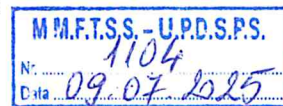


# CONTRACTUL COLECTIV DE MUNCĂ UNIC LA NIVEL DE SECTOR DE NEGOCIERE COLECTIVĂ ÎNVĂȚĂMÂNT PREUNIVERSITAR



În temeiul drepturilor garantate de Constituția României, al art. 96 alin. (2) și art. 105 din Legea nr. 367/2022 privind dialogul social, cu modificările și completările ulterioare – denumită în continuare, în cuprinsul prezentului contract, Legea nr. 367/2022 – și al pct. 49 din anexa la H.G. nr. 171/2023 privind stabilirea sectoarelor de negociere colectivă și a codurilor CAEN aferente acestora,

A intervenit următorul Contract Colectiv de Muncă Unic la Nivel de Sector de Negociere Colectivă Învățământ Preuniversitar – denumit în continuare, în cuprinsul prezentului contract, C.C.M.U.N.S.N.C.I.P. – între:

1. Ministerul Educației și Cercetării;
2. Federațiile sindicale reprezentative din învățământul preuniversitar:
  - Federația Sindicatelor Libere din Învățământ;
  - Federația Sindicatelor din Educație „SPIRU HARET”.

## CAPITOLUL I Dispoziții generale

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

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

- Ministerul Educației și Cercetării, reprezentat prin ministru;
- Inspectoratele școlare, reprezentate prin inspectori școlari generali;
- Unitățile de învățământ preuniversitar, reprezentate prin directori;
- Alte instituții și unități ale învățământului preuniversitar, subordonate Ministerului Educației și Cercetării sau inspectoratelor școlare, reprezentate prin directori.

**(2)** Termenul unitate, în conformitate cu prevederile art. 1 pct. 21 din Legea nr. 367/2022, desemnează:

- Unitățile de învățământ preuniversitar;
- Inspectoratele școlare, Ministerul Educației și Cercetării, alte instituții și unități ale învățământului preuniversitar, subordonate acestora.

**(3)** Termenii „angajat” și „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 și care beneficiază de drepturile prevăzute de lege, precum și de prevederile contractului colectiv de muncă aplicabil.

**(4)** În cuprinsul prezentului contract colectiv de muncă, începând cu data reorganizării, sintagma „*inspectorat școlar*” se înlocuiește cu sintagma „*direcția de învățământ*”, iar sintagma „*inspector școlar general*” se înlocuiește cu sintagma „*director general*”.

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

**(2)** Drepturile salariale ale angajaților se stabilesc prin lege în limita bugetelor de venituri și cheltuieli aprobate și nu pot constitui obiect al negocierilor în contractele colective de muncă la nivel de sector de activitate/grup de unități/unitate/instituție, nici nu pot fi modificate prin acesta.



(3) În ceea ce privește condițiile specifice de muncă, determinate conform legii, drepturile și obligațiile părților se vor stabili prin contractele colective de muncă încheiate la nivelul inspectoratelor școlare și al celorlalte unități și instituții prevăzute în Anexa nr.3, avându-se în vedere prevederile prezentului contract colectiv de muncă. Angajatorul are toate drepturile și obligațiile care decurg din legislația în vigoare și din prezentul contract colectiv de muncă.

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

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

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

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

**Art. 5 (1)** Prezentul contract colectiv de muncă produce efecte pentru toți angajații din sectorul de negociere colectivă învățământ preuniversitar, conform art. 101 alin. (1) lit. c) din Legea nr. 367/2022.

(2) Negocierea contractului colectiv de muncă la nivel de grup de unități constituit la nivelul inspectoratului școlar se face de organizațiile sindicale împuternicite de federațiile sindicale reprezentative la nivel de sector de negociere colectivă, semnatare ale prezentului contract colectiv, în conformitate cu dispozițiile art. 102 alin. (4) din Legea nr. 367/2022, coroborate cu cele ale art. 108 din prezentul contract.

(3) Negocierea contractului colectiv de muncă la nivel de unitate/instituție prevăzută în Anexa nr.3 se face de către organizațiile sindicale afiliate și împuternicite de federațiile semnatare ale prezentului contract și/sau organizațiile sindicale reprezentative la nivel de unitate, potrivit art. 54 alin. (1) lit. C) din Legea nr. 367/2022. În situația în care nu există organizații sindicale la nivel de unitate, negocierea colectivă se face de către reprezentanții salariaților, potrivit legii.

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

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

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

**Art. 7 (1)** Drepturile și obligațiile personalului din învățământ sunt reglementate prin Legea învățământului preuniversitar nr.198/2023, cu modificările și completările ulterioare (denumită în continuare, în cuprinsul prezentului contract, *Legea nr.198/2023*), 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 federațiilor sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă în cadrul comisiei de dialog social sau, după caz, în cadrul comisiei paritare de la nivelul ministerului.



## CAPITOLUL II

### Încheierea, executarea, modificarea, suspendarea și încetarea contractului colectiv de muncă

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

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

**Art. 9 (1)** Clauzele prezentului contract colectiv de muncă pot fi modificate pe parcursul executării lui ori de câte ori convin toate părțile semnatare, în conformitate cu prevederile art. 116 din Legea nr. 367/2022.

**(2)** Fiecare federație sindicală semnatară poate cere modificarea prezentului contract numai cu acordul scris al celeilalte federații semnatare.

**(3)** Cererea de modificare se aduce la cunoștință Ministerului Educației și Cercetării, în scris, cu cel puțin 15 zile înainte de data propusă pentru începerea negocierii. În termen de 5 zile de la primirea cererii federațiilor sindicale semnatare ale prezentului contract, Ministerul Educației și Cercetării 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, Ministerul Educației și Cercetării se obligă să nu inițieze și să nu emită acte normative și/sau administrative cu caracter normativ care să încalce prevederile prezentului contract colectiv de muncă, precum și să nu efectueze concedieri colective sau individuale din motive neimputabile salariaților. Federațiile sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă se obligă să nu declanșeze conflicte colective de muncă, conform Legii nr. 367/2022.

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

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

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

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

**Art. 12 (1)** Pentru rezolvarea problemelor care apar în aplicarea prevederilor prezentului contract colectiv de muncă, în termen de 30 de zile de la intrarea în vigoare a prezentului contract, se constituie comisii paritare la toate nivelurile – Ministerul Educației și Cercetării, inspectorate școlare, unități și instituții prevăzute în Anexa nr. 3 – care sunt împuternicite să interpreteze prevederile contractelor colective de muncă, în funcție de condițiile concrete, la solicitarea oricăreia dintre părți. În situația în care angajatorul nu procedează la constituirea comisiei paritare în termen de 30 de zile, inițiativa constituirii aparține organizației/organizațiilor sindicale, angajatorul fiind obligat să dea curs solicitării acesteia/acestora în termen de 5 zile de la înregistrare.

**(2)** Hotărârile comisiilor paritare sunt obligatorii pentru părți și vor fi aduse la cunoștința salariaților prin afișarea la sediul inspectoratelor școlare, unităților/instituțiilor prevăzute în Anexa nr.3 la prezentul contract, după caz. Nerespectarea actelor administrative emise în baza hotărârilor comisiei paritare atrage răspunderea disciplinară a persoanei/persoanelor vinovate.

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



există contract colectiv de muncă la nivelul inspectoratului școlar/unității/instituției, se aplică în mod corespunzător prevederile Regulamentului-cadru, anexă la prezentul contract.

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

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

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

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

### CAPITOLUL III

#### Timpul de muncă și timpul de odihnă

**Art. 14 (1)** Durata normală a timpului de muncă este, de regulă, de 8 ore/zi, 40 ore/săptămână. La cererea angajatului și cu aprobarea angajatorului, repartizarea timpului de muncă poate fi inegală în cele 5 zile lucrătoare, în funcție de specificul muncii prestate.

(2) Prin repartizare inegală a timpului de muncă se înțelege posibilitatea ca, pentru 4 zile lucrătoare, timpul de muncă să fie mai mare de 8 ore, iar în cea de-a cincea zi lucrătoare timpul de muncă să fie redus, fără a se depăși 40 de ore/săptămână.

(3) Pentru personalul didactic de predare, norma didactică de predare-învățare-evaluare și de instruire practică și de evaluare curentă este cea prevăzută de art.207 din Legea nr. 198/2023.

(4) În unitățile de învățământ, evidența activității desfășurate de cadrele didactice se ține prin intermediul unei singure condici de prezență, pentru norma didactică de predare-învățare-evaluare și de instruire practică și de evaluare curentă a preșcolarilor și a elevilor în clasă prevăzută de art. 207 alin. (1) lit. a) din Legea nr. 198/ 2023. Activitățile prevăzute la art. 207 alin.(1) lit. b)-f) din Legea nr. 198/2023 se pot desfășura și în afara locului de muncă (biblioteci, centre de informare și documentare, casele corpului didactic, domiciliu etc.), precum și on-line.

**Art. 15 (1)** Calculul numărului de posturi se stabilește pe unități/instituții prevăzute în Anexa nr.3 de către inspectoratele școlare, ca medie pe județ/municipiul București, iar posturile se distribuie în funcție de volumul și de complexitatea activității acestora, după consultarea organizațiilor sindicale afiliate la federațiile sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă, cu încadrare în numărul maxim de posturi aprobat de inspectoratul școlar și în bugetul aprobat al unității/instituției.

(2) Fiecare unitate de învățământ beneficiază de servicii de consiliere școlară în vederea prevenirii și combaterii violenței în spațiul școlar, a consumului de droguri etc.

**Art. 16.** Dispozițiile art.15 se aplică în mod corespunzător și unităților de învățământ special și special integrat.

**Art. 17 (1)** În funcție de condiții, în unitățile și instituțiile prevăzute în Anexa nr.3, comisiile paritare de la nivelul acestora pot conveni asupra unui program flexibil de lucru/program de lucru inegal, precum și asupra modalităților concrete de aplicare a acestuia, fără afectarea activității instructiv-educative.

(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.3 la prezentul contract colectiv de muncă.

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

(4) La solicitarea salariaților, angajatorul poate stabili programe individualizate de muncă, ce presupun un mod de organizare flexibil a timpului de muncă, inclusiv pe o durată limitată în timp. Prin „mod de organizare flexibil a timpului de lucru” se înțelege posibilitatea salariaților de adaptare a programului de lucru, a programelor de muncă flexibile, a



programelor individualizate de muncă sau a unor programe de muncă cu timp redus de lucru. Programele individualizate de muncă pot presupune și împărțirea timpului de muncă în două perioade: o perioadă fixă – în care personalul se află simultan la locul de muncă – și o perioadă variabilă, mobilă – în care salariatul își alege orele de sosire și de plecare, cu respectarea timpului de muncă zilnic.

(5) Orice refuz al angajatorului de stabilire a unui program individualizat de muncă se motivează în scris, în termen de 5 zile lucrătoare de la primirea solicitării.

(6) Atunci când programul individualizat de muncă are o durată limitată, salariatul are dreptul de a reveni la programul de muncă inițial, la sfârșitul perioadei convenite. Salariatul are dreptul să revină la programul inițial anterior încheierii perioadei convenite, în cazul schimbării circumstanțelor care au condus la stabilirea programului individualizat.

