



Subsecretar de Stat
Nr. *led* /FOG/23.10.2023

Către: Inspectoratul Școlar Județean Brăila
Sindicatul Învățăământ "Corneliu Gheorghe Caranica" Brăila
Ref: Înregistrare contract colectiv de muncă

Ca urmare a adresei dumneavoastră nr.12398/17.10.2023, respectiv, nr. 461/17.10.2023 prin care ne solicitați înregistrarea *Contractului Colectiv de Muncă Unic la Nivelul Grupului de Unități al Inspectoratului Școlar Județean Brăila*, având în vedere prevederile art. 102 alin.(5), art. 104 alin.(2), art. 110 alin.(1), lit.b, art. 110 alin.(2) și alin.(9) din Legea nr.367/2023, privind dialogul social, precum și prevederile art.5 alin.(2) și ale art. 108 alin.(1) și (2) din Contractul Colectiv de Muncă Unic la Nivel de Sector de Negociere Colectivă Învățăământ Preuniversitar înregistrat la Ministerul Muncii și Solidarității Sociale cu nr. 1199/DDS/05.07.2023, vă comunicăm că înregistrarea acestui contract colectiv de muncă a fost operată sub numărul 1722 din data de 23.10.2023.

Cu deosebită considerație,

Francisc-Oscar GAL
Subsecretar de Stat



Bd. G-ral Gheorghe Magheru nr. 31, Sector 1, București
Tel: + (40) 031.403.21.21
E-mail: [cgs@mmuncii.gov.ro](mailto:cds@mmuncii.gov.ro)
www.mmuncii.gov.ro

Conform prevederilor Regulamentului (UE) 2016/679 al Parlamentului European și al Consiliului din 27 aprilie 2016 privind protecția persoanelor fizice în ceea ce privește prelucrarea datelor cu caracter personal și privind libera circulație a acestor date și de abrogare a Directivei 95/46/CE (Regulamentul general privind protecția datelor), informațiile referitoare la datele cu caracter personal cuprinse în acest document sunt confidențiale. Acestea sunt destinate exclusiv persoanei/persoanelor menționate ca destinatar/destinatari și altor persoane autorizate să-l primească. Dacă ați primit acest document în mod eronat, vă adresăm rugămintea de a returna documentul primit, nedifuzându-l.

CERERE ÎNREGISTRARE CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ/ ACT ADIȚIONAL

Durata completării formularului: max. 15 min

Modalitate de completare: olograf sau prin tehnoredactare;

Modalitate de transmitere:- e-mail itmbraila@itmbraila.ro; - fax 0239/611586; 611587; 611589;

- prin completare la sediu sau prin poștă la adresa Brăila, str. D. Bolintineanu nr. 7, CP 810022



Inspectoratul Școlar Județean Brăila
B-dul Al. I. Cuza, Nr. 172, Brăila
Județul Brăila,
Tel./fax:0239619160/0239614060

Nr. 12398/ 17.10.2023

Sindicatul Învățământ
“Corneliu Gheorghe Caranica” Brăila,
B-dul Al. I. Cuza, Nr. 107
Tel./fax:0239614086/0239614359

Nr. 461 / 17.10.2023

Către:

MINISTERUL MUNCII ȘI SOLIDARITĂȚII SOCIALE
DIRECȚIA PENTRU DIALOG SOCIAL

Compartimentul Contracte Colective de Muncă și Monitorizare Relații de Muncă

Alăturat, vă înaintăm, conform legii nr. 367/2022, Contractul Colectiv de Muncă Unic la Nivel de Grup de Unități al Inspectoratului Școlar Județean Brăila, negociat între conducerea societății și Sindicatul ÎNVĂȚĂMÂNT “CORNELIU GHEORGHE CARANICA” BRĂILA, în vederea înregistrării.

Denumirea unității INSPECTORATUL ȘCOLAR JUDEȚEAN BRĂILA

Cod fiscal(CUI,CIF): 4343060

Natura capitalului: de stat

Sediul: B-dul Al.I.Cuza nr. 172

Telefon / fax: 0239619160

Obiectul de activitate(cu cod CAEN): 8559

Ramura/Sector de activitate: învățământ preuniversitar

Numarul total de salariați 4319 din care membrii de sindicat 3527

Părțile desemnate pentru negocierea contractului colectiv de muncă:

Patronatul reprezentat prin:

1. prof. Dr. CANCIU CĂTĂLIN - Inspector Școlar General;
2. prof. BOLOVAN CICI MIHAELA - Inspector Școlar General Adjunct;
3. ec. NEDELCU DANIELA - Contabil șef;
4. prof. LEOCĂ VIOLETA - Inspector pentru management instituțional;
5. prof. CRISTINA SILVIA RITZI - Inspector management resurse umane;

Sindicatul reprezentativ:

Denumire: SINDICAT ÎNVĂȚĂMÂNT „CORNELIU GHEORGHE CARANICA” BRĂILA
Afilieri: FEDERAȚIA SINDICATELOR DIN EDUCAȚIE „SPIRU HARET”

Persoane desemnate :

1. prof. RADU IONEL CĂTĂLIN - Președinte ;
2. prof. Jr. PARTENE VALERIU - Consilier juridic;
2. prof. URSE VIRGIL LUCIAN - Secretar Executiv ;
3. prof. TERPAN ELENA SILVIA - Vicepreședinte ;
4. ec. AMZA ROXANA AMALIA- Șef Comisie C.C.M.

CERERE ÎNREGISTRARE CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ/ ACT ADIȚIONAL

Durata completării formularului: max. 15 min

Modalitate de completare: olograf sau prin tehnoredactare;

Modalitate de transmitere:- e-mail itmbraila@itmbraila.ro; - fax 0239/611586; 611587; 611589;

- prin completare la sediu sau prin poștă la adresa Brăila, str. D. Bolintineanu nr. 7, CP 810022

Numărul și data Hotărârii Judecătorești de reprezentativitate a sindicatului Sentința Civilă Nr. 12/2022 dată de Tribunalul Brăila în Ședința publică de la 17.01.2022, Dosar nr. 2283/2021.

Numărul minim zile de concediu de odihnă -

Numărul și data înregistrării la ITM Brăila a contractului colectiv de muncă anterior:
22/4324/23.04.2021

Durata noului contract colectiv de muncă: **2 ani (24 luni)**

Acesta se va aplica începând cu data de: **18 octombrie 2023**

Contractul colectiv anterior a încetat la data de: **05 mai 2023**

Precizați dacă sunteți sub incidența:

Contractului Colectiv de Muncă la Nivel de Grup de Unități -

Suntem sub incidența Contractului Colectiv de Muncă Unic la Nivel de Sector de Activitate Învățământ Preuniversitar înregistrat la M.M.S.S. - D.D.S sub nr. 1199 din data de 05.07.2023, publicat în Monitorul Oficial al României Partea a V-a nr. 1/26 iulie 2023

pNumarul de pagini al C.C.M.

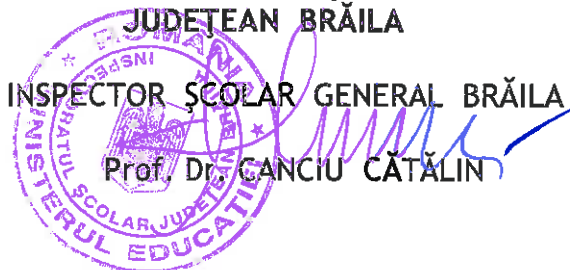
Totodată anexăm următoarele acte:

- Copie act constitutiv si CUI (din care sa reiasă obiectul principal de activitate, in vederea verificării criteriului de apartenență la sectoarele de activitate);
- Dovada convocării părților îndreptățite să participe la negociere;
- Imputernicirile scrise pentru reprezentanții desemnați în vederea negocierii și semnării contractului colectiv de muncă;
- Dovezile de reprezentativitate ale părților;
- Procesele-verbale ale negocierii, redactate in atarea exemplare cate parti semnatare sunt, plus unul pentru depozitar, continand pozitia partilor.
- PROCESUL VERBAL pentru desemnarea reprezentantului salariaților (unde nu este constituit sindicat reprezentativ);
- Anexele la contractul colectiv de munca/act aditional - (ex.grila de salarizare, echipament SSM).

INSPECTORAT ȘCOLAR
JUDEȚEAN BRĂILA

INSPECTOR ȘCOLAR GENERAL BRĂILA

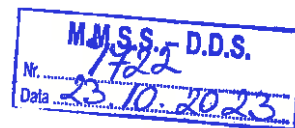
Prof. Dr. CANCIU CĂTĂLIN



SINDICAT ÎNVĂȚĂMÂNT
"CORNELIU GHEORGHE CARANICA"
BRĂILA
PREȘEDINTE

Prof. RADU IONEL CĂTĂLIN





Inspectoratul Școlar Județean Brăila
B-dul Al. I. Cuza, Nr. 172, Brăila
Județul Brăila

Sindicatul Învățământ
"Corneliu Gheorghe Caranica" Brăila
B-dul Al. I. Cuza, Nr. 107

Nr. 12350 / 16.10.2023

Nr. 457 / 16.10.2023

CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ UNIC LA NIVELUL GRUPULUI DE UNITĂȚI AL INSPECTORATULUI ȘCOLAR JUDEȚEAN BRĂILA

În temeiul drepturilor garantate de Constituția României și al art. 96 alin. (2) din Legea nr. 367/2022 privind dialogul social, denumită în continuare, în cuprinsul prezentului contract, Legea nr. 367/2022,

A intervenit următorul Contract Colectiv de Muncă Unic la Nivelul Grupului de Unități al Inspectoratului Școlar Județean Brăila, denumit în continuare, în cuprinsul prezentului contract, C.C.M.U.N.G.U.I.S.J.BR, între :

1. **Inspectoratul Școlar Județean Brăila** – denumit în continuare, în cuprinsul prezentului contract, și *inspectoratul școlar* – și unitățile și instituțiile de învățământ din Anexa nr. 4 și

2 **Sindicatul Învățământ "Corneliu Gheorghe Caranica" Brăila**, organizație sindicală împuternicită de 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.G.U.I.S.J.BR și se obligă să respecte prevederile acestuia.

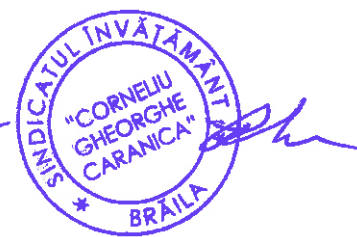
Art. 2 (1) Termenul **angajator** desemnează:

- ♦ Inspectoratul Școlar Județean Brăila, reprezentat prin inspectorul școlar general;
- ♦ Unitățile de învățământ preuniversitar din județul Brăila, reprezentate prin directori;
- ♦ Alte instituții și unități conexe învățământului preuniversitar, subordonate Inspectoratului Școlar Județean Brăila, reprezentate prin directori.

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

- ♦ Inspectoratul Școlar Județean Brăila și alte instituții și unități conexe învățământului preuniversitar, subordonate acestuia;
- ♦ Unitățile de învățământ preuniversitar.

(3) Termenul **salariat/angajat** 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.



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

(2) În ceea ce privește condițiile specifice de muncă, determinate conform legii, drepturile și obligațiile părților se stabilesc prin prezentul contract colectiv de muncă încheiat la nivelul Inspectoratului Școlar Județean Brăila pentru unitățile/instituțiile prevăzute în Anexa nr. 4, avându-se în vedere și prevederile Contractului Colectiv de Muncă Unic la Nivel de Sector de Negociere Colectivă Învățământ Preuniversitar, denumit în continuare, în cuprinsul acestui contract, C.C.M.U.N.S.N.C.I.P. Angajatorii au toate drepturile și obligațiile care decurg din legislația în vigoare și din prezentul contract colectiv de muncă.

