Nr. 34090 / 12.12 2022

Către

- ISMB- Sectoarele 1-6

În atenția

- **Inspectorilor școlari pentru management instituțional**
- **Conducerilor unităților de învățământ preuniversitar de stat de la nivelul Municipiului București**

Vă transmitem, anexat la prezenta, Contractul Colectiv de Muncă Unic la Nivelul Grupului de Unități al Inspectoratului Școlar al Municipiului București, înregistrat la M.M.S.S.- D.D.S. cu nr. 1622 din 08.12.2022, în vederea luării măsurilor legale ce se impun.

INSPECTOR ȘCOLAR GENERAL

Vlad Florentin Drinceanu

Serviciu Juridic,

Str. Icoanei nr. 19, Sector 2, 020451, București
Tel: +40 (0)21 210 75 34
+40 (0)21 210 75 35
Fax: +40 (0)21 210 48 51
registratura@ismb.ro
www.ismb.edu.ro

M.M.S.S. – D.D.S.
Nr. 622
Data 6.12.2022

CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ
UNIC LA NIVELUL GRUPULUI DE UNITĂŢI AL ISMB

În temeiul drepturilor garantate de Constituţia României, al art. 128 şi art. 137 – 139 din Legea dialogului social nr. 62/2011, republicată, cu modificările și 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 şi ale CCMUNSAIP înregistrat la Ministerul Muncii şi Protecţiei Sociale cu nr. 651/28.04.2021.
A intervenit următorul Contract Colectiv de Muncă Unic la Nivelului Grupului de Unităţi ISMB, denumit în continuare, în cuprinsul prezentului contract, C.C.M.U.N.G.U.I.S.M.B., între:

1. Inspectoratul Şcolar al Municipiului Bucureşti;
2. Organizaţiile sindicale împuternicite de:

- Federaţia Sindicatelor Libere din Învăţământ;
- Federaţia Sindicatelor din Educaţie „SPIRU HARET".

CAPITOLUL I
DISPOZIŢII GENERALE

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

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

- Inspectoratul Şcolar al Municipiului Bucureşti, reprezentat prin inspectorul şcolar general;
- Unităţile de învăţământ preuniversitar de stat care îşi desfăşoară activitatea în municipiul Bucureşti, reprezentate prin directori;
- Alte instituţii şi unităţi conexe învăţământului preuniversitar, subordonate Inspectoratului Şcolar al Municipiului Bucureşti, reprezentate prin directori, precum şi CCD;

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

- Unităţile de învăţământ preuniversitar care îşi desfăşoară activitatea în municipiul Bucureşti;
- Inspectoratul Şcolar al Municipiului Bucureşti;
- Alte instituţii şi unităţi conexe învăţământului preuniversitar, subordonate Inspectoratului Şcolar al Municipiului Bucureşti, precum şi CCD prevăzute în anexa 4;

(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, conform art. 56 din prezentul contract;

Art. 3. (1) C.C.M.U.N.G.U.I.S.M.B. are ca scop stabilirea, în 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) 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.U.N.G.U.I.S.M.B. pentru membrii sindicatelor semnatare.

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

(2) ISMB 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 din Bucureşti, fără discutarea acestora în cadrul comisiilor tehnice create la nivelul ISMB, din care fac parte şi reprezentanţii organizaţiilor sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv.

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

Art. 5. Prezentul contract colectiv de muncă produce efecte pentru toţi salariaţii angajatorilor definiţi conform art. 2 alin. (1).

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.U.N.G.U.I.S.M.B. 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 organizaţiilor sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă în cadrul comisiei paritare de la nivelul ISMB/unităţilor şi instituţiilor din Anexa nr. 4.

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

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

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

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

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

(3) Cererea de modificare se aduce la cunoştinţă ISMB, în scris, cu cel puţin 30 de zile înainte de data propusă pentru începerea negocierii. În termen de 5 zile de la primirea cererii organizaţiilor semnatare ale prezentului contract, ISMB 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, ISMB se obligă să nu emită acte normative şi/sau administrative cu

caracter normativ şi să nu emită acte 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.
Organizaţiile sindicale semnatare se obligă să nu declanşeze conflicte colective de muncă, conform Legii nr. 62/2011, republicate, modificate şi completate.

(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 Solidaritatii Sociale şi tuturor părţilor semnatare, producând efecte de la data înregistrării la acest minister.

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

Art. 11. Prezentul contract colectiv de muncă încetează:

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

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

(2) Hotărârile comisiilor paritare sunt obligatorii pentru părţi şi vor fi aduse la cunoştinţa salariaţilor prin afişarea la sediul ISMB, unităţilor/instituţiilor prevăzute în Anexa nr. 4 la prezentul contract, după caz. Nerespectarea Hotărârilor Comisiei Paritare şi a actelor administrative emise în baza în baza acestora 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.

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

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

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

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

CAPITOLUL III
TIMPUL DE MUNCĂ ŞI TIMPUL DE ODIHNĂ

Art. 14. **(1)** Durata normală a timpului de muncă este, de regulă, de 8 ore/zi, 40 ore/săptămână. La 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 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 a beneficiarilor primari, prevăzută de art. 262 alin. (1) lit. a) din

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

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

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

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

Art. 15. Pe baza normativelor emise de catre Ministerului Educației, calculul numărului de posturi se stabileşte pe unităţi/instituţii prevăzute în Anexa nr. 4, de către ISMB, ca medie pe municipiul Bucureşti, iar posturile se distribuie, în funcţie de volumul şi de complexitatea activităţii acestora după consultarea organizațiilor sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă.

Art. 16. (1) În funcţie de condiţii, în unităţile şi instituţiile prevăzute în Anexa nr. 4, comisiile paritare de la nivelul acestora convin asupra unui program flexibil de lucru, precum şi asupra modalităţilor concrete de aplicare a acestuia.

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

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

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

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

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

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

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

Art. 17. La cerere, salariaţii angajaţi cu jumătate de normă/post vor fi încadraţi cu normă/post întreagă/întreg, dacă apar norme sau fracţiuni de norme vacante de aceeaşi specialitate sau specialităţi înrudite, respectiv posturi ori fracţiuni de posturi de acelaşi fel şi dacă întrunesc condiţiile pentru ocuparea acestora. De acelaşi drept beneficiază şi personalul didactic auxiliar şi nedidactic, conform legii.

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

(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 munca 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 organizaţiei sindicale semnatare ale prezentului contract, al cărui membru este salariatul.

Art. 19. **(1)** Personalului didactic ce desfăşoară alte activităţi decât cele care fac parte din norma de predare-învătare-evaluare şi de instruire practică/fişa postului/obligaţiile impuse de lege, i se aplică, în mod corespunzător, prevederile art. 18 din prezentul contract, în condiţiile legii;

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

Art. 20. **(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.

(4) Potrivit reglementărilor legale în materie, angajatorii asigură fondurile necesare efectuării examinărilor medicale prevăzute la alin. (3). Pentru unităţile de învăţământ preuniversitar de stat, unităţile de învăţământ special şi CMBRAE fondurile sunt asigurate de consiliile locale din finanţarea complementară iar pentru unităţile/instituţiile din subordinea Ministerului Educaţiei, 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. 21. **(1)** Personalul didactic auxiliar şi personalul nedidactic au dreptul la o pauză de masă de 25 minute, care se include în programul de lucru.

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

Art. 22. 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. La cererea acestora se poate acorda program decalat, ca urmare a hotărârii comisiei paritare, cu alte ore de începere a programului de lucru, dacă activitatea unităţii/instituţiei permite.

Art. 23. **(1)** Salariaţii care au în îngrijire copii bolnavi în vârstă de pâna 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) Salariaţii care au în îngrijire copii cu dizabilităţi care au împlinit vârsta de 3 ani, au dreptul la îngrijirea copilului până la vârsta de 7 ani, potrivit art. 31 din OUG nr. 111/2010, cu modificările şi completările ulterioare după cum urmează:

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

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

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

(4) Salariaţii care beneficiază de concediul şi indemnizaţie pentru îngrijirea copilului cu afecţiuni grave până la împlinirea vârstei de 18 ani prevăzut de art. 26 alin. (1^1) din OUG nr. 158/2005, cu modificările completările ulterioare, beneficiază de rezervarea postului/catedrei pe durata acestui concediu.

(5) Salariaţii care au în întreţinere un copil cu dezabilitate (gravă sau accentuată) şi care se ocupă efectiv de îngrijirea acestuia beneficiază de program de lucru redus la 4 ore până la împlinirea de către copil a vârstei de 18 ani, la solicitarea salariatului, în condiţiile prevăzute de Legea nr. 53/2003 - Codul muncii, republicată, cu modificările şi completările ulterioare, precum şi celelalte drepturi prevăzute de art. 32 din Ordonanţa de urgenţă nr. 111/2010 privind concediul şi îndemnizaţia lunară pentru creşterea copiilor cu modificările şi completările ulterioare.

