

## CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ LA NIVELUL GRUPULUI DE UNITATI AL ISMB

În temeiul drepturilor garantate de Constituția României, Legea dialogului social nr. 62/2011, republicată, C.C.M.U.N.S.A.I.P înregistrat la Ministerul Muncii, Familiei și Protecției Sociale cu nr.59276/02.11.2012.

A intervenit următorul Contract Colectiv de Muncă la Nivelul Grupului de Unitati al ISMB, denumit în continuare, în cuprinsul prezentului contract, C.C.M.N.G.U al ISMB, între :

1. Inspectoratul Școlar al Municipiului București/ unitățile și instituțiile de învățământ din Anexa nr. 4
2. organizațiile sindicale împuternicite de:
  - Federația Sindicatelor Libere din Învățământ;
  - Federația Sindicatelor din Educație „Spiru Haret”;

### CAPITOLUL I DISPOZIȚII GENERALE

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

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

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

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

- ◆ Unitățile de învățământ preuniversitar care își desfășoară activitatea în municipiul București;
- ◆ Inspectoratul Școlar al Municipiului București;

Alte instituții și unități conexe învățământului preuniversitar, subordonate Inspectoratului Școlar al Municipiului București, precum și CCD prevazute în anexa 4;

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

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

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

**(3)** Părțile contractante garantează aplicarea clauzelor prezentului C.C.M.N.G.U al ISMB pentru salariații definiți conform art. 2 alin.(3).

**Art. 4 (1)** Părțile se obligă ca, în perioada de aplicare a prezentului contract colectiv de muncă, să nu inițieze și să nu susțină promovarea unor acte normative sau a altor dispoziții care ar conduce la diminuarea drepturilor ce decurg din legislația specifică învățământului, în vigoare la data înregistrării contractului, precum și din prezentul C.C.M.N.G.U al ISMB., fără consultarea organizațiilor sindicale semnatare ale prezentului contract.

**(2)** ISMB se obligă să nu inițieze niciun act normativ și/sau act administrativ cu caracter normativ care privește relațiile de muncă și sistemul de învățământ din București, fără discutarea acestora în cadrul comisiilor

tehnice create la nivelul ISMB, din care fac parte și reprezentanții organizațiilor sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv.

(3) Eventualele completări ale prezentului C.C.M.N.G.U al ISMB. vor face obiectul unor noi negocieri.

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

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

(2) În situațiile în care, în privința drepturilor ce decurg din prezentul C.C.M.N.G.U al ISMB intervin reglementări legale mai favorabile salariaților, acestea vor face parte, de drept, din contract.

(3) Interpretarea clauzelor contractului se face prin consens. Dacă nu se realizează consensul, clauza se interpretează potrivit regulilor dreptului comun. Dacă și după aceasta există divergențe, interpretarea clauzelor se va face în sensul favorabil salariaților.

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

(2) Orice propunere de modificare a legislației în vigoare privind drepturile și obligațiile personalului din învățământ nu poate fi făcută fără consultarea organizațiilor sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă în cadrul comisiei paritare de la nivelul ISMB/unitatilor si institutiilor din Anexa nr. 4.

**Art. 8 (1)** Părțile convin să sărbătorească pe 5 Iunie – Ziua Invatatorului organizând împreună, în timpul programului de lucru, manifestări specifice, dedicate acestui eveniment.

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

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

## CAPITOLUL II

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

**Art. 9 (1)** Prezentul contract colectiv de muncă se încheie pe o durată de un an și intră în vigoare la data înregistrării acestuia, cu posibilitatea de prelungire.

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

**Art. 10 (1)** Clauzele prezentului contract colectiv de muncă pot fi modificate pe parcursul executării lui, ori de câte ori convin toate părțile semnatare, în conformitate cu Legii dialogului social nr. 62/2011, republicată.

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

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

(4) În perioada de depunere a cererii de modificare și pe perioada negocierilor în vederea modificării contractului, ISMB se obligă să nu inițieze acte normative și/sau administrative cu caracter normativ și să nu emită acte administrative cu caracter normativ care să încalce prevederile prezentului contract colectiv de muncă, precum și să nu efectueze concedieri colective sau individuale din motive neimputabile salariaților.

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

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

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

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

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

- prin acordul părților.

**Art. 13. (1)** Pentru rezolvarea problemelor care apar în aplicarea prevederilor prezentului contract colectiv de muncă, părțile convin să se constituie comisii paritare la toate nivelurile – ISMB, unități și instituții prevăzute în Anexa nr. 4 – care sunt împuternicite să interpreteze prevederile contractului colectiv de muncă, în funcție de condițiile concrete, la solicitarea oricăreia dintre părți.

(2) Hotărârile comisiilor paritare sunt obligatorii pentru părți și vor fi aduse la cunoștința salariaților prin afișare la sediul ISMB, unităților/instituțiilor prevăzute în Anexa nr. 4 la prezentul contract, după caz. Nerespectarea hotărârilor comisiei paritare atrage răspunderea disciplinară sau, după caz, penală, a persoanei/persoanelor vinovate.

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

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

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

**Art. 14 (1)** Executarea prezentului contract este obligatorie pentru părți.

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

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

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

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

(3) Orele de educație fizică predate de învățători, institutori și profesori pentru învățământ primar, care nu sunt predate de profesori cu studii superioare de specialitate, pot fi remunerate în sistem de plată cu ora, ca personal necalificat. Excepție fac persoanele care pot fi încadrate conform centralizatorului ca personal didactic calificat.

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

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

**Art. 16** Pe baza normativelor emise de către MEN, calculul numărului de posturi se stabilește pe unități/instituții prevăzute în Anexa nr. 4, de către ISMB, ca medie pe municipiul București, iar posturile se distribuie, în funcție de volumul și de complexitatea activității acestora după consultarea organizațiilor sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de munca.

**Art. 17. (1)** În funcție de condiții, în unitățile și instituțiile prevăzute în Anexa nr. 4, comisiile paritare de la nivelul acestora convin asupra unui program flexibil de lucru, precum și asupra modalităților concrete de aplicare a acestuia.

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

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

(4) În situații temeinic motivate, dovedite cu documente justificative, salariații au dreptul de a beneficia de derogări de la programul de lucru stabilit, conform legii. Situațiile ce fac obiectul prezentului drept se stabilesc prin hotărârile comisiilor paritare de la nivelul unităților și instituțiilor cuprinse în anexa 4.

(5) 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 va asigura un program flexibil, astfel încât să li se permită acestora participarea la activitățile organizate de către organizațiile sindicale semnatare ale prezentului contract, fără a se afecta norma didactică de predare. Liderul organizației sindicale are dreptul să fie scutit de unele servicii, precum: tutoriat, serviciul pe școală, serviciul la cantină, recensământul populației școlare și alte activități extrașcolare.

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

**Art. 18.** La cerere, salariații angajați cu jumătate de normă/post vor fi încadrați cu normă/post întreagă/intreg, dacă apar norme sau fracțiuni de norme vacante de aceeași specialitate sau specialități înrudite, respectiv posturi ori fracțiuni de posturi de același fel și dacă întrunesc condițiile pentru ocuparea acestora. De același drept beneficiază și personalul didactic auxiliar și nedidactic, conform legii.

**Art. 19. (1)** Salariații pot fi solicitați să presteze ore suplimentare numai cu acordul lor scris. Durata maximă legală a timpului de muncă prestat în baza unui contract individual de muncă nu poate depăși 48 de ore/săptămână, inclusiv orele suplimentare. Munca prestată în afara duratei normale a timpului de muncă săptămânal, prevăzută de lege, este considerată munca suplimentară. Activitățile care pot reprezenta munca suplimentară sunt detaliate în Comisia Paritară de la nivelul ISMB, în condițiile prevăzute de CCMUNSAIP.

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

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

(4) Orele suplimentare prestate în condițiile alin. (1) de către personalul didactic auxiliar și nedidactic se compensează prin ore libere plătite în următoarele 60 de zile calendaristice după efectuarea acestora. În cazul în care compensarea muncii suplimentare cu timp liber corespunzător nu este posibilă în următoarele 60 de zile după efectuarea acesteia, orele suplimentare se vor plăti cu un spor aplicat la salariul de bază, conform art. 35 alin. (1) lit. d) și e) din prezentul contract, în condițiile legii.

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

**Art. 20 (1)** Personalului didactic ce desfășoară alte activități decât cele care fac parte din norma de predare-învățare-evaluare și de instruire practică/de evaluare curentă/fișa postului/obligatiile impuse de lege, i se aplică, în mod corespunzător, prevederile art. 19 din prezentul contract, în condițiile legii,

(2) Personalul de conducere, de îndrumare și control beneficiază, în condițiile legii, de prevederile art. 19 din prezentul contract.

**Art. 21 (1)** Salariații care efectuează cel puțin 3 ore de muncă de noapte beneficiază, în condițiile legii, de un spor la salariu de 25% din salariul de bază.

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

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

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

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

**Art. 22. (1)** Personalul didactic auxiliar și personalul nedidactic au dreptul la o pauză de masă de 25 minute, care se include în programul de lucru.

