



INSPECȚIA MUNCII

INSPECTORATUL TERITORIAL DE MUNCĂ CARAȘ-SEVERIN

personal

Operator de date cu caracter personal, înregistrat la Autoritatea Națională de Supraveghere a Prelucrării Datelor cu Caracter Personal sub nr. 6038

Nr. 5525/C.C.M.M.R.M/22.06.2016

Către: INSPECTORATUL ȘCOLAR JUDEȚEAN

Reșița, str. Ateneului, nr.1

Ref: contractul colectiv de muncă încheiat pentru perioada 01.06.2016- 01.06.2018

Urmare cererii dumneavoastră nr.6725/06.06.2016, cu privire la solicitarea înregistrării Contractului Colectiv de Muncă încheiat între Inspectoratul Școlar Județean în calitate de reprezentant al celor 113 unități școlare și d-na Zvarici Maria în calitate de președinte a Sindicatului Învățământului Preuniversitar C-S, vă facem cunoscut că înregistrarea s-a operat în Registrul unic de evidență al Inspectoratului Teritorial de Muncă al Județului Caraș - Severin la nr. 833 din data de 16.06.2016.

Eugenia Florica Mihăescu

Inspector șef

Str. Traian Lalescu, nr. 22, Reșița, Caraș-Severin
Tel.: +4 0255 21 44 19; fax: +4 0255 21 52 08
itmcaras@itmcaras.ro
www.itmcaras.ro



**CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ UNIC LA NIVEL DE UNITATE
ÎNVĂȚĂMÂNT PREUNIVERSITAR CS**

2016-2017

Prezentul contract își începe valabilitatea la 01.06.2016 - 01.06.2017

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,

A intervenit următorul Contract Colectiv de Muncă Unic la Nivel de Unitate în Învățământul Preuniversitar, denumit în continuare, în cuprinsul prezentului contract, C.C.M.U.N.S.A.I.P.CS, între:

1. Sindicatul Învățământului Preuniversitar Caraș-Severin; SIP CS
2. Unitatea Școlară, reprezentată prin directori:

1	Inspectoratul Școlar Județean Caraș – Severin
2	Casa Corpului Didactic Reșița
3	Centrul Județean de Resurse și Asistență Educațională Caraș – Severin
4	Centrul Școlar de Educație Incluzivă „Aurora” Reșița
5	Club Sportiv Școlar Reșița
6	Colegiul Național ”Traian Lalescu” Reșița
7	Colegiul Național „Mircea Eliade” Reșița
8	Colegiul Tehnic Cărașan Reșița
9	Colegiul Tehnic Reșița
10	Grădinița cu Program Normal „Pinocchio” Reșița
11	Grădinița cu Program Prelungit „Dumbrava Minunată” Reșița
12	Grădinița cu Program Prelungit „Floarea Soarelui” Reșița
13	Grădinița cu Program Prelungit „Palatul Fermecat” Reșița
14	Grădinița cu Program Prelungit „Riki Priki” Reșița
15	Grădinița cu Program Prelungit „Semenic” Reșița
16	Liceul de Arte „Sabin Păuța” Reșița
17	Liceul Teologic Baptist Reșița
18	Liceul Teoretic ”Diaconovici Tietz” Reșița
19	Liceul Teoretic „Tr.Vuia” Reșița
20	Palatul Copiilor Reșița
21	Școala Gimnazială „Mihai Peia” Reșița



22	Școala Gimnazială Nr.2 Reșița
23	Școala Gimnazială Nr.7 Reșița
24	Școala Gimnazială Nr.8 Reșița
25	Școala Gimnazială Nr.9 Reșița
26	Clubul Copiilor Caransebeș
27	Clubul Sportiv Școlar Caransebeș
28	Colegiul Național „C.D.Loga” Caransebeș
29	Colegiul Național „Traian Doda” Caransebeș
30	Grădinița cu Program Prelungit Nr.2 Caransebeș
31	Grădinița cu Program Prelungit Nr.4 Caransebeș
32	Liceul Tehnologic „Dacia” Caransebeș
33	Liceul Tehnologic „Decebal” Caransebeș
34	Liceul Tehnologic „Trandafir Cocârlă” Caransebeș
35	Școala Specială Gimnazială Caransebeș
36	Seminarul Teologic Liceal „Episcop Ioan Popasu” Caransebeș
37	Școala Gimnazială Nr.1 Celnic Anina
38	Liceul „Mathias Hammer” Anina
39	Grădinița „Floare de Colț” Băile Herculane
40	Liceul „Hercules” Băile Herculane
41	Grădinița cu Program Normal Nr.6 Bocșa
42	Grădinița cu Program Prelungit Bocșa
43	Liceul Tehnologic „Constantin Lucaci” Bocșa
44	Liceul Teoretic „Tata Oancea” Bocșa
45	Școala Gimnazială Nr.1 Bocșa
46	Școala Gimnazială Nr.2 Bocșa
47	Centrul Școlar de Educație Incluzivă „Christiana” Bocșa
48	Liceul Tehnologic „Clisura Dunării” Moldova Nouă
49	Grădinița cu Program Prelungit „Sfântul Stelian” Moldova Nouă
50	Școala Gimnazială „Romul Ladea” Oravița



51	Grădinița cu Program Prelungit Oravița
52	Liceul Tehnologic „Mihai Novac” Oravița
53	Liceul Teoretic „General Dragalina” Oravița
54	Grădinița cu Program Prelungit Oțelu Roșu
55	Liceul „Bănățean” Oțelu Roșu
56	Școala Gimnazială Nr.3 Oțelu Roșu
57	Școala Gimnazială Armeniș
58	Școala Gimnazială Bănia
59	Școala Gimnazială Băuțar
60	Școala Gimnazială Berliște
61	Școala Gimnazială Berzasca
62	Liceul Tehnologic Berzovia
63	Liceul Teoretic „Eftimie Murgu” Bozovici
64	Școala Gimnazială „Sf. Iacob” Brebu
65	Școala Gimnazială Cărbunari
66	Școala Gimnazială Ciudanovița
67	Școala Gimnazială Constantin Daicoviciu
68	Școala Gimnazială Copăcele
69	Școala Gimnazială Cornea
70	Școala Gimnazială Cornuțel
71	Școala Gimnazială Coronini
72	Școala Gimnazială Dalboșeț
73	Școala Gimnazială Dognecea
74	Școala Gimnazială „Dr.Ion Sîrbu” Eftimie Murgu
75	Școala Gimnazială „Profesor Aurel Peia” Ezeriș
76	Școala Gimnazială Fîrliug
77	Școala Gimnazială „Petru Oallde” Forotic
78	Școala Gimnazială Gîrnic
79	Școala Gimnazială „Gheorghe Frățilă” Glimboca



80	Școala Gimnazială Goruia
71	Școala Gimnazială „Pavel Bordan” Grădinari
82	Școala Gimnazială Iablanita
83	Școala Gimnazială Lăpușnicel
84	Școala Gimnazială Lăpușnicu Mare
85	Școala Gimnazială Lupac
86	Școala Gimnazială „Trandafir Tămaș” Marga
87	Școala Gimnazială Măureni
88	Liceul tehnologic „Nicolae Stoica de Hațeg” Mehadia
89	Școala Gimnazială Mehadica
90	Școala Gimnazială „Vasile Versavia” Naidăș
91	Școala Gimnazială Obreja
92	Școala Gimnazială Ocna de Fier
93	Școala Gimnazială „Atanasie Cojocaru” Pojejena
94	Liceul Tehnologic „Iosif Coriolan Buracu” Prigor
95	Școala Gimnazială Ramna
96	Școala Gimnazială „Gheorghe Guga” Răcășdia
97	Școala Gimnazială „Ștefan Velovan” Rusca Montană
98	Școala Gimnazială Sacu
99	Școala Gimnazială „Mihai Novac” Sasca Montană
100	Școala Gimnazială Sichevița
101	Școala Gimnazială Slatina Timiș
102	Școala Gimnazială „Sf. Sava” Socol
103	Școala Gimnazială Șopotu Nou
104	Școala Gimnazială Tîrnova
105	Liceul tehnologic „Sf. Dimitrie” Teregoa
106	Școala Gimnazială „Iuliu Birou” Ticvanu Mare
107	Școala Gimnazială Tirol
108	Școala Gimnazială Topleț



109	Școala Gimnazială „Trandafir Cocârlă” Turnu Ruieni
110	Școala Gimnazială Verendin
111	Școala Gimnazială Vermeș
112	Școala Gimnazială Zăvoi
113	Școala Gimnazială Zorlențu Mare
114	Liceul Teoretic Bilingv Româno-Croat Carașova

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.S.A.LP.CS și se obligă să respecte prevederile acestuia.

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

- ♦ Inspectoratul Școlar Județean CS, reprezentate prin inspector școlari generali;
- ♦ Unitățile de învățământ preuniversitar, reprezentate prin directori;
- ♦ Alte instituții și unități conexe învățământului preuniversitar, subordonate Ministerului Educației Naționale sau inspectoratelor școlare, reprezentate prin directori.

(2) Termenul unitate, în conformitate cu prevederile art. 1 lit. k) din Legea nr. 62/2011, desemnează:

- ♦ Unitățile de învățământ preuniversitar;
 - învățământ de masă.
 - învățământ vocațional.
 - învățământ special și special integrat.
- ♦ Inspectoratele școlare, Ministerul Educației Naționale, alte instituții și unități conexe învățământului preuniversitar, subordonate acestora.