(6) Salariatul care îngrijeşte pacientul cu afecţiuni oncologice beneficiază de concediu şi indemnizaţie. Durata de acordare a concediului şi a indemnizaţiei este de cel mult 45 de zile calendaristice într-un interval de 1 an, pentru fiecare pacient, conform legii.

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

Art. 24. **(1)** Angajatorul are obligaţia acordării concediului de îngrijitor salariatului în vederea oferirii de către acesta de îngrijire sau sprijin personal unei rude sau unei persoane care locuieşte în aceeaşi gospodărie cu salariatul şi care are nevoie de îngrijire sau sprijin ca urmare a unei probleme medicale grave, cu o durată de cel mult 10 zile lucrătoare într-un an calendaristic, la solicitarea scrisă a salariatului, în condiţiile legii.

(2) Perioada prevăzută la alin. (1) nu se include în durata concediului de odihnă anual şi constituie vechime în muncă,învăţământ şi în specialitate.

(3) Prin derogare de la prevederile art. 224 alin. (2) din Legea nr. 95/2006 privind reforma în domeniul sănătăţii, republicată, cu modificările şi completările ulterioare, salariaţii care beneficiază de concediul de îngrijitor sunt asiguraţi, pe această perioadă, în sistemul asigurărilor sociale de sănătate fără plata contribuţiei. Perioada concediului de îngrijitor constituie stagiu de cotizare pentru stabilirea dreptului la indemnizaţie de şomaj şi indemnizaţie pentru incapacitate temporară de muncă acordate în conformitate cu legislaţia în vigoare.

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

(5) 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.

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

Art. 25. (1) Salariatele, începând cu luna a IV-a de sarcină, precum şi cele care alăptează, nu vor fi repartizate la munca de noapte, nu vor fi chemate la ore suplimentare, nu vor fi delegate, nu vor fi detaşate şi, după caz, nu vor fi concediate pentru motive care nu ţin de persoana salariatei, respectiv nu vor face obiectul restrângerii de activitate – cu excepţia situaţiei în care postul/catedra este unic(ă) la nivelul unităţii/instituţiei prevăzute în Anexa nr. 4 – decât cu acordul lor.

(2) La solicitarea comitetului de sănătate şi securitate a muncii/lucrătorului desemnat, 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. 26. (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, sâmbăta şi duminica.

(3) În cazul în care activitatea la locul de muncă nu poate fi întreruptă în zilele de sâmbătă şi duminică, în cadrul comisiei paritare de la nivelul unităţii/instituţiei prevăzute în Anexa nr. 4, 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 de 100% din salariul de bază.

(4) Sunt zile nelucrătoare:
- zilele de repaus săptămânal;
- 1 şi 2 Ianuarie;
- 24 Ianuarie - Ziua Unirii Principatelor Române;
- Vinerea Mare, prima, a doua şi a treia zi de Paşti;
- 1 Mai - Ziua Muncii;
- 1 Iunie -Ziua Copilului;
- 5 Iunie - Ziua Învăţătorului;
- prima şi a doua zi de Rusalii;
- 15 August - Adormirea Maicii Domnului;
- 5 Octombrie Ziua Mondiala a Educaţiei;
- 27 Octombrie Sfântul Dimitrie Basarabov - Ocrotitorul Bucureştiului;
- 30 Noiembrie - Sfântul Apostol Andrei cel Întâi chemat, Ocrotitorul României;
- 1 Decembrie - Ziua Naţională a României;
- 25, 26 şi 27 Decembrie - prima, a doua şi a treia zi de Crăciun.
- 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 salariaţii care aparţin de un cult religios legal, creştin, zilele libere pentru: Vinerea Mare, prima, a doua şi a treia zi de Paşti, prima şi a doua zi de Rusalii se acordă în funcţie de data la care sunt celebrate de acel cult. Salariaţii care au beneficiat de zile libere pentru Vinerea Mare, prima, a doua şi a treia zi de Paşti, prima şi a doua zi de Rusalii, atât la datele stabilite pentru cultul religios legal, creştin, de care aparţin, cât şi pentru alt cult creştin, vor recupera zilele libere suplimentare pe baza unui program stabilit de angajator.

(6) În cazul în care, din motive justificate, salariaţii 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 învăţământ care participă la organizarea şi desfăşurarea olimpiadelor şi concursurilor şcolare din calendarul Ministerului Educaţiei, indiferent de etapă/fază, derulate în zilele de repaus săptămânal/sărbătoare legală, beneficiază de 2 zile libere plătite pentru fiecare zi lucrată. Procedura de acordare a acestor zile se stabileşte de către comisia paritară de la nivelul unităţii/instituţiei angajatoare a salariatului implicat în aceste activităţi, prevăzute în anexa 4.

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

Pentru personalul de conducere, îndrumare şi control din ISMB, personalul de conducere din unităţile de învăţământ şi din unităţile conexe, precum şi 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. 4, împreună cu reprezentantul organizaţiei 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. Pentru personalul didactic auxiliar şi nedidactic perioada de efectuare a concediului de odihna se stabileşte, în luna decembrie, pentru anul calendaristic următor.

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

(4) Cadrele didactice beneficiază de un concediu de odihnă de 62 de zile lucrătoare, în perioada vacanţelor şcolare.

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

(6) 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.

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

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

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

(10) 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.

(11) 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.

(12) 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.

(13) Salariaţii care însoţesc copiii în tabere sau la altfel de activităţi care se organizează în perioada vacanţelor şcolare se află în activitate, dar nu mai mult de 16 zile calendaristice pe an şcolar.

(14) Personalul didactic de specialitate din unităţile şi instituţiile de învăţământ vocaţional (artistic şi sportiv) care însoţeşte copiii în tabere de pregătire sau la competiţii în perioada vacanţelor şcolare se afla în activitate dar nu mai mult de 30 de zile calendaristice pe an şcolar.

Art. 28. (1) Salariaţii au dreptul la zile libere plătite care nu se includ în durata concediului de odihnă, 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 – 5 zile lucrătoare;

d) decesul soţului/soţiei, copilului, părinţilor, bunicilor, fraţilor, surorilor, salariatului sau al 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 – 2 zile lucrătoare (pentru familiile cu 1 copil sau 2 copii), respectiv 3 zile lucrătoare (pentru familiile cu 3 sau mai mulţi copii).

i) Salariatele care urmează o procedură de fertilizare «in vitro» beneficiază anual, de un concediu de odihnă suplimentar, plătit, de 5 zile.

(2) În 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 zile libere plătite, pe bază de învoire colegială. Salariatul care solicită acordarea acestor zile libere plătite are obligaţia de a-şi asigura

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

(4) Ziua liberă/zilele libere prevăzută/e la alin. (1) lit. h) se acordă la cererea unuia dintre 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 5 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 lucrătoare liberă şi nici nu o 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) va fi remunerat corespunzător, în condiţiile legii.

a) Salariatul are dreptul de a absenta de la locul de muncă în situaţii neprevăzute, determinate de o situaţie de urgenţă familială cauzată de boală sau de accident, care fac indispensabilă prezenţa imediată a salariatului, în condiţiile informării prealabile a angajatorului şi cu recuperarea perioadei absentate până la acoperirea integrală a duratei normale a programului de lucru a salariatului.

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

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

(6) Cadrele didactice care redactează teza de doctorat sau lucrări în interesul 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 plata cu ora la angajatorul care i-a acordat acest concediu. În funcţie de opţiunea cadrului didactic, cele 6 luni de concediu plătit se pot acorda întru-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 se încheie cu acestea contracte individuale de muncă în regim de plata cu ora, salarizarea realizându-se pentru întreaga activitate suplinită.

Art. 29. (1) Pentru rezolvarea unor situaţii personale, salariaţii au dreptul la concedii fără plată, a căror durată însumată nu poate depăşi 30 de zile lucrătoare într-un 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 într-un 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) Personalul didactic auxiliar şi nedidactic încadrat cu contract de muncă pe durată nedeterminată are dreptul la concediu fără plată pe o perioada de un an calendaristic, o dată la 10 ani, cu aprobarea consiliului de administraţie al unităţii de învăţământ, respectiv cu aprobarea consiliului de administratie al ISMB, în cazul personalului propriu, cu rezervarea postului pe perioada respectivă.

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

Art. 30. (1) Pe lângă concediul paternal, tatăl are dreptul la un concediu de cel 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/sau îngrijirea copilului, celălalt părinte, la cererea sa, beneficiază de concediul rămas neutilizat la data decesului.

CAPITOLUL IV
SALARIZAREA ŞI ALTE DREPTURI SALARIALE

Art. 31. (1) Angajatorul se obligă să facă demersurile necesare pentru plata la timp a drepturilor băneşti cuvenite întregului personal din toate unităţile şi instituţiile din Anexa nr. 4, indiferent de sursa de finanţare.

