MINISTERUL MUNCII
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE

Secretar de Stat
Nr.1239CB/03.08.2021

Către: Inspectoratul Școlar Județean Gorj
Sindicatul Liber din Învățământul Tg. Jiu
Uniunea Sindicatelor Libere din Învățământ
Sindicatul Constantin Stanciovici Brănișteanu

Ref: Înregistrare contract colectiv de muncă

Ca urmare a adresei dumneavoastră prin care ne solicitați înregistrarea ***Contractului Colectiv de Muncă la nivel de Grup de Unități de Învățământ Preuniversitar Județul Gorj***, având în vedere prevederile art.138^1 alin.(2) și ale art.143 alin.(1) lit.b), (2) și (4) din Legea nr.62/2011, a dialogului social, republicată, cu modificările și completările ulterioare, precum și ale art.5 alin.(2) coroborat cu prevederile Anexei nr.3 din Contractul Colectiv de Muncă Unic la nivel de sector de activitate Învățământ Preuniversitar înregistrat la Ministerul Muncii și Protecției Sociale cu nr. 651/DDS/28.04.2021, vă comunicăm că înregistrarea acestui contract colectiv de muncă a fost operată sub numărul **983** din data de **03.08.2021.**

Cu deosebită considerație,

Cătălin BOBOC

Secretar de Stat

[redacted]

Str.Dem.I.Dobrescu, nr.2-4, Sector 1, București
Tel.: +4(0) 213 136 267
E-mail: relatiicupublicul@mmuncii.gov.ro
www.mmuncii.gov.ro
Conform prevederilor Regulamentului (UE) 2016/679 al Parlamentului European și al Consiliului din 27 aprilie 2016 privind protecția persoanelor fizice în ceea ce privește prelucrarea datelor cu caracter personal și privind libera circulație a acestor date și de abrogare a Directivei 95/46/CE (Regulamentul general privind protecția datelor), informațiile referitoare la datele cu caracter personal cuprinse în acest document sunt confidențiale. Acestea sunt destinate exclusiv persoanei/persoanelor menționate ca destinatar/destinatari și altor persoane autorizate să-l primească. Dacă ați primit acest document în mod eronat, vă adresăm rugămintea de a returna documentul primit, expeditorului

INSPECTORATUL ŞCOLAR JUDEȚEAN GORJ (I.S.J. GORJ)

TG-JIU, STR. VICTORIEI NR. 132-134

TEL. 0253-227177, FAX 0253-227450, E-MAIL : isjgorj@yahoo.com

Nr. 12848/14.07.2021

SINDICATUL LIBER DIN ÎNVĂȚĂMÂNT TG.JIU (S.L.I. TG-JIU)

TG-JIU, STR. UNIRII, NR. 27, JUD. GORJ

TEL-FAX:0253-213998, E-MAIL : sli tgjiu@yahoo.com

NR. 299/14.07.2021

UNIUNEA SINDICATELOR LIBERE DIN ÎNVĂȚĂMÂNT (U.S.L.I.GORJ)

TG.JIU, STR. VICTORIEI, NR. 132-134

TEL-FAX: 0253-213944, E-MAIL: usligorj@yahoo.com

Nr. 234/14.07.2021

SINDICATUL CONSTANTIN STANCIOVICI BRANISTEANU

TG.JIU, STR. 1 DECEMBRIE 1918, NR.106

NR. 41/14.07 2021

CĂTRE,

MINISTERUL MUNCII ȘI JUSTIȚIEI SOCIALE

Urmare a negocierii şi semnării **Contractului Colectiv de Muncă la nivelul grupurilor de unități** de învățământ din județul Gorj în baza art. 143, b) din Legea 62/2011, vă solicităm înregistrarea acestuia, conform documentelor depuse la dosar şi prevăzute la art. 146, din L.62/2011.

Anexăm la prezenta următoarele documente:

- Contractul Colectiv de Muncă, în original;
- Dovada convocării părților pentru negociere;
- Împuternicirile scrise pentru reprezentanții desemnați în vederea negocierii şi

semnării CCM ;

- Dovada de reprezentativitate a S.L.I. Tg-Jiu si U.S.L.I. Gorj (pronunțată de Judecătoria Tg-Jiu în dosarul nr. 5935/318/2016);
- Procesele-verbale ale negocierii;
- Lista cu unitățile de învățământ cărora li se aplică CCM.

INSPECTOR ŞCOLAR GENERAL AL I.S.J. GORJ
Prof. ELENA DANA CONSTANTINESCU

[redacted]

PREŞEDINTE SLI TG.JIU,
PROF. CAMELIA-SIMONA URLUESCU

[redacted]

PREŞEDINTE USLI GORJ,
PROF. CONSTANTIN HUICĂ

[redacted]

PREŞEDINTE SINDICAT C.S. BRANISTEANU
PROF. ELENA ALBICI

[redacted]

M.M.P.S. - D.D.S.
Nr. 983
Data 05.08.2021

CONTRACT COLECTIV DE MUNCA LA NIVEL DE GRUP DE UNITATI DE INVATAMANT PREUNIVERSITAR, JUDETUL GORJ

În temeiul drepturilor garantate de Constituţia României, al *art. 128* şi *art. 137-139* din Legea dialogului social *nr. 62/2011*, republicată, cu modificările şi completările ulterioare, denumită în continuare Legea nr. 62/2011, şi 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,la nivel de grup de unităţi învăţământ preuniversitar judeţul Gorj, denumit în continuare C.C.M., între:

1. **INSPECTORATUL ŞCOLAR JUDEŢEAN GORJ;**
2. **UNIUNEA SINDICATELOR LIBERE DIN ÎNVĂŢĂMÂNT GORJ;**
3. **SINDICATUL LIBER DIN ÎNVĂŢĂMÂNT TG-JIU;**
4. **SINDICATUL „CONSTANTIN STANCIOVICI BRĂNIŞTEANU" TG-JIU**

CAPITOLUL I
Dispoziţii generale

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

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

- Inspectoratul Şcolar Judeţean Gorj, reprezentat prin inspector şcolar general;
- Unităţile de învăţământ preuniversitar, reprezentate prin directori;
- Alte instituţii şi unităţi conexe învăţământului preuniversitar, subordonate Inspectoratului Şcolar Judeţean Gorj, reprezentate prin directori.

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

- Unităţile de învăţământ preuniversitar;
- Inspectoratul Scolar Judetean Gorj,
- alte instituţii şi unităţi conexe învăţământului preuniversitar, subordonate acestora.

(3) Termenul salariat desemnează persoana fizică ce prestează muncă pentru şi sub autoritatea unuia dintre angajatorii prevăzuţi la alin. (1), în schimbul unei remuneraţii denumite salariu, în baza unui contract individual de muncă, încheiat pe perioadă nedeterminată/determinată.

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

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

(3) Părţile contractante garantează aplicarea clauzelor prezentului C.C.M. pentru membrii sindicatelor afiliate la organizaţii sindicale semnatare ale acestuia.

Art. 4. - (1) Părţile se obligă ca, în perioada de aplicare a prezentului contract colectiv de muncă, să nu iniţieze şi să nu susţină promovarea unor acte normative sau a altor dispoziţii care ar conduce la diminuarea drepturilor ce decurg din legislaţia specifică învăţământului, în

vigoare la data înregistrării contractului, precum şi din prezentul, fără consultarea sindicatelor semnatare ale prezentului contract.

(2) Inspectoratul Şcolar Judeţean Gorj se obligă să nu iniţieze niciun act normativ şi/sau act administrativ cu caracter normativ care priveşte relaţiile de muncă şi sistemul naţional de învăţământ, fără discutarea acestora în cadrul comisiilor tehnice create la nivel de inspectorat, din care fac parte şi reprezentanţii organizaţiilor sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv, urmată de consultarea acestora în cadrul comisiei paritare.

(3) Eventualele completări ale prezentului C.C.M. vor face obiectul unor noi negocieri.

Art. 5. - (1) Prezentul contract colectiv de muncă produce efecte pentru toţi membrii de sindicat, afiliati la sindicatele semnatare.

(2) Negocierea contractului colectiv de muncă la nivelul unităţilor şi instituţilor de învăţământ din judeţul Gorj, se face de către sindicatele împuternicite de organizaţiile judeţene, semnatare ale prezentului contract.

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

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

(3) Interpretarea clauzelor contractului se face prin consens. Dacă nu se realizează consensul, clauza se interpretează în sensul favorabil salariaţilor.

Art. 7. -(1) Drepturile şi obligaţiile personalului din învăţământ sunt reglementate prin Legea educaţiei naţionale nr. 1/2011, cu modificările şi completările ulterioare, precum şi prin orice alte acte normative şi/sau administrative cu caracter normativ aplicabile în materie.

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

Art. 8. -(1) Părţile convin să sărbătorească pe 5 Iunie - Ziua Învăţătorului, organizând împreună, în timpul programului de lucru, manifestări specifice, dedicate acestor evenimente.