(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 perioada nedeterminată/determinată.

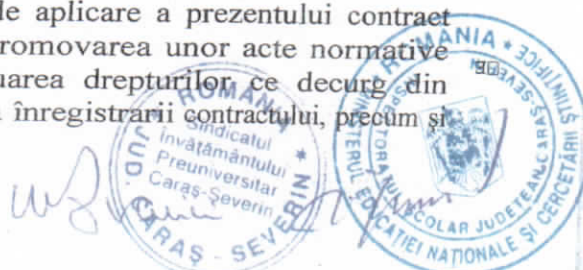
Art. 3 (1) C.C.M.U.N.S.A.I.P.CS, are ca scop stabilirea, în condițiile legii, a drepturilor și obligațiilor reciproce ale angajatorului și salariaților membri de sindicat, precum și condițiile specifice de muncă și urmărește promovarea și garantarea unor relații de muncă echitabile, de natură să asigure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

(2) În ceea ce privește condițiile specifice de muncă, determinate conform legii, drepturile și obligațiile părților se vor stabili prin contract colectiv de muncă încheiate la nivelul inspectoratelor școlare și al celorlalte unități și instituții prevăzute în Anexa nr. 4, avându-se în vedere prevederile CCMUNSAIP, la nivel național. Angajatorul are toate drepturile și obligațiile care decurg din legislația în vigoare și din prezentul contract colectiv de muncă.

(3) Părțile contractante garantează aplicarea clauzelor prezentului C.C.M.U.N.S.A.I.P.CS. pentru membrii sindicatelor afiliate la federațiile sindicale semnate ale acestuia.

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

Conform cu originalul



din prezentul C.C.M.U.N.S.A.I.P.CS, fără consultarea SIP CS semnată al prezentului contract.

(2) Angajatorii se obligă să nu inițieze nici un act normativ și/sau act administrative cu caracter normativ care privește relațiile de muncă și sistemul național de învățământ fără discutarea acestora în cadrul comisiilor tehnice create la nivel de minister, din care fac parte și reprezentanții federațiilor sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv, urmată de consultarea acestora în cadrul comisiei de dialog social de la nivelul ministerului.

(3) Eventualele completări ale prezentului C.C.M.U.N.S.A.I.P.CS, vor face obiectul unor noi negocieri, concretizate în acte aditionale.

Art. 5 (1) Prezentul contract colectiv de muncă produce efecte pentru toți salariații din sectorul de activitate învățământ preuniversitar, conform art.133 alin. (1) lit. c) din Legea nr. 62/2011.

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.S.A.I.P.CS, intervin reglementări legate 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 potrivit regulilor dreptului comun. Dacă și după aceasta există divergențe, interpretarea clauzelor se va face 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 SIP CS.

Art. 8 (1) Părțile convin să sărbătorească pe 5 Iunie — Ziua învățătorului și pe 5 Octombrie — Ziua Mondială a Educației, organizând împreună, în timpul programului de lucru, manifestări specifice, dedicate acestor evenimente.

(2) În perioada desfășurării acestor manifestări specifice nu se vor presta activitățile prevăzute în fișa postului a fiecărui salariat din învățământ.

(3) Comisiile paritare de la fiecare nivel vor stabili, cu cel puțin 10 de zile înainte de fiecare eveniment prevăzut la alin. (1), modul de desfășurare a manifestărilor ocazionate de acestea.

CAPITOLUL II

ÎNCHEIEREA, EXECUTAREA, MODIFICAREA, SUSPENDAREA SI ÎNCETAREA CONTRACTULUI COLECTIV DE MUNCĂ

Art. 9 (1) Prezentul contract colectiv de muncă se încheie pe o durată de 2 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.

Conform cu originalul



Art. 10 (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 federație semnatară poate cere modificarea prezentului contract numai cu acordul scris al celorlalte federații semnatare.

(3) Cererea de modificare se aduce la cunoștința Ministerului Educației Naționale, în scris, cu cel puțin 30 de zile înainte de data propusă pentru începerea negocierii. În termen de 5 zile de la primirea cererii federațiilor semnatare ale prezentului contract, Ministerul Educației Naționale 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, ISJ CS se obligă să nu inițieze și să nu emită acte normative și/sau 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. Sindicatul semnat al prezentului contract colectiv de muncă se obligă să nu declanșeze conflicte colective de muncă, conform Legii nr. 62/2011, republicate.

(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 depozitarului și părților semnatare, producând efecte de la data înregistrării la acest minister.

Art. 11. Aplicarea contractului colectiv de muncă poate fi suspendată prin acordul de voință al părților sau în caz de forță majoră.

Art. 12. 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. 13 (1) Pentru rezolvarea problemelor care apar în aplicarea prevederilor prezentului contract colectiv de muncă, părțile convin să se constituie comisii paritare la toate nivelurile — ISJ, CS, 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 afișare la sediul inspectoratului școlar, unităților/instituțiilor prevăzute în Anexa nr. 4 la prezentul contract, după caz. Nerespectarea hotărârilor comisiei paritare atrage răspunderea disciplinară sau, după caz, penală, a persoanei/persoanelor vinovate.

(3) Atribuțiile, componența, organizarea și funcționarea comisiilor paritare sunt stabilite prin Regulamentul-cadru — anexa la prezentul contract colectiv de muncă, precum și prin regulamentele comisiilor paritare — anexe la contractele colective de muncă încheiate la nivelul inspectoratelor școlare, unităților/instituțiilor prevăzute în Anexa nr. 4.

(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. 14 (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. 15 (1) Durata normală a timpului de muncă este, în medie, de 8 ore/zi, 40 ore/săptămână, realizate prin săptămână de lucru de 5 zile.

Conform cu originalul



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

(3) Orele de educație fizică predate de învățători, institutori și profesori pentru învățământul primar, care nu sunt predate de profesori cu studii superioare de specialitate, pot fi remunerate în sistem de plată cu ora, ca personal necalificat.

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

(5) 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. 16 (1) Normativele pentru personalul didactic auxiliar și nedidactic din învățământul preuniversitar stabilite de MECS, după consultarea obligatorie a federațiilor sindicale semnate, vor constitui baza de calcul pentru ISJ CS, ca medie pe județ, în stabilirea numărului de posturi pentru Unitățile prevăzute în Anexa nr. 4 a prezentului contract. Posturile se distribuie în funcție de complexitatea activității unităților, după consultarea Sindicatului.

Art. 17. Normativele de personal nu pot fi modificate ca urmare a reorganizării activității, decât cu acordul Sindicatului SIP CS semnat al prezentului contract colectiv de muncă.

Art. 18 (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) Orele de începere și de terminare a 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.

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

(4) În situații temeinic motivate, dovedite cu documente justificative, salariații au dreptul de a beneficia de derogări de la programul de lucru stabilit.

(5) Liderii organizațiilor sindicale din unitățile/instituțiile prevăzute în Anexa nr. 4, afiliate la federațiile semnate ale prezentului contract, sunt scutiți, la solicitarea acestora, de unele servicii, precum: tutoriat, serviciul pe școală, serviciul la cantină, recensământul populației școlare și alte activități extrașcolare.

(6) Angajatorul are obligația de a aduce la cunoștința salariaților programul de muncă și modul de repartizare a acestuia pe zile, prin afișare la loc vizibil la sediul său.

Art. 19. La cerere, salariații angajați cu jumătate de normă/post vor fi încadrați cu normă/post întreagă/întreg, dacă apar norme sau fracțiuni de norme vacante de aceeași specialitate sau specialități înrudite, respectiv posturi sau fracțiuni de posturi de același fel și dacă întrunesc condițiile pentru ocuparea acestora.

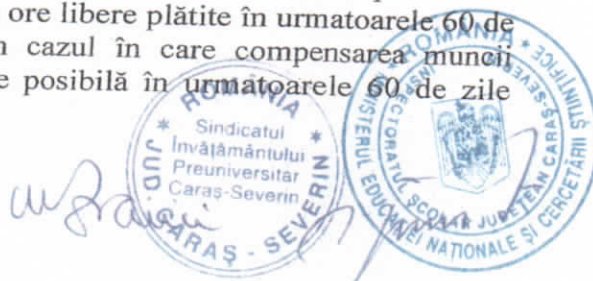
Art. 20 (1) Salariații pot fi solicitați să presteze ore suplimentare numai cu acordul lor. Durata maximă legală a timpului de muncă prestat în baza unui contract individual de muncă nu poate depăși 48 de ore/săptămână, inclusiv orele suplimentare.

(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, calculate 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 sau 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 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

Conform cu originalul



după efectuarea acesteia, orele suplimentare se vor plăti cu un spor aplicat la salariul de bază, conform art. 36 alin. (1) lit. d) din prezentul contract, 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 sindicatului afiliat uneia dintre federațiile semnatare ale prezentului contract, al cărui membru este salariatul.

Art. 21 (1) Personalului didactic ce desfășoară alte activități decât cele care fac parte din norma de predare-învățare-evaluare și de instruire practică și de evaluare curentă i se aplică, în condițiile legii, în mod corespunzător, prevederile art. 20 din prezentul contract.

(2) Personalul de conducere, de îndrumare și control beneficiază, în condițiile legii, de prevederile art. 20. din prezentul contract.

Art. 22 (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 munca 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 Naționale cu consultarea federațiilor sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă, Ministerul Educației Naționale se obligă să elaboreze acest regulament în termen de 60 de zile de la data intrării în vigoare a prezentului contract colectiv de muncă.