(3) Părțile contractante garantează aplicarea clauzelor prezentului C.C.M.U.N.G.U.I.S.J.BR pentru membrii Sindicatului Învățământ "Corneliu Gheorghe Caranica" Brăila, afiliat la Federația Sindicatelor din Educație "Spiru Haret", semnatară a C.C.M.U.N.S. N.C.I.P.

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.G.U.I.S.J.BR, fără consultarea Sindicatului Învățământ "Corneliu Gheorghe Caranica" Brăila, semnatar al prezentului contract.

(2) Angajatorii se obligă să nu inițieze niciun act normativ și/sau act administrativ cu caracter normativ care privește relațiile de muncă în învățământul brăilean, fără discutarea acestora în cadrul comisiilor tehnice create la nivel instituțional, din care fac parte și reprezentanții sindicatului semnatar al prezentului contract colectiv de muncă, urmată de discutarea și adoptarea acestora în cadrul comisiei paritare la nivelul unității/instituției de învățământ.

(3) Eventualele completări ale prezentului C.C.M.U.Ng.u..I.S.J.BR vor face obiectul unor noi negocieri, concretizate în acte adiționale.

Art. 5 Prezentul contract colectiv de muncă produce efecte pentru toți salariații salariații angajatorilor definiți la art. 2 alin. (1), conform art.101 alin. (1) lit. b) din Legea nr. 367/2022.

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

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

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

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

Art. 8 (1) Părțile convin să sărbătorească Ziua patronului spiritual al unității/instituției sau comunității locale organizând împreună, în timpul programului de lucru, manifestări specifice, dedicate acestui eveniment.

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

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



CAPITOLUL II

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

Art. 9 (1) Prezentul contract colectiv de muncă se încheie pe o durată de 2 (doi ani) și intră în vigoare la data înregistrării acestuia, conform legii, cu posibilitate de prelungire.

(2) Părțile convin ca înainte de împlinirea termenului pentru care a fost încheiat prezentul contract colectiv de muncă să-l poată prelungi o singură dată, cu cel mult 12 luni.

Art. 10 (1) Clauzele prezentului contract colectiv de muncă pot fi modificate pe parcursul executării lui, ori de câte ori convin părțile semnatare, în conformitate cu prevederile art. 116 din Legea nr. 367/2022.

(2) Partea inițiatoare a modificării o aduce la cunoștință celeilalte, în scris, cu cel puțin 15 de zile înainte de data propusă pentru începerea negocierii. În termen de 5 zile de la primirea cererii partea înștiințată își exprimă acordul scris privind modificarea.

(3) În perioada de depunere a cererii de modificare și pe perioada negocierilor în vederea modificării contractului, Inspectoratul Școlar Județean Brăila 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 iar sindicatul semnatar al prezentului contract colectiv de muncă se obligă să nu declanșeze conflicte colective de muncă, conform Legii nr. 367/2022.

(4) Modificările aduse contractului colectiv de muncă se consemnează într-un act adițional, semnat de părțile care au încheiat prezentul contract. Actul adițional se transmite în scris depozitarului C.C.M.U.N.G.U.I.S.J.BR și părților semnatare, producând efecte de la data înregistrării sale.

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

Art. 12. Prezentul contract colectiv de muncă încetează:

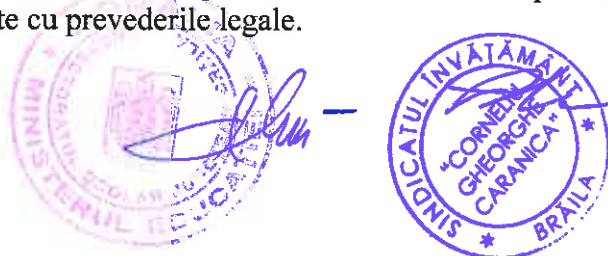
- la împlinirea termenului pentru care a fost încheiat, dacă părțile nu convin la prelungirea aplicării acestuia sau nu operează prelungirea de drept;
- prin acordul părților.

Art. 13 (1) Pentru rezolvarea problemelor care apar în aplicarea prevederilor prezentului contract colectiv de muncă, părțile convin să se constituie comisia paritară la toate nivelurile – Inspectoratul Școlar Județean, unitățile/instituțiile prevăzute în Anexa nr. 4 – care sunt împuternicite să interpreteze prevederile contractului colectiv de muncă, în funcție de condițiile concrete, la solicitarea oricăreia dintre părți.

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

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

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



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

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

(2) Neîndeplinirea obligațiilor asumate prin prezentul contract colectiv de muncă atrage răspunderea părții care se face vinovată de aceasta.

CAPITOLUL III TIMPUL DE MUNCĂ ȘI TIMPUL DE ODIHNĂ

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

(2) 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, norma didactică de predare-învățare-evaluare și de instruire practică și de evaluare curentă este cea prevăzută de art. 262 din Legea educației naționale nr. 1/2011, cu modificările și completările ulterioare, în funcție de specificul muncii prestate.

(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. 262 alin. (1) lit. a din Legea educației naționale nr. 1/2011, cu modificările și completările ulterioare. Activitățile prevăzute la art. 262 alin. (1), lit. b-d) din Legea educației naționale nr. 1/2011 se pot desfășura și în afara locului de muncă (biblioteci, centre de informare și documentare, C.C.D., domiciliu etc.), precum și on-line.

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

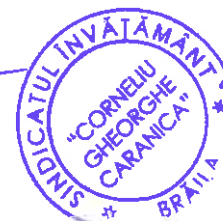
(6) Cadrele didactice care desfășoară activitate de mentorat beneficiază de reducerea normei didactice de predare-învățare-evaluare și de instruire practică și de evaluare curentă cu două ore pe săptămână.

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

Art. 16. Normativele pentru personalul didactic auxiliar și nedidactic din învățământul preuniversitar, stabilite de Ministerul Educației cu consultarea obligatorie a federațiilor sindicale reprezentative, vor constitui baza de calcul pentru Inspectoratul Școlar, ca medie pe județ, în stabilirea numărului de posturi pentru unitățile/instituțiile prevăzute în Anexa nr. 4 la prezentul contract. Posturile se distribuie în funcție de complexitatea activității unităților/instituțiilor de învățământ, după consultarea sindicatului semnatar al prezentului contract colectiv de muncă.

Art. 17 Normativele de personal nu pot fi modificate ca urmare a reorganizării activității/rețelei școlare, decât cu acordul sindicatului semnatar al prezentului contract colectiv de muncă.

Art. 18 (1) În funcție de condiții, în unitățile și instituțiile prevăzute în Anexa nr. 4, comisiile paritare de la nivelul acestora convin asupra unui program flexibil de lucru, precum și asupra modalităților concrete de aplicare a acestuia.



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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

(4) Orele suplimentare prestate în condițiile alin. (1) de către personalul didactic auxiliar și nedidactic se compensează prin ore libere plătite în următoarele 60 de zile calendaristice după efectuarea acestora. În cazul în care compensarea muncii suplimentare cu timp liber corespunzător nu este posibilă în următoarele 60 de zile după efectuarea acesteia, orele suplimentare se vor plăti cu un spor aplicat la salariul de bază, conform art. 36 alin. (1) lit. h) din prezentul contract, în condițiile legii.

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

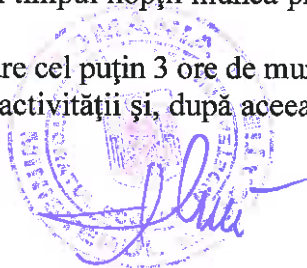
Art. 21 (1) Personalului didactic ce desfășoară alte activități decât cele care fac parte din norma de predare-învățare-evaluare și de instruire practică și de evaluare curentă i se aplică, în condițiile legii, în mod corespunzător, prevederile art. 20 din prezentul contract.

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

Art. 22 (1) Salariații care efectuează cel puțin 3 ore de muncă în timpul nopții 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 orar 22.00 - 06.00.

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



în vigoare și Regulamentului elaborat de Ministerul Educației cu consultarea federațiilor sindicale reprezentative.

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

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

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

(2) Programul de efectuare a pauzei de masă se stabilește prin regulamentul intern, cu acordul sindicatului.

Art. 24. Salariații care renunță la concediul legal pentru creșterea copilului în vârstă de până la 2 ani, respectiv 3 ani, beneficiază de reducerea duratei normale de lucru cu 2 ore/zi potrivit legii, fără ca aceasta să le afecteze salariile de bază și vechimea în învățământ/în muncă. Concediul legal pentru creșterea copilului în vârstă de până la 1 an, 2 ani, respectiv 3 ani constituie vechime în învățământ/specialitate/în muncă, indiferent de perioada în care salariatul s-a aflat în concediul respectiv.

Art. 25. (1) Salariații care au în îngrijire copii bolnavi în vârstă de până la 7 ani au dreptul la reducerea programului de lucru cu până la 1/2 normă, fără să li se afecteze calitatea de salariat și vechimea integrală în învățământ/muncă.

(2) Salariații 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 O.U.G. nr. 111/2010, 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, salariatului 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, republicat, cu modificările și completările ulterioare, denumită în continuare Codul muncii, și i se rezervă postul/catedra pe durata suspendării.

(4) Salariații care beneficiază de concediul și indemnizația pentru îngrijirea copilului cu afecțiuni grave până la împlinirea vârstei de 16 ani prevăzut de art. 26 alin. (1) din O.U.G. nr. 158/2005, cu modificările și completările ulterioare, beneficiază de rezervarea postului/catedrei pe durata acestui concediu.

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

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

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

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

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



Art. 27 (1) Salariatele, începând cu luna a V-a de sarcină, precum și cele care alăptează nu vor fi repartizate la munca de noapte, nu vor fi chemate la ore suplimentare, nu vor fi delegate, nu vor fi detașate și, după caz, nu vor fi concediate pentru motive care nu țin de persoana salariatei, respectiv nu vor face obiectul restrângerii de activitate – cu excepția situației în care postul/catedra este unic(ă) la nivelul unității/instituției prevăzute în Anexa nr. 4 – decât cu acordul lor.

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

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

(4) Angajatorul are obligația acordării concediului de îngrijitor salariatului în vederea oferirii de către acesta de îngrijire sau sprijin personal unei rude sau unei persoane care locuiește în aceeași gospodărie cu salariatul și care are nevoie de îngrijire sau sprijin ca urmare a unei probleme medicale grave, cu o durată de cel mult 10 zile lucrătoare într-un an calendaristic, la solicitarea scrisă a salariatului, în condițiile legii.

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

(6) Perioada prevăzută la alin. (1) și alin. (4) nu se include în durata concediului de odihnă anual și constituie vechime în muncă, în învățământ și în specialitate.

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

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

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

(4) Sunt zile nelucrătoare:

- zilele de repaus săptămânal;
- 1 și 2 ianuarie;
- 6 ianuarie – Botezul Domnului – Boboteaza;
- 7 ianuarie – Soborul Sfântului Proloc Ioan Botezătorul;
- 24 Ianuarie – Unirea Principatelor;
- Vinerea Mare, înainte de Paști;
- a doua și a treia zi de Paști;
- 1 Mai;
- prima și a doua zi de Rusalii;
- 1 Iunie – Ziua Internațională a Copilului;
- 5 Iunie – Ziua Națională a Învățătorului;
- 15 August – Adormirea Maicii Domnului;
- 5 Octombrie – Ziua Mondială a Educației;
- 30 Noiembrie – Sfântul Apostol Andrei cel Întâi chemat, Ocrotitorul României;
- 1 Decembrie – Ziua Națională a României;
- 25, 26 și 27 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.

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

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

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

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

Art. 29 (1) Dreptul la concediul 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 de control, pentru personalul didactic auxiliar și nedidactic concediul de odihnă se acordă în funcție de vechimea în muncă, astfel:

- până la 5 ani vechime – 21 de zile lucrătoare;
- între 5 și 15 ani vechime – 25 de zile lucrătoare;
- peste 15 ani vechime – 28 de zile lucrătoare.