(2) ISMB poate verifica, potrivit competenţelor, modul în care fiecare unitate/instituţie prevăzută în Anexa nr. 4, care a format grupul de unităţi, 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. Organizaţiile sindicale semnatare ale prezentului contract vor sesiza ISMB cu privire la eventuale neregularităţi cu privire la elaborarea proiectului de buget.

(3) Salarizarea personalului din învăţământ se realizează în conformitate cu dispoziţiile legale în vigoare.

Art. 32. (1) Personalul din învăţământ beneficiază, în afara drepturilor salariale cuvenite potrivit prevederilor legale, 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. 4;
b) o indemnizaţie de instalare, în condiţiile legii;
c) în caz de deces al unui membru de familie, se acordă un ajutor de deces conform legii anuale a bugetului asigurărilor sociale de stat;
d) tichete de creşă, în condiţiile legii;
e) vouchere de vacanta, în condiţiile legii;
f) indemnizaţia de hrană, în condiţiile legii.

(2) În fila de buget a fiecărei unităţi/instituţii prevăzute în Anexa nr. 4 se vor evidenţia sumele necesare plăţii drepturilor băneşti care se cuvin personalului acesteia.

(3) Unităţile/instituţiile prevăzute în Anexa nr. 4 sunt obligate să calculeze şi să transmită ordonatorilor principali de credite şi inspectoratului şcolar sumele necesare pentru plata drepturilor salariale stabilite prin hotărâri judecătoreşti definitive, potrivit legii.

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

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

Art. 34. Părţile contractante convin ca personalul din învăţământ să beneficieze de o DIPLOMĂ DE FIDELITATE, pentru întreaga activitate desfăşurată în învăţământ, cu menţiuni personalizate, înmânată salariaţilor care se pensionează, în prezenţa colectivului din unitate/instituţie.

Art. 35. (1) Drepturile băneşti cuvenite salariaţilor se plătesc lunar, până la data de 14 a lunii în curs, pentru luna precedentă, înaintea oricăror altor obligaţii ale unităţilor/instituţiilor prevăzute în Anexa nr. 4 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 şi executorii răspund disciplinar potrivit legislaţiei în vigoare. În materia conflictelor de muncă, potrivit art. 274 din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii republicată, modificată şi completată, hotărârile judecătoreşti pronunţate la fond (în prima instanţă) sunt definitive şi executorii de drept.

(5) ISMB, unităţile administraţiei publice locale şi unităţile/instituţiile prevăzute în Anexa nr. 4, în condiţiile legii, depun toate diligenţele necesare pentru plata la timp a salariilor, precum şi celorlalte drepturi băneşti. De asemenea, urmăresc modul în care se derulează execuţia bugetară pentru unităţile/instituţiile subordonate, potrivit competenţelor legale,în funcţie de cîn funcţie de categoriile de cheltuieli pe care le finaţează.

Art. 36. Neacordarea, cu vinovăţie, de către conducătorii unităţilor/instituţiilor prevăzute în Anexa nr. 4 a drepturilor reglementate de prezentul contract colectiv de muncă reprezintă abatere disciplinară.

CAPITOLUL V
SĂNĂTATEA ŞI SECURITATEA ÎN MUNCĂ

Art. 37. (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 nici o 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. 4 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. 4 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. 38. **(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 potrrivit prevederilor de la art. 30 alin. (1) lit. e) din Legea nr. 263/2010 privind sistemul unitar de pensii publice, cu modificările ulterioare.

Art. 39. **(1)** Unităţile/instituţiile prevăzute în Anexa nr. 4 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. 4 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. 4 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. 4 împreună cu organizaţiile sindicale afiliate la federaţiile sindicale, semnatare ale prezentului contract.

(5) Unităţile/instituţiile prevăzute în Anexa nr. 4 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 reevaluarea locurilor de muncă în condiţii speciale, reevaluate potrivit prevederilor art. 30 alin. (2) din Legea nr. 263 privind sistemul unitar de pensii publice cu modificările ulterioare.

Art. 40. Pentru prestarea 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. 41. (1) Unităţile/instituţiile prevăzute în Anexa nr. 4 asigură, 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. 4 vor prevedea în proiectele de buget sumele necesare pentru achiziţionarea echipamentelor de protecţie şi vor solicita ordonatorilor de credite alocarea la timp a fondurilor necesare.

(2) În cadrul comisiei paritare, la cererea organizaţiilor sindicale semnatare ale prezentului contract, unităţile/instituţiile prevăzute în Anexa nr. 4 vor face dovada solicitării sumelor necesare pentru achiziţionarea echipamentelor de protecţie.

(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. 42. (1) La nivelul fiecărei unităţi/instituţii prevăzute în Anexa nr. 4 se constituie comisia de securitate şi sănătate în muncă şi pentru situaţii de urgenţă, cu scopul de a asigura implicarea salariaţilor în elaborarea şi aplicarea deciziilor în domeniul sănătăţii şi securităţii în muncă şi al situaţiilor de urgenţă. Modalitatea de constituire a acesteia şi timpul de muncă afectat activităţii în comisiile de securitate şi sănătate în muncă şi pentru situaţii de urgenţă – considerat timp efectiv lucrat – vor fi stabilite prin comisiile paritare.

(2) Prin hotărârea comisiei paritare 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 şi al situaţiilor de urgenţă se realizează de angajator periodic, prin modalităţi specifice, stabilite de comun acord de către acesta cu comisia de securitate şi sănătate în muncă şi pentru situaţii de urgenţă 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 regulamentul de organizare şi funcţionare al unităţii/instituţiei prevăzute în Anexa nr. 4 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.

Art. 43. (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: display interactiv (tablă interactivă), min. 85 inch, suport display interactiv, Laptop/Sistem All-In-One, sistem sunet, multifuncţională, cameră videoconferinţă, scanner documente portabil, server de stocare - pentru documentele scanate, cu sisteme de securitate, grade diferite de utilizatori - echipament cu caracter obligatoriu, 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. 4 şi organizaţiile sindicale semnatare ale prezentului contract, împreună cu autorităţile administraţiei publice locale.

Art. 44. La începutul fiecărui an şcolar, ISMB prezintă, în condiţiile legii, în cadrul comisiei paritare, raportul privind starea învăţământului preuniversitar din municipiul Bucureşti.

Art. 45. **(1)** Unităţile/instituţiile prevăzute în Anexa nr. 4 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) Examinarea medicală are ca scop şi prevenirea îmbolnăvirilor profesionale, concluziile examinării conducând la adoptarea măsurilor necesare pentru îmbunătăţirea condiţiilor de muncă.

(3) Unităţile/instituţiile prevăzute în Anexa nr. 4 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.

(4) Personalul din învăţământ beneficiază în mod gratuit de asistenţă medicală în cabinetele medicale şi psihologice şcolare, precum şi în policlinici şi unităţi spitaliceşti stabilite prin protocol încheiat, cu consultarea federaţiilor sindicale semnatare, între Ministerul Educaţiei şi Ministerul Sănătăţii. 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 medicina muncii, sumele necesare fiind asigurate, în condiţiile legii, de către angajator.

(5) 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.

Art. 46. 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. 4, la finanţarea complementară, se vor prevedea sumele pentru aceste examinări, în conformitate cu dispoziţiile art. 105 alin. (2) lit. g) din Legea Educaţiei Naţionale nr. 1/2011, cu modificările şi completările ulterioare.

Art. 47. Unităţile/instituţiile prevăzute în Anexa nr. 4 au obligaţia să asigure accesul salariaţilor la serviciul medical de medicină a muncii, prin încheierea de contracte cu cabinete specializate de medicina muncii, în condiţiile legii, în termen de 60 de zile de la aprobarea bugetelor acestora.

Art. 48. **(1)** Unităţile/instituţiile prevăzute în Anexa nr. 4 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. 4 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. 49. (1) Personalului din învăţământ care îşi desfăşoară activitatea în municipiul Bucureşti, având domiciliul/reşedinţa în altă localitate, i se decontează cheltuielile de navetă la şi de la locul de muncă, de către autorităţile administraţiei publice locale, după caz, la solicitarea consiliului de administraţie al unităţii/instituţiei prevăzute în Anexa nr. 4.

(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. 50. (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 Solidarităţii Sociale.

(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. 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/al municipiului Bucureşti/judeţean pentru alocarea sumelor, iar Ministerul Educaţiei alocă pentru studenţi sumele necesare, instituţiile de învăţământ superior asigurând cazarea gratuită în cămine studenţeşti.

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

(5) Întregul personal din unităţile şi instituţiile din Anexa nr. 4 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, conform legii.