(4) Potrivit reglementărilor legale în materie, angajatorii asigură fondurile necesare efectuării examinărilor medicale prevăzute la alin. (3).

(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. 23 (1) Personalul didactic auxiliar și personalul nedidactic au dreptul la o pauză de masă de 20 minute, care se include în programul de lucru.

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

Art. 24. 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 calitatea de salariat și vechimea integrală în învățământ/muncă.

Art. 25. 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.

Art. 26 (1) 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.

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

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

Art. 27 (1) Salariatele, începând cu luna a V-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/institutiei prevăzute în Anexa nr. 4 — decât cu acordul lor.

(2) La solicitarea comitetului de sănătate și securitate a muncii, angajatorul are obligația să evalueze riscurile pe care le presupune locul de muncă al salariatei când

9
Conform cu originalul



anunță că este însărcinată, precum și al salariații care alăptează și să le informeze cu privire la acestea.

(3) Salariațele 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.28 (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, sâmbata și duminică.

(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/institutiei prevăzute în Anexa nr. 4, se vor stabili condițiile în care zilele de repaus vor fi acordate în alte zile ale săptămânii. În aceasta situație, salariații vor beneficia de un spor la salariu de 100% din salariul de bază.

(4) Sunt zile nelucrătoare:

- zilele de repaus săptămânal;
- 1 și 2 ianuarie;
- prima, a doua și a treia zi de Paști;
- 1 Mai;
- prima și a doua zi de Rusalii;
- 15 august- Adormirea Maicii Domnului;
- 5 octombrie Ziua Mondială a Educației,
- 30 Noiembrie — Sfântul Apostol Andrei cel întâi chemat, Ocrotitorul României;
- 1 Decembrie;
- 25 și 26 decembrie;
- două zile lucrătoare, pentru fiecare dintre cele 3 sărbători religioase anuale, declarate astfel de cultele religioase legale, altele decât cele creștine, pentru persoanele aparținând acestor culte; **inclusiv pentru Cultul Creștin de Rit Vechi(Biserica Lipovevenească)**

(5) În cazul în care, din motive justificate, nu se acordă zile libere, salariații beneficiază, pentru munca prestată în zilele de sărbătoare legală, de un spor la salariul de bază de 100% din salariul de bază, corespunzător muncii prestate în programul normal de lucru.

(6) În situațiile în care nu se acordă sporurile prevăzute la alin. (3) și alin. (5), salariații beneficiază de 2 zile libere pentru fiecare zi lucrată în zilele de repaus săptămânal/sărbătoare legală.

Art. 29 (1) Dreptul la concediul de odihnă este garantat de lege.

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

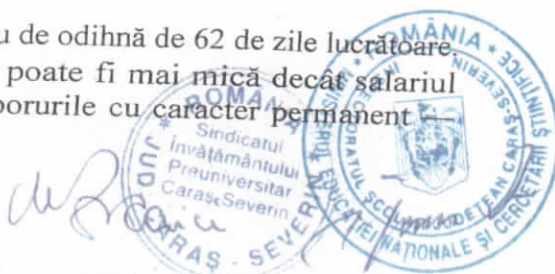
- până la 5 ani vechime - 21 de zile lucrătoare;
- între 5 și 15 ani vechime - 24 de zile lucrătoare;
- peste 15 ani vechime - 28 de zile lucrătoare.

(2) Perioada de efectuare a concediului de odihnă pentru fiecare salariat se stabilește de către consiliul de administrație al unității/institutiei prevăzute în Anexa nr. 4, împreună cu reprezentantul organizației sindicale, afiliate la una dintre federațiile 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 celui alt soț.

(3) Cadrele didactice beneficiază de un concediu de odihnă de 62 de zile lucrătoare.

(4) Indemnizația de concediu de odihnă nu poate fi mai mică decât salariul de bază, sumele compensatorii, indemnizațiile și sporurile cu caracter permanent

10
Conform cu originalul



mediu rural sau localități izolate, sporul pentru condiții periculoase sau vătămătoare, sporul de predare simultană, sporul de vechime în muncă, sporul pentru condiții grele de muncă) — 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 se acordă salariatului cu cel puțin 5 zile înainte de plecarea în concediul de odihnă.

(5) Personalul didactic auxiliar și personalul nedidactic beneficiază de un concediu de odihnă suplimentar între 5 și 10 zile lucrătoare, potrivit legii. Durata exactă a concediului suplimentar se stabilește în comisia paritară de la nivelul unității/instituției prevăzute în Anexa nr. 4.

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

(7) Personalul didactic care însoțește 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.

Art.30 (1) Salariații au dreptul la zile libere plătite 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 (concediul paternal);
- c) căsătoria unui copil — 3 zile lucrătoare;
- d) decesul soțului/soăiei, copilului, părinților, bunicii, 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 — 3 zile lucrătoare;
- g) schimbarea domiciliului — 3 zile lucrătoare;
- h) îngrijirea sănătății copilului — 1 zi lucrătoare (pentru familiile cu 1 copil sau 2 copii), respectiv 2 zile lucrătoare (pentru familiile cu 3 sau mai mulți copii).

(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) Ziua liberă prevăzută la alin. (1) lit. It) 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 15 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.

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

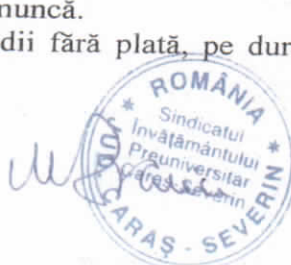
(5) Cadrele didactice care redactează teza de doctorat sau lucrări în interesul învățământului pe bază de contract de cercetare ori de editare au dreptul la 6 luni de concediu plătit, o singură dată, cu aprobarea consiliului de administrație al unității de învățământ, fără a putea desfășura în acest interval activități didactice retribuite în regim de plată cu ora.

Art. 31 (1) Pentru rezolvarea unor situații personale, salariații au dreptul la concedii fără plată, a căror durată însumată nu poate depăși 30 de zile lucrătoare pe an calendaristic; aceste concedii nu afectează vechimea în învățământ.

(2) Salariații care urmează, completează, își finalizează studiile, precum și cei care se 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 pe 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.

Conform cu originalul



(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) Concediul prevăzut la alin. (4) poate fi acordat și anterior împlinirii a 10 ani de vechime. Personalul didactic titular cu peste 10 ani vechime în învățământ, care nu și-a valorificat acest drept, poate beneficia de concediul fără plată și cumulat, în doi ani școlari, în baza unei declarații pe proprie răspundere că nu i s-a acordat acest concediu de la data angajării până la momentul cererii.

Art. 32. (1) Pe lângă concediul paternal prevăzut la art. 30 alin. (1) lit. b) din prezentul contract, 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 părintelui aflat în concediu pentru creșterea și îngrijirea copilului, celălalt părinte, la cererea sa, beneficiază de concediul ramas nutilizat.

CAPITOLUL IV

SALARIZAREA ȘI ALTE DREPTURI SALARIALE

Art. 33 (1) În scopul salarizării și acordării celorlalte drepturi bănești prevăzute de legislația în vigoare și de prezentul contract colectiv de muncă, părțile contractante vor stabili fondurile și vor identifica sursele de finanțare, înainte de adoptarea legii bugetului de stat, precum în vederea modificării ulterioare a acesteia.

(2) Părțile contractante vor purta, în condițiile legii, negocieri în vederea includerii drepturilor respective în actele normative prin care se reglementează aceste drepturi.

(3) Ministerul Educației Naționale se obligă ca, împreună cu federațiile sindicale semnatare ale prezentului contract, să elaboreze un proiect de act normativ de modificare a Legii nr. 63/2011 privind încadrarea și salarizarea în anul 2011 a personalului didactic și didactic auxiliar din învățământ, care să țină cont și de dispozițiile Legii educației naționale nr. 1/2011, cu modificările și completările ulterioare.

(4) Ministerul Educației Naționale se obligă ca să introducă coeficienți suplimentari de diferențiere și de corecție, care să țină cont inclusiv de structura personalului, specificul activității etc. în hotărârile emise anual de Guvern privind determinarea costurilor standard per elev/preșcolar.



(5) Ministerul Educației Naționale se obligă ca, împreună cu federațiile sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă, să finalizeze Regulamentul privind locurile de muncă, categoriile de personal, mărimea concretă a sporurilor pentru condiții de muncă, precum condițiile de acordare a acestora. Ministerul Educației Naționale se obligă să depună diligențele necesare în vederea aprobării acestui Regulament prin hotărâre de Guvern până la data de 15 ianuarie 2015.

(6) Ministerul Educației Naționale se obligă să întreprindă demersurile necesare pentru salarizarea la timp a întregului personal din toate unitățile și instituțiile aflate în subordinea sa.

(7) Ministerul Educației Naționale împreună cu federațiile sindicale semnatare ale prezentului contract se obligă să facă demersuri la nivelul Ministerului Finanțelor Publice pentru adoptarea actului normativ privind plata, în primul semestru al fiecărui an, a sumelor stabilite prin hotărâri judecătorești; având ca obiect acordarea unor drepturi de natură salarială pentru personalul din unitățile/instituțiile de învățământ preuniversitar.

(8) Ministerul Educației Naționale și inspectoratele școlare, pot verifica, potrivit competențelor, modul în care fiecare unitate/instituție prevăzute în Anexa nr. 4 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.