(7) În situații temeinic motivate, dovedite cu documente justificative, angajații au dreptul de a beneficia de modificări ale programului de lucru stabilit. Prin documente justificative se înțelege orice document emis de o autoritate/instituție publică, în exercitarea atribuțiilor care îi revin, pe baza căruia se face dovada imposibilității respectării, de către angajat, a programului de lucru al unității/instituției prevăzute în Anexa nr.3.

(8) Pentru liderii organizațiilor sindicale din unitățile/instituțiile prevăzute în Anexa nr.3, afiliate la federațiile semnatare ale prezentului contract, la solicitarea acestora, comisia paritară stabilește un program de lucru flexibil/inegal, astfel încât să li se permită și desfășurarea activității sindicale.

(9) 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.** Angajatorul este obligat ca, în măsura în care este posibil, să ia în considerare cererile salariaților angajați cu fracție de normă/post de a fi încadrați cu normă/post întreagă/întreg sau pe fracție mai mare de normă/post, 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, fără a depăși un post întreg sau o normă întreagă, conform legii.

**Art. 19 (1)** Angajații pot fi solicitați să presteze ore suplimentare numai cu acordul lor. Durata maximă legală a timpului de muncă prestat în baza unui contract individual de muncă nu poate depăși 48 de ore pe săptămână, inclusiv orele suplimentare.

(2) Prin excepție, durata timpului de muncă poate fi prelungită peste 48 de ore pe săptămână, care includ și orele suplimentare, cu condiția ca media orelor de muncă, 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 în alte cazuri de forță majoră, angajații au obligația de a presta munca suplimentară, la solicitarea angajatorului.

(4) Orele suplimentare prestate în condițiile alin. (1) de către personalul din învățământul preuniversitar se compensează prin ore libere plătite în următoarele 90 de zile calendaristice după efectuarea acestora. În cazul în care compensarea muncii suplimentare cu timp liber corespunzător nu este posibilă în următoarele 90 de zile după efectuarea acesteia, orele suplimentare se vor plăti cu un spor aplicat la salariul de bază, dacă legislația în vigoare permite această plată.

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

**Art. 20.** Personalul de conducere, de îndrumare și control beneficiază, în condițiile legii, de prevederile art. 19 din prezentul contract.

**Art. 21. (1)** Angajații 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) Angajații care urmează să desfășoare cel puțin 3 ore de muncă de noapte sunt supuși unui examen medical gratuit, la încheierea contractului de muncă și, după aceea, periodic, conform legislației în vigoare.

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

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

**Art. 22 (1)** Personalul didactic auxiliar și personalul administrativ au dreptul la o pauză de masă de 20 minute, care se include în programul de lucru.

(2) Programul de efectuare a pauzei de masă se stabilește prin Regulamentul intern al fiecărui angajator.

**Art. 23 (1)** Angajații care renunță la concediul legal pentru creșterea copilului în vârstă de până la 1 an, 2 ani, respectiv 3 ani beneficiază de reducerea duratei normale de lucru cu 2 ore/zi potrivit legii, fără ca aceasta să le afecteze salariile de bază și vechimea în învățământ/muncă.

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

**Art. 24 (1)** Angajații 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 afectarea calității de salariat și vechimii integrale în învățământ/muncă.

(2) Angajații care au în îngrijire copii cu dizabilități care au împlinit vârsta de 3 ani au dreptul la un concediu pentru îngrijirea copilului până la vârsta de 7 ani, potrivit art. 31 din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 111/2010 privind concediul și indemnizația lunară pentru creșterea copiilor, cu modificările și completările ulterioare, după cum urmează:

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

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

(3) Pe durata concediului pentru îngrijirea copilului cu dizabilități până la vârsta de 7 ani, angajatului cadru didactic i se suspendă contractul individual de muncă în conformitate cu dispozițiile art.51 alin. (1) lit. b) din Legea nr. 53/2003 privind Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare – denumită în continuare, în cuprinsul prezentului contract, Codul muncii – și i se rezervă postul/catedra pe durata suspendării.

(4) Angajații care beneficiază de concediul și indemnizația pentru îngrijirea copilului cu afecțiuni grave până la împlinirea vârstei de 16 ani, prevăzute de art.26 alin.(1<sup>1</sup>) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 158/2005, cu modificările și completările ulterioare, beneficiază de rezervarea postului/catedrei pe durata acestui concediu.

(5) Angajații care au în întreținere un copil cu dizabilitate (gravă sau accentuată) și care se ocupă efectiv de îngrijirea acestuia beneficiază de program de lucru redus la 4 ore/zi până la împlinirea de către copil a vârstei de 18 ani, la solicitarea acestora, precum și de celelalte drepturi prevăzute de art.32 din Ordonanța de urgență a Guvernului nr.111/2010, cu modificările și completările ulterioare.

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

(7) Salariații care îngrijesc pacienți cu afecțiuni oncologice beneficiază de concediu și indemnizație pentru îngrijirea pacientului. Durata de acordare a concediului și a indemnizației



este de cel mult 45 de zile calendaristice într-un interval de 1 an, pentru fiecare pacient, conform legii.

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

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

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

**Art. 26 (1)** Salariatele începând cu luna a V-a de sarcină, precum și cele care alăptează nu vor fi repartizate la munca de noapte, nu vor fi chemate la ore suplimentare, nu vor fi delegate, nu vor fi detașate și, după caz, nu vor fi concediate pentru motive care nu țin de persoana salariatei, respectiv nu vor face obiectul restrângerii de activitate – cu excepția situației în care postul/catedra este unic(ă) la nivelul unității/instituției prevăzute în Anexa nr.3 – decât cu acordul lor.

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

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

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

**(2)** În fiecare săptămână, angajații 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.3, se vor stabili condițiile în care zilele de repaus vor fi acordate în alte zile ale săptămânii.

**(4)** Sunt sărbători legale și alte zile nelucrătoare:

- zilele de repaus săptămânal;
- 1 și 2 ianuarie;
- 6 ianuarie – Botezul Domnului – Boboteaza;
- 7 ianuarie – Soborul Sfântului Proroc Ioan Botezătorul;
- 24 ianuarie – Ziua Unirii Principatelor Române;
- Vinerea Mare, ultima zi de vineri înaintea Paștelui;
- prima, a doua zi și a treia zi de Paști;
- 1 Mai;
- 1 Iunie;
- 5 Iunie – Ziua Națională a Învățătorului;
- prima și a doua zi de Rusalii;
- 15 august – Adormirea Maicii Domnului;
- 5 Octombrie – Ziua Mondială a Educației;
- 30 Noiembrie – Sfântul Apostol Andrei cel Întâi Chemat, Ocrotitorul României;
- 1 Decembrie;
- 25 și 26 decembrie;
- două zile lucrătoare pentru fiecare dintre cele 3 sărbători religioase anuale, declarate

astfel de cultele religioase legale, altele decât cele creștine, pentru persoanele aparținând acestor culte;

- alte zile care precedă și/sau care succedă zilelor de sărbătoare legală în care nu se lucrează, stabilite prin hotărâre a Guvernului.



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

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

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

**Art. 28 (1)** Dreptul la concediu de odihnă este garantat de lege și se acordă inclusiv pentru activitatea desfășurată de salariații încadrați cu contract individual de muncă, în regim de cumul.

(2) Pentru personalul didactic de conducere, de îndrumare și control din inspectoratele școlare, pentru personalul de conducere din unitățile de învățământ și unități de educație extrascolare, inclusiv casele corpului didactic și centrele de resurse și asistență educațională, pentru personalul didactic auxiliar și personalul administrativ, 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 – 25 de zile lucrătoare;
- peste 15 ani vechime – 28 de zile lucrătoare.

(3) Perioada de efectuare a concediului de odihnă pentru fiecare angajat se stabilește de către consiliul de administrație al unității/instituției prevăzute în Anexa nr.3, împreună cu reprezentantul organizației sindicale afiliate la una dintre federațiile sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă, al cărei membru este angajatul, în funcție de interesul învățământului și al celui în cauză, în primele două luni ale anului școlar/calendaristic. La programarea concediilor de odihnă ale angajaților, se va asigura efectuarea propriu-zisă a zilelor de concediu de odihnă cuvenite, inclusiv pentru activitatea desfășurată în cumul. La programarea concediilor de odihnă ale angajaților, se va ține seama, dacă este posibil, și de specificul activității celuilalt soț.

(4) Cadrele didactice beneficiază de un concediu de odihnă de 62 de zile lucrătoare, conform legislației în vigoare.

(5) Cadrul didactic care, pe parcursul unui an școlar, își desfășoară activitatea succesiv în mai multe unități/instituții de învățământ în baza unor contracte individuale de muncă distincte, are dreptul la concediu de odihnă la fiecare dintre acestea, proporțional cu perioada lucrată. Concediul de odihnă și indemnizația aferentă se acordă de către fiecare unitate/instituție în parte, în timpul vacanțelor școlare intermodulare existente în perioada lucrată.

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

(7) Pentru salariații încadrați în două sau mai multe unități de învățământ, la solicitarea acestora, programarea concediilor de odihnă se realizează astfel încât perioada să fie aceeași la toți angajatorii, în măsura în care acest lucru este posibil.

(8) La stabilirea duratei concediului de odihnă anual, perioadele de incapacitate temporară de muncă, cele aferente concediului de maternitate, concediului paternal, concediului de risc maternal, concediului pentru îngrijirea copilului bolnav, concediului de



îngrijitor și perioada absenței de la locul de muncă în condițiile art.152 din Codul muncii și art.160 alin.(1) din Legea nr.367/2022 se consideră perioade de activitate prestată.

**(9)** Indemnizația de concediu de odihnă nu poate fi mai mică decât salariul de bază, majorările/creșterile salariului de bază, indemnizațiile și sporurile cu caracter permanent respectiv indemnizația pentru zone izolate și sporul de suprasolicitare neuropsihică pentru perioada concediului. 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 angajatului cu cel puțin 5 zile înainte de plecarea în concediul de odihnă, la solicitarea scrisă a acestuia, înregistrată la secretariatul unității/instituției de învățământ, cu cel puțin 30 de zile înainte de data plecării în concediu. Indemnizația se acordă și pentru activitatea desfășurată de angajații încadrați cu contract individual de muncă, în regim de cumul.

**(10)** Personalul didactic de conducere, de îndrumare și control, didactic auxiliar și personalul administrativ beneficiază de un concediu de odihnă suplimentar între 3 și 7 zile lucrătoare, care se adaugă la durata concediului de odihnă stabilită conform tranșelor de vechime, potrivit alin.(2). Durata exactă a concediului suplimentar se stabilește în comisia paritară de la nivelul unității/instituției prevăzute în Anexa nr.3.

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

**(12)** În situația în care incapacitatea temporară de muncă sau concediul de maternitate, concediul de risc maternal ori concediul pentru îngrijirea copilului bolnav, concediul de îngrijitor sau absența de la locul de muncă în condițiile art.152<sup>2</sup> din Codul muncii a survenit în timpul efectuării concediului de odihnă anual, acesta se întrerupe, urmând ca angajatul să efectueze restul zilelor de concediu după ce a încetat situația de incapacitate temporară de muncă, de maternitate, de risc maternal, de îngrijire a copilului bolnav ori cea de absență de la locul de muncă, respectiv a încetat concediul de îngrijitor, iar, când nu este posibil, urmează ca zilele neefectuate să fie reprogramate.