(2) În perioada desfăşurării acestor manifestări specifice nu se vor presta activităţile prevăzute în fişa postului a fiecărui salariat din învăţământ.

(3) Comisiile paritare de la fiecare nivel vor stabili, cu cel puţin 30 de zile înainte de evenimentul prevăzut la alin. (1), modul de desfăşurare a manifestărilor ocazionate de acesta.

CAPITOLUL II

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

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

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

Art. 10. - (1) Clauzele prezentului contract colectiv de muncă pot fi modificate pe parcursul executării lui, ori de câte ori convin toate părţile semnatare, în conformitate cu prevederile art. 149 din Legea dialogului social nr. 62/2011, republicată.

(2) Fiecare sindicat semnatar poate cere modificarea prezentului contract numai cu acordul scris al celorlalte organizaţii sindicale .

(3) Cererea de modificare se aduce la cunoştinţă Inspectoratului Şcolar Judeţean Gorj, în scris, cu cel puţin 30 de zile înainte de data propusă pentru începerea negocierii. În termen de 5 zile de la primirea cererii sindicatelor semnatare ale prezentului contract, Inspectoratul Şcolar Judeţean Gorj îşi exprimă acordul scris privind modificarea clauzelor contractului.

(4) În perioada de depunere a cererii de modificare şi pe perioada negocierilor în vederea modificării contractului, Inspectoratul Şcolar Judeţean Gorj se obligă să nu iniţieze şi să nu emită acte normative şi/sau administrative cu caracter normativ care să încalce prevederile prezentului contract colectiv de muncă, precum şi să nu efectueze concedieri colective sau individuale din motive neimputabile salariaţilor. Sindicatele semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă se obligă să nu declanşeze conflicte colective de muncă, conform Legii nr. 62/2011, republicate.

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

Art. 11. - Aplicarea contractului colectiv de muncă poate fi suspendată prin acordul de voinţă al părţilor sau în caz de forţă majoră.

Art. 12. - Prezentul contract colectiv de muncă încetează:

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

Art. 13. -(1) Pentru rezolvarea problemelor care apar în aplicarea prevederilor prezentului contract colectiv de muncă, în termen de 30 de zile de la intrarea în vigoare a prezentului contract, se constituie comisii paritare la toate nivelurile - Inspectoratul şcolar, unităţile şi instituţile prevăzute în Anexa nr. 3 - care sunt împuternicite să interpreteze prevederile contractelor colective de muncă, în funcţie de condiţiile concrete, la solicitarea oricăreia dintre părţi. În situaţia în care angajatorul nu procedează la constituirea comisiei paritare în termenul de 30 de zile, iniţiativa constituirii aparţine organizaţiei/organizaţiilor sindicale, angajatorul fiind obligat să dea curs solicitării acesteia/acestora în termen de 5 zile de la înregistrare.

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

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

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

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

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

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

[redacted]

CAPITOLUL III

Timpul de muncă şi timpul de odihnă

Art. 15. -(1) Durata normală a timpului de muncă este, de regulă, de 8 ore/zi, 40 ore/săptămână. La opţiunea salariatului, repartizarea timpului de muncă poate fi inegală, în funcţie de specificul muncii prestate.

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

(3) În unităţile de învăţământ, evidenţa activităţii desfăşurate de cadrele didactice se ţine prin intermediul unei singure condici de prezenţă, pentru norma didactică de predare-învăţare-evaluare şi de instruire practică şi de evaluare curentă a preşcolarilor şi a elevilor în clasă prevăzută de art. 262 alin. (1) lit. a) din Legea educaţiei naţionale nr. 1/2011, cu modificările şi completările ulterioare. Activităţile prevăzute la art.262 alin. (1) lit. b-d din Legea nr. 1/2011 se pot desfăşura şi în afara locului de muncă (biblioteci, centre de informare şi documentare, CCD, domiciliu etc.) fără a fi consemnate.

(4) În învăţământul primar, orele de educaţie fizică, ce nu sunt predate de profesori cu studii superioare de specialitate pot fi predate de învăţătorul/institutorul/profesorul pentru învăţământ primar al clasei şi sunt remunerate în sistem de plata cu ora, ca personal calificat sau necalificat, în funcţie de condiţiile de studii ale acestuia.

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

Art. 16. -(1) Normativele de încadrare pentru personalul didactic auxiliar şi nedidactic din învăţământul preuniversitar se stabilesc, în termen de 60 de zile de la intrarea în vigoare a prezentului contract, de către Ministerul Educaţiei, după consultarea obligatorie a federaţiilor sindicale semnatare.

(2) Normativele de personal nu pot fi modificate ca urmare a reorganizării activităţii, decât cu acordul federaţiilor sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă.

(3) Pe baza acestor normative, calculul numărului de posturi se stabileşte pe unităţi/instituţii prevăzute în Anexa nr. 3, de către Inspectoratul Şcolar, ca medie pe judeţ, iar posturile se distribuie în funcţie de volumul şi de complexitatea activităţii acestora, după consultarea organizaţiilor sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă.

Art. 17. - Părţile semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă stabilesc în detaliu normativele de încadrare pentru personalul din unităţile de învăţământ special, în termen de 60 de zile de la înregistrarea acestuia la Ministerul Muncii şi Justiţiei Sociale.

Art. 18. - (1) În funcţie de condiţii, în unităţile şi instituţiile prevăzute în Anexa nr. 3, comisiile paritare de la nivelul acestora convin asupra unui program flexibil de lucru, precum şi asupra modalităţilor concrete de aplicare a acestuia.

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

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

(4) În situaţii temeinic motivate, dovedite cu documente justificative, salariaţii au dreptul de a beneficia de modificări de la programul de lucru stabilit. Prin documente justificative se înțelege orice document emis de o autoritate publică sau de o persoană juridică de drept privat, în exercitarea atribuțiilor care îi revin, pe baza căruia se face dovada imposibilității respectării, de către salariat, a programului de lucru al unității/instituției prevăzute în Anexa nr. 3.

(5)Liderii organizaţiilor sindicale din unităţile/instituţiile prevăzute în Anexa nr. 3, semnatare ale prezentului contract, precum şi membrii aleşi în organizaţii de conducere la nivel de judeţ sunt scutiţi, la solicitarea acestora, de unele servicii, precum: tutoriat, serviciul pe şcoală, serviciul la cantină, recensământul populaţiei şcolare şi alte activităţi extraşcolare. Aceştia beneficiază şi de o zi liberă plătită pentru activităţi sindicale în baza solicitării organizaţiei sindicale judeţene, la convocarea acesteia.

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

(7) Conform prevederilor articolului 96 din Legea 1/2011, preşedintele Consiliului de Administraţie al Inspectoratului Şcolar Judeţean Gorj, precun şi al unităţilor prevăzute în anexa 3 are obligaţia de a convoca reprezentanţii organizaţilor sindicale semnatare ale C.C.M./ liderii din unitatea de învăţământ la toate şedinţele Consiliului de Administraţie cu cel puţin 48 ore înainte. Punctul de vedere al liderului de sindicat se consemnează în procesul verbal al şedinţei. Atunci când şedinţa Consiliului de administraţie se desfăşoară în vacanţele şcolare sau sărbători legale ziua respectivă se consideră zi de activitate în şcoală.

Art. 19. - Angajatorul este obligat ca, în măsura în care este posibil, să ia în considerare cererile salariaţilor angajaţi cu fracţie de normă/post de a fi încadraţi cu normă/post întreagă/întreg, în cazul în care apare această oportunitate.

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

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

(3) Pentru prevenirea sau înlăturarea efectelor unor calamităţi naturale ori a altor cazuri de forţă majoră, salariaţii au obligaţia de a presta muncă suplimentară, la solicitarea angajatorului.

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

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

Art. 21. - (1) Personalului didactic de predare ce desfăşoară alte activităţi decât cele care fac parte din norma de predare – învăţare - evaluare şi de instruire practică şi de evaluare curentă i se aplică, în condiţiile legii, în mod corespunzător, prevederile art. 20 din prezentul contract.

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

Art. 22. - (1) Salariaţii care efectuează cel puţin 3 ore de muncă de noapte beneficiază, în condiţiile legii, de un spor la salariu de 25% din salariul de bază.

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

(3) Salariaţii care urmează să desfăşoare cel puţin 3 ore de muncă de noapte sunt supuşi unui examen medical gratuit înainte de începerea activităţii şi, după aceea, periodic, conform legislaţiei în vigoare şi Regulamentului elaborat de Ministerul Educaţiei cu consultarea federaţiilor sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă. Ministerul Educaţiei Naţionale 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). Pentru unitățile de învățământ preuniversitare de stat, unitățile de învățământ special și CJRAE fondurile sunt asigurate de către consilile locale/județene, după caz, din finanțarea complementară, iar pentru unitățile/instituțiile din subordinea Ministerului Educației, fondurile se asigură de către acestea.