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

**Art. 23.** Salariații care renunță la concediul legal pentru creșterea copilului în vârstă de până la 2 ani, respectiv 3 ani, beneficiază de reducerea duratei normale de lucru cu 2 ore/zi potrivit legii, fără ca aceasta să le afecteze salariile de bază și vechimea în învățământ/în muncă. La cererea acestora se poate acorda program decalat, ca urmare a hotărârii comisiei paritare, cu alte ore de începere a programului de lucru, dacă activitatea unitatii/institutiei permite.

**Art. 24.** Salariații care au în îngrijire copii bolnavi în vârstă de până la 7 ani au dreptul la reducerea programului de lucru cu până la 1/2 normă, fără să li se afecteze calitatea de salariat și vechimea integrală în învățământ/muncă.

**Art. 25. (1)** Angajatorii au obligația de a acorda salariatelor gravide dispensa pentru consultații prenatale în limita a 16 ore pe lună, fără a le fi afectate drepturile salariale.

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

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

**Art. 26. (1)** Salariatele, începând cu luna a IV-a de sarcină, precum și cele care alăptează nu vor fi repartizate la munca de noapte, nu vor fi chemate la ore suplimentare, nu vor fi delegate, nu vor fi detașate și, după caz, nu vor fi concediate pentru motive care nu țin de persoana salariatei, respectiv nu vor face obiectul restrângerii de activitate – cu excepția situației în care postul/catedra este unic(ă) la nivelul unității/instituției prevăzute în Anexa nr. 4, care a format grupul de unitati – decât cu acordul lor.

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

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

**Art. 27. (1)** Salariații au dreptul, între 2 zile de muncă, la un repaus care nu poate fi mai mic de 12 ore consecutive.

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

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

(4) Sunt zile nelucrătoare:

- zilele de repaus săptămânal;

- 1 și 2 ianuarie;
- prima, a doua și a treia zi de Paști;
- 1 Mai;
- prima și a doua zi de Rusalii;
- Adormirea Maicii Domnului;
- 5 octombrie Ziua Mondială a Educației;
- 30 Noiembrie – Sfântul Apostol Andrei cel Întâi Chemat, Ocrotitorul României;
- 1 Decembrie;
- 25, 26 și 27 decembrie – Nasterea Domnului;
- câte două zile lucrătoare, pentru fiecare dintre cele 3 sărbători religioase anuale, declarate astfel de cultele religioase legale, altele decât cele creștine, pentru persoanele aparținând acestor culte.

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

**Art. 28. (1)** Dreptul la concediul de odihnă este garantat de lege.

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

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

(2) Perioada de efectuare a concediului de odihnă pentru fiecare salariat se stabilește de către consiliul de administrație al unității/instituției prevăzute în Anexa nr. 4, împreună cu reprezentantul organizației sindicale, afiliate la una dintre federațiile sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă, al cărui membru este salariatul, în funcție de interesul învățământului și al celui în cauză, în primele două luni ale anului școlar. Pentru personalul didactic auxiliar și nedidactic perioada de efectuare a concediului de odihnă se stabilește, în luna decembrie, pentru anul calendaristic următor.

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

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

(5) Personalul didactic auxiliar și personalul nedidactic beneficiază de un concediu de odihnă suplimentar de 10 zile lucrătoare, potrivit legii.

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

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

(8) Personalul didactic de specialitate din unitățile și instituțiile de învățământ vocational (artistic și sportiv) care însoțesc copii în tabere de pregătire sau la competiții în perioada vacanțelor școlare se află în activitate dar nu mai mult de 30 de zile calendaristice pe an școlar.

**Art. 29. (1)** Salariații au dreptul la zile libere plătite în cazul unor evenimente familiale deosebite sau în alte situații, după cum urmează:

- a) căsătoria salariatului – 5 zile lucrătoare;
- b) nașterea unui copil – 5 zile lucrătoare + 10 zile lucrătoare dacă a urmat un curs de puericultură;

- c) căsătoria unui copil – 3 zile lucrătoare;
- d) decesul soțului/soției, copilului, părinților, bunicilor, fraților, surorilor salariatului sau al altor persoane aflate în întreținere – 5 zile lucrătoare;
- e) schimbarea locului de muncă cu schimbarea domiciliului/reședinței – 5 zile lucrătoare;
- f) decesul socrilor salariatului – 3 zile lucrătoare;
- g) schimbarea domiciliului – 3 zile lucrătoare.

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

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

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

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

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

**Art. 31.** În cazul decesului parintelui aflat în concediul pentru creșterea și/sau îngrijirea copilului, celalalt parinte, la cererea sa, beneficiază de concediul pentru creșterea și/sau îngrijirea copilului, rămas neutilizat la data decesului, conform prevederilor legale în vigoare.

## CAPITOLUL IV SALARIZAREA ȘI ALTE DREPTURI SALARIALE

**Art. 32. (1)** Angajatorul se obliga să facă demersurile necesare pentru plata la timp a drepturilor banesti cuvenite întregului personal din toate unitatile și institutiile din Anexa nr. 4, indiferent de sursa de finanțare.

(2) ISMB poate verifica potrivit competențelor modul în care fiecare unitate/instituție prevăzută în Anexa nr. 4, care a format grupul de unitati a fundamentat cheltuelile de personal cu ocazia elaborării proiectului de buget. În cazul în care se constată erori în modul de fundamantare a acestor cheltuieli se vor efectua rectificari, în condițiile legii.

**Art. 33. (1)** Salarizarea personalului didactic se face cu respectarea următoarelor principii:

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

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

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

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

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

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

b) salariul de bază este diferențiat pe funcții, grade și trepte profesionale, între limite, potrivit legii;

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

**Art. 34. (1) Personalul didactic și didactic auxiliar beneficiază la fiecare tranșă de vechime în învățământ/grad/treaptă profesională de un spor de 3%, pentru suprasolicitare neuropsihică, inclus în salariul de bază, conform legii.**

**(2) Personalul didactic și didactic auxiliar cu o vechime efectivă neîntreruptă în învățământ de peste 10 ani beneficiază de un spor de stabilitate de 15% inclus în salariul de bază, conform legii.**

**(3) Personalul didactic care desfășoară activitate de diriginte, învățătorii, educatoarele, institutorii profesorii pentru învățământul preșcolar și profesorii pentru învățământul primar, inclusiv cei din învățământul special, primesc o indemnizație de 10% din salariul de bază. Aceasta se include în salariul de bază și devine bază de calcul pentru celelalte sporuri, indemnizații și alte drepturi salariale care se calculează la salariul de bază. De acest drept beneficiază și personalul didactic care îndeplinește funcția de diriginte la clasele de învățământ forma seral/frecvență redusă.**

**Art. 35. (1) Părțile convin asupra următoarelor drepturi salariale suplimentare:**

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

Tranșa de vechime	Spor la salariul de bază
3-5 ani	5%

5-10 ani	10%
10-15 ani	15%
15-20 ani	20%
peste 20 ani	25%

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

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

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

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

**d)** spor de 75% din salariul de bază calculat conform art. 33, pentru orele suplimentare, dacă munca astfel prestată nu a putut fi compensată cu ore libere plătite, conform art.19 alin. (4) din prezentul contract, conform legii;

**e)** spor de 100% din salariul de bază calculat conform art. 33 și o zi liberă plătită, pentru activitatea prestată într-o zi de repaus săptămânal, zi liberă sau de sărbătoare legală ori religioasă, inclusiv pentru participarea la olimpiadele școlare/concursurile din calendarul M.E.N.;

**f)** alte sporuri, acordate conform Regulamentului prevăzut de art. 33 alin. (5) din contractul colectiv de munca la nivel de sector de activitate.

**(2)** Personalul din învățământ beneficiază și de următoarele drepturi:

a) în caz de deces al unui salariat, cei îndreptățiți beneficiază de un ajutor în cuantum de 5 salarii ale persoanei decedate, din bugetul asigurărilor sociale; această sumă se plătește de unitatea/instituția prevăzută în Anexa nr. 4, care a format grupul de unitati, la care a fost angajat salariatul decedat, conform legii.

