractului individual de muncă pe perioadă determinată, se stabilește o perioadă de probă, după cum urmează:

- a) 5 zile lucrătoare pentru o durată a contractului individual de muncă mai mică de 3 luni;
- b) 15 zile lucrătoare pentru o durată a contractului individual de muncă cuprinsă între 3 și 6 luni;
- c) 30 de zile lucrătoare pentru o durată a contractului individual de muncă mai mare de 6 luni;
- d) 45 de zile lucrătoare în cazul salariaților încadrați în funcții de conducere, pentru o durată a contractului individual de muncă mai mare de 6 luni.

**(3)** Pe durata perioadei de probă salariații beneficiază de toate drepturile și au toate obligațiile prevăzute de legislația muncii, prezentul contract colectiv de muncă, regulamentul intern și contractul individual de muncă.

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

**Art. 60.** Desfășurarea activității didactice în regim de cumul și plata cu ora se face potrivit dispozițiilor Legii educației naționale nr. 1/2011, cu modificările și completările ulterioare. Încadrarea personalului didactic în regim de plată cu ora sau prin cumul se face prin încheierea unui contract individual de muncă pe durată determinată, între instituția/unitatea de învățământ prevăzută în Anexa nr. 4, reprezentată prin director, și salariat. Remunerarea activității astfel desfășurate se face conform prevederilor legale în vigoare și a prezentului contract colectiv de muncă.

**Art. 61.** Drepturile și obligațiile angajatorilor și salariaților sunt stabilite, în condițiile legii, prin prezentul contract și prin contractele individuale de muncă.

**Art. 62.** Salariații nu pot renunța la drepturile ce le sunt recunoscute de lege. Orice tranzacție prin care se urmărește renunțarea la drepturile recunoscute de lege salariaților sau limitarea acestor drepturi este lovită de nulitate.

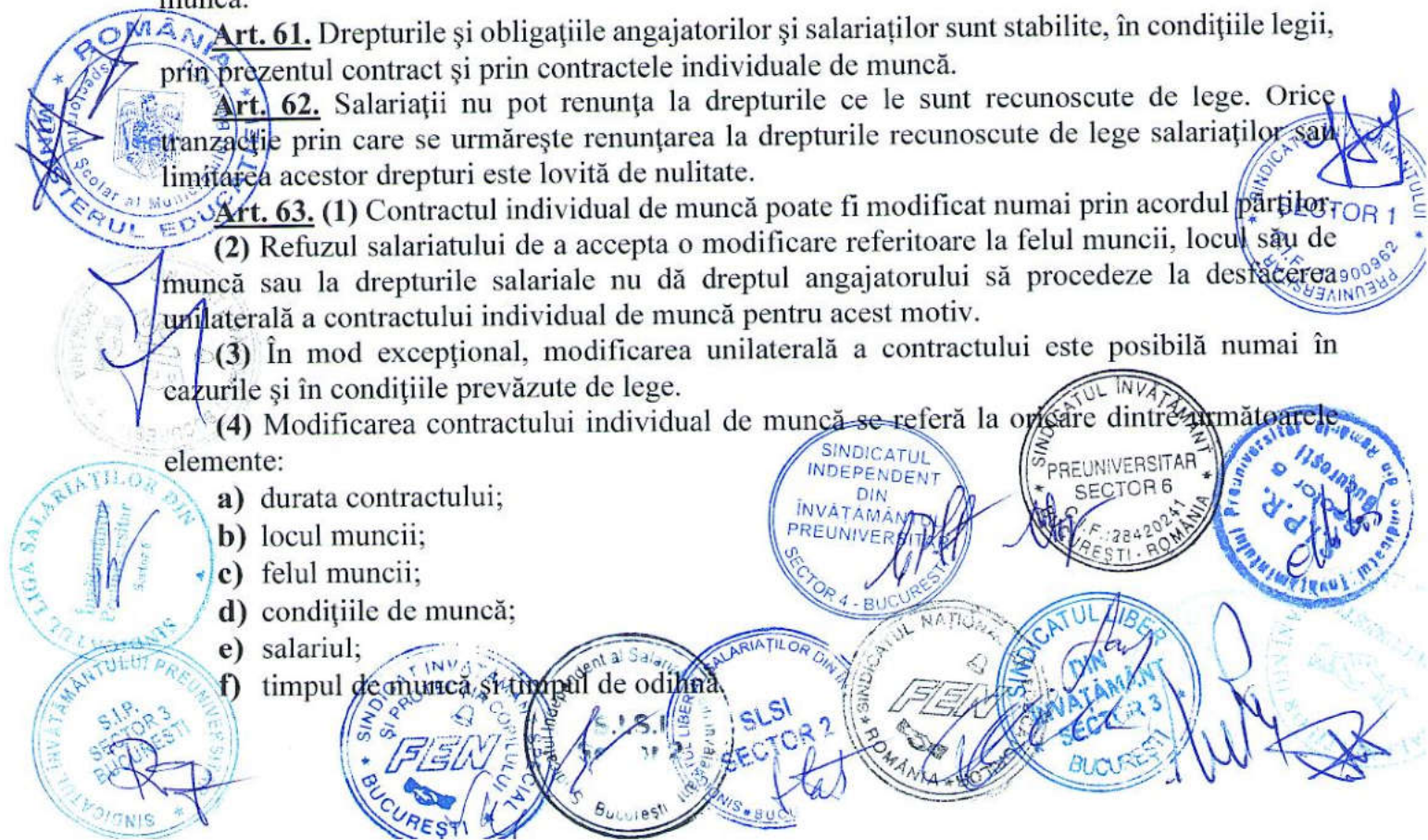
**Art. 63. (1)** Contractul individual de muncă poate fi modificat numai prin acordul părților.

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

**(3)** În mod excepțional, modificarea unilaterală a contractului este posibilă numai în cazurile și în condițiile prevăzute de lege.

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

- a) durata contractului;
- b) locul muncii;
- c) felul muncii;
- d) condițiile de muncă;
- e) salariul;
- f) timpul de muncă și timpul de odihnă.





(5) Orice modificare a unuia din elementele prevăzute la alin. (4) sau la art. 17 alin. (3) din Codul muncii, în timpul executării contractului individual de muncă, impune încheierea unui act adițional la acesta, cu excepția în care modificarea salariului rezultă dintr-o prevedere legală.

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

(7) În situația în care contractul individual de muncă este modificat prin acordul părților, actul adițional se încheie în termen de 20 zile lucrătoare de la data realizării acordului de voință al părților.

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

(9) În situațiile obiective (cum ar fi calamități, intemperii, epidemii, pandemii, alte situații excepționale) în care activitatea se desfășoară on-line, în baza hotărârii Consiliului de Administrație, conducătorul unității/instituției emite decizia de nominalizare a salariaților care își desfășoară activitatea on-line, fără a fi necesară încheierea de acte adiționale la contractele individuale de muncă.

**Art. 64. (1)** Detașarea personalului didactic, de conducere, de îndrumare și de control se face în conformitate cu prevederile Legii educației naționale nr. 1/2011, cu modificările și completările ulterioare.

(2) Delegarea personalului didactic, de conducere, de îndrumare și de control, precum și delegarea și detașarea personalului didactic auxiliar și nedidactic se fac în condițiile și cu acordarea drepturilor prevăzute de Codul muncii.

(3) Personalul didactic auxiliar și nedidactic din unitățile prevăzute în Anexa nr. 4 poate fi transferat, în condițiile legii, la cerere sau în interesul învățământului, de la o unitate de învățământ la alta.

**Art. 65. (1)** Contractul individual de muncă se poate suspenda în cazurile expres prevăzute de Codul muncii, de legislația specială, precum și de prezentul contract colectiv de muncă.

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

(3) Pe durata suspendării pot continua să existe și alte drepturi și obligații ale părților, stabilite conform prezentului contract colectiv de muncă și contractelor individuale de muncă, conform prevederilor legale în vigoare.

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

(5) Pe perioada suspendării contractului individual de muncă, unitatea/instituția prevăzută în Anexa nr. 4 nu poate opera nicio modificare a contractului individual de muncă decât cu acordul salariatului.

**Art. 66. (1)** Personalului didactic titular care beneficiază de pensie de invaliditate gradul III, cu drept de a presta activitate în învățământ maxim jumătate de normă și încheie act adițional la contractul individual de muncă, având ca obiect reducerea timpului de muncă pe perioada invalidității.

(2) Personalului didactic titular care beneficiază de pensie de invaliditate gradul II, respectiv gradul I, i se va rezerva catedra/postul didactic pe durata invalidității. Contractul său de muncă este suspendat până la data la care medicul expert al asigurărilor sociale emite decizia prin care constată redobândirea capacității de muncă și, deci, încetarea calității de pensionar.



Rezervarea catedrei/postului didactic încetează și de la data emiterii, de către medicul expert al asigurărilor sociale, a deciziei prin care se constată pierderea definitivă a capacității de muncă.