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

Art. 23. - (1) Personalul didactic auxiliar şi 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 stabileşte prin regulamentul intern.

Art. 24. -(1)Salariaţii care renunţă la concediul legal pentru creşterea copilului în vârstă de până la 1 an, 2 ani, respectiv 3 ani beneficiază de reducerea duratei normale de lucru cu 2 ore/zi potrivit legii, fără ca aceasta să le afecteze salariile de bază şi vechimea în învăţământ/în muncă.

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

Art. 25. - (1) Salariaţii 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 şi vechimea integrală în învăţământ/muncă.

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

a) în continuarea concediului pentru creșterea și îngrijirea copilului până la 3 ani;

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

Pe durata concediului pentru îngrijirea copilului cu dizabilități până la vârsta de 7 ani, salariatului cadru didactic i se suspendă contractul individual de muncă în conformitate cu dispozițiile art. 51 alin. (1) lit. b) din Codul muncii, republicat, cu modificările și completările ulterioare și i se rezervă postul/catedra pe durata suspendării.

(3) Salariații care beneficiază de concediul și indemnizația pentru îngrijirea copilului cu afecțiuni grave până la împlinirea vârstei de 16 ani prevăzut de art. 26 alin. (11) din OUG nr. 158/2005, cu modificările și completările ulterioare, beneficiază de rezervarea postului/catedrei, pe durata acestui concediu.

(4) Salariații care au în întreținere un copil cu dizabilitate (gravă sau accentuată) și care se ocupă efectiv de îngrijirea acestuia, beneficiază de program de lucru redus la 4 ore până la înplinirea de către copil a vârstei de 18 ani, la solicitarea salariatului, precum și de celălalte drepturi prevăzute de art.32 din Ordonanța de urgentă nr. 111/2010 privind concediul de odihnă și indemnizație lumară pentru creșterea copiilor, cu modificările și completarile ulterioare.

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

Art. 26. - (1) Angajatorii au obligaţia de a acorda salariatelor gravide dispensă pentru consultaţii prenatale în limita a maxim 16 ore pe lună, fără a le fi afectate drepturile salariale.

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

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

Art. 27. (1) Salariatele, începând cu luna a V-a de sarcină, precum şi cele care alăptează nu vor fi repartizate la munca de noapte, nu vor fi chemate la ore suplimentare, nu vor fi delegate,

[redacted]

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

Conform articolului 27 al. 3 din Metodologia cadru privind mobilitatea personalului didactic de predare din învăţământul preuniversitar aprobată prin Ordinul nr. 5460/2018. În situaţia în care la nivelul unei unități școlare există post/catedră care face obiectul restrângerii de activitate și unul sau mai multe cadre didactice se află în situaţia prevăzută la art. 27 al. 1, cadrul didactic cu punctajul cel mai mic este detaşat pe catedra celui aflat în concediu pentru creşterea copilului, iar restrângerea este amânată până la revenirea pe post, cu aprobarea Comisiei Paritare la nivelul Inspectoratului Școlar Județean Gorj

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

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

Art. 28. - (1) Salariaţii au dreptul, între 2 zile de muncă, la un repaus care nu poate fi mai mic de 12 ore consecutive.

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

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

(4) Sunt zile nelucrătoare:

- zilele de repaus săptămânal;
- 1, 2 și 3 ianuarie;
- 24 ianuarie - Ziua Unirii Principatelor Române;
- Vinerea Mare, ultima zi de vineri înaintea Paștelui;
- prima, a doua zi și a treia zi de Paști;
- 1 Mai;
- 1 Iunie;
- 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, 26 și 27 decembrie;
- o zi, cu ocazia zilei de naștere, acordată în timpul primei vacanțe școlare.
- două zile lucrătoare, pentru fiecare dintre cele 3 sărbători religioase anuale, declarate astfel de cultele religioase legale, altele decât cele creştine, pentru persoanele aparţinând acestor culte.

(5) Pentru salariații care aparțin de un cult religios legal, creștin, zilele libere pentru Vinerea Mare - ultima zi de vineri înaintea Paștelui, prima și a doua zi de Paști, prima și a doua zi de

Rusalii se acordă în funcție de data la care sunt celebrate de acel cult. Salariații care au beneficiat de zilele libere pentru Vinerea Mare - ultima zi de vineri înaintea Paștelui, prima și a doua zi de Paști, prima și a doua zi de Rusalii, atât la datele stabilite pentru cultul religios legal, creștin, de care aparțin, cât și pentru alt cult creștin vor recupera zilele libere suplimentare pe baza unui program stabilit de angajator.

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

(7) Personalul din învățământ care participă la organizarea și desfășurarea olimpiadelor și concursurilor școlare, din calendarul Ministerului Educației, indiferent de etapă/fază, derulate în zilele de repaos săptămânal/sărbătoare legală, beneficiază de 2 zile libere plătite pentru fiecare zi lucrată. Procedura de acordare a acestor zile se stabilește de către comisia paritară de la nivelul unității/instituției angajatoare a salariatului implicat în aceste activități, prevăzute în Anexa nr. 3.

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

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

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

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

(2) Perioada de efectuare a concediului de odihnă pentru fiecare salariat se stabileşte de către consiliul de administraţie al unităţii/instituţiei prevăzute în Anexa nr. 3, împreună cu reprezentantul organizaţiei sindicale, afiliate la una dintre federaţiile sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă, al cărei membru este salariatul, în funcţie de interesul învăţământului şi al celui în cauză, în primele două luni ale anului şcolar. La programarea concediilor de odihnă ale salariaţilor, se va ţine seama şi de specificul activităţii celuilalt soţ.

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

(4) Indemnizaţia de concediu de odihnă nu poate fi mai mică decât salariul de bază, sumele compensatorii, indemnizaţiile şi sporurile cu caracter permanent - inclusiv cele care nu sunt incluse în salariul de bază - pentru perioada respectivă. Aceasta reprezintă media zilnică a drepturilor salariale mai sus menţionate, corespunzătoare fiecărei luni calendaristice în care se efectuează concediul de odihnă, multiplicată cu numărul zilelor de concediu şi se acordă salariatului cu cel puţin 5 zile înainte de plecarea în concediul de odihnă.

(5) Personalul de conducere de îndrumare și control, personalul didactic auxiliar şi nedidactic beneficiază de un concediu de odihnă suplimentar de 5-10 zile lucrătoare. Durata exactă a concediului suplimentar se stabileşte în comisia paritară de la nivelul inspectoratului școlar pentru personalul de conducere de îndrumare și control și la nivelul unității de învățământ, pentru personalul didactic auxiliar și nedidactic.

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

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

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

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

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

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

Art. 30. -(1) Salariaţii au dreptul la zile libere plătite în cazul unor evenimente familiale deosebite sau în alte situaţii, după cum urmează:

a) căsătoria salariatului - 5 zile lucrătoare;
b) naşterea unui copil - 5 zile lucrătoare + 10 zile lucrătoare dacă a urmat un curs de puericultură (concediu paternal);
c) căsătoria unui copil - 3 zile lucrătoare;
d) decesul soţului/soţiei, copilului, părinţilor, bunicilor, fraţilor, surorilor salariatului sau al soţiei/soţului acestora, precum şi a altor persoane aflate în întreţinere - 5 zile lucrătoare;
e) schimbarea locului de muncă cu schimbarea domiciliului/ reşedinţei - 5 zile lucrătoare;
f) decesul socrilor salariatului - 5 zile lucrătoare;
g) schimbarea domiciliului - 3 zile lucrătoare;
h) îngrijirea sănătăţii copilului - 1 zi lucrătoare (pentru familiile cu 1 copil sau 2 copii), respectiv 2 zile lucrătoare (pentru familiile cu 3 sau mai mulţi copii).

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

(3) Personalul din învăţământ beneficiază, pentru rezolvarea unor situaţii personale deosebite, dovedite cu documente justificative, de maxim 5 zile libere plătite/an şcolar, pe bază de învoire colegială. Salariatul care solicită acordarea acestor zile libere plătite are obligaţia de a-şi asigura suplinirea cu personal calificat, în specialitate/altă specialitate, care nu va fi remunerat. Cererea de învoire colegială se depune la registratura unităţii/instituţiei, cu indicarea numelui şi prenumelui persoanei care asigură suplinirea pe perioada învoirii. Cererea se soluţionează în maximum 24 de ore.

(4) Ziua/zilele liberă/libere prevăzută/prevăzute la alin. (1) lit. h) se acordă la cererea unuia dintre părinţi/reprezentanţi 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 puţin 15 zile lucrătoare înainte de vizita la medic şi este însoţită de o declaraţie pe propria răspundere că în anul respectiv celălalt părinte sau reprezentant legal nu a solicitat ziua/zilele lucrătoare liberă/libere şi nici nu o/le va solicita. În situaţia producerii unui eveniment medical neprevăzut părintele are obligaţia de a prezenta actele medicale doveditoare în termen de 3 zile lucrătoare de la data producerii evenimentului.