Art. 34 (1) Salarizarea personalului didactic se face cu respectarea următoarelor principii:

a) salariul brut al personalului didactic este compus din salariul de bază, la care se adaugă sporurile și indemnizațiile prevăzute de lege, care nu fac parte din salariul de bază;

b) salariul de bază este format din salariul de încadrare al funcției didactice, în care sunt incluse sporul de stabilitate numai pentru tranșele de vechime în învățământ de peste 10 ani și sporul de suprasolicitare neuropsihică, la care se adaugă, după caz: sporul de vechime în muncă, **spor de doctorat**, compensațiile tranzitorii, indemnizația de conducere, indemnizația pentru învățământ special, gradația de merit, indemnizația pentru personalul didactic care îndeplinește activitatea de diriginte, pentru învățători, educatoare, institutori, profesori pentru învățământul preșcolar și profesori pentru învățământul primar, **prima de instalare**.

c) pe lângă salariul de bază, personalul didactic beneficiază, după caz, de indemnizație de zone izolate, spor de practică pedagogică, spor de predare simultană, sporuri pentru condiții de muncă;

d) din veniturile proprii ale unităților/instituțiilor prevăzute în Anexa nr. 4, se pot stabili salarii diferențiate, reprezentând o creștere de până la 30% a salariilor de încadrare, fără ca aceste sume să constituie baza de calcul pentru stabilirea altor drepturi salariale.

(2) Salarizarea personalului didactic auxiliar se face cu respectarea următoarelor principii:

a) salariul brut al personalului didactic auxiliar este compus din salariul de bază, la care se adaugă sporurile și indemnizațiile prevăzute de lege, care nu fac parte din salariul de bază;

b) salariul de bază este format din salariul de încadrare al funcției didactice auxiliare, care include sporul de suprasolicitare neuropsihică, la care se adaugă, după caz: sporul pentru vechime în muncă, compensațiile tranzitorii, indemnizația de conducere, indemnizația pentru învățământ special, gradația de merit și sporul de stabilitate;



c) pe lângă salariul de bază, personalul didactic auxiliar beneficiază, după caz, de sporuri pentru condiții de muncă, spor de ecran;

d) din veniturile proprii ale unităților/instituțiilor prevăzute în Anexa nr. 4 se pot stabili salarii diferențiate, reprezentând o creștere de până la 30% a salariilor de încadrare, fără ca aceste sume să constituie baza de calcul pentru stabilirea altor drepturi salariale.

(3) Salarizarea personalului nedidactic se face cu respectarea următoarelor principii:

a) salariul brut al personalului nedidactic este compus din salariul de bază, la care se adaugă sporurile și indemnizațiile prevăzute de lege, care nu fac parte din salariul de bază;

b) salariul de bază este diferențiat pe funcții, grade și trepte profesionale, între limite, potrivit legii, în funcție de complexitatea și importanța muncii depuse; acesta include sporul pentru vechime în muncă și compensațiile tranzitorii;

c) pe lângă salariul de bază, personalul nedidactic beneficiază, după caz, de **sporuri pentru condiții de muncă**;

d) din veniturile proprii ale unităților/instituțiilor prevăzute în Anexa nr. 4 se pot stabili salarii diferențiate, reprezentând o creștere de până la 30% a salariilor de bază, fără ca aceste sume să constituie baza de calcul pentru stabilirea altor drepturi salariale.

(4) În condițiile legii, compensațiile tranzitorii se acordă pentru sporurile și indemnizațiile avute în plată la data de 31 decembrie 2009 și care nu se mai regăsesc în actele normative privind salarizarea, aplicabile începând cu data de 1 ianuarie 2010.

(5) Beneficiază de toate drepturile salariale personalul didactic calificat care a prestat activitate didactică începând cu data de 1 septembrie a anului școlar, dar căruia, din motive independente de voința sa, nu i s-a încheiat contract individual de muncă cu aceasta dată. În acest caz, decizia de numire se emite cu data de 1 septembrie a anului școlar.

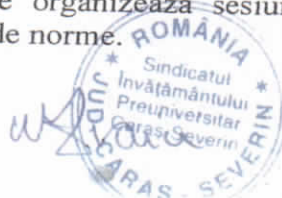
(6) Pentru personalul din învățământul preuniversitar salarizat prin plata cu ora sau cumul, calculul drepturilor salariale se face conform dispozițiilor legate.

Art. 35 (1) Personalul didactic și didactic auxiliar beneficiază la fiecare tranșă de vechime în învățământ/grad/treapta profesională de un spor de 3%, pentru suprasolicitare neuropsihică, inclus în salariul de bază.

(2) Personalul didactic și didactic auxiliar cu o vechime efectivă neîntreruptă în învățământ de peste 10 ani beneficiază de un spor de stabilitate de 15% inclus în salariul de bază. Ministerul Educației Naționale se obligă ca, în termen de 30 de zile de la intrarea în vigoare a prezentului contract, să facă demersurile necesare pentru ca, în actul normativ de modificare a Legii nr. 63/2011 privind încadrarea și salarizarea în anul 2011 a personalului didactic și didactic auxiliar din învățământ, perioadele în care personalul didactic sau didactic auxiliar s-a aflat în concediu fără plată, conform Legii educației naționale nr. 1/2011 și prezentului contract colectiv de muncă, și concediu pentru creșterea copilului în vârstă de până la 1 an, 2 ani, respectiv 3 ani, după data de 12 mai 2011 (data intrării în vigoare a Legii nr. 63/2011), precum și perioada stagiului militar să nu întrerupă vechimea pentru acordarea sporului de stabilitate.

(3) Personalul didactic care desfășoară activitate de diriginte, învățătorii, educatoarele, institutorii profesorii pentru învățământul preșcolar și profesorii pentru învățământul primar primesc o indemnizație de 10% din salariul de bază. Pentru învățământul primar special, indemnizația de 10% se acordă astfel încât pentru fiecare clasă de elevi să se plătească o singură indemnizație de dirigenție unuia dintre cadrele didactice care desfășoară activități specifice de diriginte. Indemnizația se include în salariul de bază și devine bază de calcul pentru celelalte sporuri, indemnizații și alte drepturi salariale care se calculează la salariul de bază. De acest drept beneficiază și personalul didactic care îndeplinește funcția de diriginte la clasele de învățământ **formal** seral/frecvență redusă, pentru lunile în care se organizează sesiunile de predare-evaluare, precum și cel aflat în situație de cumul de norme.

142
Conform cu originalul



(4) Ministerul Educației Naționale va face demersurile necesare pentru ca, în viitoarea lege a personalului didactic care predă în unitățile de învățământ la clase integrate cu elevi care provin din unitățile de învățământ special sau din medii defavorizate să beneficieze de un spor de 15% din salariul de bază al funcției didactice, care să se includă în salariul de bază.

Art. 36 (1) Părțile convin asupra următoarelor drepturi salariale suplimentare:

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

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

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

b) spor de rând la 15% din salariul de bază, acordat diferențiat personalului didactic care asigură predarea la clase simultane în învățământul primar și gimnazial, astfel:

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

c) spor de 15% din salariul de bază al funcției indeplinite pentru personalul din unitățile de învățământ special, conform legii;

d) spor de 75% din salariul de bază calculat conform art. 34, pentru orele suplimentare, dacă munca astfel prestată nu a putut fi compensată cu ore libere plătite, conform art. 20 alin. (4) din prezentul contract;

e) spor de 100% din salariul de bază calculat conform art. 34 și o zi liberă platită, pentru activitatea prestată într-o zi de repaus săptămânal, zi liberă sau de sărbătoare legală ori religioasă, inclusiv pentru participarea la olimpiadele școlare/concursurile din calendarul Ministerului Educației Naționale;

f) spor doctorat, în condițiile legii.

1) alte sporuri, acordate conform Regulamentului prevăzut de art. 33 alin. (5) din prezentul contract colectiv de muncă.

(2) Personalul din învățământ beneficiază 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 cadru didactic, cei îndreptățiți beneficiază de un ajutor în cuantum de 5 salarii ale persoanei decedate, din bugetul asigurărilor sociale; aceasta sumă se plătește de unitatea/instituția prevăzute în Anexa nr. 4, la care a fost angajat salariatul decedat, prin deducere din cota de C.A.S. datorată casei teritoriale de pensii;

d) în caz de deces al unui membru de familie, se acordă un ajutor de deces conform legii anuale a bugetului asigurărilor sociale de stat;

e) tichete cadou, în condițiile legii; valoarea tichetelor cadou, numărul tichetelor cadou per eveniment și evenimentele pentru care se acordă se stabilesc prin contractele colective de muncă încheiate la nivelul uniților/instituțiilor prevăzute în Anexa nr. 4 și/sau prin hotărârea Comisiei paritare de la fiecare nivel;

f) tichete de creșă, în condițiile legii.

g) **vouchere de vacanță**, în condițiile legii.

15
Conform cu originalul



(3) Ministerul Educației Naționale va face demersurile necesare pentru reglementarea următoarelor drepturi:

a) un salariu de bază plătit mamei de către unitatea/instituția de învățământ prevăzute în Anexa nr. 4 pentru nașterea fiecărui copil; dacă mama nu este salariată sau în cazul decesului acesteia, soțul/tatăl copilului va beneficia de aceasta plată; ajutorul se acordă și în cazul mamelor care au născut gemeni, tripleți etc., pentru fiecare dintre copii;

b) indemnizația de cel puțin trei salarii de bază pentru salariații care se pensionează;

c) acordarea unei sume forfetare, pentru dezvoltare profesională, reprezentând echivalentul în lei a minimum 100 euro, pentru personalul didactic.