(3) Perioada de efectuare a concediului de odihnă pentru fiecare salariat se stabilește de către consiliul de administrație al unității/instituției prevăzute în Anexa nr. 4, împreună cu reprezentantul organizației sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă, al cărei membru este salariatul, în funcție de interesul învățământului și al celui în cauză, în primele două luni ale anului școlar. La programarea concediului de odihnă al salariaților, se va ține seamă și de specificul activității celuilalt soț.

(3) Cadrele didactice beneficiază de un concediu de odihnă de 62 de zile lucrătoare, programate și executate, de regulă/cu prioritate, în perioada vacanțelor școlare.

(4) Indemnizația de concediu de odihnă nu poate fi mai mică decât salariul de bază, majorările/creșterile salariului de bază, sumele compensatorii, indemnizațiile și sporurile cu caracter permanent – inclusiv gradația de merit, sporul pentru suprasolicitare neuropsihică, sporul de complexitate a muncii, indemnizația pentru activitatea desfășurată în localități izolate, sporul pentru condiții de muncă, indemnizația de hrană, sporul pentru practică pedagogică etc.) – pentru perioada respectivă. Aceasta reprezintă media zilnică a drepturilor salariale mai sus menționate, corespunzătoare fiecărei luni calendaristice în care se efectuează concediul de odihnă, multiplicată cu numărul zilelor de concediu și se acordă salariatului cu cel puțin 5 zile înainte de plecarea în concediul de odihnă.

(5) Personalul didactic de conducere, îndrumare și control, personalul didactic auxiliar și personalul nedidactic beneficiază de un concediu de odihnă suplimentar între 5 și 10 zile lucrătoare.

Durata exactă a concediului suplimentar se stabilește, pentru membrii S.I.B., în comisia paritară de la nivelul unității/instituției prevăzute în Anexa nr. 4.



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

(7) La stabilirea duratei concediului de odihnă anual, perioadele de incapacitate temporară de muncă și cele aferente concediului de maternitate, concediului de risc maternal, concediului paternal, concediului pentru îngrijirea copilului bolnav, concediului de îngrijitor și perioada absenței de la locul de muncă în condițiile art. 152 din Codul Muncii se consideră perioade de activitate prestată.

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

(9) Salariatul 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.

(10) Salariații 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.

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

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

- a) căsătoria salariatului – 5 zile lucrătoare;
- b) nașterea unui copil – 10 zile lucrătoare + 15 zile lucrătoare dacă a urmat un curs de puericultură (concediu paternal); prevederea se aplică pentru fiecare copil nou-născut;
- c) căsătoria unui copil – 5 zile lucrătoare;
- d) decesul soțului/soției, copilului, părinților, bunicilor, fraților, surorilor salariatului sau al altor persoane aflate în întreținere – 5 zile lucrătoare;
- e) schimbarea locului de muncă cu schimbarea domiciliului/reședinței – 5 zile lucrătoare;
- f) decesul socrilor salariatului – 5 zile lucrătoare;
- g) schimbarea domiciliului – 3 zile lucrătoare;
- h) îngrijirea sănătății copilului - 2 zile lucrătoare (pentru familia cu 1 copil – 2 copii), respectiv 3 zile lucrătoare (pentru familia cu 3 sau mai mulți copii);
- i) în cazul în care salariața urmează o procedură de fertilizare „in vitro” – 5 zile lucrătoare: 1 zi la data efectuării puncției ovariene și 4 zile începând cu data efectuării embriotransferului;
- j) acordarea unei zile lucrătoare libere plătite pentru donarea de sânge.

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

(3) Ziua/zilele liberă/libere prevăzută/prevăzute la alin. (1) lit. h), de 2 sau 3 zile, după caz, se acordă la cererea unuia dintre părinți/reprezentanți legali ai copilului, justificată ulterior cu acte doveditoare din partea medicului de familie al copilului, din care să rezulte controlul medical efectuat; cererea se depune cu cel puțin 15 zile lucrătoare înainte de vizita la medic și este însoțită de o declarație pe propria răspundere că în anul respectiv celălalt părinte sau reprezentant legal nu



a solicitat ziua lucrătoare liberă și nici nu o va solicita. 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.

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

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

(6) Personalul din învățământ are dreptul, pentru rezolvarea unor situații personale, la 5 zile libere plătite/an școlar, pe bază de învoire colegială, având obligația de a-și asigura suplینirea cu personal calificat. Cererea de învoire colegială se depune la registratura unității/instituției, cu indicarea numelui și prenumelui persoanei care asigură suplینirea pe perioada învoirii.

(7) 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. Directorul unității de învățământ are obligația să emită decizii de încadrare în regim de plată cu ora pentru cadrele didactice suplinoare și să încheie cu acestea contracte individuale de muncă în regim de plată cu ora, salarizarea realizându-se pentru întreaga activitate suplinită.

(8) Salariatul are dreptul de a absenta de la locul de muncă, timp de 10 zile lucrătoare/an calendaristic, 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 a salariatului.

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

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

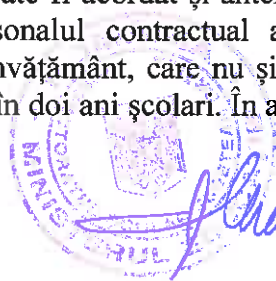
(2) Salariații care urmează, completează, își finalizează studiile, precum și cei care se prezintă la concursul pentru ocuparea unui post sau unei funcții în învățământ au dreptul la concedii fără plată pentru pregătirea examenelor sau a concursului, a căror durată însumată nu poate depăși 90 de zile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

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

Pentru concediile fără plată stabilite prin acordul părților, unitatea de învățământ, anterior exprimării acordului, are obligația de a solicita avizul Inspectoratului Școlar Județean Brăila.

(4) Cadrele didactice titulare în învățământ precum și personalul contractual angajat cu contract pe durată nedeterminată în unități/instituții ce deservește învățământul din județul Brăila au dreptul la concediu fără plată pe timp de un an școlar, o dată la 10 ani, cu aprobarea unității de învățământ sau, după caz, a inspectoratului școlar, cu rezervarea postului pe perioada respectivă.

(5) Concediul prevăzut la alin. (4) poate fi acordat și anterior împlinirii a 10 ani vechime. Personalul didactic titular precum și personalul contractual angajat cu contract pe durată nedeterminată cu peste 10 ani vechime în învățământ, care nu și-a valorificat acest drept, poate beneficia de concediul fără plată și cumulativ, în doi ani școlari. În acest sens, persoana care solicită



concediul fără plată cumulat va anexa la cerere o adeverință eliberată de angajatorul său din care să reiasă lipsa acordării acestui concediu de la data angajării până la momentul cererii. În situația în care angajatorul nu dispune de aceste informații, persoana care solicită concediul fără plată are obligația de a depune o declarație pe proprie răspundere că nu i s-a acordat acest concediu de la data angajării până la momentul cererii.

Art. 32. (1) Pe lângă concediul paternal prevăzut la art. 30 alin. (1) lit. b) din prezentul contract, tatăl are dreptul la un concediu de cel puțin o lună din perioada totală a concediului pentru creșterea copilului, în conformitate cu dispozițiile art. 11 lit. a) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 111/2010 privind concediul și indemnizația lunară pentru creșterea copiilor, cu modificările și completările ulterioare. De acest drept beneficiază și mama, în situația în care tatăl este beneficiarul concediului pentru creșterea și îngrijirea 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 acestuia.

CAPITOLUL IV SALARIZAREA ȘI ALTE DREPTURI SALARIALE

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

(2) Salarizarea personalului din învățământ se realizează în conformitate cu prevederile legale în vigoare.

(3) Inspectoratul Școlar Județean Brăila se obligă să întreprindă demersurile necesare pentru salarizarea la timp a personalului din toate unitățile/instituțiile de învățământ aflate în subordinea sa.

(4) Inspectoratele Școlare Județene Brăila poate verifica, potrivit competențelor, modul în care fiecare unitate/instituție prevăzută în Anexa nr. 4 a fundamentat cheltuielile de personal cu ocazia elaborării proiectului de buget. În cazul în care se constată erori în modul de fundamentare a acestor cheltuieli, se vor efectua rectificări, în condițiile legii.

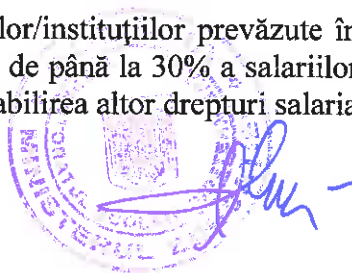
Art. 34 (1) Salarizarea personalului didactic se face cu respectarea următoarelor principii:

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

b) salariul de bază reprezintă suma de bani la care are dreptul lunar personalul plătit din fonduri publice, corespunzător funcției, gradului/treptei profesionale, gradației, vechimii în specialitate.

c) pe lângă salariul de bază, personalul didactic beneficiază, după caz, conform legii, de indemnizație de zone izolate, spor de practică pedagogică, creșterea salarială pentru predare la clase simultane, sporuri pentru condiții de muncă, creșterea salarială aferentă obținerii prin concurs a gradației de merit, majorarea salarială pentru învățământ special, sporul de suprasolicitare neuropsihică, sporul de predare în sistem penitenciar, vouchere de vacanță, indemnizație de hrană, etc.;

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



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

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

b) salariul de bază reprezintă suma de bani la care are dreptul lunar personalul plătit din fonduri publice, corespunzător funcției, gradului/treptei profesionale, gradației, vechimii în specialitate;

c) pe lângă salariul de bază, personalul didactic auxiliar beneficiază, după caz, creșterile/majorările salariale, prevăzute de lege, de sporuri pentru condiții de muncă, indemnizație de zone izolate, gradație de merit, creșterea/majorarea salarială pentru învățământ special, vouchere de vacanță, indemnizație de hrană, etc.;

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

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

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

b) salariul de bază reprezintă suma de bani la care are dreptul lunar personalul plătit din fonduri publice, corespunzător funcției, gradului/treptei profesionale, gradației, vechimii în specialitate;

c) pe lângă salariul de bază, personalul nedidactic beneficiază, după caz, de sporuri pentru condiții de muncă, vouchere de vacanță, indemnizație de hrană, etc.;

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

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

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

Art. 35 (1) Absolvenții Ciclului universitar de licență Bologna I sunt asimilați având același statut cu absolvenții învățământului superior de lungă durată – S1.

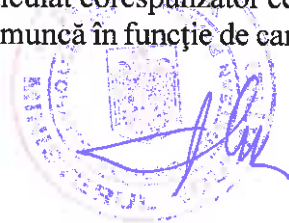
(2) Personalului din învățământ care deține titlul științific de doctor i se acordă o indemnizație linară egală cu 50% din valoarea salariului de bază minim brut garantat în plată pe țară.

(3) Personalul didactic care desfășoară activitate de diriginte, învățătorii, educatoarele, institutorii profesorii pentru învățământul preșcolar și profesorii pentru învățământul primar primesc o majorare salarială de 10% din salariul de bază. Pentru învățământul primar special, această majorare salarială de 10% se acordă astfel încât pentru fiecare clasă de elevi să se plătească o singură majorare salarială de dirigenție unuia dintre cadrele didactice care desfășoară activități specifice de diriginte.

De acest drept beneficiază și personalul didactic care îndeplinește funcția de diriginte la clasele de învățământ forma seral/frecvență redusă, pentru lunile în care se organizează sesiunile de predare-evaluare, precum și cel aflat în situație de cumul de norme.