(5) Personalul care asigură suplinirea salariaţilor prevăzuţi la alin. (1) este remunerat corespunzător.

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

(7) În situaţiile în care un cadru didactic nu poate presta orele de predare-învăţare-evaluare din motive de incapacitate temporară de muncă, orele respective sunt suplinite de alte cadre didactice. Directorul unităţii de învăţământ are obligaţia să emită decizii de încadrare în regim de plata cu ora pentru cadrele didactice suplinitoare şi să încheie cu acestea contracte individuale de muncă în regim de plata cu ora, salarizarea realizându-se pentru întreaga activitate suplinită.

Art. 31. -(1) Pentru rezolvarea unor situaţii personale, salariaţii au dreptul la concedii fără plată, a căror durată însumată nu poate depăşi 30 de zile lucrătoare pe an calendaristic; aceste concedii nu afectează vechimea în învăţământ.

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

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

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

(5) Concediul prevăzut la alin. (4) poate fi acordat şi anterior împlinirii a 10 ani de vechime. Personalul didactic titular cu peste 10 ani vechime în învăţământ, care nu şi-a valorificat acest drept, poate beneficia de concediul fără plată şi cumulat, în doi ani şcolari, în baza unei declaraţii 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 puţin o lună din perioada totală a concediului pentru creşterea copilului, în conformitate cu dispoziţiile art. 11 lit. a) din Ordonanţa de urgenţă a Guvernului nr. 111/2010 privind concediul şi indemnizaţia lunară pentru creşterea copiilor, cu modificările şi completările ulterioare. De acest drept beneficiază şi mama, în situaţia în care tatăl este beneficiarul concediului pentru creşterea copilului.

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

CAPITOLUL IV
Salarizarea şi alte drepturi salariale

Art. 33. - (1) În scopul salarizării şi acordării celorlalte drepturi băneşti prevăzute de legislaţia în vigoare şi de prezentul contract colectiv de muncă, părţile contractante vor stabili fondurile şi vor identifica sursele de finanţare, înainte de adoptarea legii bugetului de stat, precum şi în vederea modificării ulterioare a acesteia.

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

(3) Ministerul Educaţiei se obligă să întreprindă demersurile necesare pentru salarizarea la timp a întregului personal din toate unităţile şi instituţiile aflate în subordinea sa.

(4) Ministerul Educaţiei şi inspectoratele şcolare pot verifica, potrivit competenţelor, modul în care fiecare unitate/instituţie prevăzută în Anexa nr.3 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 condiţiile legii.

Art. 34. -(1) Personalul din învăţământ beneficiază, conform prevederilor legale în vigoare, şi de următoarele drepturi:

a) decontarea cheltuielilor de transport la şi de la locul de muncă, pentru personalul didactic şi didactic auxiliar care are domiciliul sau reşedinţa în afara localităţii unde se află sediul unităţii/instituţiei prevăzute în Anexa nr. 3;
b) o indemnizaţie de instalare;
c) în caz de deces al unui membru de familie, se acordă un ajutor de deces conform legii anuale a bugetului asigurărilor sociale de stat;
d) tichete de creşă;
e) indemnizaţie de hrană;
f) vouchere de vacanţă.

(2) Unităţile/instituţiile prevăzute în Anexa nr. 3 sunt obligate să calculeze şi să transmită ordonatorilor principali de credite şi inspectoratelor şcolare sumele necesare pentru plata drepturilor salariale stabilite prin hotărâri judecătoreşti definitive, potrivit legii.

(3) Angajatorii care, din vina lor, nu acordă salariaţilor drepturile prevăzute la alin. (1) şi (2) pot fi sancţionaţi disciplinar, conform legii.

Art. 35. - Personalul didactic auxiliar şi nedidactic va fi promovat la următoarea treaptă profesională/grad profesional prin examen, conform legii.

Art. 36. Părtile contractante convin ca personalul din învățământ să beneficieze de o *DIPLOMĂ DE FIDELITATE*, pentru întreaga activitate desfăşurată în învățământ, cu mențiuni personalizate, înmânată salariaților care se pensionează în prezența colectivului din unitate/instituție.

Art. 37. -(1) Drepturile băneşti cuvenite salariaţilor se plătesc lunar, până la data de 14 a lunii în curs, pentru luna precedentă, înaintea oricăror alte obligaţii ale unităţilor/instituţiilor prevăzute în Anexa nr. 3 la prezentul contract.

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

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

(4) Persoanele care se fac vinovate de întârzierea plăţii drepturilor băneşti cu mai mult de 3 zile lucrătoare, precum şi cele care refuză să calculeze sumele stabilite prin hotărâri judecătoreşti definitive răspund disciplinar potrivit legislaţiei în vigoare.

(5) Ministerul Educaţiei. inspectoratele şcolare, unităţile administraţiei publice locale şi unităţile/instituţiile prevăzute în Anexa nr. 3, în condiţiile legii, depun toate diligenţele necesare pentru plata la timp a salariilor. De asemenea, urmăresc modul în care se derulează execuţia bugetară pentru unităţile/instituţiile subordonate, potrivit competenţelor legale, în funcţie de categoriile de cheltuieli pe care le finanţează.

Art. 38. - Neacordarea, cu vinovăţie, de către conducătorii unităţilor/instituţiilor prevăzute în Anexa nr. 3 a drepturilor reglementate de prezentul contract colectiv de muncă reprezintă abatere disciplinară.

CAPITOLUL V
Sănătatea şi securitatea în muncă

Art. 39. -(1) Părţile se obligă ca, în termen de 60 de zile de la înregistrarea prezentului contract, să realizeze un program concret de măsuri pentru aplicarea riguroasă a sistemului instituţionalizat prin legislaţia în vigoare, în scopul ameliorării permanente a condiţiilor de muncă.

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

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

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

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

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

Art. 40. -(1) Locurile de muncă se clasifică în locuri de muncă cu condiţii normale, deosebite şi speciale, conform Legii nr. 263/2010 privind sistemul unitar de pensii publice, cu modificările şi completările ulterioare.

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

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

Art. 41. -(1) Unităţile/instituţiile prevăzute în anexa nr. 3 împreună cu organizaţiile sindicale afiliate la federaţiile sindicale semnatare ale prezentului contract vor nominaliza locurile de muncă, în vederea încadrării acestora în locuri de muncă cu condiţii deosebite sau speciale, în condiţiile legii.

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

(3) Unităţile/instituţiile prevăzute în Anexa nr. 3 au obligaţia de a depune la casa teritorială de pensii avizul inspectoratului teritorial de muncă prin care se dovedeşte încadrarea locurilor de muncă în condiţii deosebite şi lista cuprinzând categoriile profesionale care lucrează în aceste locuri de muncă. Costul activităţii legate de obţinerea avizului inspectoratului teritorial de muncă se suportă de către angajator.

(4) Nominalizarea salariaţilor care îşi desfăşoară activitatea în locuri de muncă în condiţii deosebite se face de către unitatea/instituţia prevăzută în Anexa nr. 3 împreună cu organizaţiile sindicale afiliate la federaţiile sindicale semnatare ale prezentului contract.

(5) Unităţile/instituţiile prevăzute în Anexa nr. 3 sunt obligate să supună controlului medical periodic persoanele care îşi desfăşoară activitatea în condiţii deosebite, asigurând fondurile necesare pentru efectuarea acestuia.

(6) Încadrarea persoanelor în locuri de muncă în condiţii speciale se realizează cu îndeplinirea tuturor criteriilor menţionate în Hotărârea Guvernului nr.924/2017 pentru stabilirea procedurii de reevaluare a locurilor de muncă în condiţii sepciale, reevaluate potrivit prevederilor art. 30, alin. (2) din Legea 263/2010 privind sistemul unitare de pensii publice.

Art. 42. - Pentru prestarea activităţii în locuri de muncă cu condiţii grele, periculoase, nocive, penibile sau altele asemenea, salariaţii beneficiază, după caz, în condiţiile legii, de: sporuri la salariul de bază, durată redusă a timpului de lucru, alimentaţie specifică, concedii suplimentare, reducerea vârstei de pensionare, echipamente şi materiale de protecţie gratuite.

Art. 43. -(1) Unităţile/instituţiile prevăzute în Anexa nr. 3 vor asigura, pe cheltuiala lor, echipamente de protecţie, instruirea şi testarea salariaţilor cu privire la normele de sănătate şi securitate a muncii. În acest scop, conducerile unităţilor/instituţiilor prevăzute în Anexa nr.3 vor prevedea în proiectele de buget sumele necesare pentru achiziţionarea echipamentelor de protecţie şi vor solicita ordonatorilor principali de credite alocarea la timp a fondurilor necesare.