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

(5) Angajatorii care, din vina lor, nu acordă salariaților drepturile prevăzute la alin. (1) și (2) pot fi sancționați disciplinar, conform legii.

Art. 37. Personalul didactic auxiliar și nedidactic va fi promovat la următoarea treaptă profesională / grad profesional, prin examen, conform legii.

Art. 38. Părțile contractante convin că personalul din învățământ să beneficieze, în condițiile legii, de următoarele premii:

a) un premiu anual;

b) un premiu lunar din suma de 2% din fondul de salarii, în condițiile legii, pe baza criteriilor stabilite de către comisia paritară de la nivelul unității/instituției prevăzute în Anexa nr. 4, criterii elaborate avându-se în vedere rezultatele în activitate, considerate ca valoroase pentru unitate/instituție; criteriile vor fi aduse la cunoștința salariaților prin afișare la sediul unității/instituției respective; fondul de premiere se utilizează lunar, sumele nefolosite putând fi utilizate în lunile următoare, în cadrul aceluiași an calendaristic și în același scop;

c) o *DIPLOMA DE FIDELITATE*, pentru întreaga activitate desfășurată în învățământ, cu mențiuni personalizate, înmanată salariaților care se pensionează în prezența colectivului din unitate/instituție;

d) premiile prevăzute de art. 265 din Legea educației naționale nr. 1/2011, cu modificările și completările ulterioare.

Art. 39 (1) Drepturile bănești cuvenite salariaților se plătesc lunar, până la data de 14 a lunii în curs, pentru luna precedentă, înaintea oricăror alte 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.

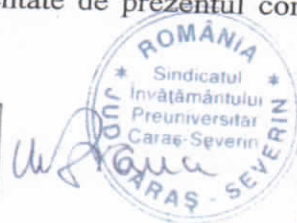
(3) În vederea executării obligațiilor prevăzute la alin. (1) și (2), unitatea/instituția va înmâna lunar, în mod individual, un document din care să reiasă drepturile salariale cuvenite și modalitatea de calcul a acestora, indiferent de modul de plată.

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

(5) Ministerul Educației Naționale, inspectoratele școlare, 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. De asemenea, urmăresc modul în care se derulează execuția bugetară pentru unitățile/instituțiile subordonate, potrivit competențelor legale.

Art. 40. Neacordarea, cu vinovăție, de care conducătorii unităților/instituțiilor prevăzute în Anexa nr. 4 a drepturilor reglementate de prezentul contract colectiv de muncă reprezintă abatere disciplinară.

Conform cu originalul



Art. 41 (1) În vederea acordării la timp a tuturor drepturilor ce se cuvin personalului din învățământul preuniversitar potrivit legii și prezentului contract colectiv de muncă, precum și pentru asigurarea unei finanțări corecte și complete a unităților/instituțiilor prevăzute în Anexa nr. 4, Ministerul Educației Naționale împreună cu federațiile sindicale semnatare se obligă ca, în termen de 60 de zile de la înregistrarea prezentului contract, să efectueze demersuri în vederea încheierii unui protocol cu Ministerul Finanțelor Publice și Ministerul Dezvoltării Regionale și Administrației Publice.

(2) Unitățile/instituțiile prevăzute în Anexa nr. 4, împreună cu organizațiile sindicale afiliate la federațiile sindicale semnatare ale prezentului contract, sunt obligate să facă demersuri în vederea încheierii unor protocoale cu prefecturile, consiliile județene și locale, în care să fie prevăzute obligațiile concrete ce revin părților semnatare ale protocoalelor și sursele de finanțare a cheltuielilor unităților/instituțiilor respective.

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

CAPITOLUL V

SĂNĂTATEA ȘI SECURITATEA ÎN MUNCĂ

Art. 42 (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 asigurarea cadrului organizatoric și a mijloacelor necesare securității și sănătății în muncă.

(4) Unitățile/instituțiile prevăzute în Anexa nr. 4 vor 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.

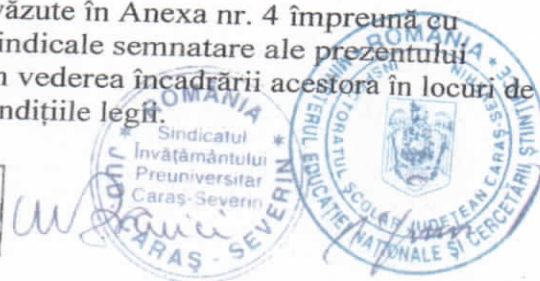
Art. 43 (1) Locurile de muncă se clasifică în locuri de muncă cu condiții normale, deosebite și speciale, conform Legii nr. 263/2010 privind sistemul unitar de pensii publice, cu modificările și completările ulterioare.

(2) Locurile de muncă cu condiții deosebite sunt stabilite în conformitate cu prevederile Hotărârii Guvernului nr. 246/2007 privind metodologia de reînnoire a avizelor de încadrare a locurilor de muncă în condiții deosebite, cu modificările completările ulterioare.

(3) Locurile de muncă cu condiții speciale sunt stabilite în conformitate cu prevederile Hotărârii Guvernului nr. 1284/2011 privind stabilirea procedurii de reevaluare a locurilor de muncă în condiții speciale prevăzute la art. 30 alin. (1) lit. e) din Legea nr. 263/2010 privind sistemul unitar de pensii publice, cu modificările ulterioare.

Art. 44 (1) Unitățile și 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.

17
Conform cu originalul



(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 prevăzute 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 acestora.

(6) Încadrarea persoanelor în locuri de muncă în condiții speciale se realizează cu îndeplinirea tuturor criteriilor menționate în Hotărârea Guvernului nr. 1284/2011, cu modificările ulterioare.

Art. 45. 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 (baza, durata redusă a timpului de lucru, alimentație specifică, concedii suplimentare, reducerea vârstei de pensionare, echipamente materiale de protecție gratuite.

Art. 46 (1) Unitățile/instituțiile prevăzute în Anexa nr. 4 vor asigura, 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 principali de credite alocarea la timp a fondurilor necesare.

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

(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.

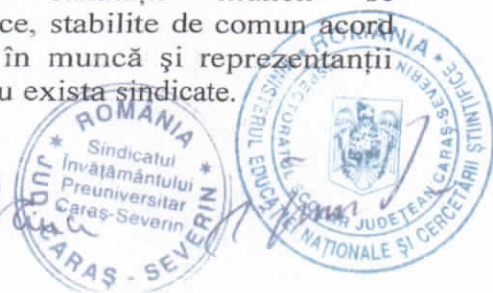
Art. 47 (1) La nivelul fiecărei unități/instituții prevăzute în Anexa nr. 4 se constituie comitetul de securitate și sănătate în muncă, cu scopul de a asigura implicarea salariaților în elaborarea și aplicarea deciziilor în domeniul sănătății și securității în muncă. Modalitatea de constituire a acesteia și timpul de muncă afectat activității în comitetele de securitate și sănătate în muncă — considerat timp efectiv lucrat — vor fi prevăzute în contractele colective de muncă încheiate la nivelul unităților/instituțiilor prevăzute în Anexa nr. 4 la prezentul contract.

(2) Prin contractele colective de muncă încheiate la nivelul unităților instituțiilor prevăzute în Anexa nr. 4 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 se realizează de angajator periodic, prin modalități specifice, stabilite de comun acord de către acesta cu comitetul de securitate și sănătate în muncă și reprezentanții organizațiilor sindicale sau ai salariaților, acolo unde nu există sindicate.

18
Conform cu originalul

u2



(4) Instruirea este obligatorie pentru noii angajați, pentru cei care 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 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. 48 (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: calculator, videoproiector, aparatura audio-video, table și mijloace de scris nepoluante/ecologice;

- 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 afiliate la federațiile semnatare ale prezentului contract, împreună cu autoritățile administrației publice locale.

Art. 49. La începutul fiecărui an școlar, inspectoratele școlare prezintă, în condițiile legii, în cadrul comisiei paritare, raportul privind starea învățământului preuniversitar.

Art. 50 (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) Pentru salariații din unitățile și instituțiile finanțate prin bugetul Ministerului Educației Naționale, angajatorul va asigura fondurile necesare pentru efectuarea examinărilor medicale obligatorii.

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

(4) 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.

(5) Personalul din învățământ beneficiază în mod gratuit de asistență medicală în cabinetele medicale și psihologice școlare, precum și în policlinici sau unități stabilite prin protocol încheiat, cu consultarea federațiilor sindicale semnatare, între Ministerul Educației Naționale și Ministerul Sănătății, în termen de 60 de zile de la înregistrarea prezentului contract. Analizele medicale se vor realiza gratuit, în baza trimerii medicului de familie, în policlinicile unităților 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.

19
Conform cu originalul



(6) 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. 51. 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. 52 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. 53. Ministerul Educației Naționale se obligă ca, împreună cu Ministerul Sănătății, să stabilească incompatibilitățile de ordin medical cu funcția didactică și să elaboreze nomenclatorul bolilor profesionale pentru personalul din învățământ, în termen de 6 luni de la intrarea în vigoare a prezentului contract.

Art. 54 (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 după caz, reconversia profesională a acestora, în condițiile legii.