CAPITOLUL VI
CONTRACTUL INDIVIDUAL DE MUNCĂ

Art. 51. În vederea stabilirii drepturilor şi obligaţiilor angajatorilor şi salariaţilor, angajarea se face prin încheierea contractului individual de muncă.

Art. 52. 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. 53. (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. 54. (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, semnatară a prezentului contract, poate acorda asistenţă la încheierea/modificarea contractului individual de muncă.

Art. 55. (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 perioada determinată, respectiv septembrie – iunie, corespunzător structurii anului şcolar, sau până la venirea unui cadru didactic calificat.

Art. 56. (1) Unităţile/instituţiile prevăzute în Anexa nr. 4 se obligă să aducă la cunoştinţa salariaţilor şi organizaţiilor sindicale 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. 4 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 prevăzută la alin. (2) va fi stabilită prin hotărare a comisiei paritare.

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

Art. 57. 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.

Art. 58. În cazul în care angajarea se face prin concurs, dacă un salariat şi o persoană din afara unităţii/instituţiei prevăzute în Anexa nr. 4 obţin aceleaşi rezultate, salariatul va avea prioritate la ocuparea postului.

Art. 59. **(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;
d) 45 de zile lucrătoare în cazul salariaţilor încadraţi în funcţii de conducere, pentru o durata a contractului individual de munca 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. 60. 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. 4, reprezentată prin director, şi salariat. Remunerarea activităţii astfel desfăşurate se face conform prevederilor legale în vigoare şi a prezentului contract colectiv de muncă.

Art. 61. Drepturile şi obligaţiile angajatorilor şi salariaţilor sunt stabilite, în condiţiile legii, prin prezentul contract şi prin contractele individuale de muncă.

Art. 62. 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. 63. **(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, cu excepţia în care modificarea salariului rezultă dintr-o prevedere legală.

(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.

(9) În situaţiile obiective (cum ar fi calamităţi, intemperii, epidemii, pandemii, alte situaţii excepţionale) în care activitatea se desfăşoară on-line, în baza hotărârii Consiliului de Administraţie, conducătorul unităţii/instituţiei emite decizia de nominalizare a salariaţior care îşi desfăşoară activitatea on-line, fără a fi necesară încheierea de acte adiţionale la contractele individuale de muncă.

Art. 64. (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. 4 poate fi transferat, în condiţiile legii, la cerere sau în interesul învăţământului, de la o unitate de învăţământ la alta.

Art. 65. (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 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. 4 nu poate opera nicio modificare a contractului individual de muncă, decât cu acordul salariatului.

Art. 66. (1) Personalului didactic titular care beneficiază de pensie de invaliditate gradul III, cu drept de a presta activitate în 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. 67. (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. 68. (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. 69. (1) Este interzisă concedierea salariaţilor:

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

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

(2) Concedierea salariaţilor nu poate fi dispusă:

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

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

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

d) pe durata concediului de maternitate;

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

f) pe durata concediului pentru îngrijirea copilului bolnav 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.

k) pe durata efectuării concediului paternal şi a concediului de îngrijitor sau pe durata absentării de la locul de muncă în condiţiile reglementate la art. 152 din Codul muncii.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

a) data, ora exactă și locul întrunirii comisiei;

b) modalitatea în care se va desfășura examinarea.

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

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

(6) Rezultatele examinării și 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. Contestația se adresează consiliului de administrație al unității/instituției prevăzute în Anexa nr. 4 și se soluționează în termen de 5 zile de la înregistrare.

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

unităţii/instituţiei prevăzute în Anexa nr. 4, 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 şi a instanţei la care poate fi contestată, se comunică salariatului în termen de cel mult 5 zile de la data emiterii şi produce efecte de la comunicare.

Art. 73. 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 dezabilităţii 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 12 luni de la reluarea activităţii, considerată perioadă de readaptare.

Art. 74. **(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.

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

Art. 75. **(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 (peste 8 ore zilnic), precum şi ale celor care cumulează pensia cu salariul;

c) contractele individuale de muncă ale celor care îndeplinesc condiţiile legale de pensionare, în anul scolar/calendaristic 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. 4 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. 4.

Art. 76. (1) Unitatea/instituţia prevăzută în Anexa nr. 4, 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 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 reînfiinţată, ori s-a reînfiinţat cel puţin jumătate de normă din catedra respectivă. Directorul unităţii/instituţiei are obligaţia să comunice în scris cadrului didactic decizia de revenire pe postul/catedra deţinut(ă) anterior. Posturile/catedrele eliberate se ocupă în etapele ulterioare ale mobilităţii personalului didactic din învăţământul preuniversitar, cu respectarea prevederilor Metodologiei-cadru privind mobilitatea personalului didactic din învăţământul preuniversitar, aprobate prin ordin al ministrului educaţiei.

Art. 77. (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 de către unitate, conform legii.

Art. 78. (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. 79. (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 şi formare profesională, cercetare-proiectare, sport, precum şi Direcţiei Formare Continuă a Personalului din Învăţământul Preuniversitar (DFCPIP).

Art. 80. (1) ISMB şi unităţile/instituţiile prevăzute în Anexa nr. 4 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.

(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. 4 şi organizaţiile sindicale semnatare ale prezentului contract.

Art. 81. (1) Unităţile/instituţiile prevăzute în Anexa nr. 4 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 regulamentul intern al unităţilor/instituţiilor prevăzute în Anexa nr. 4.

(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. 4.

Art. 82. (1) Finanţarea activităţilor de formare continuă se suportă de către unităţi/instituţii menţionate în Anexa 4 din fonduri de la ME sau consiliile locale/judeţene, prin alocarea sumelor necesare, conform legii.

(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 ISMB, 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) ISMB şi CCD, prin departamentele de specialitate, vor desfăşura programe de formare şi conversie profesională pentru personalul din învăţământul preuniversitar. Aceste programe vor fi elaborate în colaborare cu organizaţiile sindicale semnatare ale prezentului contract.

Art. 83. (1) Angajatorul va suporta toate cheltuielile ocazionate de participarea salariaţilor la cursurile şi stagiile de formare profesională iniţiate de către acesta.

(2) Angajatorul va suporta toate cheltuielile ocazionate de participarea personalului nedidactic la instruirea periodică în vedere 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, angajatorul 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, acesta va analiza cererea împreună cu organizaţia sindicală semnatară a prezentului contract, al cărui membru este salariatul, pentru a stabili dacă şi în ce măsură va suporta contravaloarea cursului.

Art. 84. (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.

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

(2) În cazul în care angajatorul 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, în 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. 86. Unităţile/instituţiile prevăzute în Anexa nr. 4 se obligă să consulte organizaţiile sindicale afiliate semnatare ale prezentului contract, anterior încheierii contractelor de adaptare profesională.

Art. 87. 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 diplomă/diplome. Aceste prevederi se aplică personalului didactic calificat, indiferent de modul de constituire a catedrei.

Art. 88. **(1)** Reconversia profesională a personalului din învăţământ se realizează prin instituţiile de învăţământ superior, casele corpului didactic, federaţiile sindicale şi organizaţiile sindicale semnatare ale prezentului contract 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 unităţilor/instituţiilor prevăzute în Anexa nr. 4, în termen de 30 de zile de la înregistrarea contractelor colective de muncă.

CAPITOLUL VIII
ALTE PREVEDERI ÎN LEGĂTURĂ CU DREPTURILE ŞI OBLIGAŢIILE PĂRŢILOR

Art. 89. **(1)** Angajatorul se obligă să invite delegaţii desemnaţi de organizaţiile sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă să participe la discutarea problemelor de interes profesional, economic, social sau cultural, cu minim 24 de ore înainte. Această prevedere se aplică şi unităţilor/instituţiilor prevăzute în Anexa nr. 4, care au obligaţia de a invita la şedinţele consiliului de administraţie reprezentanţii organizaţiilor sindicale semnatare. Aceştir reprezentanţi sunt desemnaţi de organizaţiile sindicale semnatare ale prezentului contract, în baza împuternicirilor acordate acestora de federaţiile sindicale semnatare ale C.C.M.U.N.G.U.I.S.M.B.

(2) Înştiinţarea organizaţiilor sindicale privind şedinţele comisiilor tehnice, ale comisiei paritare, ale consiliului de administraţie, se face cu cel puţin 72 de ore înaintea şedinţei, comunicându-se ordinea de zi şi documentele ce vor fi discutate.

(3) Procesul-verbal încheiat cu ocazia şedinţelor prevăzute la alin. (1) şi (2) 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. 90. Pentru fundamentarea acţiunilor prevăzute la art. 30 alin. (2) din Legea nr. 62/2011, ISMB şi unităţile/instituţiile prevăzute în Anexa nr. 4 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. 91. **(1)** Unitatea/instituţia se obligă să asigure derularea în condiţii normale a procesului de învăţământ prin suplinirea personalului aflat în concediu fără plată, concediu pentru încapacitate temporară de muncă, trimis la cursuri de formare şi perfecţionare sindicală, stagii de pregătire profesională/sindicală – în ţară sau în străinătate – schimburi de experienţă precum şi alte acţiuni 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 10 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.