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

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

**(15)** Personalul didactic care însoțește copiii în tabere sau la altfel de activități care se organizează în perioada vacanțelor școlare se află în activitate, dar nu mai mult de 16 zile calendaristice pe an școlar.

**(16)** Compensarea în bani a concediului de odihnă neefectuat este permisă numai în cazul încetării contractului individual de muncă, cu respectarea legislației în vigoare.

**Art. 29 (1)** Angajații 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 – 10 zile lucrătoare, la care se adaugă 15 zile lucrătoare dacă a urmat un curs de puericultură (concediu paternal); prevederea se aplică pentru fiecare copil nou-născut, respectiv pentru fiecare copil adoptat;
- c)** căsătoria unui copil – 5 zile lucrătoare;
- d)** decesul soțului/soției, copilului, părinților, bunicilor, fraților, surorilor, socrilor, cumnaților salariatului sau al altor persoane aflate în întreținere – 5 zile lucrătoare;
- e)** schimbarea locului de muncă cu schimbarea domiciliului/reședinței – 5 zile lucrătoare;
- f)** schimbarea domiciliului – 3 zile lucrătoare;
- g)** îngrijirea sănătății copilului – 2 zile lucrătoare (pentru familiile cu 1 copil sau 2 copii), respectiv 3 zile lucrătoare (pentru familiile cu 3 sau mai mulți copii);



**h)** în cazul în care salariații urmează o procedură de fertilizare „in vitro” – 5 zile lucrătoare;

**i)** donarea de sânge – o zi lucrătoare, respectiv ziua donării.

**j)** în cazul salariaților care au calitatea de membri ai birourilor electorale ale secțiilor de votare sau de operatori de calculator ai acestora – o zi lucrătoare, respectiv ziua următoare votării, pe baza adeverinței eliberate în acest sens de către biroul electoral de circumscripție județeană, biroul electoral de circumscripție al sectorului municipiului București sau Autoritatea Electorală Permanentă, după caz;

**k)** o zi liberă plătită/săptămână, dar nu mai multe de 30 de zile pe an calendaristic, pentru salariații cu afecțiuni medicale grave (prevăzute în Anexa nr.8 la Normele de aplicare a Ordonanței de urgență a Guvernului nr.158/2005 privind concediile și asigurările sociale de sănătate, aprobate prin Ordinul comun al ministrului sănătății și președintelui CNAS nr. 15/2018/1311/2017) sau afecțiuni cronice, confirmate prin documente medicale, ce necesită tratament medical periodic efectuat în regim de internare de zi;

**l)** alte zile libere plătite, instituite ca atare prin legislația în vigoare.

**(2)** Concediul paternal se acordă la cerere, în primele 8 săptămâni de la nașterea copilului. La cerere se anexează copia certificatului de naștere al copilului, din care rezultă calitatea de tată a angajatului care solicită acest concediu. Acordarea concediului paternal nu este condiționată de perioada de activitate prestată sau de vechimea în muncă a salariatului. Perioada concediului paternal constituie vechime în muncă și/sau în învățământ și se are în vedere la stabilirea drepturilor ce se acordă în raport cu acestea.

**(3)** În situațiile în care evenimentele familiale deosebite sau situațiile prevăzute la alin.(1) intervin în perioada efectuării concediului de odihnă, acesta se suspendă și va continua după efectuarea zilelor libere plătite sau va fi reprogramat, conform prevederilor legale în vigoare.

**(4)** Personalul din învățământ poate beneficia, pentru rezolvarea unor situații personale deosebite, dovedite cu documente justificative, de zile libere plătite, pe bază de învoire colegială. Angajatul care solicită acordarea acestor zile libere plătite are obligația de a-și asigura suplinirea cu personal calificat, care nu va fi remunerat. Cererea de învoire colegială se depune la registratura unității/instituției, cu indicarea numelui și prenumelui persoanei care asigură suplinirea pe perioada învoirii. Cererea se soluționează în maximum 24 de ore.

**(5)** Zilele libere prevăzute la alin.(1) lit.g) se acordă la cererea unuia dintre părinți/reprezentanți legali ai copilului, justificate ulterior cu acte doveditoare din partea medicului de familie al copilului, din care să rezulte controlul medical efectuat; cererea se depune cu cel puțin 15 zile lucrătoare înainte de vizita la medic și este însoțită de o declarație pe propria răspundere că în anul respectiv celălalt părinte sau reprezentant legal nu a solicitat zilele lucrătoare libere și nici nu le va solicita. În situația producerii unui eveniment medical neprevăzut, părintele are obligația de a prezenta actele medicale doveditoare în termen de 3 zile lucrătoare de la data producerii evenimentului.

**(6)** Personalul didactic de predare care asigură suplinirea în cazul cadrelor didactice, prevăzute la alin.(1) este remunerat în regim de plată cu ora.

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

**(8)** În situațiile în care un cadru didactic nu poate presta orele de predare-învățare-evaluare din motive de incapacitate temporară de muncă, orele respective sunt suplinite de alte cadre didactice cu excepția personalului degrevat de activitatea de predare așa cum este definit la art.208 alin.(11) din Legea nr.198/2023, respectiv a celui cu norma redusă cu 2 ore, conform art.207 alin.(11) din Legea nr.198/2023. Directorul unității de învățământ are obligația să emită decizii de încadrare în regim de plată cu ora pentru cadrele didactice suplinitoare și



să încheie cu acestea contracte individuale de muncă în regim de plată cu ora, salarizarea realizându-se pentru întreaga activitate suplinită.

**Art.30 (1)** Angajatorul are obligația acordării concediului de îngrijitor salariatului în vederea oferirii de către acesta de îngrijire sau sprijin personal unei rude (fiu, fiică, mamă, tată sau soț/soție) sau unei persoane care locuiește în aceeași gospodărie cu angajatul și care are nevoie de îngrijire sau sprijin ca urmare a unei probleme medicale grave, cu o durată de 10 zile lucrătoare într-un an calendaristic, la solicitarea scrisă a salariatului.

**(2)** Perioada concediului de îngrijitor nu se include în durata concediului de odihnă anual și constituie vechime în muncă și în specialitate.

**(3)** Angajații care beneficiază de concediul de îngrijitor sunt asigurați, pe această perioadă, în sistemul asigurărilor sociale de sănătate fără plata contribuției, iar perioada concediului de îngrijitor constituie stagiul de cotizare pentru stabilirea dreptului la indemnizație de șomaj și indemnizație pentru incapacitate temporară de muncă.

**Art.31 (1)** Angajatul are dreptul de a absenta de la locul de muncă, cel mult 10 zile lucrătoare pe an calendaristic/an școlar, în situații neprevăzute, determinate de o situație de urgență familială cauzată de boală sau de accident, care fac indispensabilă prezența imediată a salariatului, în condițiile informării prealabile a angajatorului și cu recuperarea perioadei absente până la acoperirea integrală a duratei normale a programului de lucru al salariatului.

**(2)** Angajatorul și salariatul stabilesc de comun acord modalitatea de recuperare a perioadei de absență.

**Art.32 (1)** Pentru rezolvarea unor situații personale, angajații au dreptul la concedii fără plată, a căror durată însumată nu poate depăși 20 de zile lucrătoare pe an calendaristic; aceste concedii nu afectează vechimea în învățământ.

**(2)** Angajații 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/muncă.

**(3)** Personalul didactic titular care, din proprie inițiativă solicită să se specializeze, ori să continue studiile, are dreptul la concediu fără plată. Durata totală a acestuia nu poate depăși 3 (trei) ani într-un interval de 7 ani.

**(4)** Angajații pot beneficia și de alte concedii fără plată, pe durate determinate, stabilite prin acordul părților, dar nu mai mult de 1 an.

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

**(6)** Personalul didactic auxiliar și personalul administrativ/contractual încadrat cu contract individual de muncă pe durată nedeterminată are dreptul la concediu fără plată pe o perioadă de un an calendaristic, o dată la 10 ani de activitate în învățământ, cu aprobarea consiliului de administrație al instituției/unității prevăzute în Anexa nr.3, cu rezervarea postului pe perioada respectivă.

**(7)** Concediile prevăzute la alin.(5) și (6) pot fi acordate și anterior împlinirii a 10 ani de vechime. În funcție de opțiunea salariatului, aceste concedii se pot acorda într-un singur an școlar sau în ani școlari/calendaristici diferiți, consecutiv sau fracționat. Salariații prevăzuți la alin.(4) și (5) cu peste 10 ani vechime în învățământ care nu și-au valorificat acest drept pot beneficia de concediul fără plată și cumulativ, în doi ani școlari, în baza unei declarații pe proprie răspundere că nu li s-a acordat acest concediu de la data angajării până la momentul cererii.

**Art.33 (1)** Pe lângă concediul paternal prevăzut la art.29 alin.(1) lit.b) din prezentul contract, tatăl are dreptul la un concediu de cel puțin o lună din perioada totală a concediului pentru creșterea copilului, în conformitate cu dispozițiile art.11 lit.a) din Ordonanța de urgență



a Guvernului nr.111/2010, cu modificările și completările ulterioare. De acest drept beneficiază și mama, în situația în care tatăl este beneficiarul concediului pentru creșterea copilului.

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

#### CAPITOLUL IV Salarizarea și alte drepturi salariale

**Art.34 (1)** În scopul salarizării și acordării celorlalte drepturi bănești prevăzute de legislația în vigoare și de prezentul contract colectiv de muncă, părțile contractante vor stabili fondurile și vor identifica sursele de finanțare, înainte de adoptarea legii bugetului de stat, precum și în vederea modificării ulterioare a acesteia.

(2) Salarizarea personalului din învățământ se realizează în conformitate cu dispozițiile legale în vigoare. Personalul din învățământ beneficiază de un salariu lunar care cuprinde salariul de bază, indemnizații, sporuri, precum și celelalte elemente ale sistemului de salarizare prevăzute de lege.

**Art.35 (1)** Personalul din învățământ beneficiază, conform prevederilor legale în vigoare, și de următoarele drepturi:

a) decontarea cheltuielilor de transport la și de la locul de muncă, pentru personalul didactic care are domiciliul sau reședința în afara localității unde se află sediul unității/instituției prevăzute în Anexa nr.3;

b) o indemnizație de instalare, în cuantum de un salariu de bază, potrivit art.23 din H.G. nr.281/1993, cu modificările ulterioare, suportată din bugetul autorităților administrației publice locale;

c) indemnizație de hrană, pentru perioada lucrată;

d) spor de 15% din salariul de bază aflat în plată pentru persoanele cu handicap grav sau accentuat;

e) majorarea de 10% prevăzută de art.8 din Anexa nr.I, Capitolul I, Subcapitolul II:B din Legea-cadru nr.153/2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice, cu modificările și completările ulterioare, inclusiv pentru personalul didactic de predare pensionat încadrat pe post în educația timpurie și învățământul primar în regim de plată cu ora;

f) tichete de creșă;

g) vouchere de vacanță;

h) decontarea contravalorii dispozitivelor vizuale de corecție (ochelarilor de vedere/lentilelor de vedere), în limita sumei de 500 de lei, pentru salariații care, în îndeplinirea atribuțiilor de serviciu, lucrează cu un monitor, potrivit Hotărârii Guvernului nr.64/2025; decontarea se supota din bugetul administrației publice locale.