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

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

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

Art. 44. -(1) La nivelul fiecărei unităţi/instituţii prevăzute în Anexa nr. 3 se constituie comitetul de securitate şi sănătate în muncă, cu scopul de a asigura implicarea salariaţilor în elaborarea şi aplicarea deciziilor în domeniul sănătăţii şi securităţii în muncă. Modalitatea de constituire a acestuia şi timpul de muncă afectat activităţii în comitetele de securitate şi sănătate în muncă - considerat timp efectiv lucrat - vor fi prevăzute în contractele colective de muncă încheiate la nivelul unităţilor/instituţiilor prevăzute în Anexa nr. 3 la prezentul contract.

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

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

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

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

(6) Unitatea/instituţia are obligaţia să asigure toţi salariaţii pentru risc de accidente de muncă şi boli profesionale, în condiţiile legii.

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

- amenajarea ergonomică a locului de muncă;
- asigurarea condiţiilor de mediu - iluminat, microclimat în limitele indicilor de confort termic prevăzuţi de lege, aerisire, umiditate, zgomot, igienizare periodică, reparaţii - în spaţiile în care se desfăşoară procesul instructiv-educativ, birouri etc.;
- dotarea treptată a spaţiilor de învăţământ cu mijloace moderne de predare: calculator, videoproiector, aparatură audio-video, table şi mijloace de scris nepoluante/ecologice etc.;
- asigurarea materialelor necesare personalului didactic, în vederea desfăşurării în bune condiţii a procesului instructiv- educativ;
- amenajarea anexelor sociale ale locurilor de muncă: săli de studiu, cancelarii, cantine, vestiare, grupuri sanitare, săli de repaus etc.;
- diminuarea treptată, până la eliminare, a emisiilor poluante.

(2) Măsurile concrete în sensul prevederilor de mai sus se vor stabili de către unităţile/instituţiile prevăzute în Anexa nr. 3 şi organizaţiile sindicale semnatare ale prezentului contract, împreună cu autorităţile administraţiei publice locale.

Art. 46. - La începutul fiecărui an şcolar, inspectoratele şcolare prezintă, în condiţiile legii, în cadrul comisiei paritare, raportul privind starea învăţământului preuniversitar.

Art. 47. -(1) Unităţile/instituţiile prevăzute în Anexa nr. 3 vor organiza la încadrarea în muncă şi ori de câte ori este nevoie examinarea medicală a salariaţilor, în scopul de a constata dacă aceştia sunt apţi pentru prestarea activităţii. Examinarea medicală este gratuită pentru salariaţi, unităţile/instituţiile asigurând prin buget fondurile necesare pentru efectuarea examenului medical.

(2) Pentru salariaţii din unităţile preuniversitar de stat, unitățile de invățământ special şi CJRAE fondurile necesare pentru efectuarea examinărilor medicale obligatorii sunt asigurate de către consilile locale/județene, după caz, din finanțarea complementară. Pentru salariații din unitățile/instituțiile din subordinea Ministerului Educației, fondurile se asigură de către acesta.

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

(4) Unitățile/instituţiile prevăzute în Anexa nr. 3 sunt obligate să asigure fondurile şi condiţiile efectuării tuturor serviciilor medicale profilactice necesare pentru supravegherea sănătăţii salariaţilor, aceştia nefiind implicaţi în niciun fel în costurile aferente acestor servicii.

(5) Personalul din învăţământ (membrii de sindicat) beneficiază în mod gratuit de asistenţă medicală în cabinetele medicale şi psihologice şcolare, precum şi în policlinici şi unităţi spitaliceşti stabilite prin protocol încheiat, cu consultarea federaţiilor sindicale semnatare, între Ministerul Educaţiei şi Ministerul Sănătăţii, în termen de 60 de zile de la înregistrarea prezentului contract. Analizele medicale se vor realiza gratuit, în baza trimiterii medicului de familie, în policlinicile şi unităţile spitaliceşti menţionate în Protocol. Personalul din învăţământ beneficiază de completarea gratuită a dosarelor de sănătate de către medicul de medicină a muncii, sumele necesare fiind asigurate, în condiţiile legii, de către angajator.

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

[redacted]

Art. 48. - În vederea asigurării sumelor necesare efectuării examinărilor medicale periodice, inclusiv a examinării medicale a salariaţilor care desfăşoară cel puţin 3 ore de muncă de noapte, în proiectul de buget al fiecărei unităţi/instituţii prevăzute în Anexa nr. 3, la finanţarea complementară, se vor prevedea sumele pentru aceste examinări, în conformitate şi cu dispoziţiile art.105 alin. (2) lit. g) din Legea educaţiei naţionale nr. 1/2011, cu modificările şi completările ulterioare.

Art. 49. - Unităţile/instituţiile prevăzute în Anexa nr. 3 au obligaţia să asigure accesul salariaţilor la serviciul medical de medicină a muncii, prin încheierea de contracte cu cabinete specializate de medicină a muncii, în condiţiile legii, în termen de 60 de zile de la aprobarea bugetelor acestora.

Art. 50. -(1) Unităţile/instituţiile prevăzute în Anexa nr. 3 vor încadra sau menţine în funcţie/pe post persoanele cu handicap fizic sau neuromotor, în cazul în care acestea sunt apte pentru îndeplinirea obligaţiilor de serviciu.

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

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

Art. 51. -(1) Personalului din învăţământ care îşi desfăşoară activitatea în altă localitate decât localitatea de domiciliu/reşedinţă i se decontează cheltuielile de navetă la şi de la locul de muncă, de către autorităţile administraţiei publice locale, la solicitarea consiliului de administraţie al unităţii/instituţiei prevăzute în Anexa nr. 3.

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

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

Art. 52. -(1) Personalul din învăţământ beneficiază de o compensaţie de la bugetul asigurărilor sociale de 50% din valoarea cazării, a mesei şi a tratamentului, în bazele de odihnă şi tratament, precum şi în alte spaţii contractate de Ministerul Muncii şi Justiţiei Sociale. În acest sens, Ministerul Educaţiei va sprijini demersurile federaţiilor sindicale semnatare ale prezentului contract, în vederea obţinerii unui număr cât mai mare de bilete de odihnă şi tratament pentru salariaţii din învăţământ, în perioada vacanţelor şcolare.

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

(3) Copiii personalului din învăţământul preuniversitar sau pensionat (părinte, întreţinător legal) au prioritate şi beneficiază de gratuitate în internate şi cămine studenţeşti. În acest scop, unităţile de învăţământ preuniversitar asigură cazarea în internate şi fac demersurile necesare către consiliile locale/judeţene pentru alocarea sumelor, iar Ministerul Educaţiei Naţionale alocă pentru studenţi sumele necesare, instituţiile de învăţământ superior asigurând cazarea gratuită în cămine studenţeşti.

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

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

CAPITOLUL VI
Contractul individual de muncă

Art. 53. - În vederea stabilirii drepturilor şi obligaţiilor angajatorilor şi salariaţilor, angajarea se face prin încheierea contractului individual de muncă.

Art. 54. - Încheierea contractului individual de muncă se face pe baza condiţiilor stabilite de lege, cu respectarea drepturilor fundamentale ale cetăţeanului şi numai pe criteriul aptitudinilor şi competenţei profesionale.

Art. 55. -(1) Contractul individual de muncă va cuprinde cel puţin clauzele prevăzute în Anexa nr. 1 la prezentul contract, în condiţiile legii.

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

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

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

Art. 56. -(1) În învăţământul preuniversitar de stat, pentru personalul didactic de predare, contractele individuale de muncă se încheie între instituţia/unitatea de învăţământ reprezentată de director şi salariat, în baza deciziei de repartizare semnate de inspectorul şcolar general. Pentru personalul didactic auxiliar şi personalul nedidactic, contractul individual de muncă se încheie între instituţia/unitatea de învăţământ reprezentată de director şi salariat.

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

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

Art. 57.-(1) Contractul individual de muncă se încheie, de regulă, pe perioadă nedeterminată.

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

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

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

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

Art. 58.-(1) Unităţile/instituţiile prevăzute în Anexa nr. 3 se obligă să aducă la cunoştinţa salariaţilor şi organizaţiilor sindicale afiliate la federaţiile semnatare ale prezentului contract, în termen legal, posturile disponibile, precum şi condiţiile de ocupare a acestora.

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

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

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

Art. 59. -(1) Mişcarea personalului didactic se realizează în conformitate cu prevederile Legii educaţiei naţionale nr. 1/2011, cu modificările şi completările ulterioare şi ale Metodologiei aprobate prin ordinul ministrului educaţiei naţionale şi cercetării ştiinţifice.