(3) Dispozițiile alin. (1) și (2) se aplică în mod corespunzător personalului didactic auxiliar și personalului nedidactic, aceștia urmând a fi reintegrați pe funcția/postul deținute la data pierderii capacității de muncă sau, în caz contrar, pe un post corespunzător studiilor și aptitudinilor profesionale ale acestora.

**Art. 67. (1)** Pe durata întreruperii temporare a activității angajatorului, salariații beneficiază de o indemnizație plătită din fondul de salarii de cel puțin 75% din salariul de bază al locului de muncă ocupat/funcției îndeplinite, la care se adaugă toate sporurile și indemnizațiile care se includ în salariul de bază.

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

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

**Art. 68. (1)** Contractul individual de muncă poate înceta:

- a) de drept;
- b) ca urmare a acordului părților, la data convenită de acestea;
- c) ca urmare a voinței unilaterale a uneia dintre părți, potrivit legii.

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

**Art. 69. (1)** Este interzisă concedierea salariaților:

a) pe criterii de rasă, cetățenie, etnie, culoare, limbă, religie, origine socială, trăsături genetice, sex, orientare sexuală, vârstă, handicap, boală cronică necontagioasă, infectare HIV, opțiune politică, situație sau responsabilitatea familială, apartenență ori activitate sindicală, apartenență la o categorie defavorizată;

b) pentru exercitarea dreptului la grevă și a drepturilor sindicale.

(2) Concedierea salariaților nu poate fi dispusă:

- a) pe durata incapacității temporare de muncă, stabilită prin certificat medical;
- b) pe durata suspendării activității ca urmare a instituirii carantinei;
- c) pe durata în care salariații sunt însărcinați, în măsura în care angajatorul a luat cunoștință de acest fapt anterior emiterii deciziei de concediere;
- d) pe durata concediului de maternitate;
- e) pe durata concediului pentru creșterea copilului în vârstă de până la 1 an, 2 ani, respectiv 3 ani, în cazul copilului cu handicap;
- f) pe durata concediului pentru îngrijirea copilului bolnav în vârstă de până la 7 ani sau, în cazul copilului cu handicap, pentru afecțiuni intercurrente, până la împlinirea vârstei de 10 ani;
- g) pe durata îndeplinirii serviciului militar;
- h) pe durata exercitării unei funcții eligibile într-un organism sindical, cu excepția situației în care concedierea este dispusă pentru o abatere disciplinară gravă sau pentru abateri disciplinare repetate săvârșite de către acel salariat;
- i) pe durata efectuării concediului de odihnă;
- j) pe durata rezervării catedrei/postului didactic.
- k) pe durata efectuării concediului paternal și a concediului de îngrijire sau pe durata absentării de la locul de muncă în condițiile reglementate la art. 152 din Codul muncii.





**Art. 70. (1)** Contractul individual de muncă nu poate fi desfăcut din inițiativa angajatorului în cazurile în care, prin lege sau prin contractul colectiv de muncă, au fost prevăzute asemenea interdicții.

(2) Desfacerea contractului individual de muncă din motive neimputabile salariaților este determinată de desființarea locului de muncă ocupat de salariat, ca urmare a dificultăților economice, a transformărilor tehnologice sau a reorganizării activității. Desființarea trebuie să fie efectivă, cu o cauză reală și serioasă.

(3) Desfășurarea activității sindicale, precum și apartenența la un sindicat nu pot constitui motive pentru desfacerea contractului individual de muncă.

**Art. 71. (1)** În cazul concedierii unui membru de sindicat pentru motive care nu țin de persoana salariatului, angajatorul va notifica, în scris, intenția de concediere organizației sindicale din care face parte salariatul, cu 5 zile lucrătoare înainte de emiterea deciziei de încetare.

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

(3) Salariații concediați pentru motive care nu țin de persoana lor beneficiază de măsuri active de combatere a șomajului și de plăți compensatorii, conform legii.

(4) În situația în care salariatul își pierde aptitudinile profesionale din motive medicale, angajatorul îi va asigura în limita posibilităților, un alt loc de muncă. În ipoteza în care nu dispune de astfel de posibilități, precum și în cazul salariaților concediați pentru motive care nu țin de persoana acestora, angajatorul va apela la agenția locală de ocupare a forței de muncă, în vederea redistribuirii salariatului corespunzător pregătirii profesionale și/sau, după caz, capacității de muncă stabilite de medicul de medicina muncii.

**Art. 72. (1)** Salariatul poate fi concediat pentru motive de necorespondere profesională, cu respectarea procedurii de evaluare prealabilă, stabilite prin prezentul contract colectiv de muncă.

(2) Evaluarea salariatului pentru necorespondere profesională, prin examinare scrisă, orală și/sau practică, se face de către o comisie numită de unitatea/instituția prevăzută în Anexa nr. 4. Din comisie va face parte și un reprezentant al organizației sindicale semnatar al prezentului contract, desemnat de aceasta, al cărui membru este salariatul în cauză.

(3) Comisia va convoca salariatul și îi va comunica acestuia în scris, cu cel puțin 15 zile înainte:

- data, ora exactă și locul întrunirii comisiei;
- modalitatea în care se va desfășura examinarea.

(4) Examinarea va avea ca obiect activitățile prevăzute în fișa postului salariatului în cauză.

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

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

(7) În cazul în care, în urma examinării, salariatul este considerat necorespunzător profesional de către comisie, acesta are dreptul de a contesta hotărârea comisiei în termen de 10 zile de la comunicare. Contestația se adresează consiliului de administrație al unității/instituției prevăzute în Anexa nr. 4 și se soluționează în termen de 5 zile de la înregistrare.

(8) Dacă salariatul nu a formulat contestația în termenul prevăzut la alin. (7) sau dacă, după formularea contestației și reexaminarea hotărârii comisiei, aceasta este menținută, conducătorul



unității/instituției prevăzute în Anexa nr. 4, după îndeplinirea obligațiilor prevăzute de art. 64 din Codul muncii, emite și comunică decizia de desfacere a contractului individual de muncă al salariatului, pentru motive de necorespondere profesională. Decizia se motivează în fapt și în drept, cu menționarea rezultatelor evaluării, a termenului și a instanței la care poate fi contestată, se comunică salariatului în termen de cel mult 5 zile de la data emiterii și produce efecte de la comunicare.

**Art. 73.** Salariatele/Salariații care au beneficiat de concediu de maternitate și/sau concediu pentru creșterea copilului până la împlinirea vârstei de 1 an, 2 ani, respectiv 3 ani în cazul copilului cu handicap, sau, după caz de concediul pentru îngrijirea copilului cu dizabilități până la împlinirea vârstei de 7 ani, nu pot fi concediate/concediați pe motivul prevăzut de art. 61 lit. d) din Codul Muncii, pe o perioadă de minim 12 luni de la reluarea activității, considerată perioadă de readaptare.

**Art. 74. (1)** În toate situațiile în care, anterior concedierii, angajatorul este obligat să acorde un termen de preaviz, durata acestuia va fi de 20 de zile lucrătoare. Termenul de preaviz începe să curgă de la data comunicării salariatului a cauzei care determină concedierea.

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

(3) La încetarea contractului individual de muncă din motive ce nu țin de persoana salariatului, unitatea /instituția prevăzută în Anexa nr. 4 va acorda acestuia o compensație stabilită conform legii, în afara drepturilor convenite la zi.

**Art. 75. (1)** În cazul concedierilor pentru motive care nu țin de persoana salariatului, la aplicarea efectivă a reducerii de personal, după reducerea posturilor vacante de natura celor desființate, măsurile vor afecta în ordine:

a) contractele individuale de muncă ale salariaților care solicită plecarea din unitate/instituție;

b) contractele individuale de muncă ale salariaților care cumulează două sau mai multe funcții (peste 8 ore zilnic), precum și ale celor care cumulează pensia cu salariul;

c) contractele individuale de muncă ale celor care îndeplinesc condițiile legale de pensionare, în anul școlar/calendaristic respectiv.

(2) În cazul în care, la nivelul unității/instituției, există mai multe posturi de aceeași natură și unul sau mai multe dintre acestea vor fi desființate, se va proceda la o evaluare obiectivă a performanțelor profesionale ale persoanelor care le ocupă.

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

a) dacă măsura afectează doi soți care lucrează în aceeași unitate/instituție, se desființează contractul de muncă al salariatului care are venitul cel mai mic, fără ca prin aceasta să poată fi concediat un salariat al cărui post nu este vizat de desființare;

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

c) măsura să afecteze numai în ultimul rând femeile care au în îngrijire copii, bărbații văduvi sau divorțați care au în întreținere copii, unicii întreținători de familie, precum și salariații care mai au cel mult trei ani până la pensionare.