(3) Indemnizația pentru incapacitate temporară de muncă generată de boli profesionale sau accidente în 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. 55 (1) Unitățile/instituțiile menționate în Anexa nr. 4 sunt obligate să prevadă în proiectele de buget sumele necesare pentru acordarea celor 6 călătorii/an dus-întors pe mijloacele de transport feroviare, pe linii interne, cu reducere de 50%, pentru personalul din învățământ, în condițiile legii.

(2) Modalitățile de decontare se vor stabili prin contractele colective încheiate la nivelul unităților/instituțiilor prevăzute în Anexa nr. 4.

Art. 56 (1) Personalului din învățământ care își desfășoară activitatea în altă localitate decât localitatea de domiciliu/reședință i se decontează cheltuielile de navetă la și de la locul de muncă, de către autoritățile administrației publice locale, la solicitarea consiliului de administrație al unității/instituției prevăzute în Anexa nr. 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/reședință 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. 57 (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, Familiei, Protecției Sociale și Persoanelor Vârstnice. În acest sens, Ministerul Educației Naționale va sprijini demersurile federațiilor sindicale semnatare ale prezentului contract, în vederea obținerii unui număr cât mai mare de bilete de odihnă și tratament pentru salariații din învățământ, în perioada vacanțelor școlare.

(2) Personalul din învățământ care însoțește preșcolari sau elevi în tabere și/sau excursii beneficiază de gratuitate privind transportul, cazarea și masa. De aceleași drepturi beneficiază și copiii acestora în vârstă de până la 14 ani.

Conform cu originalul



(3) Copiii întregului personal din învățământul preuniversitar sau pensionat după cel puțin 10 ani de activitate în învățământul preuniversitar sunt scutiți de plata taxelor de înscriere la concursurile de admitere, de plata taxelor percepute pentru eliberarea unor acte și documente școlare, precum și de plata sumelor ce sunt solicitate în vederea constituirii unor fonduri ale clasei/școlii.

(4) Copiii personalului din învățământul preuniversitar sau pensionat după cel puțin 10 ani de activitate în învățământul preuniversitar (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/judetene pentru alocarea sumelor, iar Ministerul Educației Naționale alocă pentru studenți sumele necesare, instituțiile de învățământ superior asigurând cazarea gratuită în cămine studentești.

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

(6) Întregul personal din învățământ 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.

CAPITOLUL VI CONTRACTUL INDIVIDUAL DE MUNCA

Art. 58. În vederea stabilirii drepturilor și obligațiilor angajatorilor și salariaților, angajarea se face prin încheierea contractului individual de muncă.

Art. 59. 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.

Art. 60. (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. 61. (1) În învățământul preuniversitar de stat, pentru personalul didactic, 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, afiliată la una dintre federațiile semnatare ale prezentului contract, poate acorda asistență la încheierea/modificarea contractului individual de muncă.

Art. 62 (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.

Conform cu originalul 21



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

(4) Pentru cadrele didactice suplinitoare, 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 suplinitoare, absolvenți ai învățământului mediu cu alte specializări decât ale postului didactic/catedrei, se încheie contracte individuale de muncă pe perioada determinată, respectiv septembrie — iunie corespunzător structurii anului școlar, la care se adaugă perioada concediului legal de odihnă sau până la venirea unui cadru didactic calificat.

Art. 63 (1) Unitățile/instituțiile prevăzute în Anexa nr. 4 se obligă să aducă la cunoștința salariaților și organizațiilor sindicale afiliate la federațiile 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 prevăzute 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 contractele colective încheiate la unităților/instituțiilor de învățământ prevăzute în Anexa nr. 4.

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

Art. 64 (1) Miscarea 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, Cercetării, Tineretului și Sportului.

(2) Ministerul Educației Naționale se obligă ca, până la data de 15 noiembrie a fiecărui an calendaristic, să aducă la cunoștința celor interesați, prin publicare, ordinal de aprobare a metodologiei privind miscarea personalului didactic și a calendarului desfășurării acesteia, tematica și condițiile de participare la concurs.

Art. 65. 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. 66 (1) Pentru verificarea aptitudinilor profesionale ale salariaților din sistemul național de învățământ preuniversitar, la încheierea contractului individual de muncă pe perioada 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.

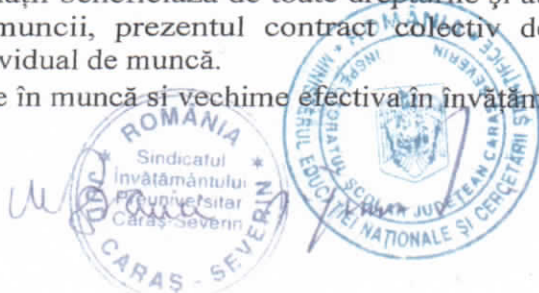
(2) Pentru verificarea aptitudinilor profesionale ale salariaților din sistemul național de învățământ preuniversitar, la încheierea contractului individual de muncă pe perioada determinată, se stabilește o perioadă de probă, după cum urmează:

- 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.

(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 și vechime efectivă în învățământ.

Conform cu originalul



Art. 67. Desfășurarea activității didactice în regim de plata cu ora se face potrivit dispozițiilor Legii educației naționale nr. 1/2011, cu modificările și completările ulterioare. Încadrarea personalului didactic în regim de plata cu ora sau prin cumul de norme se face prin încheierea unui contract individual de muncă pe durată determinată, între instituția/unitatea de învățământ prevăzute în Anexa nr. 4, reprezentată prin director, și salariat. Remunerarea activității astfel desfășurate se face conform prevederilor legate în vigoare și a prezentului contract colectiv de muncă.

Art. 68 Drepturile și obligațiile angajatorilor și salariaților sunt stabilite, în condițiile legii, prin prezentul contract, prin contractele colective de muncă încheiate la nivelul unităților/instituțiilor prevăzute în Anexa nr. 4 și prin contractele individuate de muncă.

Art. 69. 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. 70 (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 sau de muncă sau la drepturile salariale nu dă dreptul angajatorului să procedeze la desfacerea unilaterală a contractului individual de muncă pentru acest motiv.

(3) În mod 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;
- l) 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.

(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, 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 încunoaștințării în scris a salariatului despre elementul/elementele care se modifică.

Art. 71 (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. 72 (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.

Conform cu originalul



(2) Suspendarea contractului individual de muncă are ca efect suspendarea prestării muncii de către salariat și a plății drepturilor de natură salariale 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, contractelor colective încheiate la nivelul unităților/instituțiilor prevăzute în Anexa nr. 4 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 rezulta 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. 73 (1) Personalului didactic titular care beneficiază de pensie de invaliditate de gradul II, 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.

(2) Dispozițiile alin. (1) 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. 74 (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.

(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. 75 (1) Contractul individual de muncă poate înceta:

- a) de drept;
- b) ca urmare a acordului părților, la data convenita 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. 76 (1) Este interzisă concedierea salariaților;

a) pe criterii de sex, orientare sexuală, caracteristici genetice, vârstă, apartenență națională, rasă, culoare, etnie, religie, opțiune politică, origine socială, handicap, situație sau responsabilitate familială, apartenență, ori activitate sindicală;

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 salariața este însărcinată, în măsura în care angajatorul a luat cunoștința 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 18 ani;

g) pe durata îndeplinirii serviciului militar;

Conform cu originalul



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 savârșite de către acel salariat;

i) pe durata efectuării concediului de odihnă;

j) pe durata rezervării catedrei/postului didactic.

Art. 77 (1) Contractul individual de muncă nu poate fi desfacut 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. 78 (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.

(5) În vederea acordării plăților compensatorii prevăzute la alin. (2) și alin. (3), Ministerul Educației Naționale se obligă ca, până la data de 31 martie 2015, să facă demersuri în vederea elaborării unui proiect de lege, cu consultarea federațiilor sindicale semnatare ale prezentului contract.

Art. 79 (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 afiliate la una dintre federațiile semnatare ale prezentului contract, desemnat de aceasta, al carei membru este salariatul în cauză.

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

a) data, ora exactă și locul întrunirii comisiei;

b) modalitatea în care se va desfășura examinarea.

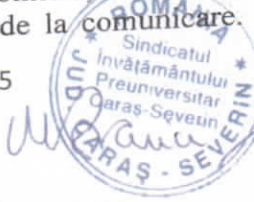
(4) Examinarea va avea ca obiect activitățile prevăzute în fișa postului salariatului în cauză.

(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

Conform cu originalul



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, conducatorul 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 necorespondență 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. 80 (1) 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, nu pot fi concediate/concediați pe motivul prevăzut de art. 61 lit. d) din Codul muncii, pe o perioadă de minim 6 luni de la reluarea activității, considerate perioada de readaptare.

(2) Durata exactă a perioadei de readaptare va fi stabilită prin contractele colective de muncă încheiate la nivelul unităților/instituțiilor prevăzute în Anexa nr. 4.

Art. 81 (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 căuta un loc de muncă, fără ca aceasta să afecteze salariul și celelalte drepturi care i se cuvin.

Art. 82 La încetarea contractului individual de muncă din motive ce nu țin de persoana salariatului, unitatea/instituția prevăzute în Anexa nr. 4 va acorda acestuia o compensație stabilită conform legii, în afara drepturilor cuvenite la zi.

Art. 83 (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, 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 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 desface contractul de muncă al salariatului care are venitul cel mai mic, fără ca prin aceasta să poată fi concediat un salariat al cărui post nu este vizat de 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 contractual 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 ocazionate de pregătirea sa profesională proporțional cu perioada nelucrată până la împlinirea termenului prevăzut în actul adițional.