Art. 60. - În cazul în care angajarea se face prin concurs, dacă un salariat şi o persoană din afara unităţii/instituţiei prevăzute în Anexa nr. 3 obţin aceleaşi rezultate, salariatul va avea prioritate la ocuparea postului.

Art. 61. -(1) Pentru verificarea aptitudinilor profesionale ale salariaţilor din sistemul naţional de învăţământ preuniversitar, la încheierea contractului individual de muncă pe perioadă nedeterminată/a contractului de management, se stabileşte o perioadă de probă, după cum urmează:

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

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

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

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

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

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

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

Art. 62. - Desfăşurarea activităţii didactice în regim de cumul şi plata cu ora se face potrivit dispoziţiilor Legii educaţiei naţionale nr. 1/2011, cu modificările şi completările ulterioare. Încadrarea personalului didactic în regim de plata cu ora sau prin cumul se face prin încheierea unui contract individual de muncă pe durată determinată, între instituţia/unitatea de învăţământ prevăzută în Anexa nr. 3, reprezentată prin director, şi salariat. Remunerarea activităţii astfel desfăşurate se face conform prevederilor legale în vigoare şi prezentului contract colectiv de muncă.

Art. 63. - Drepturile şi obligaţiile angajatorilor şi salariaţilor sunt stabilite, în condiţiile legii, prin prezentul contract, prin contractele colective de muncă încheiate la nivelul unităţilor/instituţiilor prevăzute în Anexa nr. 3 şi prin contractele individuale de muncă.

Art. 64. - Salariaţii nu pot renunţa la drepturile ce le sunt recunoscute de lege. Orice tranzacţie prin care se urmăreşte renunţarea la drepturile recunoscute de lege salariaţilor sau limitarea acestor drepturi este lovită de nulitate.

Art. 65. -(1) Contractul individual de muncă poate fi modificat numai prin acordul părţilor.

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

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

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

a)durata contractului;

b)locul muncii;

c)felul muncii;

d)condiţiile de muncă;

e)salariul;

f)timpul de muncă şi timpul de odihnă.

(5) Orice modificare a unuia din elementele prevăzute la alin. (4) sau la art. 17 alin. (3) din Codul muncii, în timpul executării contractului individual de muncă, impune încheierea unui act adiţional la acesta.

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

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

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

Art. 66. -(1) Detaşarea personalului didactic, de conducere, de îndrumare şi de control se face în conformitate cu prevederile Legii educaţiei naţionale nr. 1/2011, cu modificările şi completările ulterioare.

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

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

Art. 67. -(1) Contractul individual de muncă se poate suspenda în cazurile expres prevăzute de Codul muncii, de legislaţia specială, precum şi de prezentul contract colectiv de muncă.

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

(3) Pe durata suspendării pot continua să existe şi alte drepturi şi obligaţii ale părţilor, stabilite conform prezentului contract colectiv de muncă, contractelor colective încheiate la nivelul unităţilor/instituţiilor prevăzute în Anexa nr. 3 şi contractelor individuale de muncă, conform prevederilor legale în vigoare.

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

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

Art. 68. -(1) Personalului didactic titular care beneficiază de pensie de invaliditate gradul III, cu drept de a presta activitate în învăţământ maxim jumătate de normă i se încheie act adiţional la contractul individual de muncă, având ca obiect reducerea timpului de muncă pe perioada invalidităţii.

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

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

Art. 69. -(1) Pe durata întreruperii temporare a activităţii angajatorului, salariaţii beneficiază de o indemnizaţie plătită din fondul de salarii de cel puţin 75% din salariul de bază al locului de muncă ocupat/funcţiei îndeplinite, la care se adaugă toate sporurile şi indemnizaţiile care se includ în salariul de bază.

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

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

Art. 70. -(1) Contractul individual de muncă poate înceta:

a)de drept;

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

c) ca urmare a voinţei unilaterale a uneia dintre părţi, potrivit legii.

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

Art. 71. -(1) Este interzisă concedierea salariaţilor:

a) pe criterii de sex, orientare sexuală, caracteristici genetice, vârstă, apartenenţă naţională, rasă, culoare, etnie, religie, opţiune politică, origine socială, handicap, situaţie sau responsabilitate familială, apartenenţă ori activitate sindicală;

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

(2) Concedierea salariaţilor nu poate fi dispusă:

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

b)pe durata suspendării activităţii ca urmare a instituirii carantinei;

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

d)pe durata concediului de maternitate;

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

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

g)pe durata îndeplinirii serviciului militar;

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

i)pe durata efectuării concediului de odihnă;

j)pe durata rezervării catedrei/postului didactic.

Art. 72. -(1) Contractul individual de muncă nu poate fi desfăcut din iniţiativa angajatorului în cazurile în care, prin lege sau prin contractul colectiv de muncă, au fost prevăzute asemenea interdicţii.

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

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

Art. 73. -(1) În cazul concedierii unui membru de sindicat pentru motive care nu ţin de persoana salariatului, angajatorul va notifica, în scris, intenţia de concediere organizaţiei sindicale din care face parte salariatul, cu 5 zile lucrătoare înainte de emiterea deciziei de încetare.

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

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

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

(5) În vederea acordării plăţilor compensatorii prevăzute la alin. (2) şi alin. (3), Ministerul Educaţiei se obligă ca, până la data de 31 martie 2020, să facă demersuri în vederea elaborării unui proiect de lege, cu consultarea federaţiilor sindicale semnatare ale prezentului contract.

Art. 74. -(1) Salariatul poate fi concediat pentru motive de necorespundere profesională, cu respectarea procedurii de evaluare prealabilă, stabilită prin prezentul contract colectiv de muncă.

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

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

a)data, ora exactă şi locul întrunirii comisiei;

b)modalitatea în care se va desfăşura examinarea.

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

[redacted]

(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 şi concluziile comisiei de evaluare privind corespunderea/necorespunderea 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. Contestaţia se adresează consiliului de administraţie al unităţii/instituţiei prevăzute în Anexa nr.3 şi se soluţionează în termen de 5 zile de la înregistrare.

(8) Dacă salariatul nu a formulat contestaţia în termenul prevăzut la alin. (7) sau dacă, după formularea contestaţiei şi reexaminarea hotărârii comisiei, aceasta este menţinută, conducătorul unităţii/instituţiei prevăzute în Anexa nr. 3, după îndeplinirea obligaţiilor prevăzute de art. 64 din Codul muncii, emite şi comunică decizia de desfacere a contractului individual de muncă al salariatului, pentru motive de necorespundere profesională. Decizia se motivează în fapt şi în drept, cu menţionarea rezultatelor evaluării, a termenului legal în care poate fi contestată, prevăzut de art. 211 din Legea dialogului social nr. 62/2011 şi a instanţei la care poate fi contestată. Decizia se comunică salariatului în termen de cel mult 5 zile de la data emiterii şi produce efecte de la comunicare.

Art. 75. -(1) Salariatele/salariaţii care au beneficiat de concediu de maternitate şi/sau concediu pentru creşterea copilului până la împlinirea vârstei de 1 an, 2 ani, respectiv 3 ani în cazul copilului cu handicap, sau după caz, de concediul pentru îngrijirea copilului cu dizabilităţi până la împlinirea vârstei de 7 ani nu pot fi concediate/concediaţi pe motivul prevăzut de art. 61 lit. d) din Codul muncii, pe o perioadă de minim 6 luni de la reluarea activităţii, considerată perioadă de readaptare.

(2) Durata exactă a perioadei de readaptare va fi stabilită prin contractele colective de muncă încheiate la nivelul unităţilor/instituţiilor prevăzute în Anexa nr. 3.

Art. 76. -(1) În toate situaţiile în care, anterior concedierii, angajatorul este obligat să acorde un termen de preaviz, durata acestuia va fi de 20 de zile lucrătoare. Termenul de preaviz începe să curgă de la data comunicării salariatului a cauzei care determină concedierea.

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

Art. 77. -(1) În cazul concedierilor pentru motive care nu ţin de persoana salariatului, la aplicarea efectivă a reducerii de personal, după reducerea posturilor vacante de natura celor desfiinţate, măsurile vor afecta în ordine:

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

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

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

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

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

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

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

c) măsura să afecteze numai în ultimul rând femeile care au în îngrijire copii, bărbaţii văduvi sau divorţaţi care au în întreţinere copii, unicii întreţinători de familie, precum şi salariaţii 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 perfecţionare profesională şi a încheiat cu unitatea/instituţia un act adiţional la contractul individual de muncă, prin care s-a obligat să presteze activitate în favoarea acesteia o anumită perioadă de timp, unitatea/instituţia prevăzută în Anexa nr. 3 nu-i va pretinde acestuia despăgubiri şi nici nu-l va putea obliga la suportarea cheltuielilor ocazionate de pregătirea sa profesională, proporţional cu perioada nelucrată până la împlinirea termenului prevăzut în actul adiţional.