(4) În cazul în care măsura ar afecta un salariat care a urmat o formă de calificare sau perfecționare profesională și a încheiat cu unitatea/instituția un act adițional la contractul individual de muncă, prin care s-a obligat să presteze activitate în favoarea acesteia o anumită perioadă de timp, unitatea/instituția prevăzută în Anexa nr. 4 nu-i va pretinde acestuia despăgubiri și nici nu-l va putea obliga la suportarea cheltuielilor ocazionale de pregătire sa



profesională, proporțional cu perioada nelucrată până la împlinirea termenului prevăzut în actul adițional.

(5) Hotărârea privind concedierile individuale se adoptă de comisia paritară de la nivelul unității/instituției prevăzute în Anexa nr. 4.

**Art. 76. (1)** Unitatea/instituția prevăzută în Anexa nr. 4, care își extinde sau își reia activitatea într-o perioadă de 12 luni de la luarea măsurii de concediere individuală pentru motive neimputabile salariaților, are obligația de a încunoștința în scris organizațiile sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă despre aceasta și de a face publică măsura, prin publicare în presă și la sediul unității/instituției. De asemenea, unitatea/instituția are obligația de a transmite salariaților care au fost concediați o comunicare scrisă în acest sens și de a-i reangaja pe aceleași locuri de muncă pe care le-au ocupat anterior, în aceleași condiții existente anterior concedierii, fără concurs sau perioadă de probă, dacă îndeplinesc condițiile cerute de lege pentru ocuparea acestor posturi vacante.

(2) Salariații au la dispoziție un termen de maximum 5 zile calendaristice de la data comunicării prevăzute la alin. (1), pentru a-și manifesta în scris consimțământul cu privire la locul de muncă oferit.

(3) În situația în care salariații care au dreptul de a fi reangajați potrivit alin. (1) nu își manifestă în scris consimțământul în termenul prevăzut la alin. (2) sau refuză locul de muncă oferit, unitatea/instituția poate face noi încadrări pe locurile de muncă rămase vacante.

(4) Unitatea/instituția este obligată să încunoștințeze în scris personalul didactic care a fost transferat în etapa de restrângere de activitate, în situația în care, la data începerii anului școlar, se constată că postul/catedra a fost reînființată, ori s-a reînființat cel puțin jumătate de normă din catedra respectivă. Directorul unității/instituției are obligația să comunice în scris cadrului didactic decizia de revenire pe postul/catedra deținut(ă) anterior. Posturile/catedrele eliberate se ocupă în etapele ulterioare ale mobilității personalului didactic din învățământul preuniversitar, cu respectarea prevederilor Metodologiei-cadru privind mobilitatea personalului didactic din învățământul preuniversitar, aprobate prin ordin al ministrului educației.

**Art. 77. (1)** Personalul didactic, personalul didactic auxiliar, precum și cel de conducere, de îndrumare și de control din învățământul preuniversitar răspund disciplinar potrivit dispozițiilor art. 280-282 din Legea educației naționale nr. 1/2011, cu modificările și completările ulterioare, completate, după caz, cu prevederile art. 247-252 din Codul muncii.

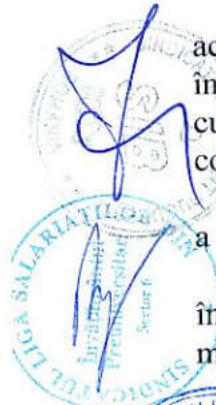
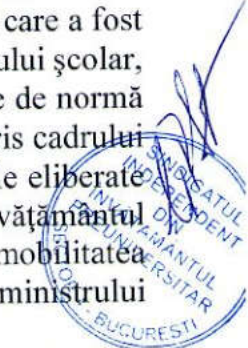
(2) Personalul nedidactic răspunde disciplinar potrivit dispozițiilor art. 247-252 din Codul muncii.

(3) Condițiile concrete în care se efectuează cercetarea disciplinară prealabilă și etapele care trebuie parcurse se stabilesc de către unitate, conform legii.

**Art. 78. (1)** Salariații au dreptul de a demisiona, notificând în scris unitatea/instituția despre această situație, fără a fi obligați să-și motiveze demisia. Contractul individual de muncă încetează de la data împlinirii termenului de preaviz de 10 zile calendaristice, pentru salariații cu funcții de execuție și, respectiv 20 de zile calendaristice, pentru salariații cu funcții de conducere.

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

(3) Salariatul are dreptul de a demisiona fără preaviz dacă unitatea/instituția nu își îndeplinește obligațiile asumate prin contractul individual de muncă și contractul colectiv de muncă.



Handwritten signature in blue ink.



## CAPITOLUL VII FORMAREA PROFESIONALĂ

### Art. 79. (1) Părțile înțeleg:

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

b) prin termenul de formare profesională continuă – procedura prin care o persoană, având deja o calificare ori o profesie, dobândește noi competențe cognitive și funcționale (deprinderi);

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

(2) Părțile semnatare convin să acorde întregul sprijin solicitat de către Autoritatea Națională pentru Calificări pentru elaborarea sistemului de standarde ocupaționale, bazat pe competențe și a calificărilor care vor fi validate și introduse în Registrul național al calificărilor. Sistemul va fi utilizat la evaluarea și certificarea calificării salariaților.

(3) Formarea profesională a salariaților se organizează pentru ocupații, meserii, specialități și profesii cuprinse în „Clasificarea Ocupațiilor din România” (COR), pe baza „standardelor ocupaționale” și a clasificărilor elaborate de comitetele sectoriale.

(4) Părțile convin să acorde întregul sprijin Comitetului sectorial pentru educație și formare profesională, cercetare-proiectare, sport, precum și Direcției Formare Continuă a Personalului din Învățământul Preuniversitar (DFCPIP).

Art. 80. (1) ISMB și unitățile/instituțiile prevăzute în Anexa nr. 4 se obligă să asigure salariaților accesul periodic la formarea profesională.

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

a) participarea la cursuri organizate de casele corpului didactic sau de furnizori de servicii de formare profesională din țară și din străinătate;

b) stagii de adaptare profesională la cerințele postului și ale locului de muncă;

c) stagii de practică și de specializare în țară și în străinătate

d) formare individualizată;

e) stagii de perfecționare organizate de organizațiile sindicale reprezentative;

f) alte forme de pregătire convenite între angajator și salariat.

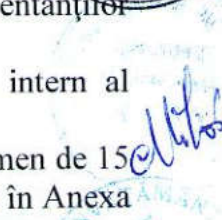
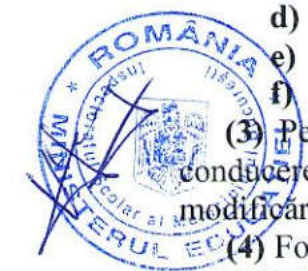
(3) Perfecționarea personalului didactic, didactic auxiliar, precum și a personalului de conducere, de îndrumare și de control se face potrivit prevederilor Legii nr. 1/2011, cu modificările și completările ulterioare.

(4) Formarea profesională cuprinde și teme din domeniul relațiilor de muncă convenite de unitățile/instituțiile prevăzute în Anexa nr. 4 și organizațiile sindicale semnatare ale prezentului contract.

Art. 81. (1) Unitățile/instituțiile prevăzute în Anexa nr. 4 se obligă să elaboreze anual planuri de formare profesională pentru toate categoriile de salariați, după consultarea organizațiilor sindicale semnatare ale prezentului contract sau, după caz, a reprezentanților salariaților.

(2) Planurile de formare profesională fac parte integrantă din regulamentul intern al unităților/instituțiilor prevăzute în Anexa nr. 4.

(3) Planurile de formare profesională vor fi aduse la cunoștința salariaților în termen de 15 zile de la adoptarea lor, prin afișare la sediul tuturor unităților/instituțiilor prevăzute în Anexa nr. 4.





**Art. 82. (1)** Finanțarea activităților de formare continuă se suportă de către unități/instituții menționate în Anexa 4 din fonduri de la ME sau consiliile locale/județene, prin alocarea sumelor necesare, conform legii.

(2) Ministerul Educației asigură și sumele percepute de instituțiile de învățământ superior pentru instrumentarea dosarelor în vederea acordării gradelor didactice. Persoanele care au achitat taxele de instrumentare a dosarelor depun la ISMB, solicitarea de decontare, însoțită de documentele justificative. Decontarea sumelor se face în termen de 30 de zile de la data solicitării.

(3) În vederea stabilirii drepturilor salariale corespunzătoare gradului didactic obținut la data începerii anului școlar, unitățile de învățământ și instituțiile de învățământ superior sunt obligate să elibereze adeverințe care să ateste obținerea gradului didactic, în termen de 30 de zile de la promovarea probelor.

(4) ISMB și CCD, prin departamentele de specialitate, vor desfășura programe de formare și conversie profesională pentru personalul din învățământul preuniversitar. Aceste programe vor fi elaborate în colaborare cu organizațiile sindicale semnatare ale prezentului contract.