(2) Personalul din învățământ beneficiază de deducerea instituită la art.78 alin.(2) lit.a) pct.v) din Codul fiscal – respectiv contravaloarea abonamentelor pentru utilizarea facilităților sportive în vederea practicării sportului și educației fizice cu scop de întreținere, profilactic sau terapeutic oferite de furnizori ale căror activități sunt încadrate la codurile CAEN 9311 (Activități ale bazelor sportive), 9312 (Activități ale cluburilor sportive) sau 9313 (Activități ale centrelor de fitness), precum și contravaloarea abonamentelor, oferite de același furnizor care acționează în nume propriu sau în calitate de intermediar, ce includ atât servicii medicale, cât și dreptul de a utiliza facilitățile sportive, în vederea practicării sportului și educației fizice cu scop de întreținere, profilactic sau terapeutic, plătite de salariați – în limita echivalentului în lei a 100 euro anual pentru fiecare persoană. Instituțiile/unitățile de învățământ prevăzute în Anexa nr.3 au obligația de a opera deducerea respectivă, în baza documentelor justificative prezentate de angajați.

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



(4) Angajatorii care, din vina lor, nu acordă salariaților drepturile prevăzute la alin.(1)-(3) pot fi sancționați disciplinar, conform legii.

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

**Art. 37 (1)** Părțile contractante convin ca personalul din învățământ să beneficieze de o diplomă de fidelitate, pentru întreaga activitate desfășurată în învățământ, cu mențiuni personalizate, înmănată angajaților care se pensionează în prezența colectivului din unitate/instituție.

(2) Personalul didactic cu rezultate excelente în activitatea didactică, educativă și științifică poate primi diplome, decorații, ordine, medalii, titluri, în conformitate cu dispozițiile art.218 din Legea nr.198/2023.

**Art. 38 (1)** Drepturile bănești cuvenite angajaților se plătesc lunar, până la data de 14 a lunii în curs, pentru luna precedentă, înaintea oricăror altor obligații ale unităților/instituțiilor prevăzute în Anexa nr.3 la prezentul contract.

(2) Salariul este confidențial, unitatea/instituția având obligația de a lua măsurile necesare pentru asigurarea confidențialității. Confidențialitatea salariilor nu poate fi opusă organizațiilor sindicale, în strictă legătură cu interesele acestora și în relația lor directă cu angajatorul.

(3) În vederea executării obligațiilor prevăzute la alin.(1) și (2), unitatea/instituția va înmâna lunar, în mod individual, un document din care să reiasă drepturile salariale cuvenite și modalitatea de calcul a acestora, indiferent de modul de plată – denumit „fluturaș de salariu”. Refuzul nejustificat de eliberare a fluturașului de salariu constituie abatere disciplinară.

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

(5) Ministerul Educației și Cercetării, inspectoratele școlare, unitățile administrației publice locale și unitățile/instituțiile prevăzute în Anexa nr.3, în condițiile legii, depun toate diligențele necesare pentru plata la timp a salariilor. De asemenea, alături de unitățile administrației publice locale urmăresc modul în care se derulează execuția bugetară pentru unitățile/instituțiile subordonate, potrivit competențelor legale, în funcție de categoriile de cheltuieli pe care le finanțează.

**Art. 39 (1)** Nerespectarea încadrării în bugetul trimestrial aprobat, inclusiv cu respectarea numărului maxim de posturi finanțate din fonduri publice astfel încât să se asigure plata integrală a drepturilor de natură salarială atrage răspunderea, conform legii.

(2) Neacordarea, cu vinovăție, de către conducătorii unităților/instituțiilor prevăzute în Anexa nr.3 a drepturilor reglementate de prezentul contract colectiv de muncă reprezintă abatere disciplinară.

## CAPITOLUL V

### Sănătatea și securitatea în muncă

**Art. 40 (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 nicio măsură de protecție a muncii nu este eficientă dacă nu este cunoscută, însușită și aplicată în mod conștient de către salariați.

(3) În cadrul responsabilităților care le revin potrivit Legii nr.319/2006 a securității și sănătății în muncă, cu modificările și completările ulterioare, unitățile/instituțiile prevăzute în Anexa nr.3 au obligația să ia măsurile necesare pentru: asigurarea securității și protecția sănătății lucrătorilor, prevenirea riscurilor profesionale, informarea și instruirea lucrătorilor și asigurarea cadrului organizatoric și a mijloacelor necesare securității și sănătății în muncă.



(4) Unitățile/instituțiile prevăzute în Anexa nr.3 vor asigura, pe cheltuiala lor, cadrul organizatoric pentru instruirea, testarea și perfecționarea profesională a angajaților 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. 41 (1)** Locurile de muncă se clasifică în locuri de muncă cu condiții normale, deosebite și speciale, conform Legii nr.360/2023 privind sistemul public de pensii, cu modificările și completările ulterioare.

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

(3) Locurile de muncă cu condiții speciale sunt stabilite în conformitate cu prevederile Hotărârii Guvernului nr.924/2017 pentru stabilirea procedurii de reevaluare a locurilor de muncă în condiții speciale, reevaluate potrivit prevederilor art.30 alin.(2) din Legea nr.263/2010, cu modificările și completările ulterioare.

**Art. 42 (1)** Unitățile/instituțiile prevăzute în Anexa nr.3 împreună cu organizațiile sindicale afiliate la federațiile sindicale semnatare ale prezentului contract vor nominaliza locurile de muncă în vederea încadrării acestora în locuri de muncă cu condiții deosebite sau speciale, în condițiile legii.

(2) Unitățile/instituțiile prevăzute în Anexa nr.3 împreună cu organizațiile sindicale afiliate la federațiile sindicale semnatare ale prezentului contract vor evalua, în condițiile legii, locurile de muncă nominalizate la alin.(1).

(3) Unitățile/instituțiile prevăzute în Anexa nr.3 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 angajaților care își desfășoară activitatea în locuri de muncă în condiții deosebite se face de către unitatea/instituția prevăzută în Anexa nr.3 împreună cu organizațiile sindicale afiliate la federațiile sindicale semnatare ale prezentului contract.

(5) Unitățile/instituțiile prevăzute în Anexa nr.3 sunt obligate să supună controlului medical periodic persoanele care își desfășoară activitatea în condiții deosebite, asigurând fondurile necesare pentru efectuarea acestuia.

(6) Încadrarea persoanelor în locuri de muncă în condiții speciale se realizează cu îndeplinirea tuturor criteriilor menționate în Hotărârea Guvernului nr.924/2017.

**Art. 43 (1)** Pentru prestarea activității în locuri de muncă cu condiții periculoase sau vătămătoare, angajații 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.

(2) Angajații care folosesc în mod obișnuit un echipament cu ecran de vizualizare pe o durată semnificativă a timpului normal de lucru, cel puțin 50% din timpul de lucru, beneficiază de examene medicale corespunzătoare ale ochilor și vederii la angajare, ulterior, la intervale regulate, precum și ori de câte ori apar tulburări de vedere care pot fi cauzate de activitatea la ecranul de vizualizare.

**Art. 44 (1)** Conducerile unităților de învățământ preuniversitar de stat au obligația de a solicita autorităților administrației publice locale să asigure condiții de muncă corespunzătoare în spațiile școlare aflate în proprietatea și/sau administrarea autorităților locale.



(2) Unitățile/instituțiile prevăzute în Anexa nr.3 vor asigura, pe cheltuiala lor, echipamente de protecție, instruirea și testarea angajaților cu privire la normele de sănătate și securitate a muncii. În acest scop, conducerile unităților/instituțiilor prevăzute în Anexa nr.3 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.

(3) La cererea organizațiilor sindicale afiliate la federațiile semnatare ale prezentului contract, unitățile/instituțiile prevăzute în Anexa nr.3 vor face dovada solicitării sumelor necesare pentru achiziționarea echipamentelor de protecție, în cadrul comisiei paritare.

(4) 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.

(5) 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. 45 (1)** La nivelul fiecărei unități/instituții prevăzute în Anexa nr.3 se constituie comisia de securitate și sănătate în muncă, cu scopul de a asigura implicarea angajaților în elaborarea și aplicarea deciziilor în domeniul sănătății și securității în muncă. Modalitatea de constituire a acesteia și timpul de muncă afectat activității în comisii de securitate și sănătate în muncă – considerat timp efectiv lucrat – vor fi prevăzute în contractele colective de muncă încheiate la nivelul unităților/instituțiilor prevăzute în Anexa nr.3 la prezentul contract.

(2) Prin contractele colective de muncă încheiate la nivelul unităților/instituțiilor prevăzute în Anexa nr.3 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 în muncă se realizează de angajator periodic, prin modalități specifice, stabilite de comun acord de către acesta cu comisia 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 angajaților prin comunicare și instruire directă de către angajator, precum și prin afișare la sediul unității/instituției.

**Art. 46 (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 pentru:

- 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.3 și organizațiile sindicale afiliate la federațiile



semnatare ale prezentului contract, împreună cu autoritățile administrației publice locale în a căror proprietate/administrare se afla spațiile școlare respective.

**Art. 47.** La începutul fiecărui an școlar, inspectoratele școlare prezintă, în condițiile legii, raportul privind starea învățământului preuniversitar.

**Art. 48 (1)** Unitățile/instituțiile prevăzute în Anexa nr.3 vor organiza, la încadrarea în muncă și ori de câte ori este nevoie, examinarea medicală a angajaților, în scopul de a constata dacă aceștia sunt apti pentru prestarea activității. Examinarea medicală este gratuită pentru angajați, unitățile/instituțiile asigurând prin buget fondurile necesare pentru efectuarea examenului medical.

**(2)** Pentru angajații din unitățile de învățământ preuniversitar de stat, unitățile de învățământ special și CJRAE/CMBRAE fondurile necesare pentru efectuarea examinărilor medicale obligatorii sunt asigurate de către consiliile locale/județene, după caz, din finanțarea complementară. Pentru angajații din unitățile/instituțiile din subordinea Ministerului Educației și Cercetării, fondurile se asigură de către acesta.

**(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.3 sunt obligate să asigure fondurile și condițiile efectuării tuturor serviciilor medicale profilactice necesare pentru supravegherea sănătății angajaților, aceștia nefiind implicați în niciun fel în costurile aferente acestor servicii. Unitățile de învățământ preuniversitar/speciale de stat au obligația să solicite fonduri cu această destinație de la consiliul local/consiliul județean.

**(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 și Cercetării și Ministerul Sănătății, în termen de 60 de zile de la înregistrarea prezentului contract. Analizele medicale se vor realiza gratuit, în baza trimerii medicului de familie, în policlinicile și unitățile spitalicești menționate în protocol. Personalul din învățământ beneficiază de completarea gratuită a dosarelor de sănătate de către medicul de medicină a muncii, sumele necesare fiind asigurate, în condițiile legii, de către angajator.

**(6)** Personalul din învățământ beneficiază de vaccinare gratuită împotriva bolilor infecto-contagioase, în caz de epidemii.

**Art. 49.** În vederea asigurării sumelor necesare efectuării examinărilor medicale periodice, inclusiv a examinării medicale a angajaților care desfășoară cel puțin 3 ore de muncă de noapte, în proiectul de buget al fiecărei unități/instituții prevăzute în Anexa nr.3, la finanțarea complementară, se vor prevedea sumele pentru aceste examinări, în conformitate și cu dispozițiile art.140 alin.(2) lit.d) din Legea nr.198/2023.

