

Sindicatul Învățământ Preuniversitar
Hunedoara

CONTRACTUL COLECTIV DE MUNCĂ UNIC
LA NIVELUL
INSPECTORATULUI ȘCOLAR AL JUDEȚULUI HUNEDOARA
2009-2010

2010

**Sindicatul Învățământ Preuniversitar
Hunedoara**

CONTRACTUL COLECTIV DE MUNCĂ UNIC
LA NIVELUL
INSPECTORATULUI ȘCOLAR AL JUDEȚULUI HUNEDOARA

Înregistrat cu numărul 5794/148/27.11.2009
la
Ministerul Muncii, Familiei și Protecției Sociale
Agenția Județeană pentru Prestații Sociale Hunedoara

2010

Sindicatul Învățământ Preuniversitar
Hunedoara
Nr. 1616/27.11.2009

Inspectoratul Școlar Județean
Hunedoara
Nr. 5750/27.11.2009

CONTRACTUL COLECTIV DE MUNCĂ UNIC
LA NIVELUL
INSPECTORATULUI ȘCOLAR AL JUDEȚULUI HUNEDOARA

În temeiul drepturilor garantate de Constituția României, al art.12 și art.17 alin. (1) lit. c) din Legea nr.130 / 1996, republicată, și al art. 103 din Contractul Colectiv de Muncă Unic la Nivel de Ramură Învățământ, înregistrat la Ministerul Muncii, Familiei și Egalității de Șanse cu nr. 596/15/12.12.2007, a intervenit următorul Contract Colectiv de Muncă Unic la Nivelul Inspectoratului Școlar al Județului Hunedoara între:

1. Inspectoratul Școlar al Județului Hunedoara;
2. Sindicatul Învățământ Preuniversitar Județul Hunedoara.

CAPITOLUL I
DISPOZIȚII GENERALE

Art. 1. Părțile contractante recunosc și acceptă pe deplin că sunt egale și libere în negocierea Contractului Colectiv de Muncă Unic la Nivelul Inspectoratului Școlar al Județului Hunedoara și se obligă să respecte în totalitate prevederile acestuia.

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

- a) Inspectoratul Școlar al Județului Hunedoara, reprezentat prin inspector școlar general, pentru: personalul de îndrumare și control, didactic și nedidactic (contractual) din cadrul Inspectoratului Școlar al Județului Hunedoara, personalul didactic de conducere, personalul didactic de predare/instruire practică din unitățile de învățământ;
- b) Unitățile de învățământ preuniversitar, reprezentate prin directori, pentru: personalul didactic auxiliar și nedidactic;
- c) Alte instituții subordonate Inspectoratului Școlar al Județului Hunedoara, reprezentate prin directori;

(2) Termenul **unitate**, în conformitate cu prevederile art. 1 alin. (3) și art. 13 alin. (2) din Legea nr. 130/1996, republicată, desemnează:

- a) Inspectoratul Școlar al Județului Hunedoara
- b) Unitățile de învățământ preuniversitar:
 - învățământ de masă;
 - învățământ vocațional (artistic, sportiv, confesional);

- învățământ special și special integrat.
- c) Alte instituții subordonate Inspectoratului Școlar al Județului Hunedoara.
- (¾) Termenul **salariat** – desemnează persoana fizică ce se obligă să presteze munca pentru unul dintre angajatorii desemnați la alin. (1), și sub autoritatea acestora, în schimbul unei remunerații denumite **salariu**, în baza unui contract individual de muncă.
- Art. 3.** (1) Prezentul contract colectiv de muncă are ca scop stabilirea drepturilor și obligațiilor reciproce ale angajatorului și salariaților membri de sindicat, precum și condițiile specifice de muncă la nivelul unităților / instituțiilor de învățământ preuniversitar, determinate conform legii, și urmărește promovarea și garantarea unor relații de muncă echitabile, de natură să asigure protecția socială a salariaților. Angajatorul are toate drepturile și obligațiile care decurg din legislația în vigoare și din prezentul Contract Colectiv de Muncă.
- (2) Părțile contractante garantează aplicarea clauzelor prezentului contract colectiv de muncă pentru membrii sindicatelor semnatare ale acestuia.
- Art. 4.** (1) Părțile se obligă ca, în perioada de aplicare a contractului colectiv de muncă, să nu inițieze și să nu susțină promovarea unor acte normative sau a altor dispoziții care ar conduce la diminuarea drepturilor care decurg din legislația specifică învățământului, în vigoare la data înregistrării acestui contract precum și din prezentul contract colectiv de muncă.
- (2) Inspectoratul Școlar al Județului Hunedoara se obligă să nu inițieze nici un act normativ și / sau act administrativ cu caracter normativ care privește relațiile de muncă și sistemul național de învățământ, fără consultarea sindicatelor semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă.
- (¾) Eventualele completări ale prezentului Contract Colectiv de Muncă Unic la Nivelul Inspectoratului Școlar al Județului Hunedoara vor face obiectul unor noi negocieri.
- Art.5.** (1) Prezentul contract colectiv de munca produce efecte pentru toți salariații din învățământ, conform art.11 alin. (1) lit. c) din Legea nr.1¾0 / 1996, republicată.
- (2) Părțile convin plata de către salariații care nu sunt membri de sindicat a unei contribuții lunare, pentru desfășurarea negocierilor colective, în cuantum de 0,5 % din veniturile lunare brute, care nu poate depăși valoarea cotizației sindicale.
- (¾) Contribuția prevăzută la alin. (2) va fi reținută pe statul de plată începând cu luna imediat următoare înregistrării prezentului contract. Sumele astfel reținute vor fi virate în contul sindicatului, potrivit opțiunii scrise a fiecărui salariat. În situația în care salariatul nu își exprimă opțiunea în scris, contribuția acestuia va fi virată în contul sindicatului care are cel mai mare număr de membri în unitatea / instituția de învățământ respectivă.
- Art. 6.** (1) Drepturile salariaților prevăzute în prezentul contract colectiv nu pot să

reprezintă cauza reducerii altor drepturi colective sau individuale care sunt recunoscute de legislație, Contractul Colectiv de Muncă Unic la Nivel de Ramură Învățământ și Contractul Colectiv de Muncă Unic la Nivel Național.

- (2) În situațiile în care, în privința drepturilor ce decurg din prezentul contract colectiv de muncă, intervin reglementări legale mai favorabile salariaților, acestea vor face parte, de drept, din contract.
- (3/4) 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, în limitele legii.

- Art. 7.** (1) Drepturile și obligațiile personalului didactic sunt reglementate prin Legea nr.128 / 1997 privind Statutul personalului didactic, cu modificările și completările ulterioare.
- (2) Orice propunere de modificare a legislației în vigoare privind drepturile și obligațiile personalului din învățământ nu poate fi făcută de către angajator fără consultarea sindicatelor semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă.
- Art. 8.** Părțile convin să sărbătorească Ziua Mondială a Educației (5 octombrie), organizând împreună manifestări specifice, dedicate acestui eveniment, la care participă întregul personal din unitățile de învățământ.

CAPITOLUL II
ÎNCHEIEREA, MODIFICAREA, SUSPENDAREA ȘI ÎNCETAREA CONTRACTULUI
COLECTIV DE MUNCĂ

- Art. 9.** (1) Prezentul contract colectiv de muncă se încheie pe o durată de un an și intră în vigoare la data înregistrării acestuia, cu posibilitatea de prelungire.
- (2) În situația în care contractul nu este denunțat de nici una dintre părți cu minimum 60 de zile înainte de data expirării sau dacă nici una dintre părți nu are inițiativa renegocierii lui, contractul se prelungește automat pe câte o perioadă de un an.
- Art. 10.** (1) Clauzele prezentului contract colectiv de muncă pot fi modificate pe parcursul executării lui, ori de câte ori convin, prin act adițional, părțile semnatare, în condițiile legii.
- (2) Modificările aduse contractului colectiv de muncă se comunică în scris Agenției Județene pentru Prestații Sociale Hunedoara și devin aplicabile de la data înregistrării la aceasta.
- 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 :
- a) la împlinirea termenului pentru care a fost încheiat, dacă părțile nu convin la prelungirea aplicării acestuia;
- b) prin acordul scris al părților.
- Art 13.** (1) Pentru rezolvarea problemelor care apar în aplicarea prevederilor prezentului contract colectiv de muncă, părțile convin să constituie comisii paritare la toate nivelurile – Inspectoratul Școlar al Județului Hunedoara, unități de învățământ preuniversitar și alte instituții subordonate Inspectoratului Școlar al Județului Hunedoara prevăzute în anexa 5, care sunt împuternicite să interpreteze prevederile contractului colectiv de muncă, în funcție de condițiile concrete, la solicitarea uneia dintre părți.
- (2) Hotărârile comisiilor paritare sunt obligatorii pentru părți.
- (3) Atribuțiile, componența, organizarea și funcționarea comisiilor paritare sunt stabilite prin regulamentul anexă la prezentul contract colectiv de muncă.
- (4) În cazurile în care comisia paritară nu va soluționa problemele care apar în aplicarea prezentului contract în termen de 15 zile de la data întrunirii, sindicatele semnatare au dreptul de a se adresa instanțelor judecătorești, în conformitate cu prevederile legale.
- Art. 14.** (1) Executarea prezentului contract este obligatorie pentru părți.
- (2) Neîndeplinirea obligațiilor asumate prin prezentul contract colectiv de muncă atrage răspunderea părților care se fac vinovate de aceasta.

CAPITOLUL III

TIMPUL DE MUNCĂ ȘI TIMPUL DE ODIHNĂ

- Art. 15.** (1) Durata normală a timpului de muncă este, în medie, de 8 ore /zi, 40 ore/săptămână, realizate prin săptămâna de lucru de 5 zile.
- (2) Pentru personalul didactic de predare și instruire practică, norma didactică de predare este cea prevăzută de art. 4^{3/4} și art. 45 alin.(1) din Legea nr.128/1997 cu modificările și completările ulterioare, după caz, iar restul activităților, până la norma de 40 de ore/săptămână sunt activități prevăzute de Ordonanța Guvernului nr. 10^{3/4}/1998, aprobată cu modificări prin Legea nr.109/1999.
- (^{3/4}) Personalul didactic de predare și de instruire practică din unitățile/instituțiile de învățământ de masă care are o vechime în învățământ de peste 25 de ani și gradul didactic I beneficiază de reducerea normei didactice de predare cu 2 ore, potrivit art.45 (1) din Legea nr. 128/1997 cu completările și modificările ulterioare.
- (4) Personalul didactic de predare din unitățile de învățământ special și special integrat, care are o vechime în învățământ de peste 25 de ani și gradul didactic I beneficiază de reducerea normei didactice de predare cu 2 ore, potrivit art.45 (1) din Legea nr. 128/1997 cu completările și modificările ulterioare.
- (5) Educatoarele, învățătoarele, institutorii din învățământul de masă și educatoarele- educatori, învățătorii-educatori, institutorii-educatori, profesorii- educatori din învățământul special, cu gradul didactic I și vechime în învățământ de peste 25 de ani, beneficiază de prevederile art.45 (1) din Legea nr. 128/1997 cu completările și modificările ulterioare, fiind remunerați în sistem de plată cu ora pentru cele 2 ore de predare.
- (6) De reducerea normei didactice prevăzută la art.45 (1) din Legea nr. 128/1997, cu modificările și completările ulterioare, beneficiază și cadrele didactice pensionate, încadrate prin cumul, care au gradul didactic I și peste 25 de ani vechime în învățământ.
- Art. 16.** (1) Inspectoratul Școlar al Județului Hunedoara este obligat, în termen de 15 zile lucrătoare de la adoptarea Hotărârii Comisiei paritare, să pună în aplicare normativele pentru personalul didactic auxiliar și nedidactic din învățământul preuniversitar stabilite de către Ministerul Educației, Cercetării, Tineretului și Sportului, după consultarea federațiilor sindicale semnatare ale Contract Colectiv de Muncă Unic la Nivel de Ramură Învățământ.
- (2) Calculul numărului de posturi, pe baza normativelor prevăzute la alin. (1), se va stabili de către Inspectoratul Școlar al Județului Hunedoara, ca medie pe județ, iar posturile se vor distribui în funcție de volumul și de complexitatea activității, în conformitate cu Hotărârea Comisiei paritare la nivelul ISJ Hunedoara.

Art. 17. Inspectoratul Școlar al Județului Hunedoara este obligat, în termen de 15 zile lucrătoare de la adoptarea Hotărârii Comisiei paritare, să pună în aplicare normativele pentru personalul din unitățile de învățământ special stabilite de Ministerul Educației, Cercetării, Tineretului și Sportului împreună cu federațiile sindicale reprezentative la nivel național. Prevederile art.16(2) rămân aplicabile.

Art. 18. (1) În funcție de condiții, în instituțiile și unitățile de învățământ prevăzute în anexa 5, comisiile paritare de la nivelul acestora convin asupra unui orar flexibil de lucru, precum și asupra modalităților concrete de aplicare a acestuia.

(2) Orele de începere și de terminare a programului de lucru vor fi stabilite prin regulamentul intern. În situații temeinic motivate (dovedite cu documente justificative), directorul unității / instituției de învățământ, cu consultarea liderului organizației sindicale din unitate, va acorda derogări de la orarul stabilit în cadrul comisiei paritare.

(^{3/4}) Pentru liderii organizațiilor sindicale din unitățile / instituțiile de învățământ care nu sunt degrevați se va asigura un program flexibil, astfel încât să li se permită acestora participarea la activitățile organizate de către sindicatele semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă. Liderul organizației sindicale din unitatea / instituția de învățământ are dreptul să fie scutit de unele servicii, precum: serviciul pe școală, serviciul la cantină, recensământ și alte activități extrașcolare.

(4) Stabilirea orarelor flexibile de lucru nu afectează drepturile prevăzute în contractul colectiv.

(5) Directorul unității / instituției de învățământ are obligația de a aduce la cunoștința salariaților programul de muncă și modul de repartizare a acestuia pe zile, prin afișare la sediul unității/instituției, la loc vizibil.

Art. 19. (1) Salariații pot fi solicitați să presteze ore suplimentare numai cu acordul lor. Durata maximă legală a timpului de muncă, la același angajator, nu poate depăși 48 de ore / săptămână, inclusiv orele suplimentare.

(2) Prin excepție, durata timpului de muncă va putea fi prelungită peste 8 ore pe zi și peste 48 de ore pe săptămână, care include și orele suplimentare, cu condiția ca media orelor de muncă calculată la o perioadă de referință de $\frac{3}{4}$ luni să nu depășească 48 de ore pe săptămână. La stabilirea perioadelor de referință prevăzute mai sus nu se iau în calcul durata concediului de odihnă anual și situațiile de suspendare a contractului individual de muncă.

(^{3/4}) Pentru prevenirea sau înlăturarea efectelor unor calamități naturale ori altor cazuri de forță majoră, salariații au obligația de a presta munca suplimentară cerută de angajator.

(4) Orele suplimentare prestate în condițiile alin. (1) de către personalul didactic auxiliar și nedidactic, se compensează prin ore libere plătite în următoarele $\frac{3}{4}$ de zile calendaristice după efectuarea acestora. În cazul în care compensarea muncii suplimentare cu timp liber corespunzător nu

este posibilă în următoarele $\frac{3}{10}$ de zile după efectuarea acesteia, orele suplimentare se vor plăti cu un spor aplicat la salariul de bază, conform art. $\frac{3}{5}$ (1), lit. (g) din prezentul contract.

Art. 20. (1) Personalului didactic de predare și instruire practică ce desfășoară alte activități decât cele care fac parte din norma didactică, i se aplică în mod corespunzător prevederile art. 19 din prezentul contract.

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

Art. 21. (1) Salariații care efectuează cel puțin $\frac{3}{4}$ ore de muncă în timpul nopții, beneficiază de program de lucru redus cu o oră față de durata normală a zilei de muncă, fără ca aceasta să ducă la scăderea salariului de bază, și de un spor la salariu, conform art. 41 ($\frac{3}{4}$ lit.e)* din Contractul Colectiv de Muncă Unic la Nivel Național.

(2) Se consideră muncă desfășurată în timpul nopții munca prestată în intervalul cuprins între orele 22.00-6.00, cu posibilitatea abaterii – în cazuri justificate – cu o oră în plus sau în minus față de aceste limite.

($\frac{3}{4}$) Salariații care urmează să desfășoare cel puțin $\frac{3}{4}$ ore de muncă de noapte sunt supuși unui examen medical gratuit înainte de începerea activității și, după aceea, periodic, conform unui Regulament elaborat de Ministerul Educației, Cercetării și Inovării cu consultarea federațiilor sindicale reprezentative din învățământ.

(4) 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. 22. (1) Personalul nedidactic și didactic auxiliar are dreptul la o pauză de masă de 25 minute, care se include în programul de lucru.

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

Art. 23. Salariații care renunță la concediul legal pentru creșterea copilului în vârstă de până la 2 ani, respectiv $\frac{3}{4}$ 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. La cererea lor se poate acorda program decalat, cu alte ore de începere a programului de lucru, dacă activitatea unității permite.

Art. 24. Salariații care au în îngrijire copii în vârstă de până la 6 ani, respectiv până la 7 ani, la recomandarea medicului, pot lucra în program de minimum $\frac{1}{2}$ normă, fără să li se afecteze calitatea de salariat și vechimea integrală în muncă / învățământ. Timpul în care au fost încadrate în aceste condiții se consideră, la calculul vechimii în muncă, timp lucrat cu o normă întreagă.

Art.25. (1) La cererea femeilor însărcinate, angajatorul va permite efectuarea controalelor medicale în timpul programului de lucru, conform recomandărilor medicului care urmărește evoluția sarcinii, fără a le fi afectate drepturile salariale.

(2) Salariatele care beneficiază de dispozițiile alin.(1) sunt obligate să facă

dovada că au efectuat controalele medicale.

- Art. 26.** (1) Salariatele, începând cu luna a V-a de sarcină, precum și cele care alăptează nu vor fi repartizate la munca de noapte, nu vor fi chemate la ore suplimentare, nu vor fi trimise în delegare, nu vor fi detașate și nu vor face obiectul restrângerii de activitate (cu excepția situațiilor în care postul / catedra este unic(ă) la nivelul unității / instituției de învățământ) decât cu acordul lor.
- (2) La solicitarea Comitetului de sănătate și securitate în muncă, angajatorul are obligația să evalueze riscurile pe care le presupune locul de muncă al salariatei care anunță că este însărcinată, precum și al salariatei care alăptează și să le informeze cu privire la acestea.
- (³/₄) Salariatele menționate la alin. (1) beneficiază și de măsurile prevăzute de legislația privind protecția maternității la locul de muncă.
- (4) În cazul în care salariața se află în concediu de maternitate, unitatea va compensa diferența dintre salariul de bază individual avut și indemnizația legală la care are dreptul. Diferențele de salarii vor fi acordate din fondul de salarii.
- Art. 27.** (1) Salariații au dreptul, între 2 zile de muncă, la un repaus care nu poate fi mai mic de 12 ore consecutive.
- (2) În fiecare săptămână, salariații au dreptul la 2 zile consecutive de repaus, de regulă, sâmbăta și duminica.
- (³/₄) 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 de învățământ prevăzute în anexa nr. 5, se vor stabili condițiile în care zilele de repaus vor fi acordate în alte zile ale săptămânii. În această situație, salariații vor beneficia de un spor la salariu de 100% din salariul de bază, pentru activitatea efectiv prestată sâmbăta și duminica. Această prevedere se aplică și în unitățile de învățământ vocațional, pentru orele din norma de bază, în care procesul instructiv-educativ se desfășoară și în zilele de sâmbătă și duminică, în condițiile prevăzute de art. 1³/₂ alin. (2) și (³/₄) din Codul Muncii.
- (4) Sunt zile nelucrătoare:
- zilele de repaus săptămânal;
 - 1 și 2 ianuarie;
 - a doua și a treia zi de Paști;
 - 1 Mai;
 - prima și a doua zi de Rusalii;
 - adormirea Maicii Domnului;
 - 1 Decembrie;
 - 25, 26 și 27 decembrie;
 - două zile lucrătoare, pentru fiecare dintre sărbătorile religioase anuale declarate astfel de cultele religioase legale, altele decât cele creștine, pentru persoanele aparținând acestor culte.

- Art. 28.** (1) Dreptul la concediul de odihnă este garantat de lege.
Pentru personalul didactic auxiliar și nedidactic concediul de odihnă se acordă în funcție de vechimea în muncă, astfel:
- până la 5 ani vechime - 21 de zile lucrătoare;
 - între 5 și 15 ani vechime - 24 de zile lucrătoare;
 - peste 15 ani vechime - 28 de zile lucrătoare.
- (2) Perioada de efectuare a concediului de odihnă pentru fiecare salariat se stabilește de către consiliul de administrație împreună cu organizația sindicală de la nivelul unităților / instituțiilor de învățământ prevăzute în anexa nr. 5, în funcție de interesul învățământului și al celui în cauză, până la data de 15 octombrie.
- (3⁴) Cadrele didactice beneficiază de un concediu de odihnă de cel puțin 62 de zile, exclusiv duminicile și sărbătorile legale, respectiv 78 de zile calendaristice.
- (4) Pentru perioada concediului de odihnă, salariatul beneficiază de o indemnizație de concediu, care nu poate fi mai mică decât salariul de bază, indemnizațiile și sporurile cu caracter permanent convenite pentru perioada respectivă, prevăzute în contractul individual de muncă.
- (5) Indemnizația de concediu de odihnă reprezintă media zilnică a drepturilor salariale, prevăzute la alin. (4), din ultimele $\frac{3}{4}$ luni, anterioare celei în care este efectuat concediul, multiplicată cu numărul de zile de concediu.
- (6) Indemnizația de concediu se acordă salariatului cu cel puțin 10 zile înainte de plecarea în concediul de odihnă.
- (7) Se consideră activitate maximum 16 de zile calendaristice pentru personalul didactic care însoțește copiii în tabere sau la altfel de activități care se organizează în perioada vacanțelor școlare.
- (8) Personalul didactic auxiliar beneficiază de un concediu de odihnă suplimentar de 10 zile lucrătoare, potrivit legii.
- (9) 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 5 zile lucrătoare, conf. art. 142 din Codul Muncii.
- Art. 29.** (1) Salariații au dreptul la zile libere plătite în cazul unor evenimente familiale deosebite sau în alte situații, după cum urmează:
- a) căsătoria salariatului - 5 zile lucrătoare;
 - b) nașterea unui copil - 5 zile lucrătoare, la care se adaugă 10 zile lucrătoare, pentru absolvenții cursului de puericultură;
 - c) căsătoria unui copil - 5 zile lucrătoare;
 - d) decesul soțului, copilului, părinților, socrilor salariatului - 5 zile lucrătoare;
 - e) schimbarea locului de muncă cu schimbarea domiciliului / reședinței - 5 zile lucrătoare;
 - f) decesul bunicii, fraților, surorilor salariatului - $\frac{3}{4}$ zile lucrătoare;

- g) schimbarea domiciliului – $\frac{3}{4}$ zile lucrătoare.
- (2) În situațiile în care evenimentele familiale deosebite prevăzute la alin. (1) intervin în perioada efectuării concediului de odihnă, acesta se suspendă și va continua după efectuarea zilelor libere plătite.
- ($\frac{3}{4}$) Personalul care asigură suplinirea salariilor prevăzuți la alin. (1) va fi remunerat corespunzător pentru activitatea suplimentară prestată / orele de predare efectuate în locul cadrului didactic beneficiar al zilelor libere plătite.
- Art. 30.** (1) Pentru rezolvarea unor situații personale, salariații au dreptul la $\frac{3}{4}$ de zile lucrătoare concediu fără plată, acordate de conducătorul unității / instituției de învățământ.
- (2) Personalul didactic de predare și instruire practică poate beneficia de concedii fără plată, pentru rezolvarea unor situații personale, pe o perioadă mai mare de $\frac{3}{4}$ de zile, altele decât cele prevăzute de art. 102 alin. (2) din Legea nr.128 / 1997, cu modificările și completările ulterioare, cu aprobarea inspectorului școlar general. Personalul didactic de predare și instruire practică are dreptul la concedii fără plată, conform Statutului personalului didactic, oricând în intervalul prevăzut de lege.
- ($\frac{3}{4}$) Salariații care urmează, completează, își finalizează studiile, precum și cei care se prezintă la concursul pentru ocuparea unui post sau funcție 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 reprezintă vechime în muncă / învățământ.
- (4) Salariații beneficiază și de alte concedii fără plată, pe durate determinate, stabilite prin acordul părților.
- Art. 31.** În cazul decesului mamei, tatăl copilului, la cererea sa, va beneficia de concediul pentru creșterea și îngrijirea copilului, rămas neutilizat la data decesului acesteia.

CAPITOLUL IV SALARIZAREA ȘI ALTE DREPTURI SALARIALE

- Art. 32.** (1) Inspectoratul Școlar al Județului Hunedoara va consilia, în perioada de fundamentare de către unitățile/instituțiile de învățământ a propriilor proiecte de buget, modul în care fiecare unitate/instituție de învățământ a fundamentat cheltuielile de personal, în scopul asigurării salariilor și acordării altor drepturi bănești, prevăzute în prezentul contract și în legislația în vigoare. În cazul în care constată erori în modul de fundamentare a acestor cheltuieli, se vor lua măsuri de sancționare a persoanelor vinovate, conform legii.
- (2) Ordonatorii terțiari de credite au obligația de a elabora propriul proiect de buget, fundamentat conform legii și de a verifica proiectele de buget ale unităților de învățământ arondate. În situația în care se vor constata erori în modul de fundamentare a cheltuielilor de personal sau altor drepturi, prevăzute de lege și de prezentul contract, persoanele care se fac vinovate vor fi sancționate, conform legii.
- (3) Inspectoratul Școlar al Județului Hunedoara se obligă să întreprindă demersurile necesare pentru salarizarea la timp a întregului personal din toate unitățile și instituțiile aflate în subordinea sa.
- (4) Inspectoratul Școlar al Județului Hunedoara va verifica, în perioada de fundamentare de către unitățile / instituțiile de învățământ a propriului proiect de buget, modul în care fiecare unitate / instituție de învățământ a fundamentat cheltuielile de personal. În cazul în care constată erori în modul de fundamentare a acestor cheltuieli, se vor lua măsuri de sancționare a persoanelor vinovate, conform legii.
- (5) Organizațiile sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă au dreptul de a se adresa instanțelor judecătorești, în conformitate cu prevederile legale, solicitând rectificarea erorilor constatate în modul de fundamentare a proiectului de buget al unităților / instituțiilor de învățământ prevăzute în anexa nr. 5.
- Art. 33.** (1) Părțile convin ca, la stabilirea salarizării, să se respecte următoarele principii:
- a) salariul de bază al funcțiilor didactice prevăzute la art. 5 din Legea nr. 128 / 1997, cu modificările și completările ulterioare, se determină în raport de criteriile prevăzute de Legea nr. 128/1997, cu modificările și completările ulterioare; sistemul de calcul al salariilor este cel prevăzut de legislația în vigoare;
 - b) pentru personalul didactic auxiliar salariile de bază vor fi diferențiate pe funcții, grade și trepte profesionale și se stabilesc potrivit Legii nr.128/1997, cu modificările și completările ulterioare;
 - c) pentru personalul nedidactic salariile de bază vor fi diferențiate pe funcții, grade și trepte profesionale, între limite, potrivit legii;

- d) pentru personalul didactic auxiliar și personalul nedidactic din învățământul preuniversitar salariile vor fi negociate între limite minime și maxime, în prezența liderului sindical din unitate, la solicitarea salariatului membru de sindicat.
- (2) Pentru personalul didactic de predare și instruire practică salarizat prin plata cu ora sau cumul, calculul se face conform prevederilor Legii nr. 128 / 1997, cu modificările și completările ulterioare.
- Art. 34.** (1) Personalul didactic de predare, de instruire practică, didactic auxiliar și cel de conducere din unitățile de învățământ, cu performanțe deosebite în inovarea didactică, în pregătirea preșcolărilor sau a elevilor, în pregătirea elevilor distinși la concursuri școlare, faza națională și internațională, care au o vechime de peste ¾ani în învățământ, poate beneficia de gradația de merit, acordată prin concurs. Această gradație se acordă pentru 16% din posturile didactice existente la nivelul inspectoratului școlar și reprezintă 25% din salariul de bază al funcției sau postului persoanei în cauză. Gradația de merit face parte din salariul de bază și constituie bază de calcul pentru sporuri, indemnizații și alte drepturi care se acordă în raport cu salariul de bază, conform art.50 (¾) din Legea nr. 128/1997, republicată, cu modificările și completările ulterioare.
- (2) Salariații din învățământ pot beneficia de salariu de merit, în cuantum de 15%, care se include în salariul de bază, calculat conform legislației în vigoare.
- (¾) Personalul didactic beneficiază la fiecare tranșă de vechime în învățământ / grad / treaptă profesională de un spor de ¾% din salariul de bază, pentru suprasolicitare neuropsihică. Acest spor se include în salariul de bază, calculat conform legislației în vigoare.
- (4) Personalul didactic cu o vechime neîntreruptă în învățământ de peste 10 ani beneficiază de un spor de stabilitate de 15% din salariul de bază calculat conform legislației în vigoare.
- (5) Personalul didactic și didactic auxiliar nu poate beneficia, în aceeași lună, de salariu de merit și de gradație de merit.
- (6) Personalul didactic de predare care îndeplinește funcția de diriginte, învățătorii, institutorii și educatoarele din sistemul național de învățământ, inclusiv cei din învățământul special, primesc conform art. 51 alin. (4) din Legea nr. 128 / 1997, cu modificările și completările ulterioare, o indemnizație de 10% din salariul de bază. Aceasta se include în salariul de bază calculat conform legislației în vigoare.
- (7) Personalul didactic desemnat să conducă și să realizeze practica pedagogică pentru pregătirea viitoarelor educatoare și a viitorilor învățători, institutori și profesori beneficiază de un spor de 10-25% din salariul de bază al funcției, calculat în raport de numărul elevilor sau al studenților practicanți.
- (8) Salariații din învățământul special/învățământ special integrat beneficiază

de o indemnizație de 15% din salariul de bază al funcției îndeplinite, inclusă în salariul de bază calculat conform legislației în vigoare.

- (9) De o indemnizație de până la 15% din salariul de bază al funcției beneficiază și salariații din învățământul de masă care desfășoară activități ce cuprind copii cu c.e.s., proporțional cu numărul de elevi din clasă sau numărul claselor din școală, după caz.

Categoriile de personal care beneficiază de această prevedere și cuantumul indemnizației se stabilesc în cadrul Comisiei paritare din unitatea de învățământ.

- (10) Unitățile și instituțiile de învățământ prevăzute în anexa nr. 5 pot acorda personalului didactic și nedidactic, din venituri proprii, și alte sporuri, indemnizații și drepturi salariale suplimentare, în condițiile legii.

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

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

Tranșa de vechime	Spor la salariul de bază
¾5 ani	5%
5-10 ani	10%
10-15 ani	15%
15-20 ani	20%
peste 20 ani	25%

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

- b) spor de până la 15% din salariul de bază, acordat diferențiat personalului didactic care asigură predarea la clase simultane, astfel:
- 15% din salariul de bază personalului care asigură predarea simultană la 4 clase;
 - 10% din salariul de bază personalului care asigură predarea simultană la ¾clase;
 - 7% din salariul de bază personalului care asigură predarea simultană la 2 clase;
- c) spor de 10-¾0% la salariul de bază pentru personalul muncitor care lucrează în condiții deosebite și speciale;
- d) spor de 25% din salariul de bază pentru personalul care își desfășoară activitatea în timpul nopții;
- e) spor de ¾0% din salariul de bază al funcției, care face parte din salariul de bază, pentru personalul care desfășoară activități în condiții de risc sau toxice stabilite potrivit legii, precum și în zone intens poluate;
- f) spor de 15% din salariul de bază pentru salariații care dețin titlul științific de doctor; salariul de bază este cel calculat, conform legii;
- g) pentru orele suplimentare se acordă un spor de 100% din salariul de

- bază, calculat conform legii, dacă munca astfel prestată nu a putut fi compensată cu ore libere plătite conform art. 19 alin. (4) din prezentul contract;
- h) pentru activitatea prestată într-o zi de repaus săptămânal, zi liberă sau de sărbătoare legală ori religioasă, salariatului i se acordă o zi liberă plătită și un spor de 100% din salariul de bază, în condițiile legii;
 - i) personalul didactic auxiliar încadrat pe post de bibliotecar, documentarist, redactor, beneficiază de un spor de 15 % din salariul de bază pentru condiții de muncă periculoase sau vătămătoare, conform legii.
 - j) în situația în care utilizează calculatorul în procent de cel puțin 50% din timpul de lucru în executarea sarcinilor de serviciu prevăzute în fișa postului, salariații din învățământ vor primi un spor de până la 15% aplicat la salariul de bază, pentru condiții vătămătoare și periculoase. Categoriile de salariați care vor beneficia de acest spor, în condițiile precizate, sunt: profesor de informatică, informatician, inginer de sistem, laborant pentru informatică, analist programator, analist programator ajutor, operator control date, secretar, administrator financiar și de patrimoniu, bibliotecar (cu fond de carte informatizat), alte categorii de personal.
 - k) spor de 20% din salariul de bază pentru personalul didactic auxiliar și nedidactic care lucrează, potrivit contractului individual de muncă, în mediul rural, în zone izolate sau unde atragerea personalului se face cu greutate, cu îndeplinirea condițiilor din art. 8 alin. (2) lit. d) din Hotărârea de Guvern nr. 281/1994 cu modificările ulterioare;
 - l) pentru exercitarea și a unei alte funcții se acordă un spor de maxim 50 % din salariul de bază al funcției înlocuite. Mărimea sporului se stabilește în cadrul Comisiei paritare din unitatea de învățământ, proporțional cu volumul activității funcției înlocuite, în condițiile în care există post normat.
 - m) alte sporuri stabilite prin Comisiile paritare la propunerea Comitetului de securitate și sănătate în muncă, acordate conform legii
 - n) alte sporuri, din venituri proprii, conform art. 35** din Contractul Colectiv de Muncă Unic la Nivel de Ramură Învățământ.
- (2) Pentru condiții de muncă grele, periculoase, penibile și altele asemenea, salariații din învățământ beneficiază de un spor de până la 15% din salariul de bază. Categoriile de personal și locurile de muncă se stabilesc în Comisiile paritare la nivelul Inspectoratului Școlar al Județului Hunedoara și al unităților de învățământ, pe baza propunerilor Comitetelor de sănătate și securitate în muncă.
- (34) Salariații din învățământ beneficiază și de următoarele sporuri și ajutoare:
- a) sporuri conform art. 49 alin. (2) din Legea nr. 128/1997, cu modificările și completările ulterioare, pentru cadrele didactice

- calificate care își desfășoară activitatea în mediul rural sau în localități izolate;
- b) sporuri conform art. 104 alin. (3~~4~~) din Legea nr. 128/1997, cu modificările și completările ulterioare, pentru personalul didactic din unitățile de învățământ care nu dispune de locuință în localitatea unde are postul;
 - c) de decontarea, la cerere, a cheltuielilor de transport la și de la locul de muncă;
 - d) în caz de deces al unui cadru didactic sau didactic auxiliar un ajutor de deces conform art. 106 alin. (2) din Legea nr. 128/1997 cu modificările și completările ulterioare, în cuantum de 5 salarii ale persoanei decedate, din bugetul asigurărilor sociale și cel puțin două salarii lunare medii pe unitate, din fondul de salarii al unității, conform art. 51 lit. a) din Contractul Colectiv de Muncă Unic la Nivel Național pe anii 2007-2010;
 - e) în caz de deces al unui salariat personal nedidactic un ajutor de deces conform Legii nr. 19/2000, plătit din bugetul asigurărilor sociale, cuantumul fiind stabilit în fiecare an prin legea bugetului asigurărilor sociale de stat și cel puțin două salarii lunare medii pe unitate, din fondul de salarii al unității, conform art. 51 lit. a) din Contractul Colectiv de Muncă Unic la Nivel Național pe anii 2007-2010;
 - f) în cazul în care decesul a survenit din cauza unui accident de muncă, a unui accident în legătură cu munca sau a unei boli profesionale, cuantumul ajutorului acordat familiei conform art. 51 lit. a) din Contractul Colectiv de Muncă Unic la Nivel Național pe anii 2007-2010 va fi de cel puțin trei salarii medii pe unitate, plătit din fondul de salarii al unității, potrivit art. 51 lit. b) din actul mai sus menționat;
 - g) în caz de deces al soțului/soției, ori la decesul unei rude de gradul I aflate în întreținerea salariatului, se acordă un ajutor de deces conform Legii nr. 19/2000, cu modificările și completările ulterioare și un salariu mediu pe unitate plătit din fondul de salarii al unității de învățământ conform art. 51 lit. d) din Contractul Colectiv de Muncă Unic la Nivel Național pe anii 2007-2010;
 - h) de un spor de 15% la salariul de bază al funcției/postului, pentru salariații care desfășoară activități în colective de elevi bolnavi (sanatorii, preventorii ș.a.);
 - i) două salarii de bază plătite de angajator mamei, pentru nașterea fiecărui copil; dacă mama nu este salariată, soțul acesteia va beneficia de același drept. Acest ajutor se acordă inclusiv din venituri proprii;
 - j) anual, beneficiază de acordarea tichetelor cadou, pentru minimum 5 evenimente (Paște, 5 iunie – Ziua Națională a Educației, 15 septembrie – ziua începerii anului școlar, 5 octombrie – Ziua Mondială a Educației, Crăciun); pentru fiecare eveniment se acordă minimum 7

tichete în valoare de 50 lei net/tichet. Beneficiază de tichetele cadou toți salariații din unitățile și instituțiile de învățământ preuniversitar din județul Hunedoara, cu excepția:

- salariaților care se află sub incidența art. 101, alin (1) și (2) din Legea nr .128/1997 cu modificările și completările ulterioare, mai puțin cei care sunt încadrați în sistemul de învățământ , inclusiv în cadrul Ministerului Educației, Cercetării și Tineretului;
- salariaților care se află sub incidența art. 101, alin.(4) și (5) din Legea nr .128/1997 cu modificările și completările ulterioare;
- salariaților care se află sub incidența art. 102, alin.(1) și (2) din Legea nr .128/1997 cu modificările și completările ulterioare.

Salariații beneficiază de tichetele cadou de la un singur angajator din sistemul de învățământ;

- k) de tichete de creșă, (conf. Legii 193/2006), de aceste tichete beneficiind și salariații degrevați/detașați, care au catedra/postul rezervate;
- l) salariații din învățământ beneficiază de tichete de masă, conform prevederilor legale și înțelegerii părților;
- m) de un ajutor financiar care reprezintă echivalentul în lei a 100 EURO, pentru personalul didactic calificat, în vederea achiziționării de cărți și/sau programe educaționale, conform legii; de acest drept beneficiază și salariații degrevați/detașați, care au catedra/postul rezervate.

- (4) În proiectul de buget și respectiv fila de buget a fiecărei unități / instituții de învățământ se vor evidenția, respectiv, asigura sumele necesare plății drepturilor bănești care se cuvin personalului acesteia.

Art. 36. Părțile contractante convin ca personalul din învățământ să beneficieze de următoarele premii:

- a) un premiu anual, conform Hotărârii de Guvern nr. 829 / 1994, Inspectoratul Școlar al Județului Hunedoara făcând demersurile necesare în vederea acordării acestuia până la sfârșitul anului calendaristic;
- b) un premiu lunar din suma de 2% din fondul de salarii; acest fond de premiere se utilizează lunar, sumele nefolosite putând fi utilizate în lunile următoare, în cadrul aceluiși an calendaristic și în același scop;
- c) un premiu dintr-un fond constituit în limita a 30% din totalul veniturilor nete realizate în unitățile și instituțiile de învățământ prevăzute în anexa nr. 5, care realizează venituri proprii, prin activități suplimentare față de cele prevăzute în bugetul de venituri și cheltuieli; criteriile de acordare se stabilesc în comisia paritară de la nivelul unității / instituției de învățământ;
- d) o primă de instalare, potrivit legii, indiferent de domiciliu;
- e) salariații care se pensionează la limita de vârstă sau în condițiile art.

127 alin. (~~3~~) din Legea nr. 128/1997 primesc o indemnizație de cel puțin $\frac{3}{4}$ salarii de bază, raportate la salariul de bază avut în luna anterioară datei de pensionare;

- f) salariații care se pensionează vor primi o diplomă de fidelitate pentru întreaga activitate desfășurată în învățământ, cu mențiuni personalizate, care se înmânează în prezența salariaților din unitate, împreună cu indemnizația prevăzută la lit. e);
- g) toți salariații din învățământ primesc o primă de vacanță, în cuantumul salariului de bază din luna anterioară, care se acordă odată cu indemnizația de concediu; această primă va fi plătită din fondul de salarii al unității;

- Art. 37.** (1) Drepturile bănești convenite salariaților se plătesc chenzinal sau lunar, înaintea oricăror alte obligații ale instituțiilor și unităților de învățământ.
- (2) Salariul este confidențial, angajatorul având obligația de a lua măsurile necesare pentru asigurarea confidențialității.
- (~~3~~) În vederea executării obligațiilor prevăzute la alin.(1) și (2), angajatorul va înmâna lunar, în mod individual, un document din care să reiasă drepturile salariale convenite pe luna respectivă și modalitatea de calcul a acestora.
- (4) Persoanele care se fac vinovate de întârzierea plății drepturilor bănești cu mai mult de $\frac{3}{4}$ zile lucrătoare vor fi sancționate potrivit legislației în vigoare.
- (5) Inspectoratul Școlar al Județului Hunedoara se obligă să depună toate diligențele necesare pentru plata la timp a salariilor și să urmărească modul în care se efectuează plata salariilor.

- Art. 38.** Părțile se obligă să facă demersurile necesare în vederea încheierii protocoalelor prevăzute la art. ~~30~~ din Contractul Colectiv de Muncă Unic la Nivel de Ramură Învățământ, în termen de ~~30~~ de zile de la înregistrarea prezentului contract.

CAPITOLUL V

CONDIȚIILE DE MUNCĂ ȘI PROTECȚIE SOCIALĂ

- Art. 39.** (1) Părțile se obligă să depună toate eforturile pentru aplicarea riguroasă a sistemului instituționalizat prin legislația în vigoare, în vederea 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) Angajatorul va asigura, pe cheltuiala sa, cadrul organizatoric pentru instruirea, testarea și perfecționarea profesională a salariaților cu privire la normele sănătate și securitate în muncă. Comisia paritară la nivelul Inspectoratului Școlar Județean Hunedoara va stabili normele specifice, metodologia, periodicitatea, obligațiile și răspunderile, precum și controalele proprii, în conformitate cu dispozițiile Legii 19/2006 a sănătății și securității în muncă și cu HG nr. 1245/2006 de aplicare a Legii 19/2006. Timpul aferent acestor activități, inclusiv orele de instructaj, se includ în timpul de muncă și este salarizat.
- (4) În cazul în care în procesul muncii intervin schimbări care impun aplicarea unor noi norme de protecție a muncii, salariații vor fi instruiți în conformitate cu noile norme.
- Art. 40.** (1) Locurile de muncă se clasifică în locuri de muncă cu condiții normale, deosebite și speciale, conform Legii nr. 19/2006 a sănătății și securității în muncă.
- (2) Locurile de muncă cu condiții deosebite sunt stabilite în conformitate cu prevederile HG nr. 281/1999 privind salarizarea personalului din unitățile bugetare și HG nr. 55/2007 privind supravegherea sănătății lucrătorilor.
- Art. 41.** (1) În Comisia paritară de la nivelul Inspectoratului Școlar al Județului Hunedoara, părțile vor identifica locurile de muncă cu condiții deosebite și speciale, în termen de 30 de zile de la data înregistrării prezentului contract.
- (2) Părțile vor efectua evaluarea locurilor de muncă nominalizate la alin. (1) în termen de 15 de zile de la nominalizare.
- (3) Inspectoratul Școlar al Județului Hunedoara are obligația de a depune la Casa de Pensii a Județului Hunedoara, în termen de 30 de zile de la expirarea termenului prevăzut la alin. (2), avizul Inspectoratului Teritorial de Muncă al Județului Hunedoara 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 angajator împreună cu sindicatele

semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă, în comisiile paritare de la nivelul unităților/instituțiilor de învățământ.

- (5) Angajatorii sunt obligați 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 va realiza în condițiile îndeplinirii tuturor criteriilor menționate la art. 2 alin. (1) din Hotărârea de Guvern nr. 1025 / 2004

Art. 42. Pentru prestarea activității în locuri de muncă cu condiții grele, periculoase, nocive, penibile sau altele asemenea salariații primesc 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, conform legii.

Art. 43. (1) Angajatorul va asigura, pe cheltuiala sa, echipamente de protecție, instruirea și testarea salariaților cu privire la normele de protecție a muncii. În acest scop, conducerile unităților și instituțiilor de învățământ prevăzute în anexa nr. 5 vor prevedea în proiectele de buget sumele necesare pentru achiziționarea echipamentelor de protecție și vor solicita consiliilor locale în a căror rază teritorială își au sediul alocarea la timp a fondurilor necesare. Comisiile paritare vor fundamenta sumele necesare, iar angajatorii vor solicita consiliilor locale, în a căror rază teritorială își au sediul, alocarea la timp a fondurilor necesare.

- (2) La cererea organizațiilor sindicale, angajatorul va face dovada solicitării sumelor necesare pentru achiziționarea echipamentului, în cadrul comisiei paritare la nivel județean, până la data de 15 octombrie, a fiecărui an.
- (3) În toate cazurile în care, în afara echipamentului prevăzut de lege, angajatorul cere o anumită vestimentație specială ca echipament de lucru, contravaloarea acestuia se suportă de către acesta.
- (4) Încălcarea dispozițiilor legale privitoare la protecția muncii 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, conform legii și normelor în vigoare.

Art. 44. (1) La nivelul fiecărui angajator se va constitui un comitet de securitate și sănătate în muncă, cu scopul de a asigura implicarea salariaților în elaborarea și aplicarea deciziilor în domeniul sănătății și securității în muncă. Modalitatea de constituire a acestuia și timpul de muncă afectat activității în comitetele de securitate și sănătate în muncă se consideră timp efectiv lucrat, conform legislației în vigoare.

- (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 sindicatelor sau ai salariaților, acolo unde nu există sindicate reprezentative.

- (^{3/4}) Instruirea este obligatorie pentru noii angajați, pentru cei care își schimbă locul sau felul muncii, pentru cei care își reiau activitatea după o întrerupere mai mare de 6 luni, precum și în situația în care intervin modificări ale legislației în domeniu.
- (4) Organizarea activității de asigurare a securității și sănătății în muncă este cuprinsă în regulamentele interne și se va aduce la cunoștința salariaților prin comunicare și instruire directă de către angajator, precum și prin afișare la sediul unității.
- (5) Angajatorul are obligația să asigure toți salariații pentru risc de accidente de muncă și boli profesionale.

Art. 45. (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, 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, retroproiector, instalație audio-video, table și mijloace de scris nepoluante etc.;
 - asigurarea materialelor necesare personalului didactic, în vederea desfășurării în bune condiții a procesului instructiv-educativ, inclusiv accesul la consultarea manualelor școlare pentru clasele I-XII / XIII, contractate de Ministerul Educației, Cercetării, Tineretului și Sportului și agreate de unitățile de învățământ, prin intermediul bibliotecilor școlare, care vor fi dotate cu 2-10 exemplare pentru fiecare disciplină;
 - 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 Inspectoratul Școlar al Județului Hunedoara și sindicatele semnatare ale prezentului contract, în cadrul protocolului încheiat cu Consiliul Județean Hunedoara și cu consiliile locale.
- (^{3/4}) În luna septembrie a fiecărui an Inspectoratul Școlar al Județului Hunedoara este obligat să prezinte, în cadrul comisiei paritare, în conformitate cu prevederile Legii învățământului nr. 84 / 1995, republicată, cu modificările și completările ulterioare, raportul privind starea învățământului din unitățile și instituțiile de învățământ prevăzute în anexa nr. 5.

Art. 46. (1) Angajatorul va organiza la încadrarea în muncă și ori de câte ori este

nevoie, examinarea medicală a salariaților, în scopul de a constata dacă aceștia sunt apti pentru prestarea activității pentru care au fost încadrați. Costul examinării medicale pentru salariați este suportat de către angajator, acesta fiind obligat să asigure, prin buget, fondurile necesare./

- (2) Pentru salariații din unitățile și instituțiile finanțate prin bugetul Inspectoratului Școlar al Județului Hunedoara, angajatorul va asigura fondurile necesare pentru efectuarea examinărilor medicale obligatorii.
- (³/₄) Examinarea medicală are ca scop și prevenirea îmbolnăvirilor profesionale, concluziile examinării conducând la adoptarea măsurilor necesare pentru îmbunătățirea condițiilor de muncă.
- (4) 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 între Ministerul Educației, Cercetării, Tineretului și Sportului și Ministerul Sănătății. Analizele medicale se vor realiza gratuit în baza trimiterii medicului de familie. Personalul din învățământ beneficiază de completarea gratuită a dosarelor de sănătate de către medicul de medicina muncii, sumele necesare în acest sens fiind asigurate potrivit legii.

Art. 47. Angajatorii au obligația să asigure accesul salariaților la serviciul medical de medicină a muncii.

Art. 48. Inspectoratul Școlar al Județului Hunedoara se obligă să facă demersurile legale necesare pentru acordarea tichetelor de masă și salariaților din învățământul preuniversitar, conform legislației în vigoare.

Art. 49. (1) Angajatorul nu va refuza încadrarea sau menținerea în funcție a persoanelor cu handicap fizic sau neuromotor, în cazul în care acestea sunt apte pentru îndeplinirea obligațiilor de serviciu.

- (2) Angajatorul va asigura, cu acordul sindicatelor, trecerea salariaților care au recomandare medicală, în alte locuri de muncă, cu prioritate pe posturi vacante din instituțiile și unitățile de învățământ prevăzute în anexa nr. 5 și, după caz, recalificarea profesională a acestora.

- (³/₄) Indemnizația pentru incapacitate temporară de muncă generată de boli profesionale sau accidente de muncă se acordă potrivit Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 158/2005 privind concediile și indemnizațiile de asigurări sociale de sănătate, cu modificările și completările ulterioare.

Art. 50. Angajatorii sunt obligați să prevadă în proiectele de buget sumele necesare pentru acordarea a 6 călătorii/an dus-întors pe mijloacele de transport feroviare, pe linii interne, cu reducere de 50%. De acest drept beneficiază și personalul nedidactic. Decontarea acestei reduceri se va face la nivelul ordonatorilor terțiari de credite, la cererea salariatului, pe baza documentelor justificative depuse de acesta la conducerea unității în care își desfășoară activitatea.

Art. 51. Personalului din învățământ care își desfășoară activitatea în altă localitate decât localitatea de domiciliu i se decontează, de către consiliul local în a cărui

rază teritorială își are sediul unitatea de învățământ, cheltuielile de navetă la și de la locul de muncă.

- Art. 52.** (1) Salariații din învățământ beneficiază de o compensație de la bugetul asigurărilor sociale de 50% din valoarea transportului, a cazării, a mesei și a tratamentului, în bazele de odihnă și tratament ale învățământului și sindicatelor, precum și în alte spații contractate de Ministerul Muncii, Familiei și Protecției Sociale.
- (2) Personalul didactic care însoțește preșcolari și 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. Personalul nedidactic din unitățile de învățământ preșcolar și special care însoțește preșcolari și elevi în tabere și/sau excursii beneficiază de gratuitate privind transportul, cazarea și masa, în baza unui protocol încheiat între Inspectoratul Școlar al Județului Hunedoara și Agenția Națională a Taberelor și Turismului Școlar, în termen de 30 de zile de la intrarea în vigoare a prezentului contract, numai în situația în care în această perioadă nu sunt detașați.
- (3) Copiii întregului personal din învățământ 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 comitetului de părinți al clasei/școlii.
- (4) Copiii salariaților din învățământ (părinte, întreținător legal), admiși pe locurile finanțate de la bugetul de stat, au prioritate și beneficiază de gratuitate în internate și cămine studentești. În acest scop, Ministerul Educației, Cercetării, Tineretului și Sportului alocă pentru studenți sumele necesare, iar instituțiile de învățământ superior asigură cazarea gratuită în cămine studentești. De asemenea, unitățile de învățământ preuniversitar asigură cazarea gratuită în internate și vor face demersurile necesare către consiliile locale pentru alocarea sumelor.
- (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 Inspectoratului Școlar al Județului Hunedoara / Ministerul Educației, Cercetării, Tineretului și Sportului tabelele cu numărul elevilor/studentilor care urmează cursurile unității/instituției de învățământ superior și care beneficiază de gratuitate la cazare.

CAPITOLUL VI CONTRACTUL INDIVIDUAL DE MUNCĂ

- Art. 53.** (1) În vederea stabilirii drepturilor și obligațiilor salariaților și ale angajatorului, angajarea se face prin încheierea contractului individual de muncă.
- (2) Contractul individual de muncă este contractul în temeiul căruia o persoană fizică, denumită salariat, se obligă să presteze munca pentru și sub autoritatea unui angajator, persoană juridică, în schimbul unei remunerații, numită salariu.
- Art. 54.** 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. 55.** (1) Contractul individual de muncă va cuprinde cel puțin clauzele prevăzute în anexa nr. 1 a prezentului contract.
- (2) Contractul individual de muncă se încheie în scris, în două exemplare, câte unul pentru fiecare parte (angajator și salariat), în maxim 60 de zile de la data angajării.
- (³/₄) Fișa postului pentru fiecare salariat este anexă la contractul individual de muncă al acestuia.
- Art. 56.** (1) Pentru personalul didactic de predare și instruire practică, contractele individuale de muncă se încheie între inspectoratul școlar, reprezentat de directorul unității / instituției de învățământ și salariat. Pentru personalul didactic auxiliar și personalul nedidactic, contractul individual de muncă se încheie între unitatea / instituția de învățământ cu personalitate juridică, reprezentată de director, și salariat.
- (2) În vederea încheierii contractelor individuale de muncă ale personalului didactic de predare și instruire practică, directorul unității / instituției de învățământ va semna contractul individual de muncă în baza unei decizii de delegare de competențe emise de inspectorul școlar general, iar sigiliul aplicat va fi al angajatorului (Inspectoratul Școlar al Județului Hunedoara).
- (³/₄) Contractele individuale de muncă se încheie prin grija și pe cheltuiala angajatorului.
- (4) La solicitarea scrisă a salariatului, organizația sindicală din care face parte acesta poate acorda asistență la încheierea / modificarea contractului individual de muncă.
- Art. 57.** (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.
- (³/₄) Personalul din învățământ poate încheia contract de muncă cu timp parțial, în condițiile legii și ale prezentului contract colectiv de muncă.
- Art. 58.** (1) Angajatorul se obligă să aducă la cunoștința salariaților, în termenul legal,

- posturile disponibile, precum și condițiile de ocupare a acestora.
- (2) Anterior încheierii sau modificării contractului individual de muncă, angajatorul 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.
- (³/₄) Pentru personalul didactic de predare și instruire practică Inspectoratul Școlar al Județului Hunedoara va aduce la îndeplinire prevederile alin. (2) prin afișare la sediul său, în același timp cu afișarea listelor posturilor vacante și rezervate. Pentru personalul didactic auxiliar și nedidactic, afișarea se va face la sediul unității / instituției de învățământ cu cel puțin ³/₁₀ de zile înainte de data organizării concursului. În cazul modificării contractului individual de muncă, informarea se va face în scris, cu cel puțin 10 zile înainte de data modificării contractului.
- (4) Informarea prevăzută la alin. (2) va cuprinde, după caz, elementele prevăzute la art. 17 alin. (2) din Codul muncii.
- Art. 59.** Mișcarea personalului didactic și didactic auxiliar se realizează în conformitate cu prevederile Legii nr. 128 / 1997, modificată și completată, și ale Metodologiei aprobate prin ordinul ministrului educației, cercetării și tineretului.
- Art. 60.** În cazul în care angajarea se face prin concurs, dacă un salariat și o persoană din afara unității / instituției de învățământ obțin aceleași rezultate, salariatul va avea prioritate la ocuparea postului.
- Art. 61.** (1) Pentru verificarea aptitudinilor profesionale ale salariaților din sistemul național de învățământ, la încheierea contractului individual de muncă / contractului de management, se stabilește o perioadă de probă, după cum urmează:
- ³/₁₀ de zile calendaristice pentru personalul didactic auxiliar și nedidactic;
 - 90 de zile calendaristice pentru personalul de conducere, îndrumare și control;
 - ³/₄ luni pentru absolvenții instituțiilor și unităților de învățământ, la debutul lor în profesie, cu excepția salariaților care ocupă funcții didactice.
- (2) 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.
- (³/₄) Perioada de probă constituie vechime în muncă / vechime efectivă în învățământ.
- Art. 62.** (1) Desfășurarea activității didactice în regim de cumul/plata cu ora se face potrivit dispozițiilor Legii nr. 128/1997, cu modificările și completările ulterioare, indiferent de locul unde persoana respectivă are funcția de bază. Încadrarea personalului didactic prin cumul se face în baza deciziei

inspectorului școlar general, iar cea în regim de plata cu ora se face în baza deciziei directorului unității/instituției de învățământ, remunerarea activității astfel desfășurate făcându-se potrivit prevederilor art. ~~3/4~~ alin. (2) din prezentul contract colectiv de muncă. Prin excepție, în perioada 1 noiembrie – 15 iunie, încadrarea personalului didactic prin cumul se poate face în baza deciziei directorului unității / instituției de învățământ pe cel mult ~~30~~ de zile calendaristice. La expirarea termenului de ~~30~~ de zile, pentru menținerea persoanei în funcție / pe post este necesar avizul inspectorului școlar general. În acest caz, în termen de 24 de ore de la emiterea deciziei de încadrare prin cumul, directorul unității / instituției de învățământ are obligația de a anunța, în scris, Inspectoratul Școlar al Județului Hunedoara, vacantarea postului / funcției și perioada acesteia.

- (2) Personalul didactic de predare și de instruire practică poate fi încadrat în cumul pe cel mult 1/2 de normă, conform Codului muncii și ale art. 28 alin. (1) din Contractul Colectiv de Muncă Unic la Nivel de Ramură Învățământ.
- (~~3/4~~) Prin excepție de la prevederile alin. (2), institutorii, educatoarele și învățătorii din învățământul de masă și din învățământul special vor fi încadrați în cumul pe un post, în cazul lipsei personalului calificat.
- (4) Personalul didactic asociat și personalul didactic pensionat pot fi încadrați în cumul pe cel mult 1 normă/post.

Art. 63. Drepturile și obligațiile privind relațiile de muncă dintre angajator și salariat sunt stabilite în cadrul prezentului contract colectiv de muncă și în cadrul contractelor individuale de muncă.

Art. 64. 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. 65. (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.
- (~~3/4~~) În mod excepțional, modificarea unilaterală a contractului este posibilă numai în cazurile și în condițiile prevăzute de lege.
- (4) Modificarea contractului individual de muncă se referă la oricare dintre următoarele elemente:
 - a) durata contractului;
 - b) locul muncii;
 - c) felul muncii;
 - d) condițiile de muncă;
 - e) salariul;
 - f) timpul de muncă și timpul de odihnă.
- (5) Orice modificare a unuia din elementele prevăzute la alin. (4) sau la art. 17

- alin. (2) din Codul muncii, în timpul executării contractului individual de muncă, impune încheierea unui act adițional la contract.
- (6) În cazul în care contractul individual de muncă este modificat prin acordul părților, actul adițional se încheie în termen de 15 zile de la data realizării acordului de voință al părților.
 - (7) În situația în care contractul individual de muncă este modificat unilateral de către angajator, actul adițional se încheie în termen de 15 zile de la data aducerii la cunoștință, în scris, salariatului.
 - (8) Actul adițional nu se încheie în situația în care modificarea contractului individual de muncă rezultă din lege (ex. acordarea majorărilor salariale etc.).
- Art. 66.** (1) Delegarea și detașarea personalului didactic de predare, de conducere, de îndrumare și control se face în conformitate cu prevederile Legii nr. 128 / 1997, cu modificările și completările ulterioare.
- (2) Delegarea și detașarea personalului didactic auxiliar și nedidactic se face în condițiile și cu acordarea drepturilor prevăzute de Codul muncii.
- Art. 67.** (1) Contractul individual de muncă se poate suspenda în cazurile expres prevăzute de legislația muncii de drept comun, de legislația specială, precum și pe perioada exercitării unei funcții electivă; excepție fac persoanele alese în funcții de conducere sindicală, degrevate de normă, cu rezervarea catedrei/postului.
- (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 celelalte drepturi și obligații ale părților stabilite conform prezentului contract colectiv de muncă și contractelor individuale de muncă.
 - (4) În cazul suspendării contractului individual de muncă din cauza unei fapte imputabile salariatului, pe durata suspendării, acesta nu va beneficia de nici un drept care rezultă din calitatea sa de salariat.
- Art. 68.** (1) Personalului didactic titular care beneficiază de pensie de invaliditate, i se va rezerva catedra / postul didactic pe durata invalidității. Contractul său de muncă este suspendat până la data la care medicul expert al asigurărilor sociale emite decizia prin care constată redobândirea capacității de muncă și, deci, încetarea calității de pensionar. Rezervarea catedrei/postului didactic încetează și de la data emiterii, de către medicul expert al asigurărilor sociale, a deciziei prin care se constată pierderea definitivă a capacității de muncă.
- (2) Dispozițiile alin. (1) se aplică, în mod corespunzător, personalului didactic-auxiliar și nedidactic, aceștia urmând a fi reintegrați, pe cât posibil, pe funcția/postul deținute la data pierderii capacității de muncă. În situația în care invaliditatea durează mai mult de 2 ani, personalul în cauză va fi reintegrat pe un post vacant corespunzător studiilor și competențelor

profesionale.

Art. 69. (1) Pe durata întreruperii temporare a activității angajatorului, salariații beneficiază de o indemnizație plătită din fondul de salarii de 100% din salariul de bază al locului de muncă ocupat / funcției îndeplinite, la care se adaugă toate sporurile, indemnizațiile și adaosurile de care salariatul ar fi beneficiat dacă s-ar fi aflat în activitate.

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

Art. 70. (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. 71. (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, în condițiile legii, a 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 concediului pentru carantină;
- c) pe durata în care salariații este însărcinată;
- d) pe durata concediului de maternitate;
- e) pe durata concediului pentru creșterea și îngrijirea copilului în vârstă de până la 2 ani, respectiv $\frac{3}{4}$ ani, în cazul copilului cu handicap;
- f) pe durata concediului pentru îngrijirea copilului bolnav în vârstă de până la 7 ani sau, în cazul copilului cu handicap, pentru afecțiuni intercurrente, până la împlinirea vârstei de 18 ani;
- g) pe durata îndeplinirii serviciului militar;
- h) pe durata exercitării unei funcții electivă într-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. 72. (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.
- (^{3/4}) Desfășurarea activității sindicale, precum și apartenența la un sindicat nu pot constitui motive pentru desfacerea contractului individual de muncă din inițiativa angajatorului.
- Art. 73.** (1) În cazul concedierii unui membru de sindicat pentru motive care nu țin de persoana acestuia, angajatorul va notifica, în scris, intenția de concediere sindicatului semnat al prezentului contract colectiv de muncă din care face parte salariatul, cu 5 zile înainte de emiterea deciziei.
- (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.
- (^{3/4}) 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 vederea acordării personalului din învățământ a plăților compensatorii prevăzute la alin. (2) și (^{3/4}), Inspectoratul Școlar al Județului Hunedoara se obligă să aplice imediat actul normativ prevăzut la art. 75 alin. (4) din Contractul Colectiv de Muncă Unic la Nivel de Ramură Învățământ.
- Art. 74.** (1) În cazul concedierii, angajatorul este obligat să acorde un termen de preaviz, durata acestuia fiind 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 i se cuvin.
- Art. 75.** (1) În cazul concedierilor colective angajatorul este obligat să își îndeplinească obligațiile care îi revin potrivit art. 69 și art. 70 din Codul muncii.
- (2) La aplicarea efectivă a reducerii de personal, după reducerea posturilor vacante de natura celor desființate, măsurile vor afecta, în ordine:
- a) orele efectuate de către personalul didactic pensionar, personalul didactic asociat, personalul didactic suplinitor și personalul didactic titular, în sistemul de plată cu ora sau cumul;
 - b) postul ocupat prin cumul de către institutori, învățători și educatoarei;
 - c) contractele de muncă ale celor care îndeplinesc condițiile legale de pensionare pentru limită de vârstă.
 - d) contractele de muncă ale salariaților care solicită în scris plecarea din

unitate.

- (³⁴) În cazul în care la nivelul unității există mai multe posturi identice și unul sau mai multe dintre acestea vor fi desființate, se va proceda la o evaluare obiectivă a performanțelor profesionale a persoanelor ce le ocupă.
- (4) Dacă rezultatul evaluării nu conduce la departajare, se aplică, în ordine, următoarele criterii:
- a) dacă măsura afectează doi soți care lucrează în aceeași unitate, se desface contractul de muncă al salariatului care are salariul 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 și salariații care mai au cel mult trei ani până la pensionare.
- (5) În cazul în care măsura ar afecta un salariat care a urmat o formă de calificare sau perfecționare profesională și a încheiat cu unitatea un act adițional la contractul individual de muncă, prin care s-a obligat să presteze activitate în favoarea angajatorului o anumită perioadă de timp, angajatorul 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.
- (6) Hotărârea privind concedierile individuale sau colective se adoptă de comisia paritară de la nivelul unității / instituției de învățământ, respectiv Inspectoratului Școlar al Județului Hunedoara.

- Art. 76.** (1) Unitatea sau instituția de învățământ care își extinde sau își reia activitatea într-o perioadă de 12 luni de la luarea măsurii de concediere (individuală sau colectivă) pentru motive neimputabile salariaților are obligația de a încunoștiința în scris organizațiile sindicale despre aceasta și de a face publică măsura prin publicare în presa centrală, locală și la sediul unității. Unitatea va reangaja, în aceleași condiții contractuale existente anterior concedierii, fără concurs sau perioadă de probă, persoanele cărora le-a încetat contractul de muncă pentru motivele prevăzute la art. 75 alin.(2) și (³⁴) din prezentul contract colectiv de muncă, care îndeplinesc condițiile cerute de lege pentru ocuparea acestor posturi vacante și care s-au prezentat la sediul unității în termen de 15 zile de la data anunțului.
- (2) Angajatorul este obligat să înștiințeze în scris personalul didactic care a fost transferat în etapa de restângere de activitate, în situația în care, la data începerii anului școlar se constată că postul/catedra a fost reînființat. În acest caz, cadrul didactic își va exprima în scris opțiunea de a se întoarce pe postul/catedra reînființat sau de a rămâne la unitatea de

învățământ unde a fost transferat.

- Art. 77.** (1) Salariații au dreptul de a demisiona, notificând în scris angajatorului încetarea contractului individual de muncă de la data împlinirii termenului de preaviz de 10 zile calendaristice, pentru salariații cu funcții de execuție și, respectiv 20 de zile calendaristice, pentru salariații cu funcții de conducere. Salariatul nu este obligat să-și motiveze demisia.
- (2) În cazul în care angajatorul 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 angajatorul nu își îndeplinește obligațiile asumate prin contractul individual de muncă și prin prezentul contract colectiv de muncă.

CAPITOLUL VII

FORMAREA PROFESIONALĂ

- Art. 78.** (1) Inspectoratul Școlar al Județului Hunedoara și unitățile/instituțiile de învățământ sunt obligate să asigure pe cheltuiala lor, prin bugetul propriu, accesul periodic al salariaților la formarea profesională obligatorie și/sau la reconversie profesională.
- (2) Formarea profesională și/sau reconversia profesională a salariaților se poate realiza prin următoarele forme:
- a) participarea la cursuri organizate de casele corpului didactic sau de furnizorii de servicii de formare profesională din țară și din străinătate;
 - b) stagii de adaptare profesională la cerințele postului și ale locului de muncă;
 - c) alte forme de pregătire convenite între angajator și salariat.
- (^{3/4}) Formarea profesională a salariaților se poate realiza și prin următoarele forme:
- a) stagii de practică și de specializare în țară și în străinătate;
 - b) formare individualizată;
 - c) stagii de perfecționare organizate de organizațiile sindicale reprezentative;
- (4) Perfecționarea personalului didactic se face potrivit prevederilor Legii nr. 128/1997, cu modificările și completările ulterioare.
- (5) Formarea profesională cuprinde și teme din domeniul relațiilor de muncă ce sunt convenite de angajator și organizațiile sindicale reprezentative.
- Art. 79.** (1) Inspectoratul Școlar al Județului Hunedoara și unitățile/instituțiile de învățământ sunt obligate să elaboreze anual planul de formare profesională pentru toate categoriile de salariați. Planul de formare profesională se elaborează și se adoptă, prin Hotărârea Comisiei paritare la nivelul Inspectoratului Școlar al Județului Hunedoara, nu mai târziu de data de 25 septembrie a fiecărui an.
- (2) Planul de formare profesională face parte integrantă din prezentul contract colectiv de muncă.
- (^{3/4}) Planul de formare profesională va fi adus la cunoștința salariaților în termen de 15 zile de la adoptarea lui, prin afișare la sediul Inspectoratului Școlar al Județului Hunedoara și al unităților / instituțiilor de învățământ.
- Art. 80.** (1) Finanțarea activităților de perfecționare și conversie profesională, inclusiv definitivatul, gradele didactice și doctoratul se suportă de către Ministerul Educației, Cercetării, Tineretului și Sportului, cu excepția cheltuielilor legate de susținerea examenului de doctorat. Sumele necesare punerii în aplicare a planului de formare profesională și/sau reconversie profesională vor fi prevăzute în bugetele proprii ale unităților/instituțiilor de învățământ, până la data de 15 octombrie a fiecărui an.
- (2) 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.

(34) Inspectoratul Școlar al Județului Hunedoara și Casa Corpului Didactic vor desfășura programe de formare și conversie profesională pentru personalul didactic, în vederea continuării reformei și pentru preîntâmpinarea restrângerilor de activitate, în conformitate cu prevederile art. 82 alin. (34) din Contractul Colectiv de Muncă Unic la Nivel de Ramură Învățământ.

Art. 81. (1) Angajatorul va suporta toate cheltuielile ocazionate de participarea salariaților la cursurile și stagiile de formare profesională inițiate de către acesta.

(2) În vederea asigurării sumelor necesare pentru formarea profesională a personalului didactic auxiliar și nedidactic, Inspectoratul Școlar al Județului Hunedoara și unitățile / instituțiile de învățământ vor prevedea în bugetul propriu un capitol special destinat acestor cheltuieli.

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

Art. 82. (1) Salariații care participă la stagii sau cursuri de formare profesională, care presupun scoaterea parțială sau totală din activitate, beneficiază de drepturile prevăzute de art. 194 din Codul muncii și le revin obligațiile prevăzute de art. 195 din Codul muncii.

(2) Dacă participarea la cursurile sau stagiile de formare profesională presupune scoaterea integrală din activitate, contractul individual de muncă al salariatului se suspendă, acesta beneficiind pe perioada cursurilor / stagiilor de formare profesională de o indemnizație de 50% din salariul brut, plătită de angajator.

Art. 83. (1) Salariații beneficiază de concedii pentru formare profesională, care se realizează prin formele prevăzute la art. 78 alin (34) lit. a,b,c.

(2) În cazul în care, în cursul unui an calendaristic, pentru salariații în vârstă de până la 25 de ani și, respectiv, în cursul a 2 ani calendaristici consecutivi, pentru salariații în vârstă de peste 25 de ani, nu a fost asigurată participarea la o formare profesională pe cheltuiala angajatorului, salariatul are dreptul la un concediu pentru formare profesională, plătit de angajator, de 10 zile lucrătoare. În această perioadă salariatul va beneficia de o indemnizație de concediu calculată ca și în cazul concediului de odihnă.

(34) Prevederile art. 152 alin. (34) și art. 153 din Codul muncii sunt aplicabile.

(4) Semestrial, Compartimentul de integrare europeană, programe comunitare și activități educative, va prezenta în Comisie paritară un

raport privind programele/proiectele finanțate din fondurile UE și de de la bugetul de stat.

Art. 84. Angajatorii se obligă să consulte sindicatele semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă în situația încheierii contractelor de reconversie profesională.

Art. 85. (1) În cazul în care profesorii au 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 diplomă/diplome.

(2) Personalul didactic încadrat în învățământul preuniversitar, care îndeplinește condițiile prevăzute la art. 68 din Legea 84/1995, republicată cu modificările și completările ulterioare și care a obținut titlul științific de doctor în domeniul specialității pe care o predă sau în domeniul fundamental, i se acordă gradul didactic I, pe baza unei inspecții școlare speciale (conf. Legii 12/2008).

CAPITOLUL VIII
ALTE PREVEDERI ÎN LEGĂTURĂ CU DREPTURILE ȘI OBLIGAȚIILE PĂRȚILOR

- Art. 86.** (1) Inspectoratul Școlar al Județului Hunedoara și unitățile / instituțiile de învățământ se obligă să invite delegații desemnați de sindicatele semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă să participe la discutarea problemelor de interes profesional, economic, social sau cultural, în conformitate cu prevederile art. 30 din Legea sindicatelor nr. 54/2003. Procesul verbal încheiat cu această ocazie va consemna și punctele de vedere ale reprezentanților organizațiilor sindicale și va purta, în mod obligatoriu, semnătura acestora.
- (2) Întrunirile în care vor fi discutate problemele menționate la alin. (1), vor fi anunțate organizațiilor sindicale cu cel puțin 72 de ore înainte, comunicându-se ordinea de zi și documentele care vor fi discutate.
- (3) Hotărârile și copiile proceselor verbale ale Consiliilor de Administrație și ale vor fi comunicate în scris organizațiilor sindicale în termen de 2 zile lucrătoare de la data desfășurării ședinței.
- Art. 87.** Pentru fundamentarea acțiunilor prevăzute la art. 30 alin. (2) din Legea nr. 54/2003, angajatorul va pune la dispoziția organizațiilor sindicale reprezentative ori va asigura acestora accesul la informațiile și documentele necesare, reprezentanții sindicali având obligația de a păstra confidențialitatea datelor care le-au fost transmise cu acest caracter.
- Art. 88.** Centralizatorul prevăzut la art. 91 alin. (2) din Contractul Colectiv de Muncă Unic la Nivel de Ramură Învățământ se întocmește pe baza adeverințelor transmise de sindicatele semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă. În vederea stabilirii numărului membrilor de sindicat, se va proceda conform anexei nr. 6.
- Stabilirea numărului membrilor de sindicat se va face anual, până la 1 iunie, iar în cazul unor contestații în legătură cu aceasta, cel care contestă are obligația de a-și proba afirmațiile cu acte justificative.
- Art. 89.** Angajatorul se obligă să asigure suplینirea personalului aflat în concediu fără plată, trimis la cursuri de formare și perfecționare sindicală, stagii de pregătire sindicală – în țară sau în străinătate – schimburi de experiență, precum și alte acțiuni sindicale și să le sprijine efectiv. Cei care suplinesc vor fi remunerați corespunzător pentru activitatea suplimentară efectuată, potrivit legii.
- Art. 90.** (1) Unitățile/instituțiile de învățământ în care sunt constituite organizații sindicale care au dobândit reprezentativitatea în condițiile legii, sunt obligate să pună, cu titlu gratuit, la dispoziția organizațiilor sindicale, spațiile corespunzătoare funcționării acestora și să asigure dotările necesare desfășurării activității prevăzute de lege.
- (2) Inspectoratul Școlar al Județului Hunedoara, unitățile și instituțiile de învățământ vor asigura în incinta lor, gratuit, pentru activitatea sindicatelor, spațiul și mobilierul necesare, precum și acces la

echipamentul de birotică al unității (fax, copiator și altele cu caracter administrativ); condițiile de acces la utilizarea acestora se vor stabili de către comisiile paritare de la nivelul Inspectoratului Școlar al Județului Hunedoara, unităților și instituțiilor de învățământ.

(3/4) Baza materială cu destinație cultural-sportivă, aflată în proprietatea sau folosința Inspectoratului Școlar al Județului Hunedoara, unităților și instituțiilor de învățământ ori proprietatea sau folosința sindicatelor din unitățile respective, va putea fi folosită, fără plată, pentru acțiuni organizate de sindicate și/sau patronat.

Art. 91. (1) Membrii de sindicat, aleși în organele de conducere ale organizațiilor sindicale, care au catedra/postul rezervat beneficiază de toate drepturile statutare prevăzute de Legea nr.128/1997. Acestora li se recunoaște ultimul calificativ obținut anterior degrevării totale.

(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 sindicatelor nu li se poate modifica contractul individual de muncă și nu pot fi concediați pentru motive care nu țin de persoana salariatului.

Art. 92. (1) Inspectoratul Școlar al Județului Hunedoara și conducerile unităților și instituțiilor de învățământ vor dispune persoanelor care au sarcini de serviciu privind plata salariilor încasarea cotizației membrilor de sindicat, precum și a altor rețineri (C.A.R., rate bancare etc.) pe statele de plată. Sumele reținute vor fi virate în conturile indicate, după caz.

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

Art. 93. Angajatorii recunosc dreptul reprezentanților organizațiilor sindicale de a urmări la locul de muncă modul în care sunt respectate drepturile salariaților prevăzute în contractele colective de muncă și în contractele individuale de muncă.

Art. 94. Părțile își vor comunica reciproc și în timp util hotărârile proprii privind problemele importante din domeniul relațiilor de muncă.

Art. 95. (1) Angajatorul dispune de prerogativa disciplinară, având dreptul de a aplica, potrivit legii, sancțiuni disciplinare salariaților săi, ori de câte ori constată că aceștia au săvârșit o abatere disciplinară: niciuna dintre sancțiunile disciplinare nu poate fi dispusă înainte de efectuarea unei cercetări disciplinare prealabile, conform procedurii stabilite de Legea nr. 128/1997, cu modificările și completările ulterioare, respectiv Codul Muncii.

(2) Sindicatele semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă recunosc dreptul angajatorilor de a stabili, în condițiile legislației în vigoare, răspunderea disciplinară sau patrimonială a salariaților care se fac vinovați de încălcarea normelor de disciplină a muncii sau care aduc prejudicii unității.

Art.96. (1) Inspectoratul Școlar al Județului Hunedoara și sindicatele semnatare ale

prezentului contract colectiv de muncă se recunosc drept parteneri de dialog social permanent.

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

Art. 97. Inspectoratul Școlar al Județului Hunedoara recunoaște și asigură dreptul de folosință gratuită al sindicatelor semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă asupra spațiilor în care se află sediile acestora, menționate în hotărârile judecătorești rămase definitive / statutele acestora, pe toată perioada existenței organizației sindicale. De asemenea, Inspectoratul Școlar al Județului Hunedoara va asigura spațiul necesar și va garanta folosința gratuită a acestuia pentru sindicatele semnatare ale prezentului contract care nu dispun, la data semnării contractului, de sediu propriu, făcând toate demersurile necesare în acest sens, conform legii.

Art. 98. Drepturile prevăzute în contractele individuale de muncă nu pot fi sub nivelul celor care sunt stabilite prin prezentul contract colectiv de muncă.

Art. 99. (1) Prevederile contractelor individuale de muncă vor fi puse de acord cu cele ale prezentului Contract Colectiv de Muncă în termen de 90 de zile de la data intrării în vigoare a acestuia, modificându-se prin act adițional.

- (2) Angajatorii vor încheia contracte individuale de muncă numai pentru salariații nou angajați.

Art. 100. În toate situațiile de reorganizare a unităților și instituțiilor de învățământ sau restructurare a rețelei de învățământ, drepturile și obligațiile prevăzute în prezentul contract colectiv de muncă se transmit noilor subiecți de drept, rezultate din aceste operațiuni.

Art. 101. La stabilirea condițiilor de muncă pentru salariații din învățământ se va ține cont de convențiile internaționale privind această activitate, la care România este parte semnatară, de Recomandarea UNESCO-OIM privind Statutul cadrului didactic din învățământul preuniversitar, adoptată la Paris în anul 1967.

Art. 102. (1) Angajatorii se obligă să nu-și dea avizul în vederea înstrăinării patrimoniului învățământului 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. 103. (1) În baza prevederilor art. 11 alin. (3) din Legea nr. 130/1996, republicată, unitățile și instituțiile de învățământ vor prevedea în bugetele de venituri și cheltuieli sumele necesare contribuțiilor pentru constituirea fondurilor destinate activităților în domeniul pregătirii, negocierii și aplicării contractelor colective de muncă încheiate la toate nivelurile.

- (2) Sumele prevăzute conform alin. (1) se vor calcula luând ca bază suma de 1leu/salariat/an.
- (3) Din sumele astfel constituite, 50% se virează sindicatelor semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă.
- (4) Fondurile destinate negocierilor colective vor fi colectate într-un subcont distinct al serviciului financiar-contabil din cadrul Inspectoratului Școlar al Județului Hunedoara, potrivit dispozițiilor Contractului Colectiv de Muncă Unic la Nivel Național. Angajatorii și sindicatele vor urmări și sprijini constituirea, defalcarea și virarea, pe destinații, a fondurilor aferente negocierii contractelor colective.

Art. 104. Regulamentul intern se întocmește în cadrul Comisiei paritare la nivelul unității/instituției de învățământ.

Art. 105. Prezentul Contract Colectiv de Muncă Unic la Nivelul Inspectoratului Școlar al Județului Hunedoara produce efecte de la data înregistrării acestuia de către una dintre părți, în condițiile prevăzute de lege și va fi adus la cunoștința salariaților prin afișare în toate unitățile și instituțiile de învățământ, prin grija angajatorului.

Art. 106. În conformitate cu prevederile art.1^{3/4} alin. (1) din Legea nr. 1^{3/0}/1996, republicată, unitățile și instituțiile în care se aplică clauzele negociate prin prezentul Contract Colectiv de Muncă Unic la Nivelul Inspectoratului Școlar al Județului Hunedoara sunt cele prevăzute în anexa

Art. 107. Inspectoratul Școlar al Județului Hunedoara și conducerile unităților și instituțiilor de învățământ nu vor da curs sesizărilor, plângerilor sau reclamațiilor anonime.

Art. 108. Prevederile prezentului Contract Colectiv de Muncă Unic la Nivelul Inspectoratului Școlar al Județului Hunedoara sunt minimale la negocierea contractelor colective de muncă încheiate la nivelul unităților și instituțiilor de învățământ particular acreditate. În cazul neîncheierii contractelor colective de muncă la nivelul unităților și instituțiilor de învățământ menționate mai sus, potrivit dispozițiilor art. 247 din Codul muncii, prevederile prezentului contract colectiv de muncă se aplică salariaților din unitățile și instituțiile de învățământ particular acreditate, drepturile salariale ce li se cuvin acestora fiind acordate din fondurile proprii ale angajatorilor.

*- art. 41(^{3/4}) lit. e) din Contractul Colectiv de Muncă Unic la Nivel Național pe anii 2007-2010 prevede: „Sporurile minime ce se acordă în condițiile prezentului contract sunt (...) pentru lucrul în timpul nopții, 25% din salariul de bază”.

** - art. ^{3/5} din Contractul Colectiv de Muncă Unic la Nivel de Ramură Învățământ prevede: „Unitățile și instituțiile de învățământ (...) vor acorda personalului didactic și nedidactic, din venituri proprii, și alte sporuri, indemnizații și drepturi salariale suplimentare în condițiile legii”.

PĂRȚILE:

INSPECTORATUL ȘCOLAR AL JUDEȚULUI HUNEDOARA

Inspector Școlar General

Alexandru LĂUTARU

SINDICATUL ÎNVĂȚĂMÂNT PREUNIVERSITAR JUDEȚUL HUNEDOARA

Președinte

Paul RUSU

ANEXA 1

CONTRACT INDIVIDUAL DE MUNCĂ

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

A. Părțile contractului

Angajator - persoană juridică/fizică, cu sediul/domiciliul în, înregistrată la registrul comerțului/autoritățile administrației publice din sub nr., cod fiscal, telefon, reprezentată legal prin, în calitate de,

și

salariatul/salariața - domnul/doamna, domiciliat/domiciliată în localitatea, str. nr., județul posesor/posesoare al/a buletinului/cărții de identitate/pașaportului seria nr., eliberat/eliberată de la data de, CNP, permis de muncă seria nr. din data,

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

B. Obiectul contractului:

C. Durata contractului:

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

D. Locul de muncă

1. Activitatea se desfășoară la
2. În lipsa unui loc de muncă fix salariatul va desfășura activitatea astfel:

.....

E. Felul muncii

Funcția/meseria conform Clasificării ocupațiilor din România.

F. Atribuțiile postului

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

muncă.

G. Condiții de muncă

1. Activitatea se desfășoară în conformitate cu prevederile Legii nr. 1/1991.
2. Activitatea prestată se desfășoară în condiții normale/ deosebite/speciale de muncă potrivit Legii nr. 19/2000 privind sistemul public de pensii și alte drepturi de asigurări sociale, cu modificările și completările ulterioare.

H. Durata muncii

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

I. Concediul

Durata concediului anual de odihna este de zile lucrătoare, în raport cu durata muncii (normă întreagă, fracțiune de normă) și conform prevederilor art. 29 din Contractul Colectiv de Muncă Unic la Nivel de Ramură Învățământ.

De asemenea, beneficiază de un concediu suplimentar de

Concediul se va efectua conform programării și înțelegerii dintre părți.

J. Salariul

1. Salariul de bază lunar brut lei.

2. Alte elemente constitutive:

- a) sporuri.....
- b) indemnizații.....
- c) alte adaosuri

$\frac{3}{4}$ Orele suplimentare prestate în afara programului normal de lucru sau în zilele în care nu se lucrează ori în zilele de sărbători legale se compensează cu ore libere plătite sau se plătesc cu un spor la salariu, conform contractului colectiv de munca aplicabil sau Legii nr. 5 $\frac{3}{4}$ /200 $\frac{3}{4}$ - Codul muncii.

4. Data/datele la care se plătește salariul este/sunt

5. Părțile convin ca următoarele obligații bănești ale salariatului să fie achitate prin serviciile financiar contabile ale unității.....

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

- a) echipament individual de protecție
- b) echipament individual de lucru
- c) materiale igienico-sanitare.....
- d) alimentație de protecție
- e) alte drepturi și obligații privind sănătatea și securitatea în muncă

L. Alte clauze:

- a) perioada de probă este de
- b) perioada de preaviz în cazul concedierii este de zile lucrătoare, conform Legii nr. 5³/₄/200³/₄ - Codul muncii sau contractului colectiv de muncă;
- c) perioada de preaviz în cazul demisiei este de zile calendaristice, conform Legii nr. 5³/₄/200³/₄ - Codul muncii sau contractului colectiv de muncă;
- d) în cazul în care salariatul urmează să-și desfășoare activitatea în străinătate, informațiile prevăzute la art. 18 alin. (1) din Legea nr. 5³/₄/200³/₄ - Codul muncii se vor regăsi și în contractul individual de muncă;
- e) alte clauze.

M. Drepturi și obligații generale ale părților

1. Salariatul are, în principal, următoarele drepturi:
 - a) dreptul la salarizare pentru munca depusă;
 - b) dreptul la repaus zilnic și săptămânal;
 - c) dreptul la concediu de odihnă anual;
 - d) dreptul la egalitate de șanse și de tratament;
 - e) dreptul la securitate și sănătate în muncă;
 - f) dreptul la formare profesională, în condițiile actelor adiționale.
2. Salariatului îi revin, în principal, următoarele obligații:
 - a) obligația de a realiza norma de muncă sau, după caz, de a îndeplini atribuțiile ce îi revin conform fișei postului;
 - b) obligația de a respecta disciplina muncii;
 - c) obligația de fidelitate față de angajator în executarea atribuțiilor de serviciu;
 - d) obligația de a respecta măsurile de securitate și sănătate a muncii în unitate;
 - e) obligația de a respecta secretul de serviciu.
3. Angajatorul are, în principal, următoarele drepturi:
 - a) să dea dispoziții cu caracter obligatoriu pentru salariat, sub rezerva legalității lor;
 - b) să exercite controlul asupra modului de îndeplinire a sarcinilor de serviciu;
 - c) să constate săvârșirea abaterilor disciplinare și să aplice sancțiunile

corespunzătoare, potrivit legii, contractului colectiv de muncă aplicabil și regulamentului intern.

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

- a) să acorde salariatului toate drepturile ce decurg din contractele individuale de muncă, din contractul colectiv de muncă aplicabil și din lege;
- b) să asigure permanent condițiile tehnice și organizatorice avute în vedere la elaborarea normelor de muncă și condițiile corespunzătoare de muncă, potrivit specificului activității;
- c) să informeze salariatul asupra condițiilor de muncă și asupra elementelor care privesc desfășurarea relațiilor de muncă;
- d) să elibereze, la cerere, toate documentele care atestă calitatea de salariat a solicitantului;
- e) să asigure confidențialitatea datelor cu caracter personal ale salariatului;
- g) alte obligații, în funcție de specificul unității.

N. Dispoziții finale

Prevederile prezentului contract individual de muncă se completează cu dispozițiile Legii nr. 53/2003 - Codul muncii și ale contractului colectiv de muncă aplicabil încheiat la nivelul angajatorului/grupului de angajatori /ramurii /național, înregistrat sub nr. /..... la Direcția generală de muncă și solidaritate socială a județului/municipiului /Ministerul Muncii, Familiei și Protecției Sociale.

Orice modificare privind clauzele contractuale în timpul executării contractului individual de muncă impune încheierea unui act adițional la contract, conform dispozițiilor legale.

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

O. Conflictele în legătură cu încheierea, executarea, modificarea, suspendarea sau încetarea prezentului contract individual de muncă sunt soluționate de instanța judecătorească competentă material și teritorial, potrivit legii.

Angajator,
.....

Salariat,
.....

Reprezentant legal,
.....

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

Angajator,
.....

ANEXA 2

FIȘA INDIVIDUALĂ A POSTULUI Nr.

În temeiul legii și al contractului colectiv de muncă încheiat între, înregistrat la cu nr., la care subsemnatul(a) ader, obligându-mă să respect prevederile art. din contractul colectiv de muncă, se încheie azi,, prezenta fișă individuală a postului.

Postul

Poziția (numele)

Compartimentul

Cerințe:

studii superioare

specifice postului

Relații:

a) ierarhice.....

b) funcționale

c) de colaborare

Domnul/doamna....., posesor al contractului individual de muncă, înregistrat în registrul de evidența a contractelor individuale de muncă la nr., negociază în condițiile art. din contractul colectiv de muncă, următoarele atribuții și sarcini, structurate pe următoarele capitole:

Capitolul I - Sarcinile de serviciu obligatorii, reprezentândnorma de bază corespunzătoare unei părți dedin salariul de bază, stabilite la data de

Director,

Salariat,

Capitolul II - Obligații/atribuții profesionale suplimentare, reprezentând din norma de bază (ore suplimentare), corespunzătoare unui spor de din salariul de bază, conform reglementărilor în vigoare, stabilite la început de an școlar/universitar.....

Director,

Salariat,

Capitolul III - Activități suplimentare neprevăzute în încadrarea pe post, efectuate prin ordin de serviciu etc.și care se vor plăti prin ore suplimentare, premii lunare, zile libere etc.

Nr. crt.	Activitatea	Data	Recompensată prin	Director	Observații

Director,

Capitolul IV - Activități suplimentare deosebite efectuate cu înalt profesionalism și cu rezultate deosebite ce constituie argumentele pentru acordarea salariului de merit sau a premiilor lunare, în conformitate cu H.G. nr.281/1994, cu modificările ulterioare.

Nr. crt.	Activitatea suplimentară deosebită	Data	Recompensată prin	Director	Observații

Director,

Capitolul V - Sancțiuni primite de angajat.

Nr. crt.	Activitatea suplimentară deosebită	Data	Recompensată prin	Director	Observații

Director,

Capitolele III, IV și V au fost discutate în senatul universitar/consiliul profesoral/consiliul de administrație, la care sunt invitați și cei în cauză.

Rector/Director,

Lider de sindicat,

Am luat la cunoștință,
Semnătura

data,

NOTĂ: De exactitatea datelor trecute în fișa postului răspund directorul instituției sau al unității de învățământ și salariatul.

ANEXA 3.1

PROIECT CADRU PROTOCOL

Prefectura C.J. I.S.J. Hunedoara Sindicat/e
.....

În temeiul prevederilor art. 30 din Contractul Colectiv de Muncă Unic la Nivel de Ramură Învățământ, înregistrat la MMFPS sub nr.
se încheie prezentul protocol.

Părțile:

Prefectura județului, cu sediul în,
reprezentată prin prefect

C.J., cu sediul în, reprezentat
prin Președinte

I.S.J., cu sediul în,
reprezentat prin inspector școlar general

Sindicatul

Își asumă următoarele obligații:

1. Prefectul:

- a) Se va implica activ, alături de celelalte părți în vederea corectei finanțări a unităților de învățământ din, indiferent de sursa de finanțare;
- b) Va ataca, în conformitate cu dispozițiile L.29/1990 hotărârile consiliilor locale adoptate cu încălcarea prevederilor legale referitoare la finanțarea unităților de învățământ;
- c) Va dispune efectuarea de anchete, la sesizarea inspectoratului școlar sau organizațiilor sindicale reprezentative cu privire la nerespectarea reglementărilor referitoare la finanțarea învățământului preuniversitar;
- d) Se va implica activ în soluționarea problemelor care apar pe parcursul execuției bugetare a unităților de învățământ, la solicitarea celorlalte părți;
- e) Va convoca părțile semnatare la ședințele comisiilor de dialog social în care se discută probleme referitoare la finanțarea învățământului, precum și la calitatea actului educațional la nivelul

2. Consiliul Județean

- a) va defalca, cu sprijinul și asistența tehnică a inspectoratului școlar și a direcțiilor finanțelor publice ale sumele alocate, pentru finanțarea unităților de învățământ preuniversitar, prin Legea bugetului de stat;
- b) cu prilejul elaborării propriului proiect de buget va solicita fiecărei unități de învățământ special din raza sa teritorială să transmită proiectele de bugete întocmite cu identificarea tuturor categoriilor de venituri și

- cheltuieli, finanțate din bugetul C.J. și/sau de la bugetul de stat, însoțite de notele de fundamentare.
- c) 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.
 - d) la întocmirea propriului proiect de buget va ține seama de solicitările unităților școlare din învățământul special pe care le finanțează și va urmări:
 - 1) cuprinderea și asigurarea tuturor drepturilor salariale care se cuvin personalului din învățământul special conform legislației în vigoare și contractului colectiv de muncă aplicabil (Contractul Colectiv de Muncă Unic la Nivel de Ramură Învățământ sau, acolo unde există, contractul colectiv de muncă încheiat la nivel de inspectorat școlar);
 - 2) plata la timp a drepturilor salariale ale personalului din învățământul special;
 - 3) cuprinderea și asigurarea acoperirii cheltuielilor materiale, investiții, plata la timp a furnizorilor de utilități, etc;
 - 4) cuprinderea și asigurarea cheltuielilor de navetă pentru personalul din învățământul special care îndeplinește condițiile prevăzute de contractul colectiv de muncă aplicabil.
 - e) 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 special pe care le finanțează precum și, în limita posibilităților, suplimentarea fondurilor defalcate de la bugetul de stat, pe titluri de venituri și cheltuieli.
 - f) 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
 - g) 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.
 - h) se va implica activ, alături de conducerea 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.
 - i) va asigura, în limita posibilităților, suplimentarea bugetelor consiliilor locale, în scopul îmbunătățirii finanțării unităților de învățământ preuniversitar din județ.
 - j) 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.
 - k) se va implica activ, alături de celelalte părți, în buna organizare a procesului

instructiv-educativ, pentru a se asigura desfășurarea acestuia în condiții optime și creșterea calității actului educațional la nivel județean;

- l) să nu schimbe destinația imobilelor (clădiri și terenuri) în care își desfășoară activitatea unitățile / instituțiile de învățământ preuniversitar, fără avizul consiliului de administrație al unității / instituției de învățământ și avizul Inspectoratului Școlar al Județului
- m) să recunoască și să asigure dreptul de folosință gratuită al sindicatelor semnatare ale prezentului protocol asupra spațiilor în care se află sediile acestora, menționate în hotărârile judecătorești rămase definitive / statutele acestora, pe toată perioada existenței organizației sindicale; de asemenea, va asigura spațiul necesar și va garanta folosința gratuită a acestuia pentru sindicatele semnatare ale prezentului protocol care nu dispun, la data semnării acestuia, de sediu propriu.

3. Inspectoratul Școlar al Județului

- a) Va asigura, la solicitarea conducerilor unităților de învățământ, asistență tehnică de specialitate, cu prilejul elaborării proiectelor de buget ale acestora;
- b) 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;
- c) Va colabora cu celelalte părți în vederea rezolvării eficiente a tuturor problemelor care apar pe parcursul execuției bugetare în finanțarea învățământului preuniversitar.

4. Organizațiile sindicale reprezentative:

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

ANEXĂ 3.2

PROIECT CADRU PROTOCOL

Consiliul Local Unitatea de învățământ Sindicatul reprezentativ
.....

În temeiul prevederilor art. 309 din Contractul Colectiv de Muncă Unic la Nivel de Ramură Învățământ, înregistrat la M.M.F.P.S. sub nr..... se încheie astăzi..... prezentul protocol, între:

1. Consiliul Local, cu sediul în, reprezentat prin primar,
2. Unitatea de învățământ, cu sediul în, reprezentată prin director....., ¼ Sindicatul (denumirea)....., cu sediul în, reprezentat prin lider.....

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

1. Consiliul Local

- a) 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.
- b) 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.
- c) la întocmirea propriului proiect de buget va ține seama de solicitările unităților școlare pe care le finanțează și va urmări:
- d) cuprinderea și asigurarea tuturor drepturilor salariale care se cuvin personalului din învățământ conform legislației în vigoare și contractului colectiv de muncă aplicabil (Contract Colectiv de Muncă Unic la Nivel de Ramură Învățământ sau, acolo unde există, contractul colectiv de muncă încheiat la nivel de inspectorat școlar);
- e) cuprinderea și asigurarea acoperirii cheltuielilor materiale, investiții, precum și decontarea la timp a facturilor emise de furnizorii de utilități, etc;
- f) cuprinderea și