**Art. 83. (1)** Angajatorul va suporta toate cheltuielile ocazionate de participarea salariaților la cursurile și stagiile de formare profesională inițiate de către acesta.

(2) Angajatorul va suporta toate cheltuielile ocazionate de participarea personalului nedidactic la instruirea periodică în vederea însușirii noțiunilor fundamentale de igienă, în conformitate cu prevederile Ordinului comun nr. 1225/5031/2003, cu modificările ulterioare.

(3) În vederea asigurării sumelor necesare pentru formarea profesională a personalului didactic auxiliar și nedidactic, angajatorul va prevedea în bugetul propriu aceste cheltuieli.

(4) Finanțarea formării profesionale a salariaților din unitățile de învățământ preuniversitar se va completa cu sume alocate de la bugetele locale și/sau din venituri proprii ale unităților/instituțiilor, pentru formele de pregătire profesională solicitate de salariați, pentru care unitatea/instituția suportă o parte din cost.

(5) În cazul în care un salariat identifică un curs de formare profesională, relevant pentru angajator, pe care ar dori să-l urmeze, organizat de un terț, acesta va analiza cererea împreună cu organizația sindicală semnatară a prezentului contract, al cărui membru este salariatul, pentru a stabili dacă și în ce măsură va suporta contravaloarea cursului.

**Art. 84. (1)** Salariații care participă la stagii sau cursuri de formare profesională, care presupun scoaterea parțială sau totală din activitate, beneficiază de drepturile salariale prevăzute de art. 197 din Codul muncii și au obligațiile prevăzute de art. 198 din Codul muncii.

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

(3) Perioada cât salariații participă la cursuri/stagii de formare profesională, cu scoaterea parțială/totală din activitate constituie vechime în muncă/în învățământ/la catedră.

**Art. 85. (1)** Salariații beneficiază de concedii pentru formare profesională, conform art. 154-158 din Codul muncii.

(2) În cazul în care angajatorul nu și-a respectat obligația de a asigura pe cheltuielile sa participarea unui salariat la formare profesională în condițiile prevăzute de lege, salariatul are dreptul la un concediu pentru formare profesională, plătit de angajator, de 10 zile lucrătoare sau de 80 de ore. În această perioadă salariatul va beneficia de o indemnizație de concediu calculată ca și în cazul concediului de odihnă.

(3) Constituie vechime în muncă/în învățământ și perioadele în care personalul din învățământ s-a aflat în concediu fără plată pentru formare profesională solicitat în condițiile art. 155-156 din Codul Muncii.



**Art. 86.** Unitățile/instituțiile prevăzute în Anexa nr. 4 se obligă să consulte organizațiile sindicale afiliate semnatare ale prezentului contract, anterior încheierii contractelor de adaptare profesională.

**Art. 87.** În cazul în care personalul didactic are două specialități principale sau o specialitate principală și una secundară, definitivarea în învățământ și gradele didactice II și I pot fi obținute la una dintre cele două specialități, fiind recunoscute pentru oricare dintre specialitățile înscrise pe diplomă/diplome. Aceste prevederi se aplică personalului didactic calificat, indiferent de modul de constituire a catedrei.

**Art. 88. (1)** Reconversia profesională a personalului din învățământ se realizează prin instituțiile de învățământ superior, casele corpului didactic, federațiile sindicale și organizațiile sindicale semnatare ale prezentului contract sau orice altă persoană juridică, acreditate sau autorizate ca furnizori de formare profesională.

**(2)** Natura cursurilor și modul de organizare și de recrutare a candidaților vor fi stabilite în comisiile paritare de la nivelul unităților/instituțiilor prevăzute în Anexa nr. 4, în termen de 30 de zile de la înregistrarea contractelor colective de muncă.

## CAPITOLUL VIII ALTE PREVEDERI ÎN LEGĂTURĂ CU DREPTURILE ȘI OBLIGAȚIILE PĂRȚILOR

**Art. 89. (1)** Angajatorul se obligă să invite delegații desemnați de organizațiile sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă să participe la discutarea problemelor de interes profesional, economic, social sau cultural, cu minim 24 de ore înainte. Această prevedere se aplică și unităților/instituțiilor prevăzute în Anexa nr. 4, care au obligația de a invita la ședințele consiliului de administrație reprezentanții organizațiilor sindicale semnatare. Acești reprezentanți sunt desemnați de organizațiile sindicale semnatare ale prezentului contract, în baza împuternicirilor acordate acestora de federațiile sindicale semnatare ale C.C.M.U.N.G.U.I.S.M.B.

**(2)** Înștiințarea organizațiilor sindicale privind ședințele comisiilor tehnice, ale comisiilor paritare, ale consiliului de administrație, se face cu cel puțin 72 de ore înaintea ședinței, comunicându-se ordinea de zi și documentele ce vor fi discutate.

**(3)** Procesul-verbal încheiat cu ocazia ședințelor prevăzute la alin. (1) și (2) va consemna și punctele de vedere ale reprezentanților organizațiilor sindicale și va purta, în mod obligatoriu, semnătura acestora. Hotărârile organismelor menționate la alin. (2) și copiile proceselor verbale ale ședințelor acestora vor fi comunicate organizațiilor sindicale în termen de 2 zile lucrătoare de la data desfășurării ședinței.

**Art. 90.** Pentru fundamentarea acțiunilor prevăzute la art. 30 alin. (2) din Legea nr. 62/2011, ISMB și unitățile/instituțiile prevăzute în Anexa nr. 4 vor pune la dispoziția organizațiilor sindicale semnatare ale contractelor colective de muncă informațiile și documentele necesare ori le vor asigura accesul la acestea, reprezentanții organizațiilor sindicale având obligația de a păstra confidențialitatea datelor transmise cu acest caracter.

**Art. 91. (1)** Unitatea/instituția se obligă să asigure derularea în condiții normale a procesului de învățământ prin suplینirea personalului aflat în concediu fără plată, concediu pentru incapacitate temporară de muncă, trimis la cursuri de formare și perfecționare sindicală, stagii de pregătire profesională/sindicală – în țară sau în străinătate – schimburi de experiență, precum și alte acțiuni sindicale și să le sprijine efectiv. Persoanele care suplinesc vor fi remunerate corespunzător pentru activitatea suplimentară efectuată.





(2) Membrii de sindicat, inclusiv cei aleși în organele de conducere ale organizațiilor sindicale care lucrează nemijlocit în unitățile și instituțiile de învățământ au dreptul la 10 zile libere plătite/an școlar, pe bază de învoire colegială, în vederea participării la acțiuni și activități sindicale, având obligația de a-și asigura suplinirea cu personal calificat, care nu va fi remunerat.

**Art. 92.** (1) Unitățile/instituțiile prevăzute în Anexa nr. 4 în care își desfășoară activitatea organizațiile sindicale semnatare ale prezentului contract sunt obligate să pună la dispoziția acestora, cu titlu gratuit, spații cu dotările existente, corespunzătoare funcționării lor.

(2) ISMB și unitățile/instituțiile prevăzute în Anexa nr. 4 recunosc și asigură dreptul de folosință gratuită al organizațiilor sindicale semnatare ale contractelor colective de muncă a spațiilor în care se află sediile acestora, menționate în sentințele judecătorești rămase definitive/statutele acestora, pe toată perioada existenței organizației sindicale.

(3) Baza materială cu destinație cultural-sportivă, aflată în proprietatea sau în folosința unităților/instituțiilor prevăzute în Anexa nr. 4, în proprietatea sau folosința organizațiilor sindicale, va putea fi folosită, cu titlu gratuit, pentru acțiuni organizate de sindicate sau patronat, în condițiile stabilite prin hotărâre a comisiei paritare.

**Art. 93.** (1) Membrii de sindicat, aleși în organele de conducere ale organizațiilor sindicale semnatare ale prezentului contract, care au postul didactic/catedra rezervat(ă), beneficiază de toate drepturile prevăzute de Legea nr. 1/2011, cu modificările și completările ulterioare, de actele normative și/sau administrative cu caracter normativ aplicabile în materie, precum și de prezentul contract colectiv de muncă. Acestora li se recunoaște ultimul calificativ obținut anterior rezervării/degrevării.

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

**Art. 94.** (1) La cererea organizațiilor sindicale, în baza acordului membrilor de sindicat, ISMB și conducerile unităților/instituțiilor prevăzute în Anexa nr. 4 vor dispune încasarea ratelor și contribuțiilor la C.A.R. și la bănci, precum și a cotizației sindicale pe stat de plată, de către persoanele care au sarcini de serviciu privind plata salariilor. Sumele reținute, aferente cotizațiilor sindicale, vor fi virate în contul organizațiilor sindicale semnatare ale prezentului contract.

(2) Cotizația plătită de membrii organizațiilor sindicale este în cuantum de 0,8 % din venitul brut realizat și este deductibilă din baza de calcul a impozitului pe venit.