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

Spor pentru vechimea în muncă, calculat corespunzător celor 5 gradații aferente tranșelor de vechime în muncă. Tranșele de vechime în muncă în funcție de care se acordă cele 5 gradații, precum



și cotele procentuale corespunzătoare acestora, calculate la salariul de bază avut la data îndeplinirii condițiilor de trecere în gradație și incluse în acesta, sunt următoarele

a) gradația 1 – de la 3 la 5 ani și se determină prin majorarea salariului de bază cu cota procentuală de 7,5%, rezultând un nou salariu de bază;

b) gradația 2 – de la 5 la 10 ani și se determină prin majorarea salariului de bază cu cota procentuală de 5%, rezultând un nou salariu de bază;

c) gradația 3 – de la 10 la 15 ani și se determină prin majorarea salariului de bază cu cota procentuală de 5%, rezultând un nou salariu de bază;

d) gradația 4 – de la 15 la 20 ani și se determină prin majorarea salariului de bază cu cota procentuală de 2,5%, rezultând un nou salariu de bază;

e) gradația 5 – peste 20 de ani și se determină prin majorarea salariului de bază cu cota procentuală de 2,5%, rezultând un nou salariu de bază.

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

f) creștere salarială de până la 20% din salariul de bază, acordat diferențiat personalului didactic care asigură predarea la clase simultane în învățământul primar și gimnazial, astfel:

◆ 20% din salariul de bază personalului care asigură predarea simultană la 5 clase;

◆ 15% din salariul de bază personalului care asigură predarea simultană la 4 clase;

◆ 10% din salariul de bază personalului care asigură predarea simultană la 3 clase;

◆ 7% din salariul de bază personalului care asigură predarea simultană la 2 clase;

g) majorare salarială de 15% din salariul de bază al funcției îndeplinite pentru personalul din unitățile de învățământ special, conform legii;

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

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

j) spor pentru condiții de muncă, conform prevederilor H.G. nr.34/31 ianuarie 2018 *“Regulamentul privind locurile de muncă, categoriile de personal, mărimea concretă a sporurilor pentru condiții de muncă, precum și condițiile de acordare a acestora în domeniul învățământ”* ;

k) alte creșteri/majorări salariale, sporuri, acordate conform legii.

(2) Personalul din învățământ beneficiază și de următoarele drepturi, în condițiile legii:

a) decontarea cheltuielilor de transport la și de la locul de muncă, pentru personalul didactic și didactic auxiliar care are domiciliul sau reședința în afara localității unde se află sediul unității/instituției prevăzute în Anexa nr. 4;

b) o indemnizație de instalare, în condițiile legii;

d) vouchere de vacanță;

e) indemnizație de hrană, în condițiile legii, inclusiv pentru salariații care lucrează în zile libere prevăzute de lege, indiferent de numărul de ore/zile de muncă acumulate, precum și luarea în calcul a acestora la stabilirea indemnizației de concediu de odihnă;

f) în caz de deces al unui cadru didactic, cei îndreptățiți beneficiază de un ajutor de deces, în condițiile legii;

g) în caz de deces al unui membru de familie, se acordă un ajutor de deces, în condițiile legii;

h) tichete de creșă, în condițiile legii.



(3) În fila de buget a fiecărei unități/instituții prevăzute în Anexa nr. 4 se vor evidenția sumele necesare plății drepturilor bănești care se cuvin personalului acesteia. Unitățile/instituțiile prevăzute în Anexa nr. 4 sunt obligate să calculeze și să transmită ordonatorilor principali de credite și inspectoratului școlar 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) și (2) pot fi sancționați disciplinar, conform legii.

Art. 37. Personalul didactic auxiliar și nedidactic va fi promovat la următoarea treaptă profesională/grad profesional, prin examen, conform legii, indiferent de încadrarea sau nu în costul standard per antepreșcolar/preșcolar/elev.

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

a) un premiu anual, conform legii;

b) un premiu lunar de excelență pentru personalul care a participat direct la obținerea unor rezultate deosebite în activitatea instituției, în limita a 5% din cheltuielile cu salariile de bază, în condițiile legii, cu consultarea organizației sindicale, pe baza criteriilor stabilite de către comisia paritară de la nivelul unității/instituției prevăzute în Anexa nr. 4, criteriile elaborate avându-se în vedere rezultatele în activitate, considerate ca valoroase pentru unitate/instituție; criteriile vor fi aduse la cunoștința salariaților prin afișare la sediul unității/instituției respective; fondul de premiere se utilizează lunar, sumele nefolosite putând fi utilizate în lunile următoare, în cadrul aceluiași an bugetar și în același scop;

c) o diplomă de fidelitate, pentru întreaga activitate desfășurată în învățământ, cu mențiuni personalizate, înmănată salariaților care se pensionează în prezența colectivului din unitate/instituție;

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

Art. 39 (1) Drepturile bănești convenite salariaților se plătesc lunar, până la data de 14 a lunii în curs, pentru luna precedentă, înaintea oricăror alte obligații ale unităților/instituțiilor prevăzute în Anexa nr. 4 la prezentul contract.

(2) Salariul este confidențial, unitatea/instituția având obligația de a lua măsurile necesare pentru asigurarea confidențialității. Conform prevederilor art.163 alin (2) din Codul Muncii, confidențialitatea salariilor nu poate fi opusă organizației sindicale în strictă legătură cu interesele acesteia și în relația sa 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 convenite și modalitatea de calcul a acestora, indiferent de modul de plată.

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

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

(6) În aplicarea dispozițiilor art. 40 alin.(2), lit.d) și e), din Codul Muncii, angajatorul se obligă să se consulte cu sindicatul semnatar al prezentului contract colectiv de muncă, cel puțin la întocmirea proiectului de buget, a rectificărilor acestuia, și ori de câte ori constată că alocările financiare nu sunt suficiente respectării tuturor drepturilor prevăzute în lege și contract.



Handwritten signature in blue ink.

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

Art. 41 (1) Părțile convin să facă demersuri în vederea încheierii de protocoale cu Instituția Prefectului Brăila, Consiliul Județean Brăila și consiliile locale, în care să fie prevăzute obligațiile concrete ce revin părților semnatare ale protocoalelor și sursele de finanțare a cheltuielilor unităților/instituțiilor prevăzute în Anexa nr. 4 la prezentul contract colectiv.

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

CAPITOLUL V SĂNĂTATEA ȘI SECURITATEA ÎN MUNCĂ

Art. 42 (1) Părțile se obligă ca, în termen de 60 de zile de la înregistrarea prezentului contract, să realizeze un program concret de măsuri pentru aplicarea riguroasă a sistemului instituționalizat de legislația în vigoare, în scopul ameliorării permanente a condițiilor de muncă.

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

(3) În cadrul responsabilităților care le revin potrivit Legii nr. 319/2006 a securității și sănătății în muncă, cu modificările și completările ulterioare, unitățile/instituțiile prevăzute în Anexa nr. 4 au obligația să ia măsurile necesare pentru: asigurarea securității și protecția sănătății lucrătorilor, prevenirea riscurilor profesionale, informarea și instruirea lucrătorilor și asigurarea cadrului organizatoric și a mijloacelor necesare securității și sănătății în muncă.

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

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

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

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

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

Art. 44 (1) Unitățile/instituțiile prevăzute în Anexa nr. 4 împreună cu sindicatul semnat al prezentului contract vor nominaliza locurile de muncă, în vederea încadrării acestora în locuri de muncă cu condiții deosebite sau speciale, în condițiile legii.



(2) Unitățile/instituțiile prevăzute în Anexa nr. 4 împreună sindicatul semnatar al prezentului contract vor evalua, în condițiile legii, locurile de muncă nominalizate la alin. (1).

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

(4) Nominalizarea salariaților care își desfășoară activitatea în locuri de muncă în condiții deosebite se face de către unitatea/instituția prevăzută în Anexa nr. 4 împreună cu sindicatul semnatar al prezentului contract.

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

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

Art. 45. Pentru prestarea activității în locuri de muncă cu condiții grele, periculoase, nocive, penibile sau altele asemenea, salariații beneficiază, după caz, în condițiile legii, de: sporuri la salariul de bază, durată redusă a timpului de lucru, alimentație specifică, concedii suplimentare, reducerea vârstei de pensionare, echipamente și materiale de protecție gratuite, etc..

(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, conform dispozițiilor HG nr. 1028/2006, art. 12 și 13, 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.

(3) Decontarea contravalorii dispozitivelor vizuale de corecție (ochelari/lentile) pentru salariații care, pentru îndeplinirea atribuțiilor de serviciu, lucrează la un monitor, pe baza prescripției medicale și a facturii (documentului de plată) privind costul ochelarilor/lentilelor, conform Programului Național aprobat prin Hotărârea a Guvernului, inițiate de Ministerul Educației în termen de 3 luni de la semnarea C.C.M.U.N.S.N.C.I.P., înregistrat la M.M.S.S. –D:D:S. sub nr. 1199/05.07.2023.

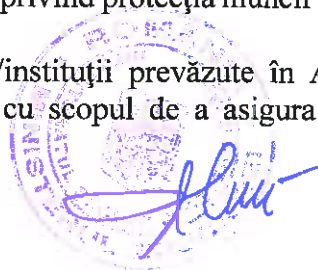
Art. 46 (1) Unitățile/instituțiile prevăzute în Anexa nr. 4 vor asigura, pe cheltuiala lor, echipamente de protecție, instruirea și testarea salariaților cu privire la normele de sănătate și securitate a muncii. În acest scop, conducerile unităților/instituțiilor prevăzute în Anexa nr. 4 vor prevedea în proiectele de buget sumele necesare pentru achiziționarea echipamentelor de protecție și vor solicita ordonatorilor principali de credite alocarea la timp a fondurilor necesare.

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

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

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

Art. 47 (1) La nivelul fiecărei unități/instituții prevăzute în Anexa nr. 4 se constituie comitetul de securitate și sănătate în muncă, cu scopul de a asigura implicarea salariaților în



elaborarea și aplicarea deciziilor în domeniul sănătății și securității în muncă, conform prevederilor Legii nr. 319/2006. Timpul de muncă afectat activității în comitetele de securitate și sănătate în muncă, inclusiv orele de instructaj, este considerat timp efectiv lucrat.

(2) Instruirea angajaților în domeniul securității și sănătății muncii se realizează de angajator periodic, prin modalități specifice, stabilite de comun acord de către acesta cu comitetul de securitate și sănătate în muncă și reprezentanții organizațiilor sindicale.

(3) 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.

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

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

Art. 48 (1) În vederea menținerii și îmbunătățirii condițiilor de desfășurare a activității la locurile de muncă, părțile semnatare ale prezentului contract convin asupra următoarelor standarde minime:

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

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

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

Art. 50 (1) Unitățile/instituțiile prevăzute în Anexa nr. 4 vor organiza la încadrarea în muncă și ori de câte ori este nevoie, (anual) examinarea medicală a salariaților, în scopul de a constata dacă aceștia sunt apti pentru prestarea activității. Examinarea medicală va conține în mod obligatoriu și o testare psihologică și/sau, la recomandarea medicului de medicina muncii, o evaluare psihiatrică și va condiționa emiterea avizului de funcționare în colectivitate a aceluia salariat.

(2) Examinarea medicală este gratuită pentru salariați, unitățile/instituțiile asigurând prin buget fondurile necesare pentru efectuarea examenului medical.

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

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

(5) Personalul din învățământ beneficiază în mod gratuit de asistență medicală în cabinetele medicale și psihologice școlare, precum și în policlinici și unități spitalicești stabilite prin protocol încheiat, cu consultarea federațiilor sindicale semnatare a C.C.M.U.N.S.N.C.I.P. între Ministerul



Educației și Ministerul Sănătății. Analizele medicale se vor realiza gratuit, în baza trimiterii medicului de familie, în policlinicile și unitățile spitalicești menționate în Protocol. Personalul din învățământ beneficiază de completarea gratuită a dosarelor de sănătate de către medicul de medicina muncii, sumele necesare fiind asigurate, în condițiile legii, de către angajator.