**Art. 50.** Unitățile/instituțiile prevăzute în Anexa nr.3 au obligația să asigure accesul angajaților la serviciul medical de medicină a muncii, prin încheierea de contracte cu cabinete specializate de medicină a muncii, în condițiile legii, în termen de 60 de zile de la aprobarea bugetelor acestora.

**Art. 51 (1)** Ministerul Educației și Cercetării se obligă ca, împreună cu Ministerul Sănătății, să stabilească incompatibilitățile de ordin medical cu funcția didactică și să elaboreze nomenclatorul bolilor profesionale pentru personalul din învățământ, în termen de 6 luni de la intrarea în vigoare a prezentului contract.

**(2)** Declararea bolilor profesionale se face de către direcția de sănătate publică județeană/a municipiului București din care face parte medicul de medicina muncii care a efectuat cercetarea în vederea declarării cazurilor de îmbolnăvire profesională, în conformitate cu dispozițiile legale în vigoare.

**Art. 52 (1)** Unitățile/instituțiile prevăzute în Anexa nr.3 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.3 asigură, cu prioritate, trecerea angajaților 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)** 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.3, în condițiile legii.

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

(3) Cadrele didactice de sprijin și itinerante care își desfășoară activitatea la una sau mai multe unități de învățământ sau la domiciliul/reședința elevilor, indiferent de regimul de mediu, beneficiază de decontarea cheltuielilor de transport, în măsura în care își desfășoară activitatea în altă localitate decât cea de domiciliu/reședință.

**Art. 54 (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, Tineretului și Solidarității Sociale. În acest sens, Ministerul Educației și Cercetării va sprijini demersurile federațiilor sindicale semnatare ale prezentului contract în vederea obținerii unui număr cât mai mare de bilete de odihnă și tratament pentru salariații din învățământ, în perioada vacanțelor școlare.

(2) Copiii întregului personal din învățământul preuniversitar sau pensionat sunt scutiți de plata taxelor de înscriere la concursurile de admitere în învățământul superior, precum și de plata taxelor percepute pentru eliberarea unor acte și documente școlare. Beneficiază de acest drept și copiii orfani de unul sau ambii părinți ce au activat în sistemul de învățământ.

(3) Copiii personalului din învățământul preuniversitar sau pensionat (părinte, întreținător legal) au prioritate și beneficiază de gratuitate în internate și cămine studentești. Beneficiază de acest drept și copiii orfani de unul sau ambii părinți ce au activat în sistemul de învățământ. În acest scop, unitățile de învățământ preuniversitar asigură cazarea în internate și fac demersurile necesare către consiliile locale/județene pentru alocarea sumelor, iar Ministerul Educației și Cercetării alocă pentru studenți sumele necesare, instituțiile de învățământ superior asigurând cazarea gratuită în cămine studentești.

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

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

## CAPITOLUL VI

### Contractul individual de muncă

**Art. 55.** În vederea stabilirii drepturilor și obligațiilor angajatorilor și salariaților, angajarea se face prin încheierea contractului individual de muncă.



**Art. 56.** 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. 57 (1)** Contractul individual de muncă va cuprinde cel puțin clauzele prevăzute în Anexa nr.1 la prezentul contract, în condițiile legii.

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

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

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

**Art. 58 (1)** În învățământul preuniversitar de stat, pentru personalul didactic de predare, contractele individuale de muncă se încheie între instituția/unitatea de învățământ, reprezentată de director, și salariat, în baza deciziei de repartizare semnate de inspectorul școlar general. Pentru personalul didactic auxiliar și personalul administrativ, contractul individual de muncă se încheie între instituția/unitatea de învățământ, reprezentată de director, și salariat.

**(2)** Contractele individuale de muncă se încheie în conformitate cu prevederile legale în vigoare.

**(3)** La solicitarea scrisă a angajatului, organizația sindicală din care face parte acesta, afiliată la una dintre federațiile semnatare ale prezentului contract, poate acorda asistență la încheierea/modificarea contractului individual de muncă.

**Art. 59 (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 suplitoare, 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 suplitoare, absolvenți ai învățământului mediu cu alte specializări decât ale postului didactic/catedrei, se încheie contracte individuale de muncă pe perioadă determinată, respectiv septembrie - iunie, corespunzător structurii anului școlar, sau până la venirea unui cadru didactic calificat.

**Art. 60 (1)** Unitățile/instituțiile prevăzute în Anexa nr.3 se obligă să aducă la cunoștință angajaților și organizațiilor sindicale afiliate la federațiile semnatare ale prezentului contract, în termen legal, posturile disponibile, precum și condițiile de ocupare a acestora.

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

**(3)** Modalitatea concretă de îndeplinire a obligației prevăzute la alin.(2) va fi stabilită prin contractele colective încheiate la nivelul unităților/instituțiilor prevăzute în Anexa nr.3.

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



**Art. 61 (1)** Mișcarea personalului didactic se realizează în conformitate cu prevederile Legii nr.198/2023 și ale Metodologiei-cadru aprobate prin ordinul ministrului educației și cercetării.

**(2)** Ministerul Educației și Cercetării se obligă să elaboreze, până la data de 15 noiembrie a fiecărui an calendaristic, Metodologia-cadru privind mișcarea personalului didactic și calendarul desfășurării acesteia, tematica și condițiile de participare la concurs.

**Art. 62 (1)** În cazul în care angajarea se face prin concurs, dacă un angajat și o persoană din afara unității/instituției prevăzute în Anexa nr.3 obțin aceleași rezultate, câștigătorul se desemnează pe baza criteriilor de departajare.

**(2)** În mod excepțional, în situația vacantării unui post didactic auxiliar sau administrativ – vacant sau temporar vacant – postul respectiv se poate ocupa prin încheierea unui contract individual de muncă pe durată determinată, până la ocuparea acestuia prin concurs, dar nu mai mult de 90 de zile.

**(3)** În situația în care, la nivelul unității/instituției există un post administrativ vacant sau temporar vacant, acesta poate fi ocupat și de un salariat din unitate care îndeplinește condițiile de studii pentru încadrarea pe respectivul post, la cererea sa și cu aprobarea consiliului de administrație, prin modificarea încadrării și încheierea unui act adițional la contractul individual de muncă, de modificare a felului muncii, a salariului și a fișei postului, până la revenirea titularului pe post sau, după caz, până la ocuparea postului prin concurs, dar nu mai mult de 90 de zile.

**Art. 63 (1)** Pentru verificarea aptitudinilor profesionale ale angajaților 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 personalul administrativ;
- 90 de zile calendaristice pentru personalul de conducere, îndrumare și control.

**(2)** Pentru verificarea aptitudinilor profesionale ale angajaților 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.

**(3)** Pe durata perioadei de probă angajații 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. 64.** Desfășurarea activității didactice de predare în regim de plată cu ora se face potrivit dispozițiilor Legii nr.198/2023. Încadrarea personalului didactic de predare în regim de plată cu ora se face prin încheierea unui contract individual de muncă pe durată determinată, între instituția/unitatea prevăzută în Anexa nr.3, reprezentată prin director, și salariat. Remunerarea activității astfel desfășurate se face conform prevederilor legale în vigoare și prezentului contract colectiv de muncă.

**Art. 65.** Drepturile și obligațiile angajatorilor și salariaților sunt stabilite, în condițiile legii, prin prezentul contract, prin contractele colective de muncă încheiate la nivelul unităților/instituțiilor prevăzute în Anexa nr.3 și prin contractele individuale de muncă.

**Art. 66.** Angajații nu pot renunța la drepturile ce le sunt recunoscute de lege. Orice tranzacție prin care se urmărește renunțarea la drepturile recunoscute de lege angajaților sau limitarea acestor drepturi este lovită de nulitate.

**Art. 67 (1)** Contractul individual de muncă poate fi modificat numai prin acordul părților.



(2) Refuzul angajatului 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, prin decizie individuală emisă de angajator, fără a fi necesară o cerere a salariatului în acest sens.

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

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

(9) În situațiile obiective (cum ar fi: calamități, intemperii, epidemii, pandemii, alte situații excepționale) în care activitatea se desfășoară on-line, în baza hotărârii consiliului de administrație, conducătorul unității/instituției emite decizie de nominalizare a fiecărui angajat care își desfășoară activitatea on-line, cu încheierea de acte adiționale la contractele individuale de muncă și cu menționarea expresă a perioadei în care activitatea se desfășoară on-line.

**Art. 68 (1)** Detașarea personalului didactic de predare, de conducere, de îndrumare și de control se face în conformitate cu prevederile Legii nr.198/2023.

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

(3) Personalul didactic auxiliar și personalul administrativ din unitățile prevăzute în Anexa nr.3 încadrat pe post întreg sau pe fracție de post poate fi transferat, în condițiile legii, la cerere sau în interesul învățământului, de la o unitate de învățământ la alta, pe post întreg sau pe fracție de post.

**Art. 69 (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.3 și contractelor individuale de muncă, conform prevederilor legale în vigoare.



(4) În situația suspendării contractului individual de muncă din motive imputabile angajatului, 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.3 nu poate opera nicio modificare a contractului individual de muncă decât cu acordul angajatului.

(6) Pe perioada în care salariații din învățământ – rezerviști voluntari – sunt concentrați pentru instruire conform ordinelor militare, contractul individual de muncă se suspendă în conformitate cu art.50 lit.i) din Codul muncii coroborat cu art.26 alin.(1) din Legea nr.270/2015 privind Statutul rezerviștilor voluntari, republicată, perioada respectivă constituind vechime în muncă și/sau în învățământ. Personalul didactic de predare care suplinește rezervistul voluntar este remunerat corespunzător.

(7) Personalul didactic de predare care asigură suplinirea angajaților aflați în incapacitate temporară de muncă este remunerat corespunzător din prima zi de suplinire.

**Art. 70 (1)** Personalului didactic titular care beneficiază de pensie de invaliditate gradul III cu drept de a presta activitate în învățământ maxim jumătate de normă i se încheie act adițional la contractul individual de muncă, având ca obiect reducerea timpului de muncă pe perioada invalidității.

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

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

**Art. 71 (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 cu caracter permanent.

(2) Pe durata întreruperii temporare prevăzute la alin.(1), angajații 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 angajaților salariul de bază pentru timpul cât lucrul a fost întrerupt.

**Art. 72 (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. 73 (1)** Este interzisă concedierea salariaților:

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

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

(2) Concedierea salariaților nu poate fi dispusă:

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



- b) pe durata suspendării activității ca urmare a instituirii carantinei;
- c) pe durata în care salariata 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 copilului în vârstă de până la 1 an, 2 ani, respectiv 3 ani, în cazul copilului cu handicap;
- f) pe durata concediului pentru îngrijirea copilului bolnav/cu dizabilități 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 eligibile într-un organism sindical, cu excepția situației în care concedierea este dispusă pentru o abatere disciplinară gravă sau pentru abateri disciplinare repetate săvârșite de către acel salariat;
- i) pe durata efectuării concediului de odihnă;
- j) pe durata rezervării catedrei/postului didactic.
- l) pe durata grevei.

**Art. 74 (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. 75 (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) Angajații 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 medicină a muncii.