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

c) personalul din învățământ beneficiază de tichete cadou, în condițiile legii; pentru fiecare eveniment se acorda minimum 7 tichete cadou in valoare de 50 lei net/tichet; evenimentele pentru care se acorda tichetele cadou sunt:

- ziua inceperii cursurilor anului scolar;
- 5 Octombrie – Ziua Internationala a Educatiei;
- 1 Decembrie;
- Craciunul;
- Pastele;
- 1 Martie;
- 8 Martie;
- 1 iulie;
- 1 Mai;
- 5 Iunie – Ziua Nationala a Invatatorului.

d) personalul din invatamantul preuniversitar incadrat in unitatile prevazute in Anexa 4 poate beneficia de tichete profesionale/vouchere in conditiile in care prin acte normative/acte normative cu caracter administrativ/hotarari ale Consiliilor locale se dispune in acest sens.

e) in conditiile aplicarii prevederilor alin. 2 litera d) se pot acorda 4 tichete profesionale /luna/salariat cu o valoare neta de 50 de lei/tichet.

f) finantarea tichetelor cadou/tichetelor profesionale/ voucherelor se face conform actelor normative/actelor normative cu caracter administrativ/hotarari ale Consiliilor locale ale sectoarelor 1-6, conform prevederilor legale in vigoare.

g) beneficiaza de tichete cadou/tichete profesionale/vouchere toti salariatii din unitatile si institutiile din Anexa nr. 4, cu exceptia:

- salariatilor care se afla sub incidenta prevederilor art. 255 alin (1) si (2) din Legea Educatiei Nationale, mai putin cei care sunt incadrati in sistemul de invatamant, inclusiv in cadrul Ministrului Educatiei Nationale;
- salariatilor care se afla sub incidenta prevederilor art. 255 alin (4), (5) si (8) si art. 279 din Legea Educatiei Nationale;

Salariatii beneficiaza de tichete cadou/tichete profesionale/vouchere de la un singur angajator din sistemul de invatamant pe baza unei declaratii scrise pe propria raspundere, pentru fiecare eveniment/luna in parte.

h) personalul din învățământ beneficiază de tichete de creșă, prima de vacanta, conform legii;

(3) In conditiile modificarii legii salarizarii asa cum este prevazut in art. 36(3) din Contractul Colectiv de munca la nivel de Ramura, salariatii din unitatile si institutiile din Anexa nr. 4 pot beneficiaza, in conditiile legii, si de alte drepturi, dupa cum urmeaza :

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

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

c) un ajutor financiar care reprezintă echivalentul în lei a 100 EURO, pentru personalul didactic calificat, în vederea achiziționării de cărți și/sau programe educaționale, manuale școlare, reviste de specialitate și auxiliare didactice.

(4) În fila de buget a fiecărei unități/instituții prevăzute în Anexa nr. 4 se vor evidenția sumele necesare plății drepturilor bănești care se cuvin personalului acesteia. Unitățile/instituțiile prevăzute în Anexa nr. 4 sunt obligate să calculeze și să transmită ordonatorilor principali de credite și inspectoratelor școlare sumele necesare pentru plata drepturilor salariale stabilite prin hotărâri judecătorești definitive, potrivit legii.

(5) Angajatorii care, din vina lor, nu acordă salariaților drepturile prevăzute la alin. (1) și (2) sau care nu-si indeplinesc obligatia prevazuta la alin. (4) pot fi sancționați disciplinar, conform legii.

**Art. 36.** Personalul didactic auxiliar și nedidactic va fi promovat la următoarea treaptă profesională/grad profesional, prin examen, conform legii.

**Art. 37.** Părțile contractante convin ca personalul din învățământ să beneficieze de următoarele premii:

a) un premiu anual, în condițiile legii;

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

c) salariații care se pensionează vor primi o *DIPLOMĂ DE FIDELITATE* pentru întreaga activitate desfășurată în învățământ, cu mențiuni personalizate, care se înmânează în prezența salariaților din unitate/instituție;

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

e) o primă de instalare, în condițiile legii.

**Art. 38. (1)** Drepturile bănești convenite salariaților se plătesc lunar, până la data de 14 a lunii în curs, pentru luna precedentă, înaintea oricăror alte obligații ale unităților/instituțiilor prevăzute în Anexa nr. 4 la prezentul contract.

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

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

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

(5) ISMB, unitățile administrației publice locale și unitățile/instituțiile prevăzute în Anexa nr. 4, în condițiile legii, depun toate diligențele necesare pentru plata la timp a salariilor. De asemenea, urmăresc modul în care se derulează execuția bugetară pentru unitățile/instituțiile subordonate, potrivit competențelor legale.

**Art. 39.** Neacordarea, cu vinovăție, de către conducătorii unităților/instituțiilor prevăzute în Anexa nr. 4 a drepturilor reglementate de prezentul contract colectiv de muncă reprezintă abatere disciplinară.

**Art. 40. (1)** Unitățile/instituțiile prevăzute în Anexa nr. 4, care au format grupul de unitati împreună cu organizațiile sindicale semnatare ale prezentului contract, sunt obligate să facă demersuri în vederea încheierii unor protocoale cu prefectura, CGMB și consiliile locale, în care să fie prevăzute obligațiile concrete ce revin părților semnatare ale protocoalelor și sursele de finanțare a cheltuielilor unităților/instituțiilor respective.

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

## **CAPITOLUL V SĂNĂTATEA ȘI SECURITATEA ÎN MUNCĂ**

**Art. 41. (1)** Părțile se obligă ca, în termen de 60 de zile de la înregistrarea prezentului contract, să realizeze un program concret de măsuri pentru aplicarea riguroasă a sistemului instituționalizat prin legislația în vigoare, în scopul ameliorării permanente a condițiilor de muncă.

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

(3) În cadrul responsabilităților care le revin potrivit Legii securității și sănătății în muncă, cu modificările și completările ulterioare, unitățile/instituțiile prevăzute în Anexa nr. 4 au obligația să ia măsurile necesare pentru: asigurarea securității și protecția sănătății salariaților, prevenirea riscurilor profesionale, informarea și instruirea salariaților și asigurarea cadrului organizatoric și a mijloacelor necesare securității și sănătății în muncă.

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

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

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

**Art. 42. (1)** Locurile de muncă se clasifică în locuri de muncă cu condiții normale, deosebite și speciale, conform Legii privind sistemul unitar de pensii publice, cu modificările și completările ulterioare.

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

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

**Art. 43. (1)** Unitățile/instituțiile prevăzute în Anexa nr. 4 împreună cu organizațiile sindicale semnatare ale prezentului contract vor nominaliza locurile de muncă, în vederea încadrării acestora în locuri de muncă cu condiții deosebite sau speciale, în condițiile legii.

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

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

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

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

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

**Art. 44.** Pentru prestarea activității în locuri de muncă cu condiții grele, periculoase, nocive, penibile sau altele asemenea, salariații beneficiază, după caz, în condițiile legii, de: sporuri la salariul de bază, durată redusă a timpului de lucru, alimentație specifică, concedii suplimentare, reducerea vârstei de pensionare, echipamente și materiale de protecție gratuite.

**Art. 45. (1)** Unitățile/instituțiile prevăzute în Anexa nr. 4 vor asigura, pe cheltuiala lor, echipamente de protecție, instruirea și testarea salariaților cu privire la normele de sănătate și securitate a muncii. În acest scop, conducerile unităților/instituțiilor prevăzute în Anexa nr. 4 vor prevedea în proiectele de buget sumele necesare pentru achiziționarea echipamentelor de protecție și vor solicita ordonatorilor principali de credite alocarea la timp a fondurilor necesare.

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

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

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

**Art. 46. (1)** La nivelul fiecărei unități/instituții prevăzute în Anexa nr. 4 se constituie comitetul de securitate și sănătate în muncă, cu scopul de a asigura implicarea salariaților în elaborarea și aplicarea deciziilor în domeniul sănătății și securității în muncă. Modalitatea de constituire a acestuia și timpul de muncă afectat activității în comitetele de securitate și sănătate în muncă – considerat timp efectiv lucrat – vor fi stabilite prin hotărâre a comisiei paritare.

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

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

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

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

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

**Art. 47. (1)** În vederea menținerii și îmbunătățirii condițiilor de desfășurare a activității la locurile de muncă, părțile semnatare ale prezentului contract convin asupra următoarelor standarde minime:

- amenajarea ergonomică a locului de muncă;
- asigurarea condițiilor de mediu – iluminat, microclimat în limitele indicilor de confort termic prevăzuți de lege, aerisire, umiditate, zgomot, igienizare periodică, reparații – în spațiile în care se desfășoară procesul instructiv-educativ, birouri etc.;
- dotarea treptată a spațiilor de învățământ cu mijloace moderne de predare: calculator, videoproiector, aparatură audio-video, table și mijloace de scris nepoluante/ecologice etc.;
- asigurarea materialelor necesare personalului didactic, în vederea desfășurării în bune condiții a procesului instructiv-educativ;
- amenajarea anexelor sociale ale locurilor de muncă: săli de studiu, cancelarii, cantine, vestiare, grupuri sanitare, săli de repaus etc.;
- diminuarea treptată, până la eliminare, a emisiilor poluante.

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

**Art. 48.** La începutul fiecărui an școlar, ISMB prezintă, în condițiile legii, în cadrul comisiei paritare, raportul privind starea învățământului preuniversitar.

**Art. 49. (1)** Unitățile/instituțiile prevăzute în Anexa nr. 4 vor organiza la încadrarea în muncă și ori de câte ori este nevoie, examinarea medicală a salariaților, în scopul de a constata dacă aceștia sunt apti pentru prestarea activității. Examinarea medicală este gratuită pentru salariați, unitățile/instituțiile asigurând prin buget fondurile necesare pentru efectuarea examenului medical.

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

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

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

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

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

**Art. 50.** În vederea asigurării sumelor necesare efectuării examinărilor medicale periodice, inclusiv a examinării medicale a salariaților care desfășoară cel puțin 3 ore de muncă de noapte, în proiectul de buget al fiecărei unități/instituții prevăzute în Anexa nr. 4, la finanțarea complementară, se vor prevedea sumele pentru aceste examinări, în conformitate și cu dispozițiile din Legea educației naționale nr. 1/2011, cu modificările și completările ulterioare.