**Art. 95.** Unitățile/instituțiile recunosc dreptul reprezentanților organizațiilor sindicale semnatare ale prezentului contract de-a urmări la locul de muncă modul în care sunt respectate drepturile salariaților prevăzute în contractele colective de muncă și în contractele individuale de muncă.

**Art. 96.** ISMB consiliază unitățile de învățământ în vederea accesării de către acestea a fondurilor europene.

**Art. 97.** Unitățile/instituțiile și organizațiile sindicale semnatare ale prezentului contract își vor comunica reciproc și în timp util hotărârile proprii privind problemele importante din domeniul relațiilor de muncă.

**Art. 98.** Organizațiile sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă recunosc dreptul unităților/instituțiilor de a stabili, în condițiile legii, răspunderea disciplinară sau patrimonială a salariaților care se fac vinovați de încălcarea normelor de disciplină a muncii sau care aduc prejudicii unității/instituției.



**Art. 99. (1)** Părțile semnatare ale prezentului contract se recunosc drept parteneri de dialog social permanent.

**(2)** Părțile semnatare ale prezentului contract colectiv se obligă să asigure un climat normal de muncă, cu respectarea prevederilor legale, a contractelor colective de muncă, a regulamentelor interne, precum și a drepturilor și intereselor membrilor de sindicat.

**Art. 100.** Drepturile prevăzute în contractele individuale de muncă nu pot fi sub nivelul celor care sunt stabilite prin prezentul contract, în condițiile legii.

**Art. 101. (1)** Prevederile contractelor individuale de muncă vor fi puse în acord cu cele ale prezentului contract colectiv de muncă în termen de 90 de zile de la data intrării în vigoare a acestuia, modificându-se prin act adițional.

**(2)** Unitățile/instituțiile vor încheia contracte individuale de muncă numai pentru salariații nou angajați.

**Art. 102.** În toate situațiile de reorganizare a unităților/instituțiilor prevăzute în Anexa nr. 4 sau de restructurare a rețelei de învățământ, drepturile și obligațiile prevăzute în prezentul contract colectiv de muncă se transmit noilor subiecți de drept.

**Art. 103.** La stabilirea condițiilor de muncă și a criteriilor de normare pentru personalul din învățământ se va ține cont de convențiile internaționale aplicabile la care România este parte semnatară și de Recomandarea UNESCO-OIM privind Statutul cadrului didactic.

**Art. 104. (1)** Salariații din învățământ beneficiază de egalitate de șanse, înțeleasă ca acces nediscriminatoriu la:

- a) Alegerea ori exercitarea liberă a unei profesii sau activități;
- b) Angajare în toate posturile sau locurile de muncă vacante și la toate nivelurile ierarhiei profesionale;
- c) Venituri egale pentru munca în valoare egală;
- d) Informare și consiliere profesională, programe de inițiere, calificare, perfecționare, specializare și recalificare profesională;
- e) Promovare la orice nivel ierarhic și profesional;
- f) Condiții de muncă ce respectă normele de sănătate și securitate în muncă conform prevederilor legislației în vigoare;
- g) Beneficiile altele decât cele de natură salarială precum și la securitatea socială;
- h) Organizațiile sindicale și profesionale, precum și la beneficiile acordate de aceste organizații.

**(2)** Pentru prevenire și eliminarea oricărui comportament, definit drept discriminare bazată pe criteriul de sex angajatorul are următoarele obligații:

a) Să asigure egalitatea de șanse și de tratament între angajați, femei și bărbați, în cadrul relațiilor de muncă de orice fel, inclusiv prin introducerea de dispoziții pentru interzicerea discriminărilor bazate pe criteriul de sex în regulamentul de organizare și funcționare și în regulamentul intern;

b) Să prevadă în regulamentul intern sancțiuni disciplinare, în condițiile prevăzute de lege pentru salariații care încalcă demnitatea personală a altor angajați prin crearea de medii degradante, de intimidare de ostilitate de umilire sau ofensatoare prin acțiuni de discriminare, astfel cum definite la art. 4 lit. a) – e) și la art. 11 din Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați, republicată.

c) Să-i informeze permanent pe angajați inclusiv prin afișare la locuri vizibile, asupra drepturilor pe care aceștia le au în ceea ce privește respectarea legalității de șanse și de tratament între femei și bărbați în relațiile de muncă;

d) să informeze, imediat după ce a fost sesizat, autoritățile publice abilitate cu aplicarea și respectării controlului respectării legislației privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați.





3) Este interzisă discriminarea prin utilizarea de către angajator a unor practici care dezavantajează persoanele de un anumit sex, în legătură cu relațiile de muncă, referitoare la: anunțarea, organizarea concursurilor sau examenelor și selecția candidaților pentru ocuparea posturilor vacante, încheierea, suspendarea, modificarea și sau încetarea raportului juridic de muncă ori de serviciu; stabilirea sau modificarea atribuțiilor din fișa postului; stabilirea renumerației; beneficiile, altele decât cele de natură salarială, precum și la securitate socială; informare și consiliere profesională, programe de inițiere, calificare, perfecționare, specializare și recalificare profesională; evaluarea performanțelor individuale; promovarea profesională; aplicarea măsurilor disciplinare; drepturi de aderare la sindicat și accesul la facilitățile acordate de acesta; orice alte condiții de prestare a muncii, potrivit legislației în vigoare.

(4) Salariații au dreptul ca, în cazul în care se consideră discriminați în baza criteriului de sex, să formuleze sesizări/reclamații către angajator sau împotriva lui, dacă acestea este direct implicat, și să solicite sprijinul organizației sindicale ai carei membri sunt pentru rezolvarea situației la locul de muncă.

(5) Reprezentanții organizației sindicale afiliate la sindicatele semnatare ale prezentului contract din unitățile/instituțiile prevăzute în Anexa nr. 4, cu atribuții pentru asigurarea respectării egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați la locul de muncă, primesc de la persoanele care se consideră discriminate pe baza criteriului de sex sesizări/reclamații, aplică procedurile de soluționare a acestora și solicită angajatorului rezolvarea cererilor angajaților. Opinia reprezentanților sindicali se menționează în mod obligatoriu în raportul de control privind respectarea prevederilor Legii nr. 202/2002.

(6) În cazul în care sesizarea/reclamația nu a fost rezolvată la nivelul angajatorului prin mediere, persoana angajată care prezintă elemente de fapt ce conduc la prezumția existenței discriminării directe sau indirecte bazată pe criteriul de sex în domeniul muncii, pe baza prevederilor Legii nr 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați, republicată, are dreptul să sesizeze secția/completul pentru conflicte de muncă și drepturi de asigurări sociale din cadrul tribunalului în a cărui rază teritorială își are domiciliul ori reședința, în termen de 3 ani de la data săvârșirii faptei.

**Art. 105. (1)** Unitățile/instituțiile prevăzute în Anexa nr. 4 se obligă să nu înstrăineze patrimoniul învățământului, să nu își dea avizul în vederea înstrăinării acestuia către o terță persoană și să recupereze, conform legii, toate spațiile și terenurile care au aparținut de drept învățământului.

(2) Persoanele care se fac vinovate de încălcarea prevederilor alin. (1) vor fi sancționate potrivit legii.

**Art. 106. (1)** Angajatorul are obligația de a aduce la cunoștința fiecărui salariat prevederile regulamentului intern, în prima zi de lucru, și de a face dovada îndeplinirii acestei obligații.

(2) Aducerea la cunoștința salariaților a prevederilor regulamentului intern se poate realiza pe suport hârtie sau în format electronic, cu condiția ca, în acest din urmă caz, documentul să fie accesibil salariatului și să poată fi stocat și printat de către acesta.

(3) Regulamentul intern își produce efectele față de salariat de la momentul în care acesta a luat cunoștință a acestuia.

(4) Regulamentul intern se întocmește de către unitatea/instituția prevăzută în Anexa nr. 4 cu consultarea obligatorie a grupelor/organizațiilor sindicale din unitate/instituție, afiliate la organizațiile sindicale semnatare ale prezentului contract.

**Art. 107.** Prezentul contract colectiv de muncă produce efecte de la data înregistrării acestuia și va fi adus la cunoștința salariaților prin afișare în toate unitățile/instituțiile prevăzute în Anexa nr. 4, prin grija conducerilor acestora. Nerespectarea clauzelor prezentului contract atrage răspunderea disciplinară sau penală, după caz, a persoanelor vinovate.



**Art. 108.** În conformitate cu prevederile Legii dialogului social nr. 62/2011 modificată și completată, unitățile și instituțiile în care se aplică clauzele negociate prin prezentul contract colectiv de muncă sunt cele prevăzute în Anexa nr. 4.

**Art. 109. (1)** ISMB și conducerile unităților/instituțiilor prevăzute în Anexa nr. 4 au obligația de a înregistra toate cererile depuse la acestea de orice persoană fizică sau juridică și de a răspunde în termen legal.