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

(2) Evaluarea angajatului pentru necorespondere profesională, prin examinare scrisă, orală și/sau practică, se face de către o comisie numită de unitatea/instituția prevăzută în Anexa nr.3. Din comisie va face parte și un reprezentant al organizației sindicale afiliate la una dintre federațiile semnatare ale prezentului contract, desemnat de aceasta, al cărei membru este angajatul în cauză.

(3) Comisia va convoca angajatul 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 angajatului în cauză.

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

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

(7) În cazul în care, în urma examinării, angajatul 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.3 și se soluționează în termen de 5 zile de la înregistrare.

(8) Dacă angajatul 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.3, după îndeplinirea obligațiilor prevăzute de art.64 din Codul muncii, emite și comunică decizia de desfacere a contractului individual de muncă al angajatului, pentru motive de necorespondere profesională. Decizia se motivează în fapt și în drept, cu menționarea rezultatelor evaluării, a termenului legal în care poate fi contestată și a instanței la care poate fi contestată. Decizia se comunică angajatului în termen de cel mult 5 zile de la data emiterii și produce efecte de la comunicare.

**Art. 77.** Salariatele/salariații care au beneficiat de concediu de maternitate și/sau concediu pentru creșterea copilului până la împlinirea vârstei de 1 an, 2 ani, respectiv 3 ani în cazul copilului cu handicap, sau, după caz, de concediul pentru îngrijirea copilului cu dizabilități până la împlinirea vârstei de 7 ani sau, în cazul copilului cu handicap, pentru afecțiuni intercurrente, până la împlinirea vârstei de 18 ani, nu pot fi concediate/concediați pe motivul prevăzut de art.61 lit.d) din Codul muncii, pe o perioadă de 12 luni de la reluarea activității, considerată perioadă de readaptare.

**Art. 78 (1)** În toate situațiile în care, anterior concedierii, angajatorul este obligat să acorde un termen de preaviz, durata acestuia va fi de 20 de zile lucrătoare. Termenul de preaviz începe să curgă de la data comunicării salariatului a cauzei care determină concedierea.

(2) În perioada preavizului, angajații 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 li se cuvin.

**Art. 79 (1)** În cazul concedierilor pentru motive care nu țin de persoana angajatului, la aplicarea efectivă a reducerii de personal, după reducerea posturilor vacante de natura celor desființate, măsurile vor afecta în ordine:

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

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

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

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

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

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



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

(4) În cazul în care măsura ar afecta un angajat 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.3 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.3 și se aprobă de Consiliul de administrație. În situația în care comisia paritară nu poate hotărî, din lipsa voturilor necesare, se convoacă, în termen de 3 zile lucrătoare de la desfășurarea ședinței comisiei paritare, consiliul de administrație care hotărăște cu privire la aceste concedieri.

**Art. 80 (1)** Unitatea/instituția prevăzută în Anexa nr.3 care își extinde sau își reia activitatea într-o perioadă de 12 luni de la luarea măsurii de concediere individuală pentru motive neimputabile angajaților are obligația de a înștiința în scris organizațiile sindicale afiliate la federațiile semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă despre aceasta și de a face publică măsura prin publicare în presă și la sediul unității/instituției. De asemenea, unitatea/instituția are obligația de a transmite angajaților 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) Angajații 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 angajații 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 înștiințeze 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 și cercetării.

**Art. 81 (1)** Personalul didactic de predare, personalul didactic auxiliar, precum și cel de conducere, de îndrumare și de control din învățământul preuniversitar răspund disciplinar potrivit dispozițiilor art.209-215 din Legea nr.198/2023, complete, după caz, cu prevederile art.247-252 din Codul muncii.

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

(3) Condițiile concrete în care se efectuează cercetarea disciplinară prealabilă și etapele care trebuie parcurse se stabilesc prin regulamentul intern al unităților/instituțiilor din Anexa nr.3, cu respectarea dreptului angajatului de a fi informat cu privire la fapta care i se impută și actele cercetării, precum și a dreptului de a se apăra.

**Art. 82 (1)** Angajații 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



angajații 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, angajatul are dreptul de a face dovada acesteia prin orice mijloc de probă.

**(3)** Angajatul 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.

**Art. 83.** Angajații nu au obligația însoțirii preșcolarilor/elevilor care fac naveta, pe mijloacele de transport în comun/microbuzele școlare/mijloacele de transport puse la dispoziție de autoritățile administrației publice locale.

## CAPITOLUL VII

### Formarea profesională

**Art. 84 (1)** Părțile înțeleg:

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

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

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

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

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

**(4)** Părțile convin să acorde întregul sprijin Comitetului sectorial pentru educație și formare profesională, cercetare proiectare, sport, precum și Direcției Resursa Umană și Monitorizarea Formării din cadrul Ministerului Educației și Cercetării.

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

**Art. 85 (1)** Ministerul Educației și Cercetării și unitățile/instituțiile prevăzute în Anexa nr.3 se obligă să asigure angajaților accesul periodic la formare profesională.

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

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

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

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

**d)** formare individualizată;

**e)** stagii de perfecționare organizate de organizațiile sindicale reprezentative;

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

**(3)** Perfecționarea personalului didactic, didactic auxiliar, precum și a personalului de conducere, de îndrumare și de control se face potrivit prevederilor Legii nr.198/2023.



(4) Formarea profesională cuprinde și teme din domeniul relațiilor de muncă convenite de unitățile/instituțiile prevăzute în Anexa nr.3 și organizațiile sindicale afiliate la federațiile semnatare ale prezentului contract.

**Art. 86 (1)** Unitățile/instituțiile prevăzute în Anexa nr.3 se obligă să elaboreze anual planuri de formare profesională pentru toate categoriile de angajați, după consultarea organizațiilor sindicale afiliate la federațiile semnatare ale prezentului contract sau, după caz, a reprezentanților salariaților. Planurile de formare profesională se actualizează după aprobarea bugetului pentru a se asigura încadrarea în bugetul aprobat.

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

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

#### **Art. 87**

(1) Finanțarea activităților de formare continuă se suportă de către unitățile/instituțiile prezente în Anexa nr.3 din finanțarea de bază.

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

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

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

**Art. 88 (1)** Unitatea/instituția va suporta toate cheltuielile ocazionate de participarea angajaților la cursurile și stagiile de formare profesională inițiate de către aceasta.

(2) Unitatea/instituția va suporta toate cheltuielile ocazionate de participarea personalului administrativ la instruirea periodică în vederea însușirii noțiunilor fundamentale de igienă, în conformitate cu prevederile Ordinului comun al ministrului sănătății și ministrului educației și cercetării privind aprobarea Metodologiei pentru organizarea și certificarea instruirii profesionale a personalului privind însușirea noțiunilor fundamentale de igienă.

(3) În vederea asigurării sumelor necesare pentru formarea profesională a personalului didactic auxiliar și a personalului administrativ, unitatea/instituția va prevedea în proiectul de buget aceste cheltuieli.

(4) Finanțarea formării profesionale a angajaților 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 angajați, pentru care unitatea/instituția suportă o parte din cost.

(5) În cazul în care un angajat 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 afiliată la una dintre federațiile semnatare ale prezentului contract, al cărui membru este angajatul, pentru a stabili dacă și în ce măsură va suporta contravaloarea cursului.

**Art. 89 (1)** Angajații care participă la stagii sau cursuri de formare profesională care presupun scoaterea parțială sau totală din activitate beneficiază de drepturile salariale prevăzute de art.197 din Codul muncii și au obligațiile prevăzute de art.198 din Codul muncii.



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

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

**Art. 90 (1)** Angajații 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 până la 10 zile lucrătoare sau de până la 80 de ore; numărul de zile lucrătoare/ore se stabilește de către comisia paritară de la nivelul angajatorului. În această perioadă angajatul va beneficia de o indemnizație de concediu calculată ca și în cazul concediului de odihnă.

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

**Art. 91.** Unitățile/instituțiile prevăzute în Anexa nr.3 se obligă să consulte organizațiile sindicale afiliate la federațiile semnatare ale prezentului contract anterior încheierii contractelor de adaptare profesională.

**Art. 92.** 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. Aceste prevederi se aplică personalului didactic calificat, indiferent de modul de constituire a catedrei.

**Art. 93 (1)** Reconversia profesională a personalului din învățământ se realizează prin instituțiile de învățământ superior, casele corpului didactic, federațiile sindicale semnatare ale prezentului contract și organizațiile sindicale afiliate acestora sau orice altă persoană juridică acreditate sau autorizate ca furnizori de formare profesională.

(2) Natura cursurilor 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.3, 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. 94 (1)** Ministerul Educației și Cercetării se obligă să invite delegații desemnați de federațiile sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă să participe la discutarea problemelor de interes profesional, economic, social sau cultural. Această prevedere se aplică și unităților/instituțiilor prevăzute în Anexa nr.3, care au obligația de a invita la ședințele consiliului de administrație reprezentanții organizațiilor sindicale afiliate federațiilor semnatare. Acești reprezentanți sunt desemnați de organizațiile sindicale afiliate, în baza împuternicirilor acordate acestora de federațiile semnatare ale prezentului contract.

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

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

**Art. 95.** Pentru fundamentarea acțiunilor prevăzute la art.30 alin.(3) din Legea nr.367/2022 Ministerul Educației și Cercetării și unitățile/instituțiile prevăzute în Anexa nr.3 vor



pune la dispoziția organizațiilor sindicale semnatare ale contractelor colective de muncă informațiile și documentele necesare ori le vor asigura accesul la acestea, reprezentanții organizațiilor sindicale având obligația de a păstra confidențialitatea datelor transmise cu acest caracter.

**Art. 96 (1)** Pentru participarea la procesul de monitorizare și evaluare a calității sistemului de învățământ, personalul didactic de predare este degrevat la nivel național, în echivalentul a maximum 90 norme/posturi didactice, la propunerea federațiilor sindicale semnatare ale prezentului contract.

**(2)** Desemnarea personalului didactic de predare prevăzut la alin.(1) se face de către federațiile sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă, iar listele cuprinzând persoanele degrevate sunt aprobate prin ordin al ministrului educației și cercetării.

**Art. 97 (1)** Unitatea/instituția se obligă să asigure derularea în condiții normale a procesului instructiv-educativ, prin suplinirea personalului didactic de predare aflat în concediu fără plată sau trimis la cursuri de formare și perfecționare profesională, stagii de pregătire profesională (în țară sau în străinătate), schimburi de experiență, precum și alte acțiuni profesionale. Persoanele care suplinesc vor fi remunerate în regim de plată cu ora.

**(2)** Membrii de sindicat, inclusiv cei aleși în organele de conducere ale organizațiilor sindicale care lucrează nemijlocit în unitățile și instituțiile de învățământ au dreptul la zile libere plătite/an școlar, pe bază de învoire colegială, în vederea participării la acțiuni și activități sindicale, având obligația de a-și asigura suplinirea cu personal calificat, care nu va fi remunerat. Numărul de zile libere de care beneficiază aceștia se stabilește prin contractul colectiv de muncă încheiat la nivelul unităților/instituțiilor prevăzute în Anexa nr.3 sau, în absența acestuia, prin hotărâre a comisiei paritare de la nivelul unității/instituției.

**Art. 98 (1)** Inspectoratele școlare și unitățile/instituțiile prevăzute în Anexa nr.3 în care își desfășoară activitatea organizații sindicale afiliate la federațiile semnatare ale prezentului contract sunt obligate să pună la dispoziție spații cu dotările existente, corespunzătoare funcționării acestora.