Art. 92. (1) Unităţile/instituţiile prevăzute în Anexa nr. 4 în care îşi desfăşoară activitatea organizaţiile sindicale semnatare ale prezentului contract sunt obligate să pună la dispoziţia acestora, cu titlu gratuit, spaţii cu dotările existente, corespunzătoare funcţionării lor.

(2) ISMB şi unităţile/instituţiile prevăzute în Anexa nr. 4 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. 4, în proprietatea sau folosinţa organizaţiilor sindicale, va putea fi folosită, cu titlu gratuit, pentru acţiuni organizate de sindicate sau patronat, în condiţiile stabilite prin hotarare a comisiei paritare.

Art. 93. (1) Membrii de sindicat, aleşi în organele de conducere ale organizaţiilor sindicale semnatare ale prezentului contract, care au postul didactic/catedra rezervat(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.

(2) 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, pentru necorespundere profesională 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.

Art. 94. (1) La cererea organizaţiilor sindicale, în baza acordului membrilor de sindicat, ISMB şi conducerile unităţilor/instituţiilor prevăzute în Anexa nr. 4 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 semnatare ale prezentului contract.

(2) Cotizaţia plătită de membrii organizaţiilor sindicale este în cuantum de 0,5% din venitul brut realizat şi este deductibilă din baza de calcul a impozitului pe venit.

Art. 95. Unităţile/instituţiile recunosc dreptul reprezentanţilor organizaţiilor 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. 96. ISMB consiliază unităţile de învăţământ în vederea accesării de către acestea a fondurilor europene.

Art. 97. 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. 98. Organizaţiile sindicale 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. 99. **(1)** Părţile semnatare ale prezentului contract se recunosc drept parteneri de dialog social permanent.

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

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

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

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

Art. 102. În toate situaţiile de reorganizare a unităţilor/instituţiilor prevăzute în Anexa nr. 4 sau de restructurare a reţelei de învăţământ, drepturile şi obligaţiile prevăzute în prezentul contract colectiv de muncă se transmit noilor subiecţi de drept.

Art. 103. 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. 104. **(1)** Salariaţii din învăţământ beneficiază de egalitate de şanse, înţeleasă ca acces nediscriminatoriu la:

a) Alegerea ori exercitarea liberă a unei profesii sau activităţii;

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

c) Venituri egale pentru munca în 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) Beneficiile altele decât cele de natură salarială precum şi la securitatea socială;

h) Organizaţiile sindicale şi profesionale, precum şi la beneficiile acordate de aceste.

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

a) Să asigure egalitatea de sanse şi de tratament între angajaţi, femei şi bărbaţii, în cadrul relaţiilor de muncă de orice fel, inclusiv prin introducerea de dispoziţii pentru interzicerea discriminărilor bazate pe criteriul de sex in regulamentul de organizare şi funcţionare şi in 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 definite la art. 4 lit. a) – e) şi la art. 11 din Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de sanse şi de tratament între femei şi bărbaţi, republicată.

c) Să-i informeze permanent pe angajaţi inclusiv prin afişare la locuri vizibile asupra drepturilor pe care aceştia le au în ceea ce priveşte respectarea legalităţii 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 respectarii controlul respectării legislaţiei privind egalitatea de sanse şi de tratament între femei şi bărbaţi.

3) Este interzisă discriminarea prin utilizarea de către angajator a unor practici care dezavantajeaza persoanele de un anumit sex, în legătură cu relaţiile de muncă, referitoare la: anunţarea, organizarea concursurilor sau examenelor şi selecţia candidaţilor pentru ocuparea poturilor vacante, încheierea, suspendarea, modificarea şi sau încetarea raportului juridic de muncă ori de serviciu; stabilirea sau modificarea atribuţiilor din fişa postului; stabilirea renumeraţiei; beneficiile, altele decât cele de natură salariala, precum şi la securiteate socială; informare şi consiliere profesională, programe de iniţiere, calificare, perfecţionare, specializare şi recalificare profesională; evealuarea performanţelor individuale; promovarea profesională; aplicarea măsurilor disciplinare; drepturi de aderare la sindicat şi accesul la facilitaţile acordate de acesta; orice alte condiţii de prestare a muncii, potrivit legislaţiei în vigorare.

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

(5) Reprezentanţii organizaţiei sindicale afiliate la sindicatele semnatare ale prezentului contract din unităţiile/instituţiile prevăzute în Anexa nr. 4, 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 prevederior 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 prezumţia existenţiei discriminării directe sau indirecte bazată 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. 105. (1) Unităţile/instituţiile prevăzute în Anexa nr. 4 se obligă să nu înstrăineze patrimoniul învăţământului, să nu îşi dea avizul în vederea înstrăinării acestuia către o terţă persoană şi să recupereze, conform legii, toate spaţiile şi terenurile care au aparţinut de drept învăţământului.

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

Art. 106. (1) Angajatorul are obligaţia de a aduce la cunoştinţa fiecărui salariat prevederile regulamentului intern, în prima zi de lucru, şi de a face dovada îndeplinirii acestei obligaţii.

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

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

(4) Regulamentul intern se întocmeşte de către unitatea/instituţia prevăzută în Anexa nr. 4 cu consultarea obligatorie a grupelor/organizaţiilor sindicale din unitate/instituţie, afiliate la organizatiile sindicale semnatare ale prezentului contract.

Art. 107. 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. 4, prin grija conducerilor acestora. Nerespectarea clauzelor prezentului contract atrage răspunderea disciplinară sau penală, după caz, a persoanelor vinovate.

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

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

(2) ISMB şi conducerile unităţilor/instituţiilor prevăzute în Anexa nr. 4 nu vor da curs sesizărilor, plângerilor sau reclamaţiilor anonime, conform legii.

Art. 110. Prevederile prezentului contract colectiv de muncă se completează cu prevederile CCMUNSAIP şi alte dispoziţii legale aplicabile în materie.

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

PĂRŢILE:

INSPECTOR ŞCOLAR GENERAL
Vlad Florentin Drînceanu

Organizatiile sindicale din învăţământul preuniversitar:
(Federatia Sindicatelor Libere din Invatamant)

Sindicatul Invatamantului Preuniversitar Sector 1
- presedinte Dragne Sorin

Sindicatul Liber al Salariatilor din Invatamant Sector 2 Bucuresti
- presedinte State Elena

Sindicatul Liber din Invatamant Sector 3 Bucuresti
- presedinte Sandu Eugenia

Sindicatul Invatamantului Preuniversitar Sector 3 Bucuresti
- presedinte Popa Nicoleta

Sindicatul Independent din Invatamantul Preuniversitar Sector 4 Bucuresti
- presedinte Cornelia Popa-Stavri

Sindicatul Invatamantului Preuniversitar din Romania-Sector 5 Bucuresti
- preşedinte Florina Clarissa Mihai

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

Sindicatul Invatamant Preuniversitar Sector 6
- presedinte Popescu Marcela Castanela

Sindicatul National al Educatorilor
- presedinte Dumitru Elena

(Federatia Sindicatelor din Educatie „Spiru Haret")

Sindicatul Salariatilor din Invatamant Bucuresti
- presedinte Nistor Marius Ovidiu

Sindicatul Independent al Salariatilor din Invatamant-Sector 2
- presedinte Rotaru Gabriela

Sindicatul Invatamantului Sector 5
- presedinte Popa Maria

Sindicatul Invatamant Bucuresti
- presedinte Croitoru Simina

Sindicatul Invatamant Special si Protectia Copilului
- presedinte Ciocea Stela

ANEXA 1

CONTRACT INDIVIDUAL DE MUNCĂ

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

CAPITOLUL A: Părţile contractului

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

CAPITOLUL B: Obiectul contractului:

Reglementarea raporturilor de muncă dintre părţile semnatare.

CAPITOLUL C. Durata contractului:

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

CAPITOLUL D. Locul de muncă:

1. Activitatea se desfăşoară la (clasă / laborator /bibliotecă /secţie/ atelier/birou/ serviciu/ compartiment etc.)..... din sediul unităţii/instituţiei
alt loc de muncă organizat al angajatorului (structură fără personalitate juridică) .....
2. În lipsa unui loc de muncă fix salariatul va desfăşura activitatea astfel: .....

CAPITOLUL E. Felul muncii:

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

CAPITOLUL F. Atribuţiile postului

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

CAPITOLUL F[1]: Criteriile de evaluare a activităţii profesionale a salariatului (stabilite prin ordin al ministrului educaţiei, şi/sau Regulamentul intern):

.....

.....