**(2)** ISMB și conducerile unităților/instituțiilor prevăzute în Anexa nr. 4 nu vor da curs sesizărilor, plângerilor sau reclamațiilor anonime, conform legii.

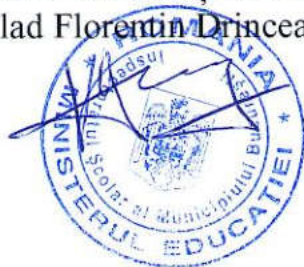
**Art. 110.** Prevederile prezentului contract colectiv de muncă se completează cu prevederile CCMUNSAIP și alte dispoziții legale aplicabile în materie.

**Art. 111.** Anexele nr. 1, nr. 2, nr. 3 și nr. 4 sunt parte integrantă a prezentului contract colectiv de muncă.

## PĂRȚILE:

### INSPECTOR ȘCOLAR GENERAL

Vlad Florentin Drinceanu



### Organizațiile sindicale din învățământul preuniversitar: (Federatia Sindicatelor Libere din Invatamant)

#### Sindicatul Invatamantului Preuniversitar Sector 1

- presedinte Dragne Sorin



#### Sindicatul Liber al Salariatilor din Invatamant Sector 2 Bucuresti

- presedinte State Elena



#### Sindicatul Liber din Invatamant Sector 3 Bucuresti

- presedinte Sandu Eugenia



#### Sindicatul Invatamantului Preuniversitar Sector 3 Bucuresti

- presedinte Popa Nicoleta



#### Sindicatul Independent din Invatamantul Preuniversitar Sector 4 Bucuresti

- presedinte Cornelia Popa-Stavri



#### Sindicatul Invatamantului Preuniversitar din Romania-Sector 5 Bucuresti

- presedinte Florina Clarissa Mihai





**Sindicatul Liga Salariatilor din Invatamant Preuniversitar Sector 6 Bucuresti**  
- presedinte Răzvan Rapcea



**Sindicatul Invatamant Preuniversitar Sector 6**  
- presedinte Popescu Marcela Castanea



**Sindicatul National al Educatorilor**  
- presedinte Dumitru Elena



(Federatia Sindicatelor din Educatie „Spiru Haret”)

**Sindicatul Salariatilor din Invatamant Bucuresti**  
- presedinte Nistor Marius Ovidiu



**Sindicatul Independent al Salariatilor din Invatamant-Sector 2**  
- presedinte Rotarus Gabriela



**Sindicatul Invatamantului Sector 5**  
- presedinte Popa Maria



**Sindicatul Invatamant Bucuresti**  
- presedinte Croitoru Simina

**Sindicatul Invatamant Special si Protectia Copilului**  
- presedinte Ciocea Stela





**CONTRACT INDIVIDUAL DE MUNCĂ**

încheiat și înregistrat sub nr. .... / ..... în registrul general de evidență a salariaților

**CAPITOLUL A: Părțile contractului**

Angajator –persoana juridică/ ....., cu sediul în ....., cod fiscal ....., telefon ....., reprezentată legal prin....., în calitate de ....., salariatul/salariata – domnul/doamna ....., domiciliat(ă) în localitatea ....., str. .... nr. ...., bl. ...., sc. ...., ap....., județul/sectorul....., posesor/posesoare al/a buletinului/cărții de identitate/ pașaportului seria ..... nr. ...., eliberat(ă) de ..... la data de ....., CNP ....., autorizație de muncă / permis de ședere în scop de muncă seria ..... nr. .... din data ....., am încheiat prezentul contract individual de muncă în următoarele condiții asupra cărora am convenit:

**CAPITOLUL B: Obiectul contractului:**

Reglementarea raporturilor de muncă dintre părțile semnatare.

**CAPITOLUL C. Durata contractului:**

- a) nedeterminată, salariatul/salariata ..... urmând să înceapă activitatea la data de .....;
- b) determinată, de ..... luni, pe perioada cuprinsă între data de ..... și data de ..... / pe perioada suspendării contractului individual de muncă al titularului de post/pe post vacant.

**CAPITOLUL D. Locul de muncă:**

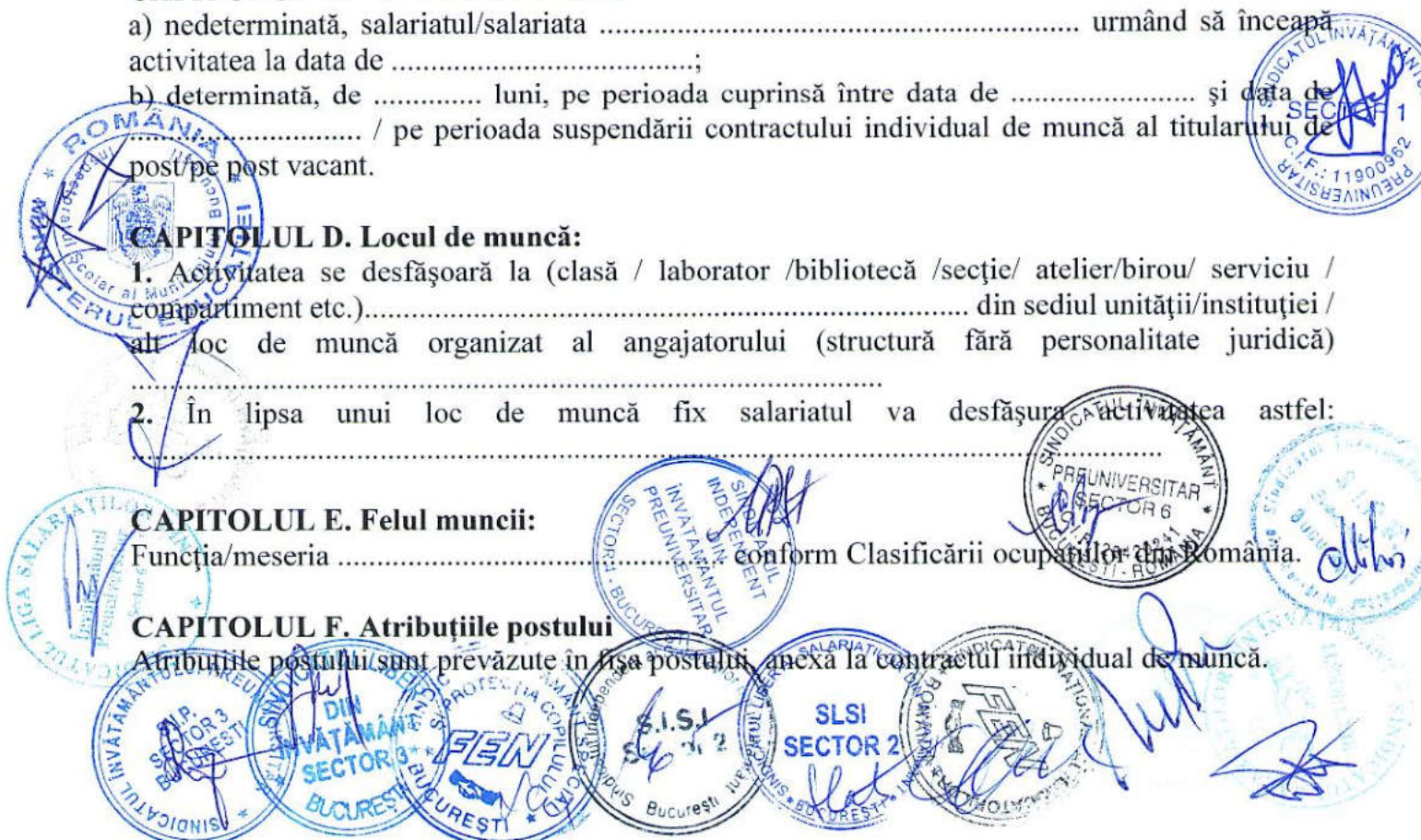
1. Activitatea se desfășoară la (clasă / laborator /bibliotecă /secție/ atelier/birou/ serviciu / compartiment etc.)..... din sediul unității/instituției / alt loc de muncă organizat al angajatorului (structură fără personalitate juridică) .....
2. În lipsa unui loc de muncă fix salariatul va desfășura activitatea astfel: .....

**CAPITOLUL E. Felul muncii:**

Funcția/meseria ..... conform Clasificării ocupațiilor din România.

**CAPITOLUL F. Atribuțiile postului**

Atribuțiile postului sunt prevăzute în fișa postului, anexa la contractul individual de muncă.





**CAPITOLUL F<sup>1</sup>:** Criteriile de evaluare a activității profesionale a salariatului (stabilite prin ordin al ministrului educației, și/sau Regulamentul intern):

.....  
.....

### **CAPITOLUL G. Condiții de muncă**

1. Activitatea se desfășoară în conformitate cu prevederile Legii nr. 31/1991.
2. Activitatea prestată se desfășoară în condiții normale/deosebite/speciale de muncă, potrivit Legii nr. 263/2010 privind sistemul unitar de pensii publice, cu modificările și completările ulterioare.