**(2)** Ministerul Educației și Cercetării, inspectoratele școlare și unitățile/instituțiile prevăzute în Anexa nr.3 recunosc și asigură dreptul de folosință gratuită al organizațiilor sindicale semnatare ale contractelor colective de muncă, a spațiilor în care se află sediile acestora, menționate în sentințele judecătorești rămase definitive/statutele acestora, pe toată perioada existenței organizației sindicale.

**(3)** Baza materială cu destinație cultural-sportivă aflată în proprietatea sau în folosința unităților/instituțiilor prevăzute în Anexa nr.3, 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 afiliate la federațiile semnatare ale prezentului contract, care au postul didactic/catedra rezervat(ă), beneficiază de toate drepturile prevăzute de Legea nr.198/2023, de actele normative și/sau administrative cu caracter normativ aplicabile în materie, precum și de prezentul contract colectiv de muncă. Acestora li se recunoaște ultimul calificativ obținut anterior rezervării/degrevării.

**(2)** Pe toată durata exercitării mandatului, precum și pe o perioadă de 2 ani de la încetarea acestuia, reprezentanților aleși în organele de conducere ale organizațiilor sindicale nu li se pot opera modificări ale elementelor contractului individual de muncă și nu pot fi concediați pentru motive care nu țin de persoana salariatului 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, inspectoratele școlare și conducerile unităților/instituțiilor prevăzute în Anexa nr.3 dispun încasarea cotizației sindicale pe stat de plată de către persoanele care au sarcini de serviciu



privind plata salariilor. Sumele reținute aferente cotizațiilor sindicale vor fi virate în contul organizațiilor sindicale afiliate federațiilor semnatare ale prezentului contract.

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

**(3)** Inspectoratele școlare și conducerile unităților/instituțiilor prevăzute în Anexa nr.3 pot aproba cererile salariaților pentru reținerea și virarea ratelor și contribuțiilor la C.A.R. și la bănci.

**Art. 101.** Unitățile/instituțiile prevăzute în Anexa nr.3 recunosc dreptul reprezentanților organizațiilor sindicale afiliate la federațiile sindicale semnatare ale prezentului contract de a urmări la locul de muncă modul în care sunt respectate drepturile salariaților prevăzute de legislația în vigoare, de contractele colective de muncă, precum și de contractele individuale de muncă.

**Art. 102.** Ministerul Educației și Cercetării și inspectoratele școlare consiliază unitățile de învățământ, la solicitarea acestora, în vederea accesării de către acestea a fondurilor europene.

**Art. 103.** Unitățile/instituțiile prevăzute în Anexa nr.3 și organizațiile sindicale afiliate la federațiile sindicale semnatare ale prezentului contract își vor comunica reciproc și în timp util hotărârile proprii privind problemele importante din domeniul relațiilor de muncă.

**Art. 104.** Federațiile sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă recunosc dreptul unităților/instituțiilor prevăzute în Anexa nr.3 de a stabili, în condițiile legii, răspunderea disciplinară sau patrimonială a angajaților care se fac vinovați de încălcarea normelor de disciplină a muncii sau care aduc prejudicii unității/instituției.

**Art. 105 (1)** Ministerul Educației și Cercetării și federațiile semnatare ale prezentului contract se recunosc drept parteneri de dialog social permanent.

**(2)** Părțile semnatare ale prezentului contract colectiv și cele semnatare ale contractelor colective de muncă încheiate la nivelul unităților/instituțiilor prevăzute în Anexa nr.3 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. 106 (1)** Actul adițional încheiat între Ministerul Educației și Cercetării și Federația Educației Naționale, înregistrat la Ministerul Muncii, Solidarității Sociale și Familiei sub nr.53001/12.01.1998, devine parte integrantă a prezentului contract.

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

**Art. 107 (1)** Contractele colective de muncă nu pot conține clauze care să stabilească drepturi la un nivel inferior celor stabilite prin contractul colectiv de muncă aplicabil încheiat la nivel superior.

**(2)** Contractele colective de muncă încheiate la nivelul unităților/instituțiilor prevăzute în Anexa nr.3 pot stabili drepturi și obligații numai în limitele și în condițiile prevăzute de lege.

**Art. 108 (1)** Negocierea contractelor colective de muncă la nivel de grup de unități, inspectorat școlar se realizează între conducătorul inspectoratului școlar, în baza împuternicirii scrise semnate de directorii instituțiilor/unităților de învățământ din subordine și organizațiile sindicale afiliate federațiilor sindicale semnatare ale prezentului contract, conform legii.

**(2)** Organizațiile sindicale afiliate federațiilor semnatare ale prezentului contract sunt împuternicite în scris să negocieze contractele colective de muncă la nivelul inspectoratelor școlare, aplicabile tuturor unităților/instituțiilor din subordine. Prin împuternicirile scrise, federațiile sindicale reprezentative la nivel de sector de negociere colectivă desemnează expres echipa de negociere și persoana mandatată să semneze contractul colectiv de muncă la nivel de inspectorat școlar. Contractul colectiv de muncă la nivel de inspectorat se semnează de către inspectorul școlar general (ca reprezentant legal al inspectoratului) și de către persoanele mandatate de federațiile sindicale semnatare ale prezentului contract.



(3) Organizațiile sindicale afiliate federațiilor semnatare ale prezentului contract sunt împuternicite în scris să negocieze contractele colective de muncă la nivel de unitate/instituție prevăzută în Anexa nr.3. Prin împuternicirile scrise, federațiile sindicale reprezentative la nivel de sector de negociere colectivă desemnează expres echipa de negociere și persoana mandată să semneze contractul colectiv de muncă la nivel de unitate/instituție. Contractul colectiv de muncă la nivel de unitate/instituție se semnează de către conducătorul acesteia și de către persoanele mandatate de federațiile sindicale semnatare ale prezentului contract.

(4) Federațiile sindicale semnatare ale prezentului contract anexează împuternicirii prevăzute la alin.(2) și (3), în copie certificată pentru conformitate, hotărârea de constatare a reprezentativității la nivel de sector de negociere colectivă învățământ preuniversitar.

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

**Art. 109.** Drepturile prevăzute în contractele individuale de muncă nu pot fi sub nivelul celor care sunt stabilite prin prezentul contract, în condițiile legii.

**Art. 110 (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. 111.** În toate situațiile de reorganizare a unităților/instituțiilor prevăzute în Anexa nr.3 sau de restructurare a rețelei de învățământ, drepturile și obligațiile prevăzute în prezentul contract colectiv de muncă se transmit noilor subiecți de drept.

**Art. 112.** La stabilirea condițiilor de muncă și a criteriilor de normare pentru personalul din învățământ se va ține cont de convențiile internaționale aplicabile la care România este parte semnatară și de Recomandarea UNESCO-OIM privind Statutul cadrului didactic.

**Art. 113 (1)** Angajații din învățământ beneficiază de egalitate de șanse, înțeleasă ca acces nediscriminatoriu la:

- a) alegerea ori exercitarea liberă a unei profesii sau activități;
- b) angajare în toate posturile sau locurile de muncă vacante și la toate nivelurile ierarhiei profesionale;
- c) venituri egale pentru muncă de valoare egală;
- d) informare și consiliere profesională, programe de inițiere, calificare, perfecționare, specializare și recalificare profesională;
- e) promovare la orice nivel ierarhic și profesional;
- f) condiții de muncă ce respectă normele de sănătate și securitate în muncă, conform prevederilor legislației în vigoare;
- g) beneficii, altele decât cele de natură salarială, precum și la securitate socială;
- h) organizații sindicale și profesionale, precum și la beneficiile acordate de acestea.

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

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

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



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

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

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

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

(5) Reprezentanții organizațiilor sindicale afiliate la federațiile semnatare ale prezentului contract din unitățile/instituțiile prevăzute în Anexa nr.3, cu atribuții pentru asigurarea respectării egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați la locul de muncă, primesc de la persoanele care se consideră discriminate pe baza criteriului de sex sesizări/reclamații, aplică procedurile de soluționare a acestora și solicită angajatorului rezolvarea cererilor angajaților. Opinia reprezentanților sindicali se menționează în mod obligatoriu în raportul de control privind respectarea prevederilor Legii nr.202/2002, republicate.

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

**Art. 114 (1)** Regulamentul intern se întocmește de către unitatea/instituția prevăzută în Anexa nr. 3 cu consultarea obligatorie a organizațiilor sindicale din unitate/instituție, afiliate la federațiile semnatare ale prezentului contract.

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

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

(4) Regulamentul intern își produce efectele față de salariat de la momentul luării la cunoștință a acestuia.

**Art. 115.** 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.3, prin grija conducerilor acestora. Nerespectarea clauzelor prezentului contract atrage răspunderea disciplinară sau penală, după caz, a persoanelor vinovate.

**Art. 116.** În conformitate cu prevederile Legii nr.367/2022, unitățile și instituțiile în care se aplică clauzele negociate prin prezentul contract colectiv de muncă sunt cele prevăzute în Anexa nr.3.



**Art. 117 (1)** Ministerul Educației și Cercetării, inspectoratele școlare și conducerile unităților/instituțiilor prevăzute în Anexa nr.3 nu vor da curs sesizărilor, plângerilor sau reclamațiilor anonime, conform legii.

**(2)** Inspectoratele școlare și unitățile/instituțiile prevăzute în Anexa nr.3 au obligația de a înregistra toate cererile depuse la acestea de către angajați și/sau organizațiile sindicale afiliate federațiilor sindicale semnatare ale prezentului contract.

**Art. 118.** Prevederile prezentului contract colectiv de muncă sunt minimale la negocierea contractelor colective de muncă încheiate la nivelul unităților de învățământ particular acreditate. În cazul neîncheierii contractelor colective de muncă la nivelul acestora, prevederile prezentului contract colectiv de muncă se aplică și salariaților acestora, drepturile salariale ce li se cuvin fiind acordate din fondurile proprii ale angajatorilor.

**Art. 119.** Anexele nr.1, 2 și 3 sunt parte integrantă a prezentului contract colectiv de muncă.

## **PĂRȚILE:**

**Ministerul Educației și Cercetării**

**Federațiile sindicale reprezentative din învățământul preuniversitar:**

**FEDERAȚIA SINDICATELOR LIBERE DIN ÎNVĂȚĂMÂNT**  
**Președinte,**

**FEDERAȚIA SINDICATELOR DIN EDUCAȚIE „SPIRU HARET”**  
**Președinte,**  
**Marius Ovidiu NISTOR**



**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 ....., e-mail ....., reprezentată legal prin domnul/doamna ....., în calitate de ....., și

Salariatul/Salariata – domnul/doamna ....., domiciliat(ă) în localitatea ....., str. .... nr. ...., bl. ...., sc. ...., ap. ...., sectorul/județul ....., e-mail ....., posesor/posesoare al/a 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 de .....,

am încheiat prezentul contract individual de muncă în următoarele condiții asupra cărora am convenit:

**CAPITOLUL B**  
**Obiectul contractului**

Reglementarea raporturilor de muncă dintre părțile semnatare.