CAPITOLUL G. Condiţii de muncă

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

CAPITOLUL H. Durata muncii

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

CAPITOLUL I. Concediul

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

CAPITOLUL J. Salariul

1. Salariul de bază lunar brut ..... lei.
2. Alte elemente constitutive:
a) sporuri[1].....
b) indemnizaţii .....
b.) prestaţii suplimentare în bani .....;
b.) modalitatea prestaţiilor suplimentare în natură .....;
c) alte adaosuri .....
3. Orele suplimentare prestate în afara programului normal de lucru sau în zilele în care nu se lucrează ori în zilele de sărbători legale se compensează cu ore libere plătite sau se plătesc cu un spor la salariu, conform contractului colectiv de muncă aplicabil sau Legii nr. 53/2003 - Codul muncii, republicat.
4. Data la care se plăteşte salariul este ..... .
5. Părţile convin ca următoarele obligaţii băneşti ale salariatului să fie achitate prin serviciile financiar contabile ale unităţii: cotizaţia sindicală, contribuţiile şi ratele la C.A.R. şi bănci etc

[1] Se vor prevede toate sporurile care cuvin fiecărui salariat în funcţie de condiţiile în care îşi desfăşoară activitatea.

CAPITOLUL K. Drepturi şi obligaţii ale părţilor privind securitatea şi sănătatea în muncă:
a) echipament individual de protecţie .....;
b) echipament individual de lucru .....;
c) materiale igienico-sanitare.....;
d) alimentaţie de protecţie .....;
e) alte drepturi şi obligaţii privind sănătatea şi securitatea în muncă ..... .

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

CAPITOLUL M. Drepturi şi obligaţii generale ale părţilor
1. Salariatul are, în principal, următoarele drepturi:
a) dreptul la salarizare pentru munca depusă;
b) dreptul la repaus zilnic şi săptămânal;
c) dreptul la concediu de odihnă anual;
d) dreptul la egalitate de şanse şi de tratament;
e) dreptul la securitate şi sănătate în muncă;
f) dreptul la acces la formare profesională.
2. Salariatului îi revin, în principal, următoarele obligaţii:
a) obligaţia de a realiza norma de muncă sau, după caz, de a îndeplini atribuţiile ce îi revin conform fişei postului;
b) obligaţia de a respecta disciplina muncii;
c) obligaţia de fidelitate faţă de angajator în executarea atribuţiilor de serviciu;
d) obligaţia de a respecta măsurile de securitate şi sănătate a muncii în unitate;
e) obligaţia de a respecta secretul de serviciu.
3. Angajatorul are, în principal, următoarele drepturi:
a) să dea dispoziţii cu caracter obligatoriu pentru salariat, sub rezerva legalităţii lor;
b) să exercite controlul asupra modului de îndeplinire a sarcinilor de serviciu;
c) să constate săvârşirea abaterilor disciplinare şi să aplice sancţiunile corespunzătoare, potrivit legii, contractului colectiv de muncă aplicabil şi regulamentului intern;
d) să stabilească obiectivele de performanţă individuală ale salariatului.
4. Angajatorului îi revin, în principal, următoarele obligaţii:
a) să înmâneze salariatului un exemplar din contractul individual de muncă, anterior începerii activităţii;
b) să acorde salariatului toate drepturile ce decurg din contractul individual de muncă, din contractul colectiv de muncă aplicabil şi din lege;
c) să asigure permanent condiţiile tehnice şi organizatorice avute în vedere la elaborarea normelor de muncă şi condiţiile corespunzătoare de muncă, potrivit specificului activităţii;
d) să informeze salariatul asupra condiţiilor de muncă şi asupra elementelor care privesc desfăşurarea relaţiilor de muncă;

d) să elibereze, la cerere, orice documente care atestă calitatea de salariat a solicitantului, respectiv activitatea desfăşurată de acesta, durata activităţii, salariul, vechimea în muncă, în meserie şi specialitate;
e) să asigure confidenţialitatea datelor cu caracter personal ale salariatului;
f) alte obligaţii, în funcţie de specificul unităţii.

CAPITOLUL N. Dispoziţii finale
Prevederile prezentului contract individual de muncă se completează cu dispoziţiile Legii nr. 53/2003 – Codul muncii, republicată şi ale CCMUNGUISMB, înregistrat sub nr. ..... / ..... la Ministerul Muncii şi Solidarităţii Sociale.
Orice modificare privind clauzele contractuale în timpul executării contractului individual de muncă impune încheierea unui act adiţional la contract, conform dispoziţiilor legale şi contractului colectiv de muncă aplicabil.
Prezentul contract individual de muncă s-a încheiat în două exemplare, câte unul pentru fiecare parte.

CAPITOLUL O. Conflictele în legătură cu încheierea, executarea, modificarea, suspendarea sau încetarea prezentului contract individual de muncă sunt soluţionate de instanţa judecătorească competentă potrivit legii.

Angajator,
.....

Salariat
Semnătura .....
Data .....

Reprezentant legal,
.....

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

Angajator,
.....

ANEXA 2

ANEXA Nr. 2.1

PROIECT CADRU PROTOCOL[2]

Prefectura CGMB Inspectoratul Şcolar al Municipiului Bucureşti Organizaţii sindicale

....
.....

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

Părţile:
Prefectura Municipiului Bucureşti, cu sediul în ....., reprezentată prin prefect .....
Consiliul General al Municipiului Bucureşti, cu sediul în....., reprezentat prin Preşedinte/Primar General .....
Inspectoratul Şcolar al Municipiului Bucureşti, cu sediul în Str. Ioanei Nr. 19, Sector 2, Bucureşti , reprezentat prin inspector şcolar general
Organizaţiile sindicale.....[3]

îşi asumă următoarele obligaţii:

I. **Prefectul:**

- se va implica activ, alături de celelalte părţi în vederea corecţei finanţării a unităţilor de învăţământ/unităţi conexe din judeţ/ municipiul Bucureşti, indiferent de sursa de finanţare;
- va ataca, în conformitate cu dispoziţiile Legii nr. 340/2004 privind prefectul şi instituţia prefectului, republicate, cu modificările şi completările ulterioare şi ale Legii administraţiei publice locale nr. 215/2001, republicate, cu modificările şi completările ulterioare, coroborate cu cele ale Legii contenciosului administrativ nr. 554/2004, cu modificările şi completările ulterioare, hotărârile consiliilor locale adoptate cu încălcarea prevederilor legale referitoare la finanţarea unităţilor de învăţământ/unităţilor conexe;

---

[2] Acest proiect de protocol va fi propus de inspectoratele şcolare şi sindicatele teritoriale reprezentative celorlalte autorităţi ale administraţiei publice menţionate în conţinutul său.
[3] Se vor trece toate organizaţiile sindicale afiliate la federaţiile semnatare ale CCMUNGUISMB, cu menţionarea sediului şi a reprezentantului legal.

- va dispune efectuarea de anchete, la sesizarea Inspectoratului şcolar sau a organizaţiilor sindicale semnatare ale CCMUNGUISMB, cu privire la nerespectarea reglementărilor referitoare la finanţarea învăţământului preuniversitar;
- se va implica în soluţionarea problemelor care apar pe parcursul execuţiei bugetare a unităţilor de învăţământ/unităţilor conexe, la solicitarea celorlalte părţi;

2. CGMB

- Cu prilejul elaborării propriului proiect de buget va solicita fiecărei unităţi de învăţământ special din raza sa teritorială să transmită proiectele de bugete întocmite cu identificarea tuturor categoriilor de venituri şi cheltuieli, finanţate din bugetul consiliului municipal şi/sau de la bugetul de stat, însoţite de notele de fundamentare;
- Va verifica dacă proiectele de buget transmise de unităţile de învăţământ special sunt întocmite cu respectarea prevederilor legale în materie, iar în cazul constatării unor erori în modul de elaborare, le va restitui pentru refacere;
- La întocmirea propriului proiect de buget va ţine seama de solicitările unităţilor de învăţământ special pe care le finanţează şi va urmări:
  - cuprinderea şi asigurarea tuturor drepturilor salariale care se cuvin personalului din învăţământul special conform legislaţiei în vigoare şi contractului colectiv de muncă aplicabil (CCMUNGUISMB)
  - plata la timp a drepturilor salariale ale personalului din învăţământul special;
  - cuprinderea şi asigurarea acoperirii cheltuielilor materiale, investiţii, plata la timp a furnizorilor de utilităţi etc.;
  - cuprinderea şi asigurarea cheltuielilor de navetă pentru personalul din învăţământul special care îndeplineşte condiţiile prevăzute de contractul colectiv de muncă aplicabil.
- După repartizarea prin decizie a directorului direcţiei generale a finanţelor publice, cu asistenţa tehnică de specialitate a inspectoratelor şcolare, a sumelor defalcate de la bugetul de stat şi adoptarea propriului buget, va asigura, deschiderea în timp util a creditelor bugetare, pentru toate unităţile de învăţământ special pe care le finanţează precum şi, în limita posibilităţilor, suplimentarea fondurilor defalcate de la bugetul de stat, pe titluri de venituri şi cheltuieli;
- Cu prilejul rectificărilor de buget, va urmări, cu prioritate, acoperirea capitolelor de venituri şi cheltuieli deficitare ale unităţilor de învăţământ special, inclusiv suplimentarea fondurilor defalcate de la bugetul de stat;
- Ordonatorii principali de credite ai bugetelor locale răspund de repartizarea sumelor pe unităţi de învăţământ special, pe baza numărului de elevi/preşcolari şi a standardelor de cost şi le supun aprobării autorităţilor deliberative;
- Adoptarea măsurilor de sancţionare a propriilor salariaţi care se fac vinovaţi de întârzieri în deschiderea finanţării pentru unităţile de învăţământ special din raza sa teritorială;
- Se va implica activ, alături de conducerile unităţilor de învăţământ special, în buna organizare a procesului instructiv-educativ, pentru a se asigura desfăşurarea acestuia în condiţii optime şi creşterea calităţii actului educaţional;
- Va asigura, în limita posibilităţilor, suplimentarea bugetelor consiliilor locale/ale sectoarelor municipiului Bucureşti, în scopul îmbunătăţirii finanţării unităţilor de învăţământ preuniversitar din judeţ/ municipiul Bucureşti.