(5) Hotărârea privind concedierile individuale se adoptă de comisia paritară de la nivelul unităţii/instituţiei prevăzute în Anexa nr. 3.

Art. 78. -(1) Unitatea/instituţia prevăzută în Anexa nr. 3, care îşi extinde sau îşi reia activitatea într-o perioadă de 12 luni de la luarea măsurii de concediere individuală pentru motive neimputabile salariaţilor, are obligaţia de a încunoştinţa în scris organizaţiile sindicale afiliate la federaţiile semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă despre aceasta şi de a face publică măsura, prin publicare în presă şi la sediul unităţii/instituţiei. De asemenea, unitatea/instituţia are obligaţia de a transmite salariaţilor care au fost concediaţi o comunicare scrisă în acest sens şi de a-i reangaja pe aceleaşi locuri de muncă pe care le-au ocupat anterior, în aceleaşi condiţii existente anterior concedierii, fără concurs sau perioadă de probă, dacă îndeplinesc condiţiile cerute de lege pentru ocuparea acestor posturi vacante.

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

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

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

Art. 79. -(1) Personalul didactic, personalul didactic auxiliar, precum şi cel de conducere, de îndrumare şi de control din învăţământul preuniversitar răspund disciplinar potrivit dispoziţiilor art. 280-282 din Legea educaţiei naţionale nr. 1/2011, cu modificările şi completările ulterioare, completate, după caz, cu prevederile art. 247-252 din Codul muncii.

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

(3) Condiţiile concrete în care se efectuează cercetarea disciplinară prealabilă şi etapele care trebuie parcurse se stabilesc prin contractele colective de muncă încheiate la nivelul unităţilor/instituţiilor prevăzute în Anexa nr. 3, cu respectarea dreptului salariatului de a fi informat cu privire la fapta care i se impută şi actele cercetării, precum şi a dreptului de a se apăra.

Art. 80. -(1) Salariaţii au dreptul de a demisiona, notificând în scris unitatea/instituţia despre această situaţie, fără a fi obligaţi să-şi motiveze demisia. Contractul individual de muncă încetează de la data împlinirii termenului de preaviz de 10 zile calendaristice, pentru salariaţii

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

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

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

CAPITOLUL VII
Formarea profesională

Art. 81. -(1) Părţile înţeleg:

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

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

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

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

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

(4) Părţile convin să acorde întregul sprijin Comitetului sectorial pentru educaţie si formare profesională, cercetare- proiectare, sport, precum şi Direcţiei Formare Continuă a Personalului din Învăţământul Preuniversitar (DFCPIP).

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

Art. 82. -(1) Inspectoratul Şcolar Judeţean şi unităţile/instituţiile prevăzute în Anexa nr. 3 se obligă să asigure salariaţilor accesul periodic la formarea profesională.

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

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

b)stagii de adaptare profesională la cerinţele postului şi ale locului de muncă;

c)stagii de practică şi de specializare în ţară şi în străinătate;

d)formare individualizată;

e)stagii de perfecţionare organizate de organizaţiile sindicale reprezentative;

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

[redacted]

[redacted]

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

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

Art. 83. -(1) Unităţile/instituţiile prevăzute în Anexa nr. 3 se obligă să elaboreze anual planuri de formare profesională pentru toate categoriile de salariaţi, după consultarea organizaţiilor sindicale semnatare ale prezentului contract sau, după caz, a reprezentanţilor salariaţilor.

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

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

Art. 84. -(1) Finanţarea activităţilor de formare continuă se suportă de către Ministerul Educaţiei, prin alocarea din timp a sumelor necesare.

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

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

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

Art. 85. -(1) Unitatea/instituţia va suporta toate cheltuielile ocazionate de participarea salariaţilor la cursurile şi stagiile de formare profesională iniţiate de către aceasta.

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

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

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

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

Art. 86. -(1) Salariaţii care participă la stagii sau cursuri de formare profesională, care presupun scoaterea parţială sau totală din activitate, beneficiază de drepturile salariale prevăzute de art. 197 din Codul muncii şi au obligaţiile prevăzute de art. 198 din Codul muncii.

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

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

(4) Cheltuielile pentru deplasările liderilor din organizaţiile sindicale afiliate la U.S.L.I.Gorj şi S.L.I. Tg-Jiu se vor deconta la unităţile de învăţământ pe care la reprezintă în baza convocărilor ce privesc acţiunile sindicale, respectiv a confirmărilor existente pe ordinele de deplasare depuse, conform HG 1860/2006 art 9.

Art. 87. -(1) Salariaţii beneficiază de concedii pentru formare profesională, conform art. 154-158 din Codul muncii.

(2) În cazul în care unitatea/instituţia nu şi-a respectat obligaţia de a asigura pe cheltuiala sa participarea unui salariat la formare profesională în condiţiile prevăzute de lege, salariatul are dreptul la un concediu pentru formare profesională, plătit de angajator, de 10 zile lucrătoare sau de 80 de ore. În această perioadă salariatul va beneficia de o indemnizaţie de concediu calculată ca şi în cazul concediului de odihnă.

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

Art. 88. - Unităţile/instituţiile prevăzute în Anexa nr. 3 se obligă să consulte organizaţiile sindicale semnatare ale prezentului contract, anterior încheierii contractelor de adaptare profesională.

Art. 89. - În cazul în care personalul didactic are două specialităţi principale sau o specialitate principală şi una secundară, definitivarea în învăţământ şi gradele didactice II şi I pot fi obţinute la una dintre cele două specialităţi, fiind recunoscute pentru oricare dintre specialităţile înscrise pe diplome. Aceste prevederi se aplică personalului didactic calificat, indiferent de modul de constituire a catedrei.

Art. 90. -(1) Reconversia profesională a personalului din învăţământ se realizează prin instituţiile de învăţământ superior, casele corpului didactic, federaţiile sindicale semnatare ale prezentului contract şi organizaţiile sindicale afiliate acestora sau orice altă persoană juridică acreditate sau autorizate ca furnizori de formare profesională.

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

CAPITOLUL VIII
Alte prevederi în legătură cu drepturile şi obligaţiile părţilor

Art. 91. -(1) Inspectoratul Şcolar Judeţean Gorj se obligă să invite delegaţii desemnaţi de federaţiile sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă să participe la discutarea problemelor de interes profesional, economic, social sau cultural. Consiliile de administraţie al unităţilor prevăzute în anexa nr. 3 nu pot lua decizii care să limiteze drepturile prevăzute în prezentul contract, precum şi în legislaţia în vigoare. Directorul unităţilor / instituţiilor prevăzute în Anexa nr.3, au obligaţia de a invita la şedinţele consiliului de

administraţie reprezentanţii organizaţiilor sindicale afiliate sindicatelor semnatare. Aceşti reprezentanţi sunt desemnaţi de organizaţiile sindicale semnatare, în baza împuternicirilor acordate acestora.

(2) Înştiinţarea organizaţiilor sindicale privind întrunirea comisiei paritare şi consiliilor de administraţie se face cu cel puţin 48 de ore înaintea şedinţei, comunicându-se ordinea de zi şi documentele ce vor fi discutate.

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

Art. 92. - Pentru fundamentarea acţiunilor prevăzute la art. 30 alin. (2) din Legea nr. 62/2011, Inspectoratul Şcolar Judeţean Gorjşi unităţile/instituţiile prevăzute în Anexa nr. 3 vor pune la dispoziţia organizaţiilor sindicale semnatare ale contractelor colective de muncă informaţiile şi documentele necesare ori le vor asigura accesul la acestea, reprezentanţii organizaţiilor sindicale având obligaţia de a păstra confidenţialitatea datelor transmise cu acest caracter.

Art. 93. -(1) Pentru participarea la procesul de monitorizare şi evaluare a calităţii sistemului de învăţământ, sunt degrevate la nivel naţional cadre didactice, în echivalentul a maximum 120 de norme/posturi didactice, la propunerea federaţiilor sindicale semnatare ale prezentului contract.

(2) Desemnarea cadrelor didactice prevăzute la alin. (1) se face de către federaţiile sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă, iar listele cuprinzând persoanele degrevate sunt aprobate prin ordin al ministrului educaţiei naţionale.

Art. 94. -(1) Unitatea/instituţia se obligă să asigure derularea în condiţii normale a procesului de învăţământ prin suplinirea personalului aflat în concediu fără plată sau trimis la cursuri de formare şi perfecţionare profesională/sindicală stagii de pregătire profesională/sindicală - în ţară sau în străinătate -, schimburi de experienţă, precum şi alte acţiuni profesionale/sindicale şi să le sprijine efectiv. Persoanele care suplinesc vor fi remunerate corespunzător pentru activitatea suplimentară efectuată.

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

Art. 95. -(1) Inspectoratele şcolare, unităţile/instituţiile prevăzute în Anexa nr. 3 în care îşi desfăşoară activitatea organizaţii sindicale afiliate la federaţiile semnatare ale prezentului contract sunt obligate să pună la dispoziţie, cu titlu gratuit, spaţii cu dotările existente, corespunzătoare funcţionării acestora.