**Art. 51.** Unitățile/instituțiile prevăzute în Anexa nr. 4 au obligația să asigure accesul salariaților la serviciul medical de medicină a muncii, prin încheierea de contracte cu cabinete specializate de medicina muncii, în condițiile legii, în termen de 60 de zile de la aprobarea bugetelor acestora.

**Art. 52. (1)** Unitățile/instituțiile prevăzute în Anexa nr. 4 vor încadra sau menține în funcție / pe post persoanele cu handicap fizic sau neuromotor, în cazul în care acestea sunt apte pentru îndeplinirea obligațiilor de serviciu.

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

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

**Art. 53. (1)** Unitățile/instituțiile menționate în Anexa nr. 4 sunt obligate să prevadă în proiectele de buget sumele necesare pentru acordarea celor 6 călătorii/an dus-întors pe mijloacele de transport feroviare, pe linii interne, cu reducere de 50%, pentru personalul din învățământ, în condițiile legii.

**(2)** Modalitățile de decontare se vor stabili prin **hotarare a comisiei paritare**.

**Art. 54. (1)** Personalului din învățământ care își desfășoară activitatea în altă localitate decât localitatea de domiciliu/reședință i se decontează cheltuielile de navetă la și de la locul de muncă, de către autoritățile administrației publice locale, la solicitarea consiliului de administrație al unității/instituției prevăzute în Anexa nr. 4.

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

**(3)** Cadrele didactice de sprijin și itinerante care își desfășoară activitatea la una sau mai multe unități de învățământ și la domiciliul/reședința elevilor, indiferent de regimul de mediu, beneficiază de decontarea cheltuielilor de transport pentru deplasarea la domiciliul/resedința elevilor.

**Art. 55. (1)** Personalul din învățământ beneficiază de o compensație de la bugetul asigurărilor sociale de 50% din valoarea cazării, a mesei și a tratamentului, în bazele de odihnă și tratament, precum și în alte spații contractate de Ministerul Muncii, Familiei și Protecției Sociale.

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

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

**(4)** Copiii personalului din învățământul preuniversitar, inclusiv ai celor pensionați din învățământul preuniversitar, după cel puțin 10 ani de activitate în învățământul preuniversitar (întreținător legal) au prioritate și beneficiază de gratuitate în internate și cămine. De asemenea, unitățile de învățământ preuniversitar asigură cazarea în internate și vor face demersurile necesare către consiliile locale/județene pentru alocarea sumelor.

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

## CAPITOLUL VI CONTRACTUL INDIVIDUAL DE MUNCĂ

**Art. 56.** În vederea stabilirii drepturilor și obligațiilor angajatorilor și salariaților, angajarea se face prin încheierea contractului individual de muncă.

**Art. 57.** Încheierea contractului individual de muncă se face pe baza condițiilor stabilite de lege, cu respectarea drepturilor fundamentale ale cetățeanului și numai pe criteriul aptitudinilor și competenței profesionale.

**Art. 58. (1)** Contractul individual de muncă cuprinde cel puțin clauzele prevăzute în Anexa nr. 1 la prezentul contract, în condițiile legii.

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

(3) Anterior începerii activității, angajatorul este obligat să înregistreze contractul individual de muncă în registrul general de evidență a salariaților și să transmită datele necesare în programul informatic al inspectoratului teritorial de muncă.

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

**Art. 59. (1)** În învățământul preuniversitar de stat, pentru personalul didactic, contractele individuale de muncă se încheie între instituția/unitatea de învățământ reprezentată de director și salariat, în baza deciziei de repartizare semnate de inspectorul școlar general. Pentru personalul didactic auxiliar și personalul nedidactic, contractul individual de muncă se încheie între instituția/unitatea de învățământ reprezentată de director și salariat.

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

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

**Art. 60. (1)** Contractul individual de muncă se încheie, de regulă, pe perioadă nedeterminată.

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

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

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

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

**Art. 61. (1)** Unitățile/instituțiile prevăzute în Anexa nr. 4 se obligă să aducă la cunoștința salariaților și organizațiilor sindicale semnatarea ale prezentului contract, în termen legal, posturile disponibile, precum și condițiile de ocupare a acestora.

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

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

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

**Art. 62.** Mișcarea personalului didactic se realizează în conformitate cu prevederile Legii educației naționale nr. 1/2011, cu modificările și completările ulterioare și ale Metodologiei aprobate prin ordinul ministrului educației, naționale.

**Art. 63.** În cazul organizării unui concurs pentru ocuparea unui post, dacă un salariat și o persoană din afara unității/instituției prevăzute în Anexa nr. 4 obțin aceleași rezultate, salariatul va avea prioritate la ocuparea postului.

**Art. 64. (1)** Pentru verificarea aptitudinilor profesionale ale salariaților din sistemul național de învățământ preuniversitar, la încheierea contractului individual de muncă pe perioadă nedeterminată / a contractului de management, se stabilește o perioadă de probă, după cum urmează:

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

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

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

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

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

**Art. 65.** Desfășurarea activității didactice în regim de plată cu ora se face potrivit dispozițiilor Legii educației naționale nr. 1/2011, cu modificările și completările ulterioare. Încadrarea personalului didactic în regim de plată cu ora se face prin încheierea unui contract individual de muncă pe durată determinată, între instituția/unitatea de învățământ prevăzută în Anexa nr. 4, care a format grupul de unitati, reprezentată prin director, și salariat. Remunerarea activității astfel desfășurate se face conform prevederilor legale în vigoare și a prezentului contract colectiv de muncă.

**Art. 66.** Drepturile și obligațiile angajatorilor și salariaților sunt stabilite, în condițiile legii, prin prezentul contract și prin contractele individuale de muncă.

**Art. 67.** Salariații nu pot renunța la drepturile ce le sunt recunoscute de lege. Orice tranzacție prin care se urmărește renunțarea la drepturile recunoscute de lege salariaților sau limitarea acestor drepturi este lovită de nulitate.

**Art. 68. (1)** Contractul individual de muncă poate fi modificat numai prin acordul părților.

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

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

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

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

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

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

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

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

**Art. 69. (1)** Detașarea personalului didactic, de conducere, de îndrumare și de control se face în conformitate cu prevederile Legii educației naționale nr. 1/2011, cu modificările și completările ulterioare.

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

**Art. 70. (1)** Contractul individual de muncă se poate suspenda în cazurile expres prevăzute de Codul muncii, de legislația specială, precum și de prezentul contract colectiv de muncă.

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

(3) Pe durata suspendării pot continua să existe și alte drepturi și obligații ale părților, stabilite conform prezentului contract colectiv de muncă, contractelor colective încheiate la nivelul unităților/instituțiilor prevăzute în Anexa nr. 4 și contractelor individuale de muncă, conform prevederilor legale în vigoare.

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

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

**Art. 71. (1)** Personalului didactic titular care beneficiază de pensie de invaliditate, i se va rezerva catedra/postul didactic pe durata invalidității. Contractul său de muncă este suspendat până la data la care medicul expert al asigurărilor sociale emite decizia prin care constată redobândirea capacității de muncă și, deci, încetarea calității de pensionar. Rezervarea catedrei/postului didactic încetează și de la data emiterii, de către medicul expert al asigurărilor sociale, a deciziei prin care se constată pierderea definitivă a capacității de muncă.

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

**Art. 72. (1)** Pe durata întreruperii temporare a activității angajatorului, salariații beneficiază de o indemnizație plătită din fondul de salarii de cel puțin 75% din salariul de bază al locului de muncă ocupat/funcției îndeplinite, la care se adaugă toate sporurile și indemnizațiile care se includ în salariul de bază.

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

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

**Art. 73. (1)** Contractul individual de muncă poate înceta:

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

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

**Art. 74. (1)** Este interzisă concedierea salariaților:

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

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

(2) Concedierea salariaților nu poate fi dispusă:

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

- b) pe durata suspendării activității ca urmare a instituirii carantinei;
- c) pe durata în care salariatul este însărcinată, în măsura în care angajatorul a luat cunoștință de acest fapt anterior emiterii deciziei de concediere;
- d) pe durata concediului de maternitate;
- e) pe durata concediului pentru creșterea și îngrijirea copilului în vârstă de până la 2 ani, respectiv 3 ani, în cazul copilului cu handicap;
- f) pe durata concediului pentru îngrijirea copilului bolnav în vârstă de până la 7 ani sau, în cazul copilului cu handicap, pentru afecțiuni intercurrente, până la împlinirea vârstei de 18 ani;
- g) pe durata îndeplinirii serviciului militar;
- h) pe durata exercitării unei funcții electivă într-o organizație sindicală, cu excepția situației în care concedierea este dispusă pentru o abatere disciplinară gravă sau pentru abateri disciplinare repetate săvârșite de către acel salariat;
- i) pe durata efectuării concediului de odihnă;
- j) pe durata rezervării catedrei/postului didactic.

**Art. 75. (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. 76. (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. 77. (1)** Salariatul poate fi concediat pentru motive de necorespondere profesională, cu respectarea procedurii de evaluare prealabilă, stabilite prin prezentul contract colectiv de muncă.