Conform cu originalul



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

Art. 84 (1) Unitatea/instituția prevăzută în Anexa nr. 4, care îi 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 încunoștiința în scris organizațiile sindicale afiliate la federațiile 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 perioada de probă, dacă îndeplinesc condițiile cerute de lege pentru ocuparea acestor posturi vacanțe.

(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 refuza locul de muncă oferit, unitatea/instituția poate face noi încadrări pe locurile de muncă rămase vacanțe.

(4) Unitatea/instituția este obligată să încunoștiințeze 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 reînființat(a) 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(a) 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, cercetării, tineretului și sportului.

Art. 85 (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 prin contractele colective de muncă încheiate la nivelul unităților/instituțiilor prevăzute în Anexa nr. 4, cu respectarea dreptului salariatului de a fi informat cu privire la fapta care i se impută și actele cercetării, precum și a dreptului de a se apăra.

Art. 86 (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 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.

CAPITOLUL VII A FORMAREA PROFESIONALĂ

Art. 87 (1) Părțile înțeleg:

Conform cu originalul



- 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, validează calificările din sectoarele respective de activitate.

(2) Părțile semnate 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” 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 Continuu a Personalului din Învățământul Preuniversitar (DFCPIP).

(5) Părțile convin să acorde sprijin membrilor lor, pentru dezvoltarea activității comitetului sectorial și DFCPIP, precum și pentru dezvoltarea în sistem de parteneriat, la nivelul sectorului învățământ preuniversitar, a unor activități proprii de formare profesională, inclusiv prin sprijinirea proiectelor destinate atragerii de fonduri necesare.

Art. 88 (1) Ministerul Educației Naționale 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 furnizorii 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 afiliate la federațiile semnate ale prezentului contract.

Art. 89 (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 afiliate la federațiile semnate ale prezentului contract sau, dupe caz, a reprezentanților salariaților.

(2) Planurile de formare profesională fac parte integrantă din contractele colective de muncă încheiate la nivelul 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 afisare la sediul tuturor unităților/instituțiilor prevăzute în Anexa nr. 4.

Art. 90 (1) Finanțarea activităților de formare continuă se suportă de către Ministerul Educației Naționale, prin alocarea din timp a sumelor necesare.

(2) 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.



(3) Ministerul Educației Naționale, prin inspectoratele școlare și casele corpului didactic sau prin departamentele de specialitate, va desfășura programe de formare și conversie profesională pentru personalul din învățământul preuniversitar. Aceste programe vor fi elaborate în colaborare cu organizațiile sindicale afiliate la federațiile semnatare ale prezentului contract.

Art. 91 (1) Unitatea/instituția va suporta toate cheltuielile ocazionate de participarea salariaților la cursurile și stagii de formare profesională inițiate de către aceasta.

(2) Unitatea/instituția va suporta toate cheltuielile ocazionate de participarea personalului nedidactic la instruirea periodică în vederea însușirii noțiunilor fundamentale de igiena, 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 nedidactic, unitatea/instituția 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 suporta o parte din cost.

(5) În cazul în care un salariat identifica un curs de formare profesională relevant pentru angajator, pe care ar dori să-l urmeze, organizat de un terț, unitatea/instituția va analiza cererea împreună cu organizația sindicală afiliată la una dintre federațiile semnatare ale prezentului contract, al cărui membru este salariatul, pentru a stabili dacă și în ce măsură va suporta contravaloarea cursului.

Art. 92 (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 le revin 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. 93 (1) Salariații beneficiază de concedii pentru formare profesională, conform art. 154 — 158 din Codul muncii.

(2) În cazul în care unitatea/instituția nu respectă obligația de a asigura pe cheltuiala sa participarea unui salariat la formare profesională în condițiile prevăzute de lege, salariatul are dreptul la un concediu pentru formare profesională, plata de angajator, de 10 zile lucrătoare sau de 80 de ore. În aceasta perioadă salariatul va beneficia de o indemnizație de concediu calculată ca în cazul concediului de odihnă.

Art. 94. Unitățile/instituțiile prevăzute în Anexa nr. 4 se obligă să consulte organizațiile sindicale afiliate la federațiile semnatare ale prezentului contract, anterior încheierii contractelor de adaptare profesională.

Art. 95. În cazul în care personalul didactic are două specialități principale sau o specialitate principală și una secundară, definitivarea în învățământ gradele didactice II și I pot fi obținute la una dintre cele două specialități, fiind recunoscute pentru oricare dintre specialitățile înscrise pe diplome. Aceste prevederi se aplică personalului didactic calificat, indiferent de modul de constituire a catedrei.

Art. 96 (1) Reconversia profesională a personalului din învățământ se realizează prin instituțiile de învățământ superior, casele corpului didactic, prin federațiile sindicale semnatare ale prezentului contract și organizațiile sindicale afiliate acestora sau orice altă persoană juridică, acreditate sau autorizate ca furnizori de formare profesională.

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

29
Conform cu originalul



CAPITOLUL VII B.

Egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați în domeniul muncii

Art. 97

(1) Prin egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați în relațiile de muncă se înțelege accesul 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 muncă de 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) beneficii, altele decât cele de natură salarială, precum și la sistemele publice și private de securitate socială;
- h) organizații patronale, sindicale și organisme profesionale, precum și la beneficiile acordate de acestea;
- i) prestații și servicii sociale, acordate în conformitate cu legislația în vigoare.

(2) În conformitate cu prevederile alin. (1), de egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați în relațiile de muncă beneficiază toți lucrătorii, inclusiv persoanele care exercită o activitate independentă, precum și lucrătorii din agricultură.

(3) Prevederile prezentei legi se aplică tuturor persoanelor, funcționari publici și personal contractual, din sectorul public și privat, inclusiv din instituțiile publice.

Art. 98

(1) Angajatorii sunt obligați 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 regulamentele de organizare și funcționare și în regulamentele interne ale unităților.

(2) Angajatorii sunt obligați să îi informeze permanent pe angajați, inclusiv prin afișare în locuri vizibile, asupra drepturilor pe care aceștia le au în ceea ce privește respectarea egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați în relațiile de muncă.

Art. 99

(1) 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:

- a) anunțarea, organizarea concursurilor sau examenelor și selecția candidaților pentru ocuparea posturilor vacante din sectorul public sau privat;
- b) încheierea, suspendarea, modificarea și/sau încetarea raportului juridic de muncă ori de serviciu;
- c) stabilirea sau modificarea atribuțiilor din fișa postului;
- d) stabilirea remunerației;
- e) beneficii, altele decât cele de natură salarială, precum și la securitate socială;
- f) informare și consiliere profesională, programe de inițiere, calificare, perfecționare, specializare și recalificare profesională;
- g) evaluarea performanțelor profesionale individuale;
- h) promovarea profesională;
- i) aplicarea măsurilor disciplinare;
- j) dreptul de aderare la sindicat și accesul la facilitățile acordate de acesta;
- k) orice alte condiții de prestare a muncii, potrivit legislației în vigoare.

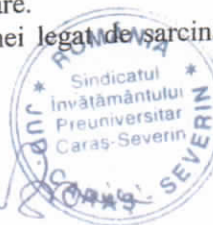
(2) Sunt exceptate de la aplicarea prevederilor alin. (1) lit. a) locurile de muncă în care, datorită naturii activităților profesionale respective sau cadrului în care acestea sunt desfășurate, o caracteristică legată de sex este o cerință profesională autentică și determinantă, cu condiția ca obiectivul urmărit să fie legitim și cerința să fie proporțională.

(3) Este considerată discriminare orice dispoziție de a discrimina o persoană pe criteriu de sex.

Art. 100

- (1) Maternitatea nu poate constitui un motiv de discriminare.
- (2) Orice tratament mai puțin favorabil aplicat unei femei legat de sarcină sau de concediul de maternitate constituie discriminare în sensul prezentei legi.

Conform cu originalul



(3) Este interzis să i se solicite unei candidate, în vederea angajării, să prezinte un test de graviditate și/sau să semneze un angajament că nu va rămâne însărcinată sau că nu va naște pe durata de valabilitate a contractului individual de muncă.

(4) Sunt exceptate de la aplicarea prevederilor alin. (1) acele locuri de muncă interzise femeilor gravide și/sau care alăptează, datorită naturii ori condițiilor particulare de prestare a muncii.

(5) Concedierea nu poate fi dispusă pe durata în care:

- a) femeia salariată este gravidă sau se află în concediu de maternitate;
- b) angajatul se află în concediu de creștere și îngrijire a copilului în vârstă de până la 2 ani, respectiv 3 ani în cazul copilului cu handicap.

(6) Este exceptată de la aplicarea prevederilor alin. (5) concedierea pentru motive ce intervin ca urmare a reorganizării judiciare sau a falimentului angajatorului, în condițiile legii.

(7) La încetarea concediului de maternitate sau a concediului de creștere și îngrijire a copilului în vârstă de până la 2 ani, respectiv 3 ani în cazul copilului cu handicap, salariați/salariații au dreptul de a se întoarce la ultimul loc de muncă sau la un loc de muncă echivalent, având condiții de muncă echivalente și, de asemenea, de a beneficia de orice îmbunătățire a condițiilor de muncă la care ar fi avut dreptul în timpul absenței.