### **CAPITOLUL H. Durata muncii**

1. O normă întreagă, durata timpului de lucru fiind de 8 ore/zi, 40 ore/săptămână.
  - a) Repartizarea programului de lucru se face după cum urmează: ..... (ore zi/ore noapte/inegal).
  - b) Programul de lucru se poate modifica în condițiile regulamentului intern/ contractului colectiv de muncă aplicabil.
2. O fracțiune de normă de ..... ore/zi, ..... ore/săptămână.
  - a) Repartizarea programului de lucru se face după cum urmează: ..... (ore zi/ore noapte).
  - b) Programul de lucru se poate modifica în condițiile regulamentului intern/contractului colectiv de muncă aplicabil.
  - c) Nu se vor efectua ore suplimentare, cu excepția cazurilor de forță majoră sau pentru alte lucrări urgente destinate prevenirii producerii unor accidente sau înlăturării consecințelor acestora.

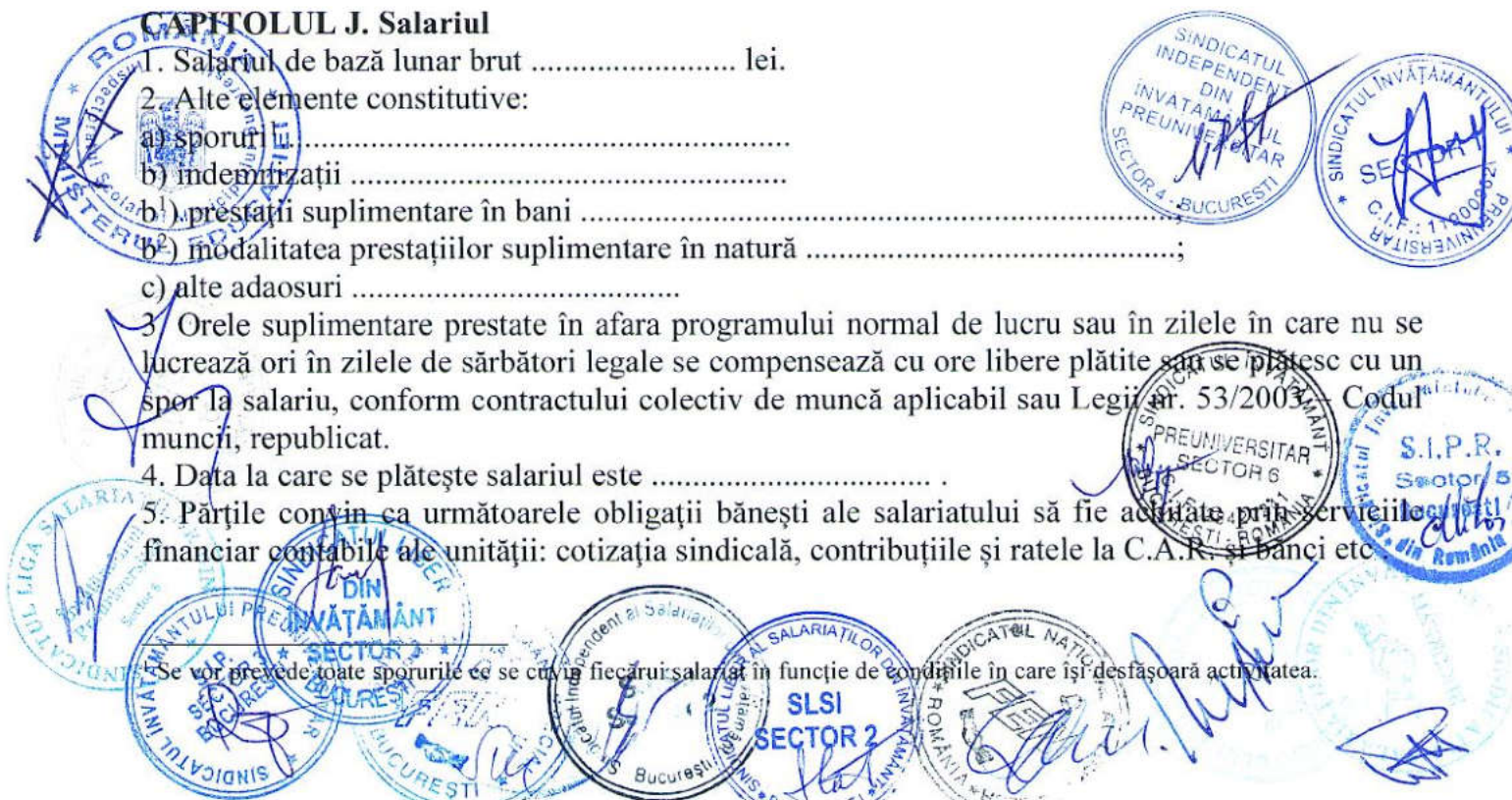
### **CAPITOLUL I. Concediul**

Durata concediului anual de odihna este de ..... zile lucrătoare, în raport cu durata muncii (normă întreagă, fracțiune de normă) și conform CCMUNGUISMB  
De asemenea, beneficiază de un concediu suplimentar de ..... zile lucrătoare.  
Concediul se va efectua conform programării și înțelegerii dintre părți.

### **CAPITOLUL J. Salariul**

1. Salariul de bază lunar brut ..... lei.
2. Alte elemente constitutive:
  - a) sporuri .....;
  - b) indemnizații .....;
  - b<sup>1</sup>) prestații suplimentare în bani .....;
  - b<sup>2</sup>) modalitatea prestațiilor suplimentare în natură .....;
  - c) alte adaosuri .....
3. Orele suplimentare prestate în afara programului normal de lucru sau în zilele în care nu se lucrează ori în zilele de sărbători legale se compensează cu ore libere plătite sau se plătesc cu un spor la salariu, conform contractului colectiv de muncă aplicabil sau Legii nr. 53/2003 - Codul muncii, republicat.
4. Data la care se plătește salariul este .....
5. Părțile conțin ca următoarele obligații bănești ale salariatului să fie acoperite prin serviciile financiar contabile ale unității: cotizația sindicală, contribuțiile și ratele la C.A.R. și bănci etc.

Se vor prevedea toate sporurile ce se cuvin fiecărui salariat în funcție de condițiile în care își desfășoară activitatea.





## CAPITOLUL K. Drepturi și obligații ale părților privind securitatea și sănătatea în muncă:

- a) echipament individual de protecție .....
- b) echipament individual de lucru .....
- c) materiale igienico-sanitare.....
- d) alimentație de protecție .....
- e) alte drepturi și obligații privind sănătatea și securitatea în muncă .....

## CAPITOLUL L. Alte clauze:

- a) perioada de probă este de .....
- b) perioada de preaviz în cazul concedierii este de ..... zile lucrătoare, conform Legii nr. 53/2003 - Codul muncii, republicat sau contractului colectiv de muncă;
- c) perioada de preaviz în cazul demisiei este de ..... zile calendaristice, conform Legii nr. 53/2003 - Codul muncii, republicat sau contractului colectiv de muncă;
- d) în cazul în care salariatul urmează să-și desfășoare activitatea în străinătate, informațiile prevăzute la art. 18 alin. (1) din Legea nr. 53/2003 – Codul muncii, republicat, se vor regăsi și în contractul individual de muncă;
- e) alte clauze.

## CAPITOLUL M. Drepturi și obligații generale ale părților

1. Salariatul are, în principal, următoarele drepturi:

- a) dreptul la salarizare pentru munca depusă;
- b) dreptul la repaus zilnic și săptămânal;
- c) dreptul la concediu de odihnă anual;
- d) dreptul la egalitate de șanse și de tratament;
- e) dreptul la securitate și sănătate în muncă;
- f) dreptul la acces la formare profesională.

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

- a) obligația de a realiza norma de muncă sau, după caz, de a îndeplini atribuțiile ce îi revin conform fișei postului;
- b) obligația de a respecta disciplina muncii;
- c) obligația de fidelitate față de angajator în executarea atribuțiilor de serviciu;
- d) obligația de a respecta măsurile de securitate și sănătate a muncii în unitate;
- e) obligația de a respecta secretul de serviciu.

3. Angajatorul are, în principal, următoarele drepturi:

- a) să dea dispoziții cu caracter obligatoriu pentru salariat, sub rezerva legalității lor;
- b) să exercite controlul asupra modului de îndeplinire a sarcinilor de serviciu;
- c) să constate săvârșirea abaterilor disciplinare și să aplice sancțiunile corespunzătoare, potrivit legii, contractului colectiv de muncă aplicabil și regulamentului intern;
- d) să stabilească obiectivele de performanță individuală ale salariatului.