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

Art. 51. În vederea asigurării sumelor necesare efectuării examinărilor medicale periodice, inclusiv a examinării medicale a salariaților care desfășoară cel puțin 3 ore de muncă de noapte, în proiectul de buget al fiecărei unități/instituții prevăzute în Anexa nr. 4 se vor prevedea sumele pentru aceste examinări, în conformitate cu dispozițiile art. 105, alin. (2) lit. g) din Legea educației naționale nr. 1/2011, cu modificările și completările ulterioare.

Art. 52 Unitățile/instituțiile prevăzute în Anexa nr. 4 au obligația să asigure accesul salariaților la serviciul medical de medicină a muncii, prin încheierea de contracte cu cabinete specializate de medicina muncii, în condițiile legii, în termen de 60 de zile de la aprobarea bugetelor acestora.

Art. 53 Părțile convin să ia act de incompatibilitățile de ordin medical cu funcția didactică stabilite de Ministerul Educației împreună cu Ministerul Sănătății prin Nomenclatorul bolilor profesionale pentru personalul din învățământ și să le utilizeze, la nivelul fiecărui angajator, în condițiile legii.

Art. 54 (1) Unitățile/instituțiile prevăzute în Anexa nr. 4 vor încadra sau menține în funcție / pe post persoanele cu handicap fizic sau neuromotor, în cazul în care acestea sunt apte pentru îndeplinirea obligațiilor de serviciu.

(2) Unitățile/instituțiile prevăzute în Anexa nr. 4 asigură, cu prioritate, trecerea salariaților care au recomandare medicală în alte locuri de muncă, pe posturi vacante 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. 55 (1) Personalului din învățământ care își desfășoară activitatea în altă localitate decât localitatea de domiciliu/reședință i se decontează cheltuielile de navetă la și de la locul de muncă, de către autoritățile administrației publice locale, la solicitarea consiliului de administrație al unității/instituției prevăzute în Anexa nr. 4.

(2) Personalul din inspectoratul școlar, casa corpului didactic, CJRAE și CSEI care își desfășoară activitatea în altă localitate decât localitatea de domiciliu/reședință beneficiază de decontarea cheltuielilor de navetă la și de la locul de muncă, de către angajator, pe bază de documente justificative.

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

(4) 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. 56 (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 și Justiției Sociale.

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

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

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

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

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

CAPITOLUL VI CONTRACTUL INDIVIDUAL DE MUNCĂ

Art. 57. În vederea stabilirii drepturilor și obligațiilor angajatorilor și salariaților, angajarea se face prin încheierea contractului individual de muncă.

Art. 58. 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. 59 (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. 60 (1) În învățământul preuniversitar de stat, pentru personalul didactic, contractele individuale de muncă se încheie între instituția/unitatea de învățământ reprezentată de director și salariat, în baza deciziei de repartizare semnate de inspectorul școlar general. Pentru personalul didactic auxiliar și personalul nedidactic, contractul individual de muncă se încheie între instituția/unitatea de învățământ reprezentată de director și salariat.

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



(3) La solicitarea scrisă a salariatului, organizația sindicală din care face parte acesta poate acorda asistență la încheierea/modificarea contractului individual de muncă.

Art. 61 (1) Contractul individual de muncă se încheie, de regulă, pe perioadă nedeterminată.

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

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

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

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

Art. 62 (1) Unitățile/instituțiile prevăzute în Anexa nr. 4 se obligă să aducă la cunoștința salariaților și organizației sindicale semnatare a prezentului contract, în termen legal, posturile disponibile, precum și condițiile de ocupare a acestora.

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

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

Art. 63. (1) Mișcarea personalului didactic se realizează în conformitate cu prevederile Legii educației naționale nr. 1/2011, cu modificările și completările ulterioare și ale Metodologiei aprobate, până la 15 noiembrie a fiecărui an calendaristic, prin ordinul ministrului educației.

(2) În mod excepțional, în situația vacantării unui post didactic sau nedidactic prin demisie, concediere, pensionare, deces etc angajatorul poate angaja, fără concurs, pe postul respectiv, un salariat cu contract individual de muncă pe durată determinată, până la ocuparea postului prin concurs, dar nu mai mult de 60 de zile.

Art. 64. (1) În cazul apariției/existenței în cadrul unității/instituției a unui post vacant, didactic auxiliar/nedidactic, ce necesită ocuparea, dacă un salariat (apreciind că îi asigură condiții de muncă mai favorabile și îndeplinind condițiile profesionale necesare), solicită trecerea pe acesta, angajatorul aprobă solicitarea acestuia după care scoate la concurs postul devenit vacant, conform prevederilor Codului muncii, art. 39, alin (1).

(2) În cazul în care angajarea se face prin concurs, dacă un salariat și o persoană din afara unității/instituției prevăzute în Anexa nr. 4 obțin aceleași rezultate, salariatul va avea prioritate la ocuparea postului.

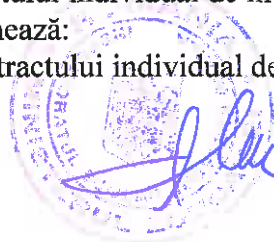
Art. 65. (1) Pentru verificarea aptitudinilor profesionale ale salariaților din sistemul național de învățământ preuniversitar, la încheierea contractului individual de muncă pe perioadă nedeterminată / a contractului de management, se stabilește o perioadă de probă, după cum urmează:

- 30 de zile calendaristice pentru personalul didactic auxiliar și nedidactic;

- 90 de zile calendaristice pentru personalul de conducere, îndrumare și control.

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

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



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

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

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

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

Art. 66. Desfășurarea activității didactice în regim de plata cu ora se face potrivit dispozițiilor Legii educației naționale nr. 1/2011, cu modificările și completările ulterioare. Încadrarea personalului didactic în regim de plata cu ora sau prin cumul de norme se face prin încheierea unui contract individual de muncă pe durată determinată, între instituția/unitatea de învățământ prevăzută în Anexa nr. 4, reprezentată prin director, și salariat. Remunerarea activității astfel desfășurate se face conform prevederilor legale în vigoare și a prezentului contract colectiv de muncă.

Art. 67. Drepturile și obligațiile angajatorilor și salariaților sunt stabilite, în condițiile legii, ale prezentului contract colectiv de muncă încheiat pentru toate unitățile/instituțiile prevăzute în Anexa nr. 4 și prin contractele individuale de muncă.

Art. 68. Salariații nu pot renunța la drepturile ce le sunt recunoscute de lege. Orice tranzacție prin care se urmărește renunțarea la drepturile recunoscute de lege salariaților sau limitarea acestor drepturi este lovită de nulitate.

Art. 69. (1) Contractul individual de muncă poate fi modificat numai prin acordul părților.

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

(3) În mod excepțional, modificarea unilaterală a contractului este poS.I.B.ilă numai în cazurile și în condițiile prevăzute de lege.

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

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

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

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

(7) În situația în care contractul individual de muncă este modificat prin acordul părților, actul adițional se încheie anterior realizării acordului de voință al părților.

(8) În situația excepțională în care contractul individual de muncă este modificat unilateral de către angajator, în condițiile legii, actul adițional se încheie anterior datei încunoaștințării în scris a salariatului despre elementul/elementele care se modifică.



Art. 70. (1) Detașarea personalului didactic, de conducere, de îndrumare și de control se face în conformitate cu prevederile Legii educației naționale nr. 1/2011, cu modificările și completările ulterioare.

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

(3) Personalul didactic auxiliar și nedidactic din unitățile prevăzute în Anexa nr. 4 poate fi transferat, în condițiile legii, la cerere sau în interesul învățământului, de la o unitate de învățământ la alta.

Art. 71. (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 și a contractelor individuale de muncă, conform prevederilor legale în vigoare.

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

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

Art. 72. (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 de 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 nedidactic, aceștia urmând a fi reintegrați pe funcția/postul deținute la data pierderii capacității de muncă sau, în caz contrar, pe un post corespunzător studiilor și aptitudinilor profesionale ale acestora.

Art. 73. (1) Pe durata întreruperii temporare a activității angajatorului, salariații beneficiază de o indemnizație plătită din fondul de salarii de cel puțin 75% din salariul de bază al locului de muncă ocupat/funcției îndeplinite, la care se adaugă toate sporurile și indemnizațiile care se includ în salariul de bază.

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

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

Art. 74. (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. 75. (1) Este interzisă concedierea salariaților:

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

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

(2) Concedierea salariaților nu poate fi dispusă:

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

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

c) pe durata în care salariața este însărcinată, în măsura în care angajatorul a luat 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 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.

Art. 76. (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.

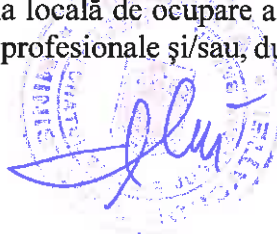
(3) Desfășurarea activității sindicale, precum și apartenența la un sindicat nu pot constitui motive pentru desfacerea contractului individual de muncă.

Art. 77. (1) În cazul concedierii unui membru de sindicat pentru motive care nu țin de persoana salariatului, angajatorul va notifica, în scris, intenția de concediere organizației sindicale din care face parte salariatul, cu 5 zile lucrătoare înainte de emiterea deciziei de încetare.

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

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

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



Art. 78. (1) Salariatul poate fi concediat pentru motive de necorespondere profesională, cu respectarea procedurii de evaluare prealabilă, stabilite prin prezentul contract colectiv de muncă.

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

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

- a) data, ora exactă și locul întrunirii comisiei;
- b) modalitatea în care se va desfășura examinarea.

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

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

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

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

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

Art. 79. Salariatele/Salariații care au beneficiat de concediu de maternitate și/sau concediu pentru creșterea copilului până la împlinirea vârstei de 1 an, 2 ani, respectiv 3 ani, nu pot fi concediate/concediați pe motivul prevăzut de art. 61 lit. d) din Codul muncii, pe o perioadă de minim 6 luni de la reluarea activității, considerată perioadă de readaptare.

Art. 80. (1) În toate situațiile în care, anterior concedierii, angajatorul este obligat să acorde un termen de preaviz, durata acestuia va fi de 20 de zile lucrătoare. Termenul de preaviz începe să curgă de la data comunicării salariatului a cauzei care determină concedierea.

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

Art. 81. La încetarea contractului individual de muncă din motive ce nu țin de persoana salariatului, unitatea/instituția prevăzută în Anexa nr. 4 va acorda acestuia o compensație stabilită conform legii, în afara drepturilor cuvenite la zi.

Art. 82. (1) În cazul concedierilor pentru motive care nu țin de persoana salariatului, la aplicarea efectivă a reducerii de personal, după reducerea posturilor vacante de natura celor desființate, măsurile vor afecta în ordine:

- a) contractele individuale de muncă ale salariaților care solicită plecarea din unitate/instituție;
- b) contractele individuale de muncă ale salariaților care cumulează două sau mai multe funcții, precum și ale celor care cumulează pensia cu salariul;



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

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

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

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

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

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

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

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

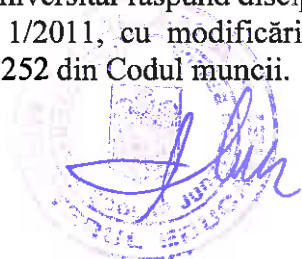
Art. 83. (1) Unitatea/instituția prevăzută în Anexa nr. 4, care își extinde sau își reia activitatea într-o perioadă de 12 luni de la luarea măsurii de concediere individuală pentru motive neimputabile salariaților, are obligația să înștiințeze în scris organizația sindicală semnatară a prezentului contract colectiv de muncă despre aceasta și de a face publică măsura, prin publicare în presă și la sediul unității/instituției. De asemenea, unitatea/instituția are obligația de a transmite salariaților care au fost concediați o comunicare scrisă în acest sens și de a-i reangaja pe aceleași locuri de muncă pe care le-au ocupat anterior, în aceleași condiții existente anterior concedierii, fără concurs sau perioadă de probă, dacă îndeplinesc condițiile cerute de lege pentru ocuparea acestor posturi vacante.

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

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

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

Art. 84. (1) Personalul didactic, personalul didactic auxiliar, precum și cel de conducere, de îndrumare și de control din învățământul preuniversitar răspund disciplinar potrivit dispozițiilor art. 280-282 din Legea educației naționale nr. 1/2011, cu modificările și completările ulterioare, complete, după caz, cu prevederile art. 247-252 din Codul muncii.



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

(3) Condițiile concrete în care se efectuează cercetarea disciplinară prealabilă și etapele care trebuie parcurse se stabilesc prin Regulamentul intern al unității, în conformitate cu legislația specifică și legislația muncii, cu respectarea dreptului salariatului de a fi informat cu privire la fapta care i se impută și actele cercetării, precum și a dreptului de a se apăra.

Art. 85 (1) Salariații au dreptul de a demisiona, notificând în scris unitatea/instituția despre această situație, fără a fi obligați să-și motiveze demisia. Contractul individual de muncă încetează de la data împlinirii termenului de preaviz de 20 zile lucrătoare, pentru salariații cu funcții de execuție și, respectiv 45 de zile lucrătoare, pentru salariații care ocupă funcții de conducere sau la data renunțării totale sau parțiale, la preaviz, de către angajator.

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

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

CAPITOLUL VII FORMAREA PROFESIONALĂ

Art. 86. (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) Formarea profesională a salariaților se organizează pentru ocupații, meserii, specialități și profesii cuprinse în „Clasificarea Ocupațiilor din România” (COR), pe baza „standardelor ocupaționale” și a clasificărilor elaborate de comitetele sectoriale.

Art. 87. (1) Unitățile/instituțiile prevăzute în Anexa nr. 4 se obligă să asigure salariaților accesul periodic la formarea profesională.

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

a) participarea la cursuri organizate de Casa 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 angajatori și salariați.

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

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



Art. 88. (1) Unitățile/instituțiile prevăzute în Anexa nr. 4 se obligă să elaboreze anual planuri de formare profesională pentru toate categoriile de salariați, după consultarea organizațiilor sindicale.

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

Art. 89. (1) Finanțarea activităților de formare continuă se suportă de către Ministerul Educației prin alocarea din timp a sumelor necesare.

(2) Ministerul Educației 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, 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. 90. (1) Unitatea/instituția va suporta toate cheltuielile ocazionate de participarea salariaților la cursurile și stagiile de formare profesională inițiate de către aceasta, în condițiile legii.

(2) Unitatea/instituția va suporta toate cheltuielile ocazionate de participarea personalului nedidactic la instruirea periodică în vederea însușirii noțiunilor fundamentale de igienă, în conformitate cu prevederile Ordinului comun al ministrului sănătății și ministrului educației nr. 2209/4469/2022 privind aprobarea Metodologiei pentru organizarea și certificarea instruirii profesionale a personalului privind însușirea noțiunilor fundamentale de igienă, cu modificările ulterioare.

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

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

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

Art. 91. (1) Salariații care participă la stagii sau cursuri de formare profesională, care presupun scoaterea parțială sau totală din activitate, beneficiază de drepturile salariale prevăzute de art. 197 din Codul muncii și le revin obligațiile prevăzute de art. 198 din Codul muncii.

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

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



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

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

(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. 93. Unitățile/instituțiile prevăzute în Anexa nr. 4 se obligă să consulte organizațiile sindicale, anterior încheierii contractelor de adaptare profesională.

Art. 94. 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. 95 (1) Reconversia profesională a personalului din învățământ se realizează prin instituțiile de învățământ superior, casele corpului didactic, furnizorii de formare profesională și organizațiile sindicale.

(2) Natura cursurilor și modul de organizare și de recrutare a candidaților vor fi stabilite în comisiile paritare de la nivelul unităților/instituțiilor prevăzute în Anexa nr. 4 la prezentul contract colectiv de muncă.

CAPITOLUL VIII

ALTE PREVEDERI ÎN LEGĂTURĂ CU DREPTURILE ȘI OBLIGAȚIILE PĂRȚILOR

Art. 96. (1) Inspectoratul Școlar Județean Brăila, unitățile/instituțiile prevăzute în Anexa nr. 4 la prezentul contract, se obligă să invite delegați desemnați de organizațiile sindicale să participe la discutarea problemelor de interes profesional, economic, social sau cultural. Acestea au și obligația de a invita la ședințele consiliului de administrație reprezentanții organizațiilor sindicale. Procesul verbal încheiat cu această ocazie va consemna și punctele de vedere ale reprezentantului organizației sindicale și va purta, în mod obligatoriu, semnătura acestuia.

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

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

Art. 97. Pentru fundamentarea acțiunilor prevăzute la art. 30 alin. (3) din Legea nr. 367/2022, unitățile/instituțiile prevăzute în Anexa nr.4 la prezentul contract vor pune la dispoziția organizațiilor sindicale, ori le vor asigura accesul la informațiile și documentele necesare, reprezentanții organizațiilor sindicale având obligația de a păstra confidențialitatea datelor transmise cu acest caracter.



Art. 98. (1) Unitățile/instituțiile în care își desfășoară activitatea organizațiile sindicale sunt obligate, în baza hotărârii comisiei paritare, să pună la dispoziția acestora, cu titlu gratuit, spații cu dotări și condiții corespunzătoare funcționării.

(2) Inspectoratul Școlar Județean Brăila și unitățile/instituțiile prevăzute în Anexa nr. 4 la acest contract recunosc și asigură dreptul de folosință gratuită de către organizațiile sindicale sau de patronat a bazei materiale și a celei cu destinație cultural-sportivă, a elementelor de birotică, de comunicare și a altor dotări aflate în patrimoniul învățământului, pentru desfășurarea în condiții optime a activității.

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

Art. 99. (1) Unitatea/instituția se obligă să asigure derularea în condiții normale a procesului de învățământ prin suplینirea personalului aflat în concediu fără plată, trimis la cursuri de formare și perfecționare profesională/sindicală, stagii de pregătire profesională/sindicală – în țară sau în străinătate – schimburi de experiență, precum și alte acțiuni sindicale și să le sprijine efectiv. Persoanele care suplinesc vor fi remunerate corespunzător pentru activitatea suplimentară efectuată.

(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 suplینirea cu personal calificat.

Art. 100. Părțile convin ca liderii de sindicat din unitățile/instituțiile de învățământ și membrii Consiliului Județean al S.I.B., pentru perioada recunoscută în exercițiul funcției, să le fie recunoscute următoarele drepturi:

- orarul zilei de joi a săptămânii, ziua în care S.I.B. organizează întruniri și alte acțiuni cu liderii de grupe sindicale/membrii Consiliului Județean al S.I.B., să fie întocmit pentru aceștia până cel mai târziu orele 13,00. Pentru liderii personal didactic auxiliar sau nedidactic se vor aplica prevederile Codului muncii, cu modificările și completările ulterioare;
- în cazul înscrierii la concursul pentru obținerea gradației de merit sau a salariului de merit a liderilor de sindicat/membrilor Consiliului Județean al S.I.B., la evaluarea impusă de metodologie, acestuia i se va acorda un bonus de 10%, respectiv 15% din punctajul total realizat proporțional cu perioada în care a ocupat funcția. Bonusul arătat mai sus se acordă liderului de sindicat inclusiv pentru coordonarea Comisiei Mixte Paritare / de Dialog Social la nivelul unității de învățământ. În acest sens, părțile au obligația de a efectua diligențele necesare în vederea evitării punctării și în grila de evaluare specifică.
- liderul de sindicat/membrul Consiliului Județean al S.I.B. va fi scutit de unele servicii, precum: tutoriat, serviciul pe școală, serviciul la cantină, recensământul populației școlare și alte activități extrașcolare. Liderul de sindicat/membrul Consiliului Județean al S.I.B. va primi punctaj și pentru aceste activități dacă face dovada că le-a efectuat.

Art. 101. (1) Membrii de sindicat, aleși în organele de conducere ale organizațiilor sindicale, care au postul didactic/catedra rezervat(ă)/degrevat(ă), beneficiază de toate drepturile prevăzute de Legea nr. 1/2011, cu modificările și completările ulterioare, de actele normative și/sau administrative cu caracter normativ aplicabile în materie, precum și de prezentul contract colectiv de muncă. Acestora li se recunoaște ultimul calificativ obținut anterior rezervării/degrevării.

(2) Pe toată durata exercitării mandatului, precum și pe o perioadă de 2 ani de la încetarea acestuia, reprezentanților aleși în organele de conducere ale organizațiilor sindicale nu li se poate modifica contractul individual de muncă și nu pot fi concediați pentru motive care nu țin de persoana salariatului, pentru necorespundere profesională sau pentru motive ce țin de îndeplinirea

The image shows a handwritten signature in blue ink over a circular official stamp. The stamp is purple and contains the text: "SINDICATUL JUDEȚEAN AL S.I.B. 'CORNELIU GHEORGHE CARANICA' BRĂILA". There are also some faint, illegible markings around the stamp.

mandatului pe care l-au primit, decât cu acordul scris al organului colectiv de conducere ales al organizației sindicale.

Art. 102. (1) Părțile convin ca încasarea ratelor și contribuțiilor la C.A.R. și la bănci, precum și a cotizației sindicale să se facă pe stat de plată, de către persoanele care au sarcini de serviciu privind plata salariilor. Sumele reținute, aferente cotizației sindicale, vor fi virate în contul Sindicatului Învățământ "Corneliu Gheorghe Caranica" Brăila.

(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.

Art. 103. Unitățile/instituțiile recunosc dreptul reprezentanților organizațiilor sindicale de a urmări la locul de muncă modul în care sunt respectate drepturile salariaților prevăzute în prezentul contract colectiv de muncă și în contractele individuale de muncă.

Art. 104. Unitățile/instituțiile și organizațiile sindicale își vor comunica reciproc și în timp util hotărârile proprii privind problemele importante din domeniul relațiilor de muncă.

Art. 105. Sindicatul semnatar al prezentului contract colectiv de muncă recunoaște dreptul unităților/instituțiilor de a stabili, în condițiile legii, răspunderea disciplinară sau patrimonială a salariaților care se fac vinovați de încălcarea normelor de disciplină a muncii sau care aduc prejudicii unității/instituției.

Art. 106. Părțile semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă se recunosc drept parteneri de dialog social permanent.

Art. 107. Părțile semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă 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. 108. (1) Drepturile prevăzute în prezentul contract colectiv de muncă sunt, în condițiile legii, considerate minime.

(2) În conformitate cu prevederile Legii nr. 367/2023, unitățile și instituțiile în care se aplică clauzele negociate prin prezentul contract colectiv de muncă sunt cele prevăzute în Anexa nr. 4.

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. 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.

Art. 111. Unitățile/instituțiile vor încheia contracte individuale de muncă numai pentru salariații nou angajați.

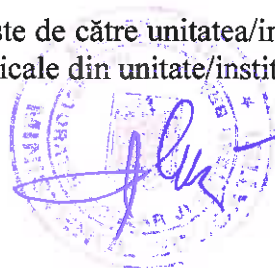
Art. 112. În toate situațiile de reorganizare a unităților/instituțiilor prevăzute în Anexa nr. 4 sau de restructurare a rețelei de învățământ, drepturile și obligațiile prevăzute în prezentul contract colectiv de muncă se transmit noilor subiecte de drept.

Art. 113. La stabilirea condițiilor de muncă și a criteriilor de normare pentru personalul din învățământ se va ține cont de convențiile internaționale aplicabile la care România este parte semnatară, de Recomandarea UNESCO-OIM privind Statutul cadrului didactic.

Art. 114. (1) Inspectoratul Școlar Județean Brăila și unitățile/instituțiile prevăzute în Anexa nr. 4 se obligă să nu înstrăineze patrimoniul învățământului, să nu își dea avizul în vederea înstrăinării acestuia către o terță persoană și să recupereze, conform legii, toate spațiile și terenurile care au aparținut de drept învățământului.

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

Art. 115. Regulamentul intern se întocmește de către unitatea/instituția prevăzută în Anexa nr. 4 cu consultarea obligatorie a organizației sindicale din unitate/instituție.



Art. 116. Prezentul contract colectiv de muncă produce efecte de la data înregistrării acestuia și va fi adus la cunoștința salariaților prin publicare în brușură, prin grija I.S.J. Brăila și afișare în toate unitățile/instituțiile prevăzute în Anexa nr. 4, prin grija conducerilor acestora.

Art. 117. (1) Salariații din învățământ beneficiază de egalitate de șanse, înțeleasă ca acces nediscriminatoriu la:

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

(2) Pentru prevenirea și eliminarea oricărui 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;

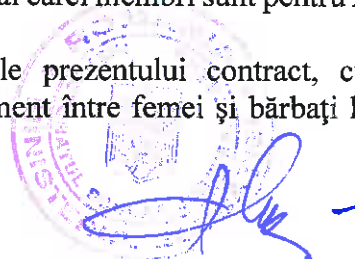
c) să îi informeze permanent pe angajați, inclusiv prin afișare în locuri vizibile, asupra drepturilor pe care aceștia le au în ceea ce privește respectarea egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați în relațiile de muncă;

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, precum și la securitate socială; informare și consiliere profesională, programe de inițiere, calificare, perfecționare, specializare și recalificare profesională; evaluarea performanțelor profesionale individuale; promovarea profesională; aplicarea măsurilor disciplinare; dreptul de aderare la sindicat și accesul la facilitățile acordate de acesta; orice alte condiții de prestare a muncii, potrivit legislației în vigoare.

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

(5) Reprezentanții sindicatului semnatar ale prezentului contract, 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.

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

Art. 118. Inspectoratul Școlar Județean Brăila și conducerile unităților/instituțiilor prevăzute în Anexa nr. 4 nu vor da curs sesizărilor, plângerilor sau reclamațiilor anonime, conform legii.

Art. 119. Prezentul Contract Colectiv de Muncă Unic la Nivelul Grupului de Unități al Inspectoratului Școlar Județean Brăila, ale cărui prevederi sunt considerate de părți minimale, aplicabile tuturor salariaților din învățământul brăilean, conform legii, a fost negociat și adoptat, cu respectarea strictă a tuturor procedurilor impuse de Legea nr. 367/2023, la data de 17 iulie 2023.

PĂRȚILE:

Inspectoratul Școlar Județean Brăila

Inspector Școlar General,
Prof. Dr. Cătălin CANCIU



Sindicatul Învățământ
“Corneliu Gheorghe Caranica” Brăila.

Președinte,
Prof. Cătălin Ionel RADU



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, email, 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

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.

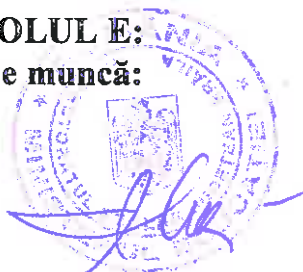
Perioada de probă:

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

b) condițiile perioadei de probă (dacă există)

CAPITOLUL E:

Locul de muncă:



1. Activitatea se desfășoară la clasă/laborator/biblioteca/secție/atelier/birou/serviciu/compartiment etc.) din sediul unității/instituției/alt loc de muncă organizat al angajatorului (structură fără personalitate juridică)

2. În lipsa unui loc de muncă fix, salariatul va desfășura activitatea astfel: 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 ore/zi și/sau 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. 29 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) sporuri;
- b) 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, republicată, 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 în cuantum de.....

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 sau cu un spor la salariu, conform contractului colectiv de muncă aplicabil sau Legii nr. 53/2003 - Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare.

5. Data la care se plătește salariul este/sunt

6. Metoda de plată

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, republicată, 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, republicată, 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/regulamentul Intern/contractul 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) 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.



Signature

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, republicată, 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:

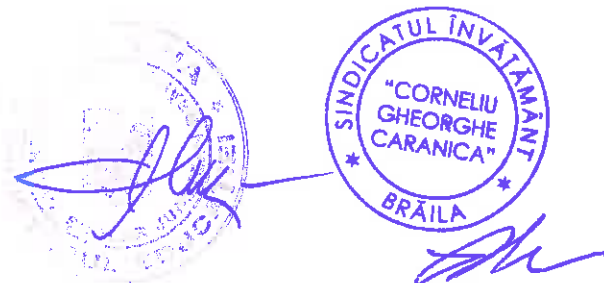
Conflictele în legătură cu încheierea, executarea, modificarea, suspendarea sau încetarea prezentului contract individual de muncă pot fi soluționate atât pe cale amiabilă prin procedura concilierii, cât și de instanța judecătorească competentă material și teritorial, potrivit legii.

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

Angajator,	Salariat,
.....	Semnătura
Reprezentant legal,	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,
.....



- Va verifica dacă proiectele de buget transmise de unitățile de învățământ special sunt întocmite cu respectarea prevederilor legale în materie, iar în cazul constatării unor erori în modul de elaborare, le va restitui pentru refacere;
- La întocmirea propriului proiect de buget va ține seama de solicitările unităților de învățământ special pe care le finanțează și va urmări:
 - cuprinderea și asigurarea tuturor drepturilor salariale care se cuvin personalului din învățământul special conform legislației în vigoare și contractului colectiv de muncă aplicabil C.C.M.U.N.I.S.J.BR sau C.C.M.U.N.S.A.I.P.;
 - plata la timp a drepturilor salariale ale personalului din învățământul special;
 - cuprinderea și asigurarea acoperirii cheltuielilor materiale, investiții, plata la timp a furnizorilor de utilități etc.;
 - cuprinderea și asigurarea cheltuielilor de navetă pentru personalul din învățământul special care îndeplinește condițiile prevăzute de contractul colectiv de muncă aplicabil.
- După repartizarea prin decizie a directorului direcției generale a finanțelor publice, cu asistența tehnică de specialitate a inspectoratelor școlare, a sumelor defalcate de la bugetul de stat și adoptarea propriului buget, va asigura, deschiderea în timp util a creditelor bugetare, pentru toate unitățile de învățământ special pe care le finanțează precum și, în limita poS.I.B.ilităților, suplimentarea fondurilor defalcate de la bugetul de stat, pe titluri de venituri și cheltuieli;
- Cu prilejul rectificărilor de buget, va urmări, cu prioritate, acoperirea capitolului de venituri și cheltuieli deficitare ale unităților de învățământ special, inclusiv suplimentarea fondurilor defalcate de la bugetul de stat;
- Ordonatorii principali de credite ai bugetelor locale răspund de repartizarea sumelor pe unități de învățământ special, pe baza numărului de elevi/preșcolari și a standardelor de cost și le supun aprobării autorităților deliberative;
- Adoptarea măsurilor de sancționare a propriilor salariați care se fac vinovați de întârzieri în deschiderea finanțării pentru unitățile de învățământ special din raza sa teritorială;
- Se va implica activ, alături de conducerile unităților de învățământ special, în buna organizare a procesului instructiv-educativ, pentru a se asigura desfășurarea acestuia în condiții optime și creșterea calității actului educațional;
- Va asigura, în limita poS.I.B.ilităților, suplimentarea bugetelor consiliilor locale în scopul îmbunătățirii finanțării unităților/instituțiilor de învățământ preuniversitar din județ;
- Se va implica în soluționarea problemelor apărute pe plan local referitoare la decontarea cheltuielilor de navetă pentru personalul didactic calificat căruia i se decontează cheltuielile cu naveta la și de la locul de muncă.

2. Inspectoratul școlar:

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

3. Organizația sindicală:

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



PROIECT CADRU PROTOCOL³

Consiliul Local

Unitățile de învățământ

Organizația sindicală

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

se încheie astăzi..... prezentul protocol, între:

Consiliul Local....., cu sediul în....., reprezentat prin primar.....,

Unitatea de învățământ....., cu sediul în....., reprezentată prin director.....,

Organizația sindicală⁴

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

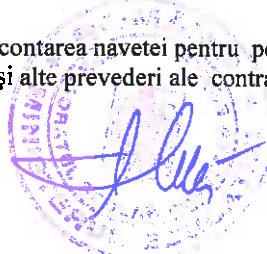
1. Consiliul Local :

- Cu prilejul elaborării propriului proiect de buget va solicita fiecărei unități de învățământ din raza sa teritorială să transmită proiectele de bugete întocmite cu identificarea tuturor categoriilor de venituri și cheltuieli, finanțate din bugetul local și/sau de la bugetul de stat (cote defalcate din TVA în bugetul local), însoțite de notele de fundamentare;⁵
- Va verifica dacă proiectele de buget transmise de unitățile de învățământ sunt întocmite cu respectarea prevederilor legale în materie, iar în cazul constatării unor erori în modul de elaborare, le va restitui pentru refacere;
- La întocmirea propriului proiect de buget va ține seama de solicitările unităților de învățământ pe care le finanțează și va urmări:
 - cuprinderea și asigurarea tuturor drepturilor salariale care se cuvin personalului din învățământ conform legislației în vigoare și contractului colectiv de muncă aplicabil C.C.M.U.N.I.S.J.BR sau C.C.M.U.N.S.A.I.P.;
 - cuprinderea și asigurarea acoperirii cheltuielilor materiale, investiții, precum și decontarea la timp a facturilor emise de furnizorii de utilități etc.;
 - cuprinderea și asigurarea cheltuielilor de navetă pentru personalul didactic care îndeplinește condițiile prevăzute de contractul colectiv de muncă aplicabil;
- După repartizarea prin decizie a directorului direcției generale a finanțelor publice județene, respectiv a municipiului București, cu asistența tehnică de specialitate a inspectoratelor școlare, a sumelor defalcate de la bugetul de stat și adoptarea propriului buget, va asigura, deschiderea în timp util a creditelor bugetare, pentru toate unitățile de învățământ pe care le finanțează precum și, în limita poS.I.B.ilităților, suplimentarea fondurilor defalcate de la bugetul de stat, pe titluri de venituri și cheltuieli;
- După repartizarea sumelor defalcate de la bugetul de stat și adoptarea propriului buget, va asigura, deschiderea în timp util a creditelor bugetare, pentru toate unitățile de învățământ pe care le finanțează precum și, în limita poS.I.B.ilităților, suplimentarea fondurilor defalcate de la bugetul de stat, pe titluri de venituri și cheltuieli;

³ Acest proiect va fi propus de unitățile de învățământ și organizațiile sindicale consiliilor locale în a căror rază teritorială își au sediul.

⁴ Se vor trece toate organizațiile sindicale afiliate la sindicatul semnat al C.C.M.U.N.I.S.J.BR, cu menționarea sediului și a reprezentantului legal;

⁵ Se va avea în vedere cuprinderea în mod expres a următoarelor: decontarea navei pentru personalul didactic; cheltuielile pentru examinările medicale obligatorii, periodice ș.a, potrivit legii și alte prevederi ale contractului colectiv de muncă;



- Ordonatorii principali de credite ai bugetelor locale răspund de repartizarea sumelor pe unități de învățământ, pe baza numărului de elevi/preșcolari și a standardelor de cost și le supun aprobării autorităților deliberative;
- Plata la timp a drepturilor salariale ale personalului din învățământ, la data de
- Cu prilejul rectificărilor de buget, va urmări, cu prioritate, acoperirea capitolului de venituri și cheltuieli deficitare ale unităților de învățământ, inclusiv suplimentarea fondurilor defalcate de la bugetul de stat în bugetele locale;
- Adoptarea măsurilor de sancționare a propriilor salariați care se fac vinovați de întârzieri în deschiderea finanțării pentru unitățile de învățământ din raza sa teritorială;
- Se va implica activ, alături de conducerea unităților de învățământ în buna organizare a procesului instructiv-educativ, pentru a se asigura desfășurarea acestuia în condiții optime și creșterea calității actului educațional.

2. Unitatea de învățământ:

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

3. Organizația sindicală



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

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

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

Comisia este formată din minim 5 membri, dintre care:

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



REGULAMENTUL – CADRU

privind organizarea si funcționarea comisiilor paritare

Comisiile paritare, la orice nivel, vor fi compuse dintr-un număr egal de reprezentanți ai Inspectoratului Școlar Județean Brăila/unităților și instituțiilor prevăzute în Anexa nr. 4 la acest contract și ai organizației/grupelor sindicale, desemnați de fiecare parte în termen de 14 zile de la data intrării în vigoare a contractului colectiv de muncă.

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

Comisia paritară de la nivelul Inspectoratului Școlar Județean Brăila pune în discuție și adoptă hotărâri privind modul de aplicare a legislației și metodologiilor specifice învățământului.

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

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

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

Hotărârea adoptată potrivit prezentului regulament este obligatorie pentru părțile contractante.

Secretariatul comisiei va fi asigurat de Inspectoratul Școlar Județean Brăila/unitățile/instituțiile prevăzute în Anexa nr. 4 la acest contract, care au în sarcină și cheltuielile de birotică.

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

Prin grija secretariatului comisiei, hotărârile adoptate vor fi afișate la sediul Inspectoratului Școlar Județean Brăila / unităților / instituțiilor prevăzute în Anexa nr. 4, 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.I.S.J.BR

În cuprinsul prezentului contract, prin sintagmele „angajator” și „unitățile/instituțiile prevăzute în Anexa nr. 4” se înțelege: Inspectoratul Școlar Județean Brăila, unitățile/instituțiile conexe învățământului preuniversitar subordonate Inspectoratului Școlar Județean Brăila, instituțiile de învățământ pentru activități extrașcolare, unitățile de învățământ preuniversitar din județul Brăila și unitățile de învățământ special din județul Brăila conform organigramei și structurii rețelei școlare la momentul negocierii prezentului contract colectiv de muncă cu acoperirea oricăror modificări ulterioare, astfel:

I. Unitățile de învățământ preuniversitar din județul Brăila:

1	Grădinița cu program prelungit nr. 1 Brăila	419/04.05.2023
2	Grădinița cu program prelungit nr. 2 Brăila	593/03.05.2023
3	Grădinița cu program prelungit nr. 6 ”Raza de soare” Brăila	638/04.05.2023
4	Grădinița cu program prelungit nr. 7 Brăila	377/03.05.2023
5	Grădinița cu program prelungit nr. 8 Brăila	817/03.05.2023
6	Grădinița cu program prelungit nr. 11 Brăila	536/03.05.2023
7	Grădinița cu program prelungit nr. 37 Brăila	1187/03.05.2023
8	Grădinița cu program prelungit nr. 39 Brăila	711/03.05.2023
9	Grădinița cu program prelungit nr. 47 Brăila	554/04.05.2023
10	Grădinița cu program prelungit nr. 48 Brăila	626/04.05.2023
11	Grădinița cu program săptămânal nr. 49 Brăila	657/04.05.2023
12	Grădinița cu program prelungit nr. 51 Brăila	394/05.05.2023
13	Grădinița cu program prelungit nr. 56 Brăila	432/03.05.2023
14	Școala Gimnazială ”Vlaicu Vodă” Brăila	397/04.05.2023
15	Școala Gimnazială ”Fănuș Neagu” Brăila	1523/03.05.2023
16	Școala Gimnazială ”Alexandru Ioan Cuza” Brăila	1432/05.05.2023
17	Școala Gimnazială ”Nikos Kazantzakis” Brăila	743/04.05.2023
18	Școala Gimnazială ”Ion Creangă” Brăila	2086/03.05.2023
19	Școala Gimnazială ”Ion Băncilă” Brăila	679/04.05.2023
20	Școala Gimnazială ”Anton Pann” Brăila	1012/04.05.2023
21	Școala Gimnazială ”Ion Luca Caragiale” Brăila	1611/04.05.2023
22	Școala Gimnazială ”Nedeleu Chercea” Brăila	1045/03.05.2023
23	Școala Gimnazială ”Ecaterina Teodoroiu” Brăila	677/03.05.2023
24	Școala Gimnazială ”Mihu Dragomir” Brăila	1298/05.05.2023
25	Școala Gimnazială ”George Coșbuc” Brăila	723/03.05.2023
26	Școala Gimnazială ”A.S.Puşkin” Brăila	872/05.05.2023
27	Școala Gimnazială ”Radu Tudoran” Brăila	764/04.05.2023
28	Școala Gimnazială ”Mihai Eminescu” Brăila	1015/04.05.2023
29	Școala Gimnazială ”Vasile Alecsandri” Brăila	1174/03.05.2023
30	Școala Gimnazială ”Mihai Viteazul” Brăila	1288/03.05.2023
31	Școala Gimnazială ”Dimitrie Cantemir” Brăila	1223/08.05.2023



32	Școala Gimnazială "Sfântul Andrei" Brăila	1222/05.05.2023
33	Colegiul Național "Nicolae Bălcescu" Brăila	2119/04.05.2023
34	Colegiul Național "Gheorghe Munteanu Murgoci" Brăila	779/05.05.2023
35	Colegiul Național "Ana Aslan" Brăila	1584/03.05.2023
36	Colegiul Național Pedagogic "D. P. Perpessicius" Brăila	1314/04.05.2023
37	Colegiul Economic "Ion Ghica" Brăila	1340/03.05.2023
38	Colegiul Tehnic "Costin D. Nenițescu" Brăila	3014/04.05.2023
39	Colegiul Tehnic "Edmond Nicolau" Brăila	1330/04.05.2023
40	Colegiul Tehnic "Panait Istrati" Brăila	1325/03.05.2023
41	Liceul Teoretic "Nicolae Iorga" Brăila	1653/04.05.2023
42	Liceul Teoretic "Panait Cerna" Brăila	583/04.05.2023
43	Liceul Teoretic "Mihail Sebastian" Brăila	892/03.05.2023
44	Liceul cu Program Sportiv Brăila	471/03.05.2023
45	Liceul de Arte "Hariclea Darclee" Brăila	2149/05.05.2023
46	Liceul Tehnologic "Anghel Saligny" Brăila	475/03.05.2023
47	Liceul Tehnologic "Grigore Moisil" Brăila	708/03.05.2023
48	Liceul Tehnologic "Gheorghe K. Constantinescu" Brăila	1435/04.05.2023
49	Liceul Teoretic "George Vâlsan", oraș Făurei, județul Brăila	1675/04.05.2023
50	Liceul Teoretic "Constantin Angelescu", oraș Ianca, Județul Brăila	4505/03.05.2023
51	Liceul Tehnologic "Nicolae Oncescu", oraș Ianca, Județul Brăila	1162/03.05.2023
52	Școala Gimnazială "Spiru Haret", oraș Însurăței, județul Brăila	1847/03.05.2023
53	Liceul Tehnologic "Nicolae Titulescu", oraș Însurăței, jud. Brăila	2114/04.05.2023
54	Școala Gimnazială, comuna Bărăganul, județul Brăila	334/04.05.2023
55	Școala Gimnazială, comuna Berteștii de Jos, județul Brăila	959/04.05.2023
56	Școala Gimnazială, comuna Bordei Verde, județul Brăila	181/04.05.2023
57	Școala Gimnazială, comuna Cazasu, județul Brăila	679/03.05.2023
58	Școala Gimnazială, comuna Chiscani, județul Brăila	840/04.05.2023
59	Școala Gimnazială, comuna Ciocile, județul Brăila	646/04.05.2023
60	Școala Gimnazială, comuna Cireșu, județul Brăila	428/04.05.2023
61	Școala Gimnazială, comuna Dudești, județul Brăila	981/03.05.2023
62	Școala Gimnazială, comuna Frecăței, județul Brăila	273/04.05.2023
63	Școala Gimnazială "T. TâmpEANU", comuna Galbenu, jud. Brăila	486/04.05.2023
64	Școala Gimnazială, comuna Gropeni, județul Brăila	982/03.05.2023
65	Școala Gimnazială, comuna Gemenele, județul Brăila	632/04.05.2023
66	Școala Gimnazială "Emil Drăgan", comuna Gradiștea, jud. Brăila	1329/04.05.2023
67	Școala Gimnazială, comuna Jirlău, județul Brăila	447/04.05.2023
68	Școala Gimnazială, comuna Lanurile, județul Brăila	671/04.05.2023
69	Școala Gimnazială, comuna Mircea Vodă, județul Brăila	924/05.05.2023
70	Școala Gimnazială "N. G. Mărășanu", comuna Mărașu, jud. Brăila	890/03.05.2023
71	Liceul Tehnologic "Matei Basarab", comuna Măxineni, jud. Brăila	795/04.05.2023
72	Școala Gimnazială, comuna Movila Miresii, județul Brăila	1010/03.05.2023
73	Școala Gimnazială, comuna Racovița, județul Brăila	652/05.05.2023
74	Școala Gimnazială, comuna Râmnicelu, județul Brăila	869/04.05.2023
75	Școala Gimnazială, comuna Romanu, județul Brăila	855/04.05.2023
76	Școala Gimnazială, comuna Roșiori, județul Brăila	639/03.05.2023
77	Școala Gimnazială, comuna Salcia Tudor, județul Brăila	686/04.05.2023



78	Școala Gimnazială "V. Băncilă", comuna Scorțaru Nou, jud.Brăila	525/04.05.2023
79	Școala Gimnazială, comuna Siliștea, județul Brăila	724/04.05.2023
80	Școala Gimnazială, comuna Stăncuța, județul Brăila	504/05.05.2023
81	Școala Gimnazială, comuna Surdila Găiseanca, județul Brăila	558/03.05.2023
82	Școala Gimnazială, comuna Surdila Greci, județul Brăila	523/04.05.2023
83	Școala Gimnazială "C. G. Șuțu", comuna Șuțești, județul Brăila	1349/04.05.2023
84	Școala Gimnazială, comuna Tichilești, județul Brăila	1083/03.05.2023
85	Școala Gimnazială "Petre Carp", comuna Tufești, județul Brăila	986/04.05.2023
86	Școala Gimnazială, comuna Traian, județul Brăila	594/04.05.2023
87	Școala Gimnazială "A. Horneț", com. T.Vladimirescu, jud.Brăila	716/03.05.2023
88	Școala Gimnazială "General S. Poetaș", comuna Ulmu, jud. Brăila	645/04.05.2023
89	Școala Gimnazială, comuna Unirea, județul Brăila	566/04.05.2023
90	Școala Gimnazială, comuna Vădeni, județul Brăila	549/04.05.2023
91	Școala Gimnazială, comuna Victoria, județul Brăila	646/05.05.2023
92	Școala Gimnazială, comuna Vișani, județul Brăila	587/04.05.2023
93	Școala Gimnazială, comuna Viziru, județul Brăila	874/03.05.2023
94	Școala Gimnazială "A. Vechiu", comuna Zăvoaia, jud. Brăila	931/03.05.2023

II. Unități de învățământ special din județul Brăila:

95.	Centrul Școlar de Educație Incluzivă Brăila	1252/03.05.2023
-----	---	-----------------

III. Alte unități/instituții ale învățământului preuniversitar din județul Brăila:

96	Inspectoratul Școlar Județean Brăila	
97	Casa Corpului Didactic Brăila	415/05.05.2023
98	Centrul Județean de Resurse și Asistență Educațională Brăila	499/04.05.2023
99	Centrul Județean de Excelență Brăila	47/03.05.2023
100	Palatul Copiilor Brăila	288/03.05.2023