Art. 101

Constituie discriminare bazată pe criteriul de sex orice comportament nedorit, definit drept hărțuire sau hărțuire sexuală, având ca scop sau efect:

- a) de a crea la locul de muncă o atmosferă de intimidare, de ostilitate sau de descurajare pentru persoana afectată;
- b) de a influența negativ situația persoanei angajate în ceea ce privește promovarea profesională, remunerația sau veniturile de orice natură ori accesul la formarea și perfecționarea profesională, în cazul refuzului acesteia de a accepta un comportament nedorit, ce ține de viața sexuală.

CAPITOLUL VIII

ALTE PREVEDERI ÎN LEGĂTURĂ CU DREPTURILE ȘI OBLIGAȚIILE PĂRȚILOR

Art. 102 (1) Ministerul Educației Naționale se obligă să invite delegații desemnați de federațiile sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă să participe la discutarea problemelor de interes profesional, economic, social sau cultural. Aceasta 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 afiliate federațiilor semnatare. Acești reprezentanți sunt desemnați de organizațiile sindicale afiliate, în baza împuternicirilor acordate acestora de federațiile semnatare ale prezentului contract. Procesul verbal încheiat cu aceasta ocazie va consemna și punctele de vedere ale reprezentanților organizațiilor sindicale și va purta, în mod obligatoriu, semnătura acestora.

(2) Înștiințarea organizațiilor sindicale privind întrunirea comisiei de dialog social, comisiei paritare și consiliilor de administrație se face cu cel puțin 72 de ore înaintea ședinței, comunicându-se ordinea de zi și documentele ce vor fi discutate.

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

Art. 104 (1) Pentru participarea la procesul de monitorizare și evaluare a calității sistemului de învățământ, sunt degrevate la nivel național cadre didactice, în echivalentul a maximum 120 de norme/posturi didactice, la propunerea federațiilor sindicale semnatare ale prezentului contract.

(2) Desemnarea cadrelor didactice prevăzute la alin. (1) se face de către Ministerul Educației Naționale și reprezentanții federațiilor sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă, prin ordin al ministrului educației naționale.

31
Conform cu originalul



Art. 105. Unitatea/instituția se obligă să asigure derularea în condiții normale a procesului de învățământ prin suplینirea personalului aflat în concediu fără plată, trimis la cursuri de formare și perfecționare profesională/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.

Art. 106 (1) Unitățile/instituțiile în care își desfășoară activitatea organizații sindicale afiliate la federațiile semnatare ale prezentului contract sunt obligate, în baza hotărârii comisiei paritare, să le puna la dispoziție, cu titlu gratuit, spații și dotări corespunzătoare funcționării acestora.

(2) Ministerul Educației Naționale, inspectoratele școlare și unitățile/instituțiile prevăzute în Anexa nr. 4 recunosc și asigura 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 prevăzute în contractul colectiv de muncă.

Art. 107 (1) Membrii de sindicat, aleși în organele de conducere ale organizațiilor sindicale afiliate la federațiile 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 recunoaste ultimul calificativ obținut anterior rezervării/degrevarii.

(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 poate modifica contractul 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. 108 (1) La cererea organizațiilor sindicale, în baza acordului membrilor de sindicat, inspectoratele școlare 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 afiliate federațiilor semnatare ale prezentului contract.

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

Art. 109. Unitățile/instituțiile recunosc dreptul reprezentanților organizațiilor sindicale afiliate la federațiile 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. 110. Ministerul Educației Naționale și inspectoratele școlare consiliază unitățile de învățământ în vederea accesării de către acestea a fondurilor europene.

Art. 111. Unitățile/instituțiile și organizațiile sindicale afiliate la federațiile sindicale semnatare ale prezentului contract își vor comunica reciproc și în timp util hotărârile proprii privind problemele importante din domeniul relațiilor de muncă.

Art. 112. Federațiile sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă recunosc dreptul unităților/instituțiilor de a stabili, în condițiile legii,

Conform cu originalul



răspunderea disciplinară sau patrimonială a salariaților care se fac vinovați de încălcarea normelor de disciplină a muncii sau care aduc prejudicii unității/instituției.

Art. 113 (1) Ministerul Educației Naționale și federațiile semnatare ale prezentului contract se recunosc drept parteneri de dialog social permanent.

(2) Părțile semnatare ale prezentului contract colectiv și cele semnatare ale contractelor colective de muncă încheiate la nivelul unităților/instituțiilor prevăzute în Anexa nr. 4 se obligă să asigure un climat normal de muncă, cu respectarea prevederilor legate, a contractelor colective de muncă, a regulamentelor interne, precum și a drepturilor și intereselor membrilor de sindicat.

Art. 114 (1) Actul adițional încheiat între Ministerul Educației și Cercetării și Federația Educației Naționale, înregistrat la Ministerul Muncii, Solidarității Sociale și Familiei sub nr. 53001/12.01.1998, devine parte integrantă a prezentului contract.

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

Art. 115 (1) Drepturile prevăzute în prezentul contract colectiv de muncă sunt, în condițiile legii, considerate minime, de la nivelul cărora începe negocierea contractului colectiv de muncă la celelalte niveluri.

(2) Contractele colective de muncă încheiate la nivelul unităților/instituțiilor prevăzute în Anexa nr. 4 pot stabili drepturi și obligații numai în limitele și în condițiile prevăzute de lege.

Art. 116. Drepturile prevăzute în contractele individuale de muncă nu pot fi sub nivelul celor care sunt stabilite prin prezentul contract, în condițiile legii.

Art. 117. În baza prevederilor prezentului contract colectiv de muncă vor începe negocierile în vederea încheierii contractelor colective de muncă la nivelul unităților/instituțiilor prevăzute în Anexa nr. 4.

Art. 118 (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. 119. 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 subiecte de drept.

Art. 120. 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, de Recomandarea UNESCO – OIM privind statutul cadrului didactic.

Art. 121. (1) Ministerul Educației Naționale, inspectoratele școlare și unitățile/instituțiile prevăzute în Anexa nr.4 se obligă să nu înstrăineze patrimonial 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. 122 (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 de 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;

Conform cu originalul



- g) beneficii, altele decât cele de natură salarială, precum și la securitate socială;
- h) organizații sindicale și profesionale, precum și la beneficiile acordate de acestea.

(2) Pentru prevenirea și eliminarea oricărui comportament, definite 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 încalca demnitatea personală a altor angajați prin crearea de medii degradante, de intimidare, de ostilitate, de umilire sau ofensatoare, prin acțiuni de discriminare, astfel cum sunt 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 îi informeze permanent pe angajați, inclusiv prin afisare în locuri vizibile, asupra drepturilor pe care aceștia le au în ceea ce privește respectarea egalității 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 controlul 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 vacanțe; încheierea, suspendarea, modificarea și/sau încetarea raportului juridic de muncă ori de serviciu; stabilirea sau modificarea atribuțiilor din fisa postului; stabilirea remunerației; beneficii, altele decât cele de natură salarială, precum la securitate socială, informare și consiliere profesională, programe de inițiere, calificare, perfecționare, specializare și recalificare profesională; evaluarea performanțelor profesionale individuale; promovarea profesională aplicarea măsurilor disciplinare; dreptul de aderare la sindicat 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 pe baza criteriului de sex, să formuleze sesizări/reclamații către angajator sau împotriva lui, dacă acesta este direct implicat, și să solicite sprijinul organizației sindicale ai cărei membri sunt pentru rezolvarea situației la locul de muncă.

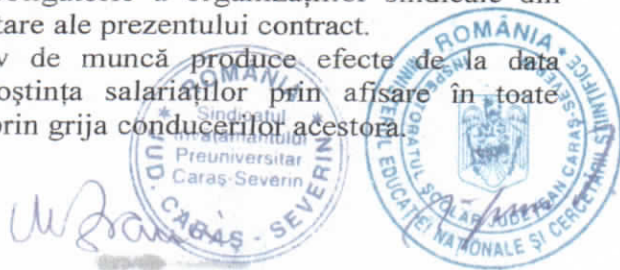
(5) Reprezentanții organizațiilor sindicale afiliate la federațiile semnatare ale prezentului contract din unitățile prevăzute în Anexa nr. 4, cu atribuții pentru asigurarea respectării egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați la locul de muncă, primesc de la persoanele care se consideră discriminate pe baza criteriului de sex, sesizări/reclamații, aplica 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 unei discriminări directe sau indirecte bazate 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. 123. Regulamentul intern se întocmește de către unitatea/instituția prevăzută în Anexa nr. 4 cu consultarea obligatorie a organizațiilor sindicale din unitate/instituție, afiliate la federațiile semnatare ale prezentului contract.

Art. 124. Prezentul contract colectiv de muncă produce efecte de la data înregistrării acestuia și va fi adus la cunoștința salariaților prin afisare în toate unitățile/instituțiile prevăzute în Anexa nr. 4, prin grija conducătorilor acestora.

Confirm cu originalul



Art. 125. În conformitate cu prevederile Legii dialogului social nr. 62/2011, unitățile și instituțiile în care se aplică clauzele negociate prin prezentul contract colectiv de muncă sunt cele prevăzute în Anexa nr. 4.

Art. 126. Ministerul Educației Naționale, inspectoratele școlare și conducerile unităților/instituțiilor prevăzute în Anexa nr. 4 nu vor da curs sesizărilor, plangerilor sau reclamațiilor anonime, conform legii.

PĂRȚILE:

**Unitățile de învățământ prin Inspector Școlar General
Prof.Dr.Nicolae Grindeanu**



Sindicatul Învățământului Preuniversitar CS

PREȘEDINTE

Zvarici Maria



Conform cu originalul