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

- a) să înmâneze salariatului un exemplar din contractul individual de muncă, anterior începerii activității;
- a') să acorde salariatului toate drepturile ce decurg din contractul individual de muncă, din contractul colectiv de muncă aplicabil și din lege;
- b) să asigure permanent condițiile tehnice și organizatorice avute în vedere la elaborarea normelor de muncă și condițiile corespunzătoare de muncă, potrivit specificului activității;
- c) să informeze salariatul asupra condițiilor de muncă și asupra elementelor care privesc desfășurarea relațiilor de muncă;









PROIECT CADRU PROTOCOL<sup>2</sup>

Prefectura CGMB Inspectoratul Școlar al Municipiului București Organizații  
 sindicale .....

În temeiul prevederilor art..... din CCMUNGUISMB, înregistrat la MMSS sub nr.  
 .....  
 se încheie prezentul protocol.

**Părțile:**

Prefectura Municipiului București, cu sediul în ....., reprezentată prin  
 prefect .....

Consiliul General al Municipiului București, cu sediul în.....,  
 reprezentat prin Președinte/Primar General .....

Inspectoratul Școlar al Municipiului București, cu sediul în Str. Ioanei Nr. 19, Sector 2,  
 București, reprezentat prin inspector școlar general

Organizațiile sindicale.....<sup>3</sup>

își asumă următoarele obligații:

**1. Prefectul:**

• se va implica activ, alături de celelalte părți în vederea corectei finanțării a unităților  
 de învățământ/unități conexe din județ/ municipiul București, indiferent de sursa de  
 finanțare;

• va ataca, în conformitate cu dispozițiile Legii nr. 340/2004 privind prefectul și  
 instituția prefectului, republicate, cu modificările și completările ulterioare și ale Legii  
 administrației publice locale nr. 215/2001, republicate, cu modificările și completările  
 ulterioare, coroborate cu cele ale Legii contenciosului administrativ nr. 554/2004, cu  
 modificările și completările ulterioare, hotărârile consiliilor locale adoptate cu încălcarea  
 prevederilor legale referitoare la finanțarea unităților de învățământ/unităților conexe;

<sup>2</sup> Acest proiect de protocol va fi propus de inspectoratele școlare și sindicatele teritoriale reprezentate și de celelalte autorități  
 ale administrației publice menționate în conținutul său.

Se vor trece toate organizațiile sindicale afiliate la federațiile semnate de CCMUNGUISMB, cu menționarea sediului și  
 a reprezentantului legal.







- Se va implica în soluționarea problemelor apărute pe plan local referitoare la decontarea cheltuielilor de navetă pentru personalul didactic calificat cărui i se decontează cheltuielile cu naveta la și de la locul de muncă.

## 2. Inspectoratul școlar:

- Va asigura, la solicitarea conducerilor unităților de învățământ, asistență tehnică de specialitate, cu prilejul elaborării proiectelor de buget ale acestora;
- Asigură asistența tehnică direcției generale a finanțelor publice județene, respectiv a municipiului București, în vederea repartizării sumelor defalcate de la bugetul de stat;
- Va desfășura, la sesizarea celorlalte părți, anchete referitoare la încălcarea, la nivelul unităților de învățământ, a prevederilor legale referitoare la finanțarea învățământului preuniversitar de stat;
- Va colabora cu celelalte părți în vederea rezolvării eficiente a tuturor problemelor care apar pe parcursul execuției bugetare în finanțarea învățământului preuniversitar;

## 3. Organizațiile sindicale:

- Vor colabora cu celelalte părți semnatare pe toată perioada elaborării proiectelor de buget și a rectificării acestora, precum și pe parcursul exercițiului bugetar.
- Vor sprijini conducerile Inspectoratului școlar și ale unităților de învățământ în relația permanentă cu Prefectura, Consiliul General al municipiului București și Consiliile locale.





PROIECT CADRU PROTOCOL<sup>4</sup>

Consiliul Local

Unitatea de învățământ

Organizații sindicale

.....

.....

.....

În temeiul prevederilor art..... din CCMUNGUISMB, înregistrat la MMSS sub nr. ....  
se încheie astăzi..... prezentul protocol, între:

Consiliul Local....., cu sediul în....., reprezentat prin primar.....,

Unitatea de învățământ....., cu sediul în....., reprezentată prin director.....,

Organizația sindicală<sup>5</sup> .....

Părțile, de comun acord, convin să-și asume următoarele **obligații**:

1. **Consiliul Local:**

● Cu prilejul elaborării propriului proiect de buget va solicita fiecărei unități de învățământ din raza sa teritorială să transmită proiectele de bugete întocmite cu identificarea tuturor categoriilor de venituri și cheltuieli, finanțate din bugetul local și/sau de la bugetul de stat (cote defalcate din TVA în bugetul local), însoțite de notele de fundamentare;<sup>6</sup>

● Va verifica dacă proiectele de buget transmise de unitățile de învățământ sunt întocmite cu respectarea prevederilor legale în materie, iar în cazul constatării unor erori în modul de elaborare, le va restitui pentru refacere;

● La întocmirea propriului proiect de buget va ține seama de solicitările unităților de învățământ pe care le finanțează și va urmări:

- cuprinderea și asigurarea tuturor drepturilor salariale care se cuvin personalului din învățământ conform legislației în vigoare și contractului colectiv de muncă aplicabil (CCMUNGUISMB. sau, acolo unde există, contractul colectiv de muncă încheiat la nivel de unitate/instituție prevăzută în Anexa nr. 4);

- cuprinderea și asigurarea acoperirii cheltuielilor materiale, investiții, precum și decontarea la timp a facturilor emise de furnizorii de utilități etc.;

- cuprinderea și asigurarea cheltuielilor de navetă pentru personalul didactic care îndeplinește condițiile prevăzute de contractul colectiv de muncă aplicabil,

<sup>4</sup> Acest proiect va fi propus de unitățile de învățământ și organizațiile sindicale consiliilor locale în a căror rază teritorială își au sediul.

<sup>5</sup> Se vor trece toate organizațiile sindicale afiliate la federațiile semnatare ale CCMUNGUISMB, cu menționarea sediului și a reprezentantului legal;

<sup>6</sup> Se va avea în vedere cuprinderea în mod expres a următoarelor: decontarea navetei pentru personalul didactic; cheltuielile pentru examinările medicale obligatorii periodice ș.a. potrivit legii și contractului colectiv de muncă;









- cuprinderea sumelor necesare pentru acoperirea cheltuielilor materiale, investiții, precum și decontarea la timp a facturilor emise de furnizorii de utilități, etc.;
- cuprinderea sumelor aferente cheltuielilor de navetă pentru personalul didactic care îndeplinește condițiile prevăzute de contractul colectiv de muncă aplicabil;
- cuprinderea sumelor pentru examinările medicale obligatorii periodice, inclusiv pentru cele ale salariaților care prestează cel puțin 3 ore de muncă de noapte.
- După repartizarea sumelor defalcate de la bugetul de stat și adoptarea bugetului local, va solicita Consiliului local în a cărui rază își are sediul deschiderea, în timp util, a creditelor bugetare, precum și suplimentarea fondurilor alocate, indiferent de sursa de finanțare, dacă au apărut cheltuieli neprevăzute la momentul elaborării proiectului de buget al școlii.
- Cu prilejul rectificărilor de buget, va solicita suplimentarea fondurilor alocate inițial, indiferent de sursa de finanțare, în vederea acoperirii tuturor capitolului de venituri și cheltuieli deficitare.
- Adoptarea măsurilor de sancționare a propriilor salariați care se fac vinovați de întârzieri în solicitarea, către primar, a deschiderii finanțării.
- Se obligă să ia toate măsurile necesare pentru buna organizare a procesului instructiv-educativ în vederea desfășurării acestuia în condiții optime și a creșterii calității actului educațional, colaborând permanent cu ordonatorul principal de credite.

### 3. Organizația sindicală

- Va colabora cu conducerea unității de învățământ pe toată perioada elaborării proiectului de buget al școlii și a rectificării acestuia, precum și pe parcursul exercițiului bugetar.
- Va sprijini conducerea unității de învățământ în relația permanentă cu Consiliul local și ordonatorul principal de credite.

**Părțile convin ca, în vederea corectei finanțări a unităților de învățământ și a bunei desfășurări a procesului instructiv-educativ, să se întrunească trimestrial sau ori de câte ori este nevoie în cadrul comisiei locale de proiectare și analiză a execuției bugetare.**

Această comisie tripartită va analiza situațiile transmise de unitățile de învățământ din raza lor teritorială și va adopta măsurile ce se impun pentru eliminarea disfuncțiilor constatate.

Comisia este formată din minim 5 membri, dintre care:

- Primarul – președinte;
- Șef serviciu contabilitate al primăriei;
- Directorul/directorii unității/unităților de învățământ;
- Administratorul/Administratorii financiar(i) al/ai unității/unităților de învățământ;
- Liderul/liderii organizației/organizațiilor sindicale din unitatea/unitățile de învățământ.