(2) Evaluarea salariatului pentru necorespondere profesională, prin examinare scrisă, orală și/sau practică, se face de către o comisie numită de unitatea/instituția prevăzută în Anexa nr. 4. Din comisie va face parte și un reprezentant al organizației sindicale semnatar 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 respectiva materie.

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

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

(8) Dacă salariatul nu a formulat contestația în termenul prevăzut la alin. (7) sau dacă, după formularea contestației și reexaminarea hotărârii comisiei, aceasta este menținută, conducătorul unității/instituției prevăzute în Anexa nr. 4, după îndeplinirea obligațiilor prevăzute de art. 64 din Codul muncii, emite și comunică decizia de desfacere a contractului individual de muncă al salariatului, pentru motive de necorespondere profesională. Decizia se motivează în fapt și în drept, cu menționarea rezultatelor evaluării, a termenului și a instanței la care poate fi contestată, se comunică salariatului în termen de cel mult 5 zile de la data emiterii și produce efecte de la comunicare.

**Art. 78.** Salariatele/Salariații care au beneficiat de concediu de maternitate și/sau concediu pentru creșterea și îngrijirea copilului până la împlinirea vârstei de 2 ani, respectiv 3 ani, nu pot fi concediate/concediați pe motivul prevăzut de art. 61 lit. d) din Codul muncii, pe o perioadă de 6 luni de la reluarea activității, considerată perioadă de readaptare..

**Art. 79. (1)** În toate situațiile în care, anterior concedierii, angajatorul este obligat să acorde un termen de preaviz, durata acestuia va fi de 20 de zile lucrătoare. Termenul de preaviz începe să curgă de la data comunicării salariatului, în scris, a cauzei care determină concedierea.

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

**Art. 80.** La încetarea contractului individual de muncă din motive ce nu țin de persoana salariatului, unitatea/instituția prevăzută în Anexa nr. 4 va acorda acestuia o compensație stabilită conform legii, în afara drepturilor convenite la zi.

**Art. 81. (1)** În cazul concedierilor pentru motive care nu țin de persoana salariatului, la aplicarea efectivă a reducerii de personal, după reducerea posturilor vacante de natura celor desființate, măsurile vor afecta în ordine:

- a) contractele individuale de muncă ale salariaților care solicită plecarea din unitate/instituție;
- b) contractele individuale de muncă ale salariaților care cumulează două sau mai multe funcții, precum și ale celor care cumulează pensia cu salariul;
- c) contractele individuale de muncă ale celor care îndeplinesc condițiile legale de pensionare, în anul scolar/calendaristic respectiv.

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

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

- a) dacă măsura afectează doi soți care lucrează în aceeași unitate/instituție, se desface contractul de muncă al salariatului care are venitul cel mai mic, fără ca prin aceasta să poată fi concediat un salariat al cărui post nu este vizat de desființare;
- b) măsura să afecteze mai întâi persoanele care nu au copii în întreținere;
- c) măsura să afecteze numai în ultimul rând femeile care au în îngrijire copii, bărbații văduvi sau divorțați care au în întreținere copii, unicii întreținători de familie, precum și salariații care mai au cel mult trei ani până la pensionare.

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

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

**Art. 82. (1)** Unitatea/instituția prevăzută în Anexa nr. 4, care a format grupul de unitati ,care își extinde sau își reia activitatea într-o perioadă de 12 luni de la luarea măsurii de concediere individuală pentru motive neimputabile salariaților, are obligația de a încunoștiința în scris organizațiile sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă despre aceasta și de a face publică măsura, prin publicare în presă și la sediul unității/instituției. De asemenea, unitatea/instituția are obligația de a transmite salariaților care au fost concediați o comunicare scrisă în acest sens și de a-i reangaja pe aceleași locuri de muncă pe care le-au ocupat anterior, în aceleași condiții existente anterior concedierii, fără concurs sau perioadă de probă, dacă îndeplinesc condițiile cerute de lege pentru ocuparea acestor posturi vacante.

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

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

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

**Art. 83. (1)** Personalul didactic, personalul didactic auxiliar, personalul de conducere, precum și personalul de îndrumare și de control din învățământul preuniversitar răspund disciplinar potrivit dispozițiilor art. 280-282 din Legea educației naționale nr. 1/2011, cu modificările și completările ulterioare, completate, după caz, cu prevederile art. 247-252 din Codul muncii.

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

**Art. 84. (1)** Salariații au dreptul de a demisiona, notificând în scris unitatea/instituția despre această situație, fără a fi obligați să-și motiveze demisia. Contractul individual de muncă încetează de la data împlinirii termenului de preaviz de 10 zile calendaristice, pentru salariații cu funcții de execuție și, respectiv 20 de zile calendaristice, pentru salariații cu funcții de conducere.

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

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

## **CAPITOLUL VII FORMAREA PROFESIONALĂ**

**Art. 85. (1)** Părțile înțeleg:

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

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

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

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

**Art. 86. (1)** Angajatorul se obligă să asigure salariaților accesul periodic la formarea profesională.

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

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

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

c) stagiile de practică și de specializare în țară și în străinătate;

d) formare individualizată;

e) stagiile de perfecționare organizate de organizațiile sindicale reprezentative;

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

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

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

**Art. 87. (1)** Unitățile/instituțiile prevăzute în Anexa nr. 4 se obligă să elaboreze anual planuri de formare profesională pentru toate categoriile de salariați, după consultarea organizațiilor sindicale semnatare ale prezentului contract sau, după caz, a reprezentanților salariaților.

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

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

**Art. 88. (1)** Finanțarea activităților de perfecționare și conversie profesională, inclusiv definitivatul și gradele didactice II și I se suportă de către ISMB, prin alocarea sumelor necesare, conform legii.

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

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

**Art. 89. (1)** Angajatorul va suporta toate cheltuielile ocazionate de participarea salariaților la cursurile și stagiile de formare profesională inițiate de către acestea.

(2) În vederea asigurării sumelor necesare pentru formarea profesională a personalului didactic auxiliar și nedidactic, unitatea/instituția va prevedea în bugetul propriu un capitol special destinat acestor cheltuieli.

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

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

**Art. 90. (1)** Salariații care participă la stagii sau cursuri de formare profesională, care presupun scoaterea parțială sau totală din activitate, beneficiază de drepturile salariale prevăzute de art. 197 din Codul muncii și le revin obligațiile prevăzute de art. 198 din Codul muncii.

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

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

**Art. 91. (1)** Salariații beneficiază de concedii pentru formare profesională, conform art. 154 –158 din Codul muncii.

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

**Art. 92.** Unitățile/instituțiile prevăzute în Anexa nr. 4 se obligă să consulte organizațiile sindicale semnatare ale prezentului contract, anterior încheierii contractelor de adaptare profesională.

**Art. 93.** În cazul în care personalul didactic are două specialități principale sau o specialitate principală și una secundară, definitivarea în învățământ și gradele didactice II și I pot fi obținute la una dintre cele două specialități, fiind recunoscute pentru oricare dintre specialitățile înscrise pe diplome.

**Art. 94. (1)** Reconversia profesională a personalului din învățământ se realizează prin instituțiile de învățământ superior, casele corpului didactic, furnizorii de formare profesională, prin federațiile sindicale semnatare ale prezentului contract și organizațiile sindicale afiliate acestora.

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

## CAPITOLUL VIII

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

**Art. 95. (1)** Angajatorul se obligă să invite delegații desemnați de organizațiile sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă să participe la discutarea problemelor de interes profesional, economic, social sau cultural., cu minim 24 de ore înainte. Angajatorul are obligația de a invita la ședințele consiliului de administrație reprezentanții organizațiilor sindicale semnatare ale prezentului contract. Procesul verbal încheiat cu această ocazie va consemna și punctele de vedere ale reprezentanților organizațiilor sindicale și va purta, în mod obligatoriu, semnătura acestora.

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

(3) Hotărârile organismelor menționate la alin. (2) și copiile proceselor verbale ale ședințelor acestora vor fi comunicate organizațiilor sindicale în termen de 2 zile lucrătoare de la data desfășurării ședinței.

**Art. 96.** În vederea fundamentării acțiunilor prevăzute la art. 30 alin 2 din Legea nr. 62/2011, angajatorul va pune la dispoziția organizațiilor sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă ori le vor asigura accesul la informațiile și documentele necesare, reprezentanții organizațiilor sindicale având obligația de a păstra confidențialitatea datelor transmise cu acest caracter.

**Art. 97.** Unitatea/instituția care a format grupul de unitati, se obligă să asigure derularea în condiții normale a procesului de învățământ prin suplینirea personalului aflat în concediu fără plată, concediu pentru incapacitate temporară de munca, trimis la cursuri de formare și perfecționare sindicală, stagii de pregătire sindicală – în țară sau în străinătate – schimburi de experiență, precum și alte acțiuni sindicale și să le sprijine efectiv. Persoanele care suplinesc vor fi remunerate corespunzător pentru activitatea suplimentară efectuată.