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

2. **Inspectoratul şcolar:**
- Va asigura, la solicitarea conducerilor unităţilor de învăţământ, asistenţă tehnică de specialitate, cu prilejul elaborării proiectelor de buget ale acestora;
- Asigură asistenţa tehnică direcţiei generale a finanţelor publice judeţene, respectiv a municipiului București, în vederea repartizării sumelor defalcate de la bugetul de stat;
- Va desfăşura, la sesizarea celorlalte părţi, anchete referitoare la încălcarea, la nivelul unităţilor de învăţământ, a prevederilor legale referitoare la finanţarea învăţământului preuniversitar de stat;
- Va colabora cu celelalte părţi în vederea rezolvării eficiente a tuturor problemelor care apar pe parcursul execuţiei bugetare în finanţarea învăţământului preuniversitar;

3. **Organizaţiile sindicale:**
- Vor colabora cu celelalte părţi semnatare pe toată perioada elaborării proiectelor de buget şi a rectificării acestora, precum şi pe parcursul exerciţiului bugetar.
- Vor sprijini conducerile Inspectoratului şcolar şi ale unităţilor de învăţământ în relaţia permanentă cu Prefectura, Consiliul General al municipiului București şi Consiliile locale.

ANEXĂ NR. 2.2

PROIECT CADRU PROTOCOL[4]

Consiliul Local Unitatea de învăţământ Organizaţii sindicale

....

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

Consiliul Local....., cu sediul în....., reprezentat prin primar.....,
Unitatea de învăţământ....., cu sediul în....., reprezentată prin director.....,
Organizaţia sindicală[5] .....

Părţile, de comun acord, convin să-şi asume următoarele **obligaţii:**

1. **Consiliul Local:**

- Cu prilejul elaborării propriului proiect de buget va solicita fiecărei unităţi de învăţământ din raza sa teritorială să transmită proiectele de bugete întocmite cu identificarea tuturor categoriilor de venituri şi cheltuieli, finanţate din bugetul local şi/sau de la bugetul de stat (cote defalcate din TVA în bugetul local), însoţite de notele de fundamentare;[6]
- Va verifica dacă proiectele de buget transmise de unităţile de învăţământ sunt întocmite cu respectarea prevederilor legale în materie, iar în cazul constatării unor erori în modul de elaborare, le va restitui pentru refacere;
- La întocmirea propriului proiect de buget va ţine seama de solicitările unităţilor de învăţământ pe care le finanţează şi va urmări:

- cuprinderea şi asigurarea tuturor drepturilor salariale care se cuvin personalului din învăţământ conform legislaţiei în vigoare şi contractului colectiv de muncă aplicabil (CCMUNGUISMB. sau, acolo unde există, contractul colectiv de muncă încheiat la nivel de unitate/instituţie prevăzută în Anexa nr. 4);
- cuprinderea şi asigurarea acoperirii cheltuielilor materiale, investiţii, precum şi decontarea la timp a facturilor emise de furnizorii de utilităţi etc.;
- cuprinderea şi asigurarea cheltuielilor de navetă pentru personalul didactic care îndeplineşte condiţiile prevăzute de contractul colectiv de muncă aplicabil;

---

[4] Acest proiect va fi propus de unităţile de învăţământ şi organizaţiile sindicale consiliilor locale în a căror rază teritorială îşi au sediul.

[5] Se vor trece toate organizaţiile sindicale afiliate la federaţiile semnatare ale CCMUNGUISMB, cu menţionarea sediului şi a reprezentantului legal.

[6] Se va avea în vedere cuprinderea în mod expres a următoarelor: decontarea navetei pentru personalul didactic; cheltuielile pentru examinările medicale periodice, potrivit legii şi contractului colectiv de muncă.

- După repartizarea prin decizie a directorului direcţiei generale a finanţelor publice judeţene, respectiv a municipiului Bucureşti, cu asistenţa tehnică de specialitate a inspectoratelor şcolare, a sumelor defalcate de la bugetul de stat şi adoptarea propriului buget, va asigura, deschiderea în timp util a creditelor bugetare, pentru toate unităţile de învăţământ pe care le finanţează precum şi, în limita posibilităţilor, suplimentarea fondurilor defalcate de la bugetul de stat, pe titluri de venituri şi cheltuieli;
- După repartizarea sumelor defalcate de la bugetul de stat şi adoptarea propriului buget, va asigura, deschiderea în timp util a creditelor bugetare, pentru toate unităţile de învăţământ pe care le finanţează precum şi, în limita posibilităţilor, suplimentarea fondurilor defalcate de la bugetul de stat, pe titluri de venituri şi cheltuieli;
- Ordonatorii principali de credite ai bugetelor locale răspund de repartizarea sumelor pe unităţi de învăţământ, pe baza numărului de elevi/preşcolari şi a standardelor de cost şi le supun aprobării autorităţilor deliberative;
- Plata la timp a drepturilor salariale ale personalului din învăţământ, la data de .....;
- Cu prilejul rectificărilor de buget, va urmări, cu prioritate, acoperirea capitolelor de venituri şi cheltuieli deficitare ale unităţilor de învăţământ, inclusiv suplimentarea fondurilor defalcate de la bugetul de stat în bugetele locale;
- Adoptarea măsurilor de sancţionare a propriilor salariaţi care se fac vinovaţi de întârzieri în deschiderea finanţării pentru unităţile de învăţământ din raza sa teritorială;
- Se va implica activ, alături de conducerile unităţilor de învăţământ în buna organizare a procesului instructiv-educativ, pentru a se asigura desfăşurarea acestuia în condiţii optime şi creşterea calităţii actului educaţional.

2. Unitatea de învăţământ:

- Cu prilejul elaborării propriului proiect de buget va înainta, în timp util, ordonatorului principal de credite proiectul de buget întocmit cu identificarea tuturor categoriilor de venituri şi cheltuieli, finanţate din bugetul local şi/sau de la bugetul de stat, însoţit de notele de fundamentare. În vederea elaborării proiectului de buget, dacă apar dificultăţi, va solicita sprijinul şi asistenţa tehnică a compartimentelor de specialitate ale Inspectoratului şcolar.
- unităţile de învăţământ cu personalitate juridică transmit în termen de 15 zile, la începutul anului bugetar, ordonatorilor principali de credite ai bugetelor locale de care aparţin şi inspectoratelor şcolare numărul de elevi/preşcolari pe nivel de învăţământ, filieră, profil, specializare/domeniu pentru întreaga unitate cu personalitate juridică. Directorii unităţilor de învăţământ cu personalitate juridică răspund de corectitudinea datelor transmise;
- La solicitarea consiliului local, va reface proiectul de buget, transmis anterior, cu respectarea prevederilor legale în materie.
- La întocmirea propriului proiect de buget conducerea unităţii de învăţământ şi compartimentul de specialitate vor urmări:

- cuprinderea sumelor necesare pentru asigurarea tuturor drepturilor salariale care se cuvin personalului propriu, conform legislaţiei în vigoare şi contractului colectiv de muncă aplicabil (CCMUNGUISMB. sau, acolo unde există, contractul colectiv de muncă încheiat la nivel de unitate/instituţie prevăzută în Anexa nr. 4);

- cuprinderea sumelor necesare pentru acoperirea cheltuielilor materiale, investiţii, precum şi decontarea la timp a facturilor emise de furnizorii de utilităţi, etc.;
- cuprinderea sumelor aferente cheltuielilor de navetă pentru personalul didactic care îndeplineşte condiţiile prevăzute de contractul colectiv de muncă aplicabil;
- cuprinderea sumelor pentru examinările medicale obligatorii periodice, inclusiv pentru cele ale salariaţilor care prestează cel puţin 3 ore de muncă de noapte.