**CAPITOLUL C**  
**Durata contractului**

a) nedeterminată, salariatul/salariata ..... urmând să înceapă activitatea la data de .....

b) determinată, de ..... zile/săptămâni/luni, începând cu data de ..... și până la data de ...../pe perioada suspendării contractului individual de muncă al titularului de post/pe post vacant.

**CAPITOLUL D**  
**Perioada de probă**

a) durata de ..... zile calendaristice/lucrătoare, în cazul contractului individual de muncă pe perioadă nedeterminată/ determinată;

b) condițiile perioadei de probă (dacă există) .....

**CAPITOLUL E**  
**Locul de muncă**

1. Activitatea se desfășoară la (clasă/ laborator/ bibliotecă/ secție/ atelier/ 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: ..... . În acest caz salariatul va beneficia de:

- a) prestații suplimentare ..... (în bani sau în natură);
- b) asigurarea/decontarea transportului de către angajator ..... (după caz).

## CAPITOLUL F Felul muncii

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

## CAPITOLUL G Durata timpului de muncă și repartizarea acestuia

1. O normă întreagă, durata normală a timpului de muncă fiind de 8 ore/zi și, respectiv, 40 ore/săptămână.

a) Repartizarea programului de muncă se face: în zilele de ....., între orele ..... sau ..... (inegal/schimburi/flexibil/individualizat etc.), după cum urmează: .....

b) Programul normal de muncă se poate modifica în condițiile regulamentului intern/contractului colectiv de muncă aplicabil.

2. O fracțiune de normă de ..... ore/zi, ..... ore/săptămână, ..... ore/lună.

a) Repartizarea programului normal de muncă se face: în zilele de ....., între orele ....., sau ..... (inegal/schimburi/flexibil/individualizat etc.), după cum urmează: .....

b) Programul de muncă 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 H Concediul

Durata concediului anual de odihnă este de ..... zile lucrătoare, în raport cu perioada lucrată și conform prevederilor art.28 din Contractul Colectiv de Muncă Unic la Nivel de Sector de Negociere Colectivă Învățământ Preuniversitar.

De asemenea, beneficiază de un concediu suplimentar, cu o durată de ..... zile lucrătoare.

## CAPITOLUL I Salariul

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

2. Alte elemente constitutive:

a) majorări/ creșteri

b) sporuri .....





- c) indemnizații .....;
- c) prestații suplimentare în bani .....;
- d) modalitatea prestațiilor suplimentare în natură .....;
- e) alte adaosuri .....

3. Orele suplimentare prestate de salariații cu normă întreagă în afara programului normal de lucru se compensează cu ore libere plătite în următoarele 90 de zile calendaristice după efectuarea acestora, conform contractului colectiv de muncă aplicabil sau Legii nr.53/2003 – Codul muncii, republicate, cu modificările și completările ulterioare. În cazul în care compensarea prin ore libere plătite nu este posibilă, orele suplimentare prestate în afara programului normal de lucru vor fi plătite cu un spor la salariu, conform legii.

4. Munca prestată în zilele de sărbători legale, precum și în zilele libere plătite stabilite prin acte normative/contracte colective de muncă aplicabile se compensează cu timp liber plătit în următoarele 90 de zile calendaristice, conform contractului colectiv de muncă aplicabil sau Legii nr.53/2003 – Codul muncii, republicate, cu modificările și completările ulterioare.

5. Data la care se plătește salariul este 14 ale lunii pentru luna anterioară.

6. Metoda de plată numerar/card.

7. 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 J

### Alte clauze

a) Perioada de preaviz în cazul concedierii este de ..... zile lucrătoare, conform Legii nr.53/2003 – Codul muncii, republicate, cu modificările și completările ulterioare, sau contractului colectiv de muncă aplicabil, după caz;

b) Perioada de preaviz în cazul demisiei este de ..... zile lucrătoare, conform Legii nr.53/2003 – Codul muncii, republicate, cu modificările și completările ulterioare, sau contractului colectiv de muncă aplicabil;

c) În cazul în care salariatul urmează să își desfășoare activitatea în străinătate, informațiile prevăzute la art.18 alin.(1) din Legea nr.53/2003 – Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare, se vor regăsi și în contractul individual de muncă;

d) Alte clauze .....

## CAPITOLUL K

### Atribuțiile postului

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

## CAPITOLUL L

### Riscurile specifice postului

Riscurile de accidentare și îmbolnăvire profesională specifice postului sunt prevăzute în evaluările de risc ale locului de muncă/postului de lucru și în fișa de identificare a factorilor de risc profesional.

## CAPITOLUL M

### Criteriile de evaluare a activității profesionale a salariatului



.....  
.....

## CAPITOLUL N

Procedura privind utilizarea semnăturii electronice, semnăturii electronice avansate și semnăturii electronice calificate se realizează după cum urmează: ....., în conformitate cu prevederile actelor normative/regulamentul intern/contractul colectiv de muncă aplicabil.

## CAPITOLUL O Formarea profesională

Formarea profesională se realizează în următoarele condiții: ..... în conformitate cu prevederile actelor normative/Regulamentului intern/contractului colectiv de muncă aplicabil.

## CAPITOLUL P Condițiile de muncă

Activitatea se desfășoară în condiții normale/vătămătoare/deosebite/speciale de muncă/deosebit de periculoase, în conformitate cu prevederile legale.

## CAPITOLUL Q Drepturile și obligațiile părților privind securitatea și sănătatea în muncă

Drepturile și obligațiile 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 R Drepturile și obligațiile generale ale părților

### 1. Salariatul are, în principal, următoarele drepturi:

- a) dreptul la salarizare pentru munca depusă;
- b) dreptul la repaus zilnic și săptămânal;
- c) dreptul la concediu de odihnă anual;
- d) dreptul la egalitate de șanse și de tratament;
- e) dreptul la securitate și sănătate în muncă;
- f) dreptul la 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 confidențialitatea informațiilor și documentelor utilizate în îndeplinirea atribuțiilor de serviciu;

f) obligația de a adera la un fond de pensii administrat privat, în conformitate cu prevederile art.30 din Legea nr.411/2004 privind fondurile de pensii administrate privat, republicată, cu modificările și completările ulterioare;

g) obligația de a asigura servicii educaționale de calitate;

h) alte obligații prevăzute de lege sau de contractele colective de muncă aplicabile, după caz.

### **3. Angajatorul are, în principal, următoarele drepturi:**

a) să stabilească atribuțiile de serviciu și norma de muncă pentru fiecare salariat;

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

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

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

e) să stabilească obiectivele de performanță individuală ale salariatului, precum și criteriile de evaluare a realizării acestora;

f) să acorde orice alte drepturi stabilite ca urmare a activității profesionale a salariatului.

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

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

b) să înființeze registrul general de evidență a salariaților și să opereze înregistrările prevăzute de lege;

c) să acorde salariatului toate drepturile ce decurg din contractele individuale de muncă, din contractul colectiv de muncă aplicabil și din lege;

d) să asigure permanent condițiile tehnice și organizatorice avute în vedere la elaborarea normelor de muncă și condițiile corespunzătoare de muncă;

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

f) să informeze salariatul cu privire la obligația de a adera la un fond de pensii administrat privat, în condițiile legii;

g) să elibereze un document care să ateste calitatea de salariat a solicitantului, respectiv activitatea desfășurată de acesta, durata activității, salariul, vechimea în muncă, în meserie și specialitate sau un extras din registrul general de evidență a salariaților, datat și certificat pentru conformitate;

h) să asigure confidențialitatea datelor cu caracter personal ale salariatului.

## **CAPITOLUL S**

### **Dispoziții finale**

1. Nivelul la care contractul colectiv de muncă aplicabil a fost încheiat (de exemplu: unități/grup de unități/sector de activitate) .....

2. Prevederile prezentului contract individual de muncă se completează cu dispozițiile Legii nr.53/2003 – Codul muncii, republicate, cu modificările și completările ulterioare, și ale contractului colectiv de muncă aplicabil, prevăzut la pct.1.

Orice modificare privind clauzele contractuale în timpul executării contractului individual de muncă impune încheierea unui act adițional la contract, conform dispozițiilor legale, anterior producerii modificării, cu excepția situațiilor în care o asemenea modificare este prevăzută în mod expres de lege sau în contractul colectiv de muncă aplicabil.



**CAPITOLUL T**  
**Conflictele în legătură cu încheierea, executarea, modificarea, suspendarea sau**  
**încetarea contractului**

Conflictele în legătură cu încheierea, executarea, modificarea, suspendarea sau încetarea prezentului contract individual de muncă pot fi soluționate atât pe cale amiabilă prin procedura concilierii, cât și de instanța judecătorească competentă material și teritorial, potrivit legii.

Prezentul contract individual de muncă s-a încheiat în două exemplare, câte unul pentru fiecare parte.

Angajator,  
.....  
Reprezentant legal,  
.....

Salariat,  
.....  
Semnătura.....  
Data .....

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

Angajator,  
.....  
Reprezentant legal, .....



## **REGULAMENTUL-CADRU privind organizarea și funcționarea comisiilor paritare**

Comisiile paritare, la orice nivel, vor fi compuse dintr-un număr egal de reprezentanți ai Ministerului Educației și Cercetării, respectiv ai unităților/instituțiilor prevăzute în Anexa nr.3 și ai federațiilor sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă/organizațiilor sindicale afiliate acestora, desemnați de fiecare parte.

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 Ministerului Educației și Cercetării pune în discuție și adoptă hotărâri privind modul de aplicare a legislației specifice învățământului, precum și toate aspectele ce privesc reforma, organizarea și desfășurarea procesului de învățământ.

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.3 la 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 semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă, precum și pentru unitățile/instituțiile prevăzute în Anexa nr.3 și organizațiile sindicale afiliate federațiilor semnatare ale contractului.

Secretariatul comisiei va fi asigurat de Ministerul Educației și Cercetării, precum și de unitățile și instituțiile prevăzute în Anexa nr.3, care au în sarcină și cheltuielile de birotică.

Prin grija secretariatului comisiei paritare, se pun la dispoziția federațiilor sindicale semnatare ale prezentului contract/organizațiilor sindicale afiliate la acestea copii ale proceselor-verbale și ale hotărârilor adoptate, în termen de maxim 7 zile lucrătoare de la desfășurarea ședinței.

Prin grija secretariatului comisiei, hotărârile adoptate vor fi afișate la sediul Ministerului Educației și Cercetării/unităților și instituțiilor prevăzute în Anexa nr.3, în termen de maxim 7 zile lucrătoare de la adoptare.



**LISTA**  
**unităților și instituțiilor în cadrul cărora se aplică clauzele prezentului**  
**C.C.M.U.N.S.N.C.I.P.**

În cuprinsul prezentului contract, prin sintagmele „angajator” și „unitățile/instituțiile prevăzute în Anexa nr.3” se înțeleg: Ministerul Educației și Cercetării, inspectoratele școlare, casele corpului didactic, unitățile de învățământ preuniversitar, unitățile de învățământ special, unitățile de educație extrașcolară.

I. Ministerul Educației și Cercetării.

- II. 1. Inspectoratele școlare;  
2. Casele corpului didactic;  
3. Centrele de resurse și asistență educațională;  
4. Unitățile de învățământ preuniversitar (inclusiv cu program suplimentar de artă);  
5. Unitățile de învățământ special (inclusiv centrele școlare pentru educație incluzivă);  
6. Unitățile de educație extrașcolară;  
7. Palatul Național al Copiilor.