**Art. 98. (1)** Unitățile/instituțiile în care își desfășoară activitatea organizații sindicale semnatare ale prezentului contract sunt obligate, în baza hotărârii comisiei paritare, să le pună la dispoziție, cu titlu gratuit, spații și dotări corespunzătoare funcționării acestora.

(2) Unitățile/instituțiile prevăzute în Anexa nr. 4 recunosc și asigură dreptul de folosință gratuită al organizațiilor sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă a spațiilor în care se află sediile

acestora, menționate în sentințele judecătorești rămase definitive/statutele acestora, pe toată perioada existenței organizației sindicale.

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

**Art. 99. (1)** Membrii de sindicat, aleși în organele de conducere ale organizațiilor sindicale, care au postul didactic/catedra rezervat(ă), beneficiază de toate drepturile prevăzute de Legea nr. 1/2011, cu modificările și completările ulterioare, de actele normative și/sau administrative cu caracter normativ aplicabile în materie, precum și de prezentul contract colectiv de muncă. Acestora li se recunoaște ultimul calificativ obținut anterior rezervării/degrevării.

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

**Art. 100. (1)** La cererea organizațiilor sindicale, în baza acordului membrilor de sindicat, conducerile unităților/instituțiilor prevăzute în Anexa nr. 4 vor dispune încasarea ratelor și contribuțiilor la C.A.R. și la bănci, precum și a cotizației sindicale pe statul de plată, de către persoanele care au sarcini de serviciu privind plata salariilor. Sumele reținute, aferente cotizațiilor sindicale, vor fi virate în contul organizațiilor sindicale semnatare ale prezentului contract.

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

**Art. 101.** Unitățile/instituțiile recunosc dreptul reprezentanților organizațiilor sindicale de a urmări la locul de muncă modul în care sunt respectate drepturile salariaților prevăzute în contractele colective de muncă și în contractele individuale de muncă.

**Art. 102.** Unitățile/instituțiile și organizațiile sindicale își vor comunica reciproc și în timp util hotărârile proprii privind problemele importante din domeniul relațiilor de muncă.

**Art. 103.** Organizațiile sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă recunosc dreptul unităților/instituțiilor de a stabili, în condițiile legii, răspunderea disciplinară sau patrimonială a salariaților care se fac vinovați de încălcarea normelor de disciplină a muncii sau care aduc prejudicii unității/instituției.

**Art. 104. (1)** Partile semnatare ale prezentului contract se recunosc drept parteneri de dialog social permanent.

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

**Art. 105. (1)** Actul adițional încheiat între Ministerul Educației și Cercetării și Federația Educației Naționale, înregistrat la Ministerul Muncii, Solidarității Sociale și Familiei sub nr. 53001/12.01.1998, devine parte integrantă a prezentului contract, până la data de 31 decembrie 2013.

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

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

**Art. 107. (1)** Prevederile contractelor individuale de muncă vor fi puse în acord cu cele ale prezentului contract colectiv de muncă în termen de 90 de zile de la data intrării în vigoare a acestuia, modificându-se prin act adițional.

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

**Art. 108.** În toate situațiile de reorganizare a unităților/instituțiilor prevăzute în Anexa nr. 4 sau de restructurare a rețelei de învățământ, drepturile și obligațiile prevăzute în prezentul contract colectiv de muncă se transmit noilor subiecți de drept.

**Art. 109.** La stabilirea condițiilor de muncă și a criteriilor de normare pentru personalul din învățământ se va ține cont de convențiile internaționale aplicabile la care România este parte semnatară, de Recomandarea UNESCO-OIM privind Statutul cadrului didactic.

**Art. 110 (1)** Unitățile/instituțiile prevăzute în Anexa nr. 4 se obligă să nu înstrăineze patrimoniul învățământului, să nu își dea avizul în vederea înstrăinării acestuia către o terță persoană și să recupereze, conform legii, toate spațiile și terenurile care au aparținut de drept învățământului.

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

**Art. 111.** Regulamentul intern se întocmește de către unitatea/instituția prevăzută în Anexa nr. 4 care a format grupul de unitati cu consultarea obligatorie a organizațiilor sindicale semnatare ale prezentului contract reprezentate la nivelul unitatii in cadrul unui grup de lucru format din reprezentanti ai angajatorului si reprezentanti ai sindicatului/sindicatelor din unitate.

**Art. 112.** Prezentul contract colectiv de muncă produce efecte de la data înregistrării acestuia și va fi adus la cunoștința salariaților prin afișare în toate unitățile/instituțiile prevăzute în Anexa nr. 4, prin grija conducerilor acestora.

**Art. 113.** În conformitate cu prevederile Legii dialogului social nr. 62/2011, republicate, unitățile și instituțiile în care se aplică clauzele negociate prin prezentul contract colectiv de muncă sunt cele prevăzute în Anexa nr. 4.

**Art. 114.(1)** Unitatile/institutiile prevazute in Anexa nr. 4 au obligatia de a inregistra toate cererile depuse la acestea de orice persoana fizica sau juridica si de a raspunde acestora in termenul legal.

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

## **PĂRȚILE:**

**Inspectoratul Scolar al Municipiului Bucuresti**

**INSPECTOR SCOLAR GENERAL**

**Constantin TRAISTARU**

**Organizatiile sindicale din învățământul preuniversitar:**

**(Federatia Sindicatelor Libere din Invatamant)**

**Sindicatul Invatamantului Preuniversitar Sector 1 Bucuresti**

**- presedinte Dragne Sorin**

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

**- presedinte Ispas Elena**

**Sindicatul Liber din Invatamant Sector 3 Bucuresti**

**- presedinte Sandu Eugenia**

**Sindicatul Invatamantului Preuniversitar Sector 3 Bucuresti  
- presedinte Pistritu Vasile**

**Sindicatul Independent din Invatamantul Preuniversitar Sector 4 Bucuresti  
- presedinte Trifu Vasile**

**Sindicatul Invatamantului Preuniversitar din Romania-Sector 5 Bucuresti  
- presedinte Ionescu Violeta**

**Sindicatul Liga Salariatilor din Invatamantul Preuniversitar Sector 6 Bucuresti  
- presedinte Pisica Gheorghe Radu**

**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 Rotarus Gabriela**

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

**Sindicatul Invatamant Bucuresti  
- presedinte Croitoru Simina**

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

**CONTRACT INDIVIDUAL DE MUNCĂ**

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

**CAPITOLUL A: Părțile contractului**

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

**CAPITOLUL B: Obiectul contractului:**

Reglementarea raporturilor de muncă dintre părțile semnatare.

**CAPITOLUL C. Durata contractului:**

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

**CAPITOLUL D. Locul de muncă:**

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

**CAPITOLUL E. Felul muncii:**

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

**CAPITOLUL F. Atribuțiile postului**

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

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

**CAPITOLUL G. Condiții de muncă**

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

**CAPITOLUL H. Durata muncii**

1. O normă întregă, durata timpului de lucru fiind de 8 ore/zi, 40 ore/săptămână.  
a) Repartizarea programului de lucru se face după cum urmează: ..... (ore zi/ore noapte/inegal).  
b) Programul de lucru se poate modifica în condițiile regulamentului intern/contractului colectiv de muncă aplicabil.

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

### **CAPITOLUL I. Concediul**

Durata concediului anual de odihna este de ..... zile lucrătoare, în raport cu durata muncii (normă întreagă, fracțiune de normă) și conform Contractului Colectiv de Muncă Unic la Nivel de Sector de Activitate Învățământ Preuniversitar.

De asemenea, beneficiază de un concediu suplimentar de ..... zile lucrătoare.

Concediul se va efectua conform programării și înțelegerii dintre părți.

### **CAPITOLUL J. Salariul**

1. Salariul de bază lunar brut ..... lei.

2. Alte elemente constitutive:

a) sporuri<sup>1</sup>.....

b) indemnizații .....

b<sup>1</sup>) prestații suplimentare în bani .....

b<sup>2</sup>) modalitatea prestațiilor suplimentare în natură .....

c) alte adaosuri .....

3. Orele suplimentare prestate în afara programului normal de lucru sau în zilele în care nu se lucrează ori în zilele de sărbători legale se compensează cu ore libere plătite sau se plătesc cu un spor la salariu, conform contractului colectiv de muncă aplicabil sau Legii nr. 53/2003 – Codul muncii, republicat.

4. Activitățile didactice desfășurate la cumul/plata cu ora vor fi remunerate conform prevederilor prezentului contract colectiv de muncă.

5. Data la care se plătește salariul este .....

6. Părțile convin ca următoarele obligații bănești ale salariatului să fie achitate prin serviciile financiar contabile ale unității: cotizația sindicală, contribuțiile și ratele la C.A.R. și bănci etc .

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

a) echipament individual de protecție .....

b) echipament individual de lucru .....

c) materiale igienico-sanitare.....;

d) alimentație de protecție .....

e) alte drepturi și obligații privind sănătatea și securitatea în muncă .....

### **CAPITOLUL L. Alte clauze:**

a) perioada de probă este de .....

b) perioada de preaviz în cazul concedierii este de ..... zile lucrătoare, conform Legii nr. 53/2003 - Codul muncii, republicat sau contractului colectiv de muncă;

c) perioada de preaviz în cazul demisiei este de ..... zile calendaristice, conform Legii nr. 53/2003 - Codul muncii, republicat sau contractului colectiv de muncă;

d) în cazul în care salariatul urmează să-și desfășoare activitatea în străinătate, informațiile prevăzute la art. 18 alin. (1) din Legea nr. 53/2003 – Codul muncii, republicat, se vor regăsi și în contractul individual de muncă;

e) alte clauze.

### **CAPITOLUL M. Drepturi și obligații generale ale părților**

1. Salariatul are, în principal, următoarele drepturi:

a) dreptul la salarizare pentru munca depusă;

b) dreptul la repaus zilnic și săptămânal;

c) dreptul la concediu de odihnă anual;

<sup>1</sup> Se vor prevedea toate sporurile ce se cuvin fiecărui salariat în funcție de condițiile în care își desfășoară activitatea.

d) dreptul la egalitate de șanse și de tratament;

e) dreptul la securitate și sănătate în muncă;

f) dreptul la acces la formare profesională.

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

a) obligația de a realiza norma de muncă sau, după caz, de a îndeplini atribuțiile ce îi revin conform fișei postului;

b) obligația de a respecta disciplina muncii;

c) obligația de fidelitate față de angajator în executarea atribuțiilor de serviciu;

d) obligația de a respecta măsurile de securitate și sănătate a muncii în unitate;

e) obligația de a respecta secretul de serviciu.

3. Angajatorul are, în principal, următoarele drepturi:

a) să dea dispoziții cu caracter obligatoriu pentru salariat, sub rezerva legalității lor;

b) să exercite controlul asupra modului de îndeplinire a sarcinilor de serviciu;

c) să constate săvârșirea abaterilor disciplinare și să aplice sancțiunile corespunzătoare, potrivit legii, contractului colectiv de muncă aplicabil și regulamentului intern;

d) să stabilească obiectivele de performanță individuală ale salariatului.

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

a) să înmâneze salariatului un exemplar din contractul individual de muncă, anterior începerii activității;

a<sup>1</sup>) să acorde salariatului toate drepturile ce decurg din contractul individual de muncă, din contractul colectiv de muncă aplicabil și din lege;

b) să asigure permanent condițiile tehnice și organizatorice avute în vedere la elaborarea normelor de muncă și condițiile corespunzătoare de muncă, potrivit specificului activității;

c) să informeze salariatul asupra condițiilor de muncă și asupra elementelor care privesc desfășurarea relațiilor de muncă;

d) să elibereze, la cerere, orice documente care atestă calitatea de salariat a solicitantului, respectiv activitatea desfășurată de acesta, durata activității, salariul, vechimea în muncă, în meserie și specialitate;

e) să asigure confidențialitatea datelor cu caracter personal ale salariatului;

f) alte obligații, în funcție de specificul unității.

## CAPITOLUL N. Dispoziții finale

Prevederile prezentului contract individual de muncă se completează cu dispozițiile Legii nr. 53/2003 – Codul muncii, republicată și ale contractului colectiv de muncă aplicabil încheiat la nivelul unității/instituției/sectorului de activitate învățământ preuniversitar, înregistrat sub nr. .... / ..... la Inspectoratul teritorial de muncă al județului/municipiului ..... /Ministerul Muncii, Familiei și Protecției Sociale.

Orice modificare privind clauzele contractuale în timpul executării contractului individual de muncă impune încheierea unui act adițional la contract, conform dispozițiilor legale și 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 soluționate de instanța judecătorească competentă potrivit legii.

Angajator,

.....

Reprezentant legal,

.....

Salariat

Semnătura .....

Data .....

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

Angajator,

.....

PROIECT CADRU PROTOCOL<sup>2</sup>

Prefectura                      CGMB                                      Inspectoratul Școlar                      Organizații sindicale  
 .....                      .....                                      .....                      .....

În temeiul prevederilor art.41 din Contractul Colectiv de Muncă Unic la Nivel de Sector de Activitate Învățământ Preuniversitar, înregistrat la MMFPS sub nr. .... se încheie prezentul protocol.

**Părțile:**

Prefectura ....., cu sediul în ....., reprezentată prin prefect.....  
 Consiliul Județean...../ al municipiului București....., cu sediul în....., reprezentat prin Președinte/Primar General .....

Inspectoratul Școlar al ....., cu sediul în....., reprezentat prin inspector școlar general  
 Organizațiile sindicale.....<sup>3</sup>

își asumă următoarele obligații:

**1. Prefectul:**

- se va implica activ, alături de celelalte părți în vederea corectei finanțări a unităților de învățământ/unități conexe din județ/ municipiul București, indiferent de sursa de finanțare;
- va ataca, în conformitate cu dispozițiile Legii nr. 340/2004 privind prefectul și instituția prefectului, republicate, cu modificările și completările ulterioare și ale Legii administrației publice locale nr. 215/2001, republicată, cu modificările și completările ulterioare, coroborate cu cele ale Legii contenciosului administrativ nr. 554/2004, cu modificările și completările ulterioare, hotărârile consiliilor locale adoptate cu încălcarea prevederilor legale referitoare la finanțarea unităților de învățământ/unităților conexe;
- va dispune efectuarea de anchete, la sesizarea inspectoratului școlar sau a organizațiilor sindicale afiliate la federațiile semnate ale C.C.M.U.N.S.A.I.P., cu privire la nerespectarea reglementărilor referitoare la finanțarea învățământului preuniversitar;
- se va implica în soluționarea problemelor care apar pe parcursul execuției bugetare a unităților de învățământ/unităților conexe, la solicitarea celorlalte părți;
- va convoca părțile semnate la ședințele comisiilor de dialog social în care se discută probleme referitoare la finanțarea învățământului preuniversitar.

**2. CGMB**

- Cu prilejul elaborării propriului proiect de buget va solicita fiecărei unități de învățământ special din raza sa teritorială să transmită proiectele de bugete întocmite cu identificarea tuturor categoriilor de venituri și cheltuieli, finanțate din bugetul consiliului județean și/sau de la bugetul de stat, însoțite de notele de fundamentare;
- Va verifica dacă proiectele de buget transmise de unitățile de învățământ special sunt întocmite cu respectarea prevederilor legale în materie, iar în cazul constatării unor erori în modul de elaborare, le va restitui pentru refacere;

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

<sup>3</sup> Se vor trece toate organizațiile sindicale afiliate la federațiile semnate ale C.C.M.U.N.S.A.I.P., cu menționarea sediului și a reprezentantului legal

- La întocmirea propriului proiect de buget va ține seama de solicitările unităților de învățământ special pe care le finanțează și va urmări:
  - cuprinderea și asigurarea tuturor drepturilor salariale care se cuvin personalului din învățământul special conform legislației în vigoare și contractului colectiv de muncă aplicabil (C.C.M.U.N.S.A.I.P.) sau, acolo unde există, contractul colectiv de muncă încheiat la nivel de unitate/instituție prevăzută în Anexa nr. 4, care a format grupul de unitati);
  - plata la timp a drepturilor salariale ale personalului din învățământul special;
  - cuprinderea și asigurarea acoperirii cheltuielilor materiale, investiții, plata la timp a furnizorilor de utilități etc.;
  - cuprinderea și asigurarea cheltuielilor de navetă pentru personalul din învățământul special care îndeplinește condițiile prevăzute de contractul colectiv de muncă aplicabil.
- După repartizarea prin decizie a directorului direcției generale a finanțelor publice, cu asistența tehnică de specialitate a inspectoratelor școlare, a sumelor defalcate de la bugetul de stat și adoptarea propriului buget, va asigura, deschiderea în timp util a creditelor bugetare, pentru toate unitățile de învățământ special pe care le finanțează precum și, în limita posibilităților, suplimentarea fondurilor defalcate de la bugetul de stat, pe titluri de venituri și cheltuieli;
- Cu prilejul rectificărilor de buget, va urmări, cu prioritate, acoperirea captolelor de venituri și cheltuieli deficitare ale unităților de învățământ special, inclusiv suplimentarea fondurilor defalcate de la bugetul de stat;
- Ordonatorii principali de credite ai bugetelor locale răspund de repartizarea sumelor pe unități de învățământ special, pe baza numărului de elevi/preșcolari și a standardelor de cost și le supun aprobării autorităților deliberative;
- Adoptarea măsurilor de sancționare a propriilor salariați care se fac vinovați de întârzieri în deschiderea finanțării pentru unitățile de învățământ special din raza sa teritorială;
- Se va implica activ, alături de conducerile unităților de învățământ special, în buna organizare a procesului instructiv-educativ, pentru a se asigura desfășurarea acestuia în condiții optime și creșterea calității actului educațional;
- Va asigura, în limita posibilităților, suplimentarea bugetelor consiliilor locale/ale sectoarelor municipiului București, în scopul îmbunătățirii finanțării unităților de învățământ preuniversitar din județ/ municipiul București;
- Se va implica în soluționarea problemelor apărute pe plan local referitoare la decontarea cheltuielilor de navetă pentru personalul didactic calificat cărui i se decontează cheltuielile cu naveta la și de la locul de muncă.

## **2. Inspectoratul școlar:**

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

## **3. Organizațiile sindicale:**

- Vor colabora cu celelalte părți semnatare pe toată perioada elaborării proiectelor de buget și a rectificării acestora, precum și pe parcursul exercițiului bugetar.
- Vor sprijini conducerile inspectoratului școlar și ale unităților de învățământ în relația permanentă cu Prefectura, Consiliul județean/C.G.M.B. și Consiliile locale.

PROIECT CADRU PROTOCOL<sup>4</sup>

Consiliul Local      Unitatea de învățământ      Organizații sindicale

.....      .....      .....

În temeiul prevederilor art.41 din Contractul Colectiv de Muncă Unic la Nivel de Sector de Activitate Învățământ Preuniversitar, înregistrat la MMFPS sub nr. ...., se încheie astăzi..... prezentul protocol, între:

Consiliul Local....., cu sediul în....., reprezentat prin primar....., Unitatea de învățământ....., cu sediul în....., reprezentată prin director....., Organizația sindicală<sup>5</sup> .....

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

### 1. Consiliul Local :

- Cu prilejul elaborării propriului proiect de buget va solicita fiecărei unități de învățământ din raza sa teritorială să transmită proiectele de bugete întocmite cu identificarea tuturor categoriilor de venituri și cheltuieli, finanțate din bugetul local și/sau de la bugetul de stat (cote defalcate din TVA în bugetul local), însoțite de notele de fundamentare;<sup>6</sup>
- Va verifica dacă proiectele de buget transmise de unitățile de învățământ sunt întocmite cu respectarea prevederilor legale în materie, iar în cazul constatării unor erori în modul de elaborare, le va restitui pentru refacere;
- La întocmirea propriului proiect de buget va ține seama de solicitările unităților de învățământ pe care le finanțează și va urmări:
  - cuprinderea și asigurarea tuturor drepturilor salariale care se cuvin personalului din învățământ conform legislației în vigoare și contractului colectiv de muncă aplicabil (C.C.M.U.N.S.A.I.P. sau, acolo unde există, contractul colectiv de muncă încheiat la nivel de unitate/instituție prevăzută în Anexa nr. 4);
  - cuprinderea și asigurarea acoperirii cheltuielilor materiale, investiții, precum și decontarea la timp a facturilor emise de furnizorii de utilități etc.;
  - cuprinderea și asigurarea cheltuielilor de navetă pentru personalul didactic care îndeplinește condițiile prevăzute de contractul colectiv de muncă aplicabil;
- După repartizarea prin decizie a directorului direcției generale a finanțelor publice județene, respectiv a municipiului București, cu asistența tehnică de specialitate a inspectoratelor școlare, a sumelor defalcate de la bugetul de stat și adoptarea propriului buget, va asigura, deschiderea în timp util a creditelor bugetare, pentru toate unitățile de învățământ pe care le finanțează precum și, în limita posibilităților, suplimentarea fondurilor defalcate de la bugetul de stat, pe titluri de venituri și cheltuieli;
- După repartizarea sumelor defalcate de la bugetul de stat și adoptarea propriului buget, va asigura, deschiderea în timp util a creditelor bugetare, pentru toate unitățile de învățământ pe care le finanțează precum și, în limita posibilităților, suplimentarea fondurilor defalcate de la bugetul de stat, pe titluri de venituri și cheltuieli;
- Ordonatorii principali de credite ai bugetelor locale răspund de repartizarea sumelor pe unități de învățământ, pe baza numărului de elevi/preșcolari și a standardelor de cost și le supun aprobării autorităților deliberative;

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

<sup>5</sup> Se vor trece toate organizațiile sindicale afiliate la federațiile semnatare ale C.C.M.U.N.S.A.I.P., cu menționarea sediului și a reprezentantului legal;

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

- Plata la timp a drepturilor salariale ale personalului din învățământ, la data de .....
- Cu prilejul rectificărilor de buget, va urmări, cu prioritate, acoperirea capitolului de venituri și cheltuieli deficitare ale unităților de învățământ, inclusiv suplimentarea fondurilor defalcate de la bugetul de stat în bugetele locale;
- Adoptarea măsurilor de sancționare a propriilor salariați care se fac vinovați de întârzieri în deschiderea finanțării pentru unitățile de învățământ din raza sa teritorială;
- Se va implica activ, alături de conducerea unităților de învățământ în buna organizare a procesului instructiv-educativ, pentru a se asigura desfășurarea acestuia în condiții optime și creșterea calității actului educațional.

## **2. Unitatea de învățământ:**

- 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 și cheltuieli, finanțate din bugetul local și/sau de la bugetul de stat, însoțit de notele de fundamentare. În vederea elaborării proiectului de buget, dacă apar dificultăți, va solicita sprijinul și asistența tehnică a compartimentelor de specialitate ale inspectoratului școlar.
- unitățile de învățământ cu personalitate juridică transmit în termen de 15 zile, la începutul anului bugetar, ordonatorilor principali de credite ai bugetelor locale de care aparțin și inspectoratelor școlare numărul de elevi/preșcolari pe nivel de învățământ, filieră, profil, specializare/domeniu pentru întreaga unitate cu personalitate juridică. Directorii unităților de învățământ 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 unității de învățământ și compartimentul de specialitate vor urmări:
  - cuprinderea sumelor necesare pentru asigurarea tuturor drepturilor salariale care se cuvin personalului propriu, conform legislației în vigoare și contractului colectiv de muncă aplicabil (C.C.M.U.N.S.A.I.P. sau, acolo unde există, contractul colectiv de muncă încheiat la nivel de unitate/instituție prevăzută în Anexa nr. 4);
  - cuprinderea sumelor necesare pentru acoperirea cheltuielilor materiale, investiții, precum și decontarea la timp a facturilor emise de furnizorii de utilități, etc.;
  - cuprinderea sumelor aferente cheltuielilor de navetă pentru personalul didactic care îndeplinește condițiile prevăzute de contractul colectiv de muncă aplicabil;
  - cuprinderea sumelor pentru examinările medicale obligatorii periodice, inclusiv pentru cele ale salariaților care prestează cel puțin 3 ore de muncă de noapte.
- După repartizarea sumelor defalcate de la bugetul de stat și adoptarea bugetului local, va solicita Consiliului local în a cărui rază își are sediul deschiderea, în timp util, a creditelor bugetare, precum și suplimentarea fondurilor alocate, indiferent de sursa de finanțare, dacă au apărut cheltuieli neprevăzute la momentul elaborării proiectului de buget al școlii.
- Cu prilejul rectificărilor de buget, va solicita suplimentarea fondurilor alocate inițial, indiferent de sursa de finanțare, în vederea acoperirii tuturor capitolului de venituri și cheltuieli deficitare.
- Adoptarea măsurilor de sancționare a propriilor salariați care se fac vinovați de întârzieri în solicitarea, către primar, a deschiderii finanțării.
- Se obligă să ia toate măsurile necesare pentru buna organizare a procesului instructiv-educativ în vederea desfășurării acestuia în condiții optime și a creșterii calității actului educațional, colaborând permanent cu ordonatorul principal de credite.

## **3. Organizația sindicală**

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

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

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

Comisia este formată din minim 5 membri, dintre care:

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

## REGULAMENTUL – CADRU

### privind organizarea si funcționarea comisiilor paritare

Comisiile paritare, la orice nivel, vor fi compuse dintr-un număr egal de reprezentanți ai unităților și instituțiilor prevăzute în Anexa nr. 4 și ai organizațiilor sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă/organizațiilor sindicale afiliate acestora, desemnați de fiecare parte în termen de 14 zile de la data intrării în vigoare a contractelor colective de muncă.

Comisia paritară este împuternicită să analizeze și să rezolve problemele ce apar în aplicarea contractului colectiv de muncă, la solicitarea oricăreia dintre părți.

Comisia paritară de la nivelul ISMB pune în discuție și adoptă hotărâri privind modul de aplicare a legislației specifice învățământului, precum și toate aspectele ce privesc organizarea și desfășurarea procesului de învățământ în municipiul Bucuresti.

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

La nivelul unităților/instituțiilor prevăzute în Anexa nr. 4 prezentul contract colectiv de muncă, timpul de muncă afectat activității comisiei paritare se recunoaște ca timp de lucru efectiv prestat.

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

Hotărârea adoptată potrivit prezentului regulament este obligatorie pentru părțile contractante.

Secretariatul comisiei va fi asigurat de Inspectoratul Scolar al Municipiului Bucuresti/unitățile/instituțiile prevăzute în Anexa nr. 4, care are în sarcină și cheltuielile de birotică.

Prin grija secretariatului comisiei paritare, se pun la dispoziția organizațiilor sindicale copii ale proceselor verbale si ale hotărârilor adoptate, în termen de maxim de 7 zile lucrătoare de la desfășurarea ședinței.

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

- 1. LISTA unităților și instituțiilor în cadrul cărora se aplică clauzele prezentului C.C.M.N.G.U al ISMB.**
- 2. INSPECTORATUL ȘCOLAR AL MUNICIPIULUI BUCUREȘTI**
- 3. CMBRAE;**
- 4. CASA CORPULUI DIDACTIC BUCUREȘTI.**