- După repartizarea sumelor defalcate de la bugetul de stat şi adoptarea bugetului local, va solicita Consiliului local în a cărui rază îşi are sediul deschiderea, în timp util, a creditelor bugetare, precum şi suplimentarea fondurilor alocate, indiferent de sursa de finanţare, dacă au apărut cheltuieli neprevăzute la momentul elaborării proiectului de buget al şcolii.
- Cu prilejul rectificărilor de buget, va solicita suplimentarea fondurilor alocate iniţial, indiferent de sursa de finanţare, în vederea acoperirii tuturor capitolelor de venituri şi cheltuieli deficitare.
- Adoptarea măsurilor de sancţionare a propriilor salariaţi care se fac vinovaţi de întârzieri în solicitarea, către primar, a deschiderii finanţării.
- Se obligă să ia toate măsurile necesare pentru buna organizare a procesului instructiv-educativ în vederea desfăşurării acestuia în condiţii optime şi a creşterii calităţii actului educaţional, colaborând permanent cu ordonatorul principal de credite.

3. Organizaţia sindicală

- Va colabora cu conducerea unităţii de învăţământ pe toată perioada elaborării proiectului de buget al şcolii şi a rectificării acestuia, precum şi pe parcursul exerciţiului bugetar.
- Va sprijini conducerea unităţii de învăţământ în relaţia permanentă cu Consiliul local şi ordonatorul principal de credite.

Părţile convin ca, în vederea corectei finanţări a unităţilor de învăţământ şi a bunei desfăşurări a procesului instructiv-educativ, să se întrunească trimestrial sau ori de câte ori este nevoie în cadrul comisiei locale de proiectare şi analiză a execuţiei bugetare.

Această comisie tripartită va analiza situaţiile transmise de unităţile de învăţământ din raza lor teritorială şi va adopta măsurile ce se impun pentru eliminarea disfuncţiilor constatate. Comisia este formată din minim 5 membri, dintre care:

- Primarul – preşedinte;
- Şef serviciu contabilitate al primăriei;
- Directorul/directorii unităţii/unităţilor de învăţământ;
- Administratorul/Administratorii financiar(i) al/ai unităţii/unităţilor de învăţământ;
- Liderul/liderii organizaţiei/organizaţiilor sindicale din unitatea/unităţile de învăţământ.

ANEXA nr. 3

REGULAMENTUL-CADRU

privind organizarea şi funcţionarea comisiilor paritare

Comisiile paritare, la orice nivel, sunt compuse dintr-un număr egal de reprezentanţi ai unităţilor şi instituţiilor prevăzute în Anexa nr. 4 şi ai organizaţiilor sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă/organizaţiilor sindicale afiliate acestora, desemnaţi de fiecare parte în termen de 14 zile de la data intrării în vigoare a prezentului contract colectiv de muncă.

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

Comisia paritară de la nivelul ISMB pune în discuţie şi adoptă hotărâri privind modul de aplicare a legislaţiei specifice învăţământului, precum şi toate aspectele ce privesc organizarea şi desfăşurarea procesului de învăţământ în municipiul Bucureşti.

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

La nivelul unităţilor/instituţiilor prevăzute în Anexa nr. 4, timpul de muncă afectat activităţii comisiei paritare se recunoaşte ca timp de lucru efectiv prestat.

Comisia va fi prezidată, alternativ, de către un reprezentant al fiecărei părţi, ales în şedinţa respectivă.

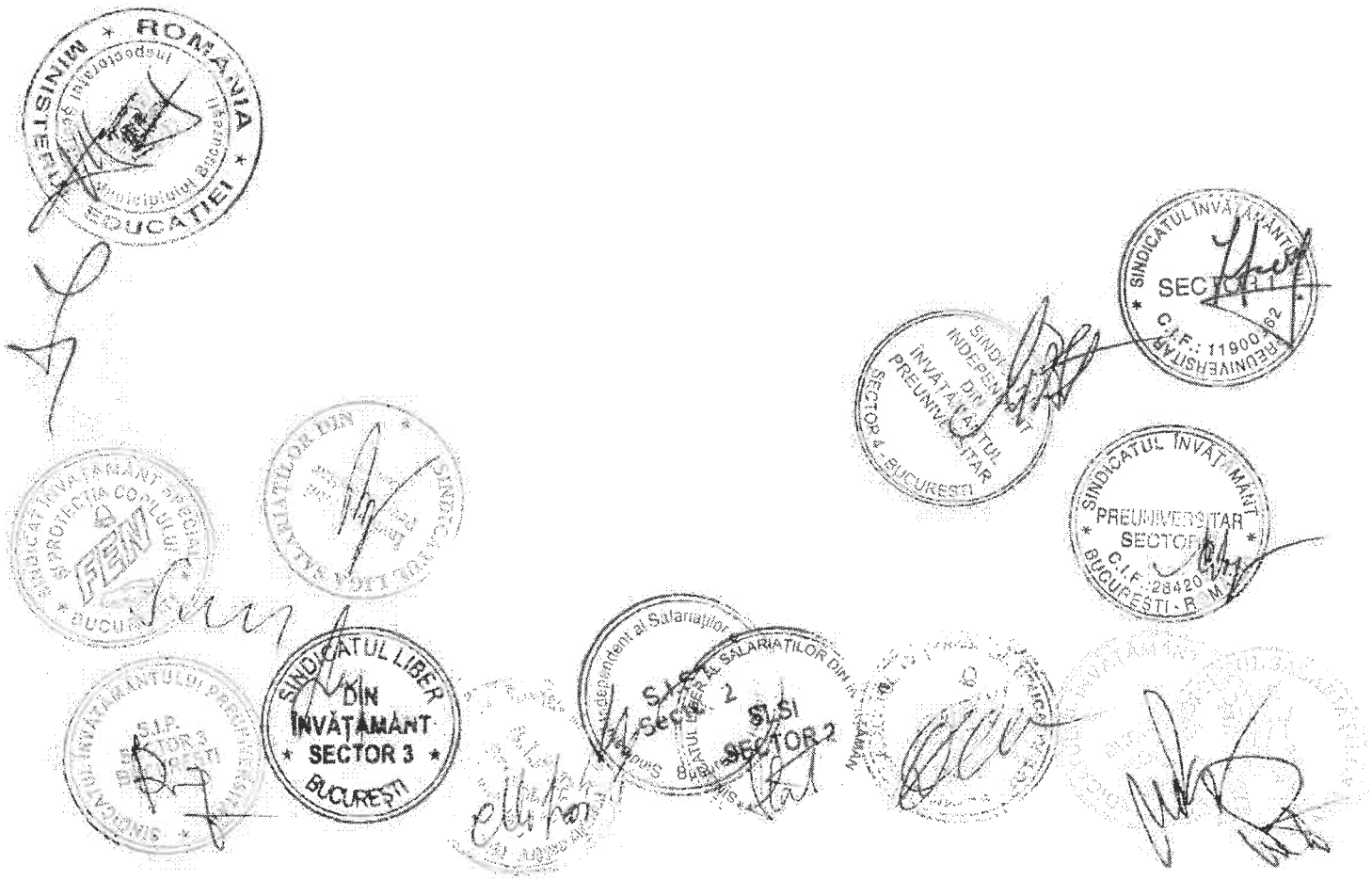
Hotărârea adoptată potrivit prezentului regulament este obligatorie pentru părţile contractante.

Secretariatul comisiei va fi asigurat de Inspectoratul Şcolar al Municipiului Bucureşti/unităţile/instituţiile prevăzute în Anexa nr. 4, care are în sarcina şi cheltuielile de birotică.

Prin grija secretariatului comisiei paritare, se pun la dispoziţia organizaţiilor sindicale copii ale proceselor verbale şi ale hotărârilor adoptate, în termen de maxim 10 zile lucrătoare de la desfăşurarea şedinţei.

Prin grija secretariatului comisiei, hotărârile adoptate vor fi afişate la sediul ISMB/unităţii/instituţiei prevăzute în Anexa nr. 4, în termen de maxim 7 zile lucrătoare de la adoptare.

Atat la nivelul ISMB cât şi la nivelul celorlalte unităţii/instituţii din Anexa 4 se constituie comisia paritară, conform legii.

ANEXA Nr. 4

1. **LISTA unităţilor şi instituţiilor în cadrul cărora se aplică clauzele prezentului** C.C.M N.G.U al ISMB;
2. **LISTA NOMINALA CU TOATE UNITATILE DIN BUCURESTI**
3. Inspectoratul Şcolar al Municipiului Bucureşti;
4. CMBRAE;
5. Casa Corpului Didactic.