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

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

Art. 96. Membrii de sindicat, aleşi în organele de conducere ale organizaţiilor sindicale afiliate la federaţiile semnatare ale prezentului contract, care au postul didactic/catedra rezervat

[redacted]

[redacted]

(ă) beneficiază de toate drepturile prevăzute de Legea nr. 1/2011, cu modificările şi completările ulterioare, de actele normative şi/sau administrative cu caracter normativ aplicabile în materie, precum şi de prezentul contract colectiv de muncă. Acestora li se recunoaşte ultimul calificativ obţinut anterior rezervării/degrevării.

Art. 97 (1) Pe toată durata exercitării mandatului, precum şi pe o perioadă de 2 ani de la încetarea acestuia, reprezentanţilor aleşi în organele de conducere ale organizaţiilor sindicale nu li se pot opera modificări ale elementelor contractului individual de muncă şi nu pot fi concediaţi pentru motive care nu ţin de persoana salariatului sau pentru motive ce ţin de îndeplinirea mandatului pe care l-au primit, decât cu acordul scris al organului colectiv de conducere ales al organizaţiei sindicale.

(2) Membrii de sindicat, alesi în organele de conducere ale organizațiilor sindicale, care lucrează nemijlocit în unitățiile de învățământ, au dreptul la 5 zile libere plătite/an şcolar, pe bază de învoire colegială în vederea participării la acțiuni și activități sindicale, având obligația de a-și asigura suplinirea cu personalul calificat în specialitate/altă specialitate, care nu va fi remunerat.

Art. 98. -(1) La cererea organizaţiilor sindicale, în baza acordului membrilor de sindicat, inspectoratele şcolare şi conducerile unităţilor/instituţiilor prevăzute în Anexa nr. 3 vor dispune încasarea ratelor şi contribuţiilor la C.A.R. şi la bănci, precum şi a cotizaţiei sindicale pe stat de plată, de către persoanele care au sarcini de serviciu privind plata salariilor.Sumele reţinute, aferente cotizaţiilor sindicale, vor fi virate în contul organizaţiilor sindicale afiliate federaţiilor semnatare ale prezentului contract.

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

Art. 99. - Unităţile/instituţiile recunosc dreptul reprezentanţilor organizaţiilor sindicale afiliate la federaţiile sindicale semnatare ale prezentului contract de a urmări la locul de muncă modul în care sunt respectate drepturile salariaţilor prevăzute în contractele colective de muncă şi în contractele individuale de muncă.

Art. 100. -Inspectoratele şcolare consiliază unităţile de învăţământ în vederea accesării de către acestea a fondurilor europene.

Art. 101. - Unităţile/instituţiile şi organizaţiile sindicale semnatare ale prezentului contract îşi vor comunica reciproc şi în timp util hotărârile proprii privind problemele importante din domeniul relaţiilor de muncă.

Art. 102. -Sindicatele semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă recunosc dreptul unităţilor/instituţiilor de a stabili, în condiţiile legii, răspunderea disciplinară sau patrimonială a salariaţilor care se fac vinovaţi de încălcarea normelor de disciplină a muncii sau care aduc prejudicii unităţii/instituţiei.

Art. 103. -(1) Inspectoratul Şcolar Judeţean Gorj şi sindicatele semnatare ale prezentului contract se recunosc drept parteneri de dialog social permanent.

(2) Părţile semnatare ale prezentului contract colectiv şi cele semnatare ale contractelor colective de muncă încheiate la nivelul unităţilor/instituţiilor prevăzute în Anexa nr. 3 se obligă să asigure un climat normal de muncă, cu respectarea prevederilor legale, a contractelor colective de muncă, a regulamentelor interne, precum şi a drepturilor şi intereselor membrilor de sindicat.

Art. 104. -(1) Contractele colective de muncă nu pot conţine clauze care să stabilească drepturi la un nivel inferior celor stabilite prin contractul colectiv de muncă aplicabil încheiat la nivel superior.

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

[redacted]

Art. 105. -(1) Negocierea contractelor colective de muncă la nivelul unităţilor/instituţilor şcolare se realizează între conducătorul unităţii/instituţiei şi organizaţiile sindicale afiliate organizaţilor sindicale semnatare ale prezentului contract.

(2) Organizaţiile sindicale din unităţi/instituţii prevăzute în anexa 3, afiliate sindicatelor semnatare ale prezentului contract sunt împuternicite în scris să negocieze contractele colective de muncă la nivelul unităţi/instituţii şcolare. Prin împuternicirile scrise, organizaţiile sindicale reprezentative desemnează expres echipa de negociere şi persoana mandatată să semneze contractul colectiv de muncă la nivel de inspectorat şcolar. Contractul colectiv de muncă la nivel de unitate/instituţie şcolară se semnează de către director (ca reprezentant legal) şi de către persoanele mandatate de organizaţile sindicale semnatare ale prezentului contract.

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

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

Art. 106. - Drepturile prevăzute în contractele individuale de muncă nu pot fi sub nivelul celor care sunt stabilite prin prezentul contract, în condiţiile legii.

Art. 107. -(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 adiţional.

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

Art. 108. - În toate situaţiile de reorganizare a unităţilor/instituţiilor prevăzute în Anexa nr. 3 sau de restructurare a reţelei de învăţământ, drepturile şi obligaţiile prevăzute în prezentul contract colectiv de muncă se transmit noilor subiecte de drept.

Art. 109. - La stabilirea condiţiilor de muncă şi a criteriilor de normare pentru personalul din învăţământ se va ţine cont de convenţiile internaţionale aplicabile la care România este parte semnatară şi de Recomandarea UNESCO-OIM privind Statutul cadrului didactic.

Art. 110. -(1) Salariaţii din învăţământ beneficiază de egalitate de şanse, înţeleasă ca acces nediscriminatoriu la:

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

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

c)venituri egale pentru munca de valoare egală;

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

e)promovare la orice nivel ierarhic şi profesional;

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

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

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

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

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

b) să prevadă în regulamentul intern sancţiuni disciplinare, în condiţiile prevăzute de lege, pentru salariaţii care încalcă demnitatea personală a altor angajaţi prin crearea de medii

degradante, de intimidare, de ostilitate, de umilire sau ofensatoare, prin acţiuni de discriminare, astfel cum sunt definite la art. 4 lit. a) -e) şi la art. 11 din Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de şanse şi de tratament între femei şi bărbaţi, republicată;

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

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

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

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

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

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

Art. 111. - Regulamentul intern se întocmeşte de către unitatea/instituţia prevăzută în Anexa nr. 3 cu consultarea obligatorie a organizaţiilor sindicale din unitate/instituţie, afiliate la federaţiile semnatare ale prezentului contract.

Art. 112. - Prezentul contract colectiv de muncă produce efecte de la data înregistrării acestuia şi va fi adus la cunoştinţa salariaţilor prin afişare în toate unităţile/instituţiile prevăzute în Anexa nr. 3 , prin grija conducerilor acestora. Nerespectarea clauzelor prezentului contract atrage răspunderea disciplinară sau penală, după caz, a persoanelor vinovate.

Art. 113. - În conformitate cu prevederile Legii dialogului social nr. 62/2011, unităţile şi instituţiile în care se aplică clauzele negociate prin prezentul contract colectiv de muncă sunt cele prevăzute în Anexa nr. 3.

Art. 114. -Inspectoratele şcolare şi conducerile unităţilor/instituţiilor prevăzute în Anexa nr. 3 nu vor da curs sesizărilor, plângerilor sau reclamaţiilor anonime, conform legii.

[redacted]

Art. 115. - Prevederile prezentului contract colectiv de muncă sunt minimale la negocierea contractelor colective de muncă încheiate la nivelul unităţilor de învăţământ particular acreditate. În cazul neîncheierii contractelor colective de muncă la nivelul acestora, prevederile prezentului contract colectiv de muncă se aplică şi salariaţilor acestora, drepturile salariale ce li se cuvin fiind acordate din fondurile proprii ale angajatorilor.

Art. 116. - Anexele nr. 1, nr.2 şi nr.3 sunt parte integrantă a prezentului contract colectiv de muncă.

Din partea
Inspectoratului Şcolar Judeţean Gorj
- Prof. CONSTANTINESCU Elena-Dana

[redacted]

Din partea
Uniunii Sindicatelor Libere din Învățământ Gorj, -
- Prof. HUICĂ Constantin

[redacted]

[redacted]

Din partea Sindicatului Liber din Învăţământ Tg-Jiu
- Prof . URLUESCU Camelia - Simona

[redacted]

Din partea
Sindicatului Constantin Stanciovici Brănişteanu
- Prof. ALBICI Elena

[redacted]

[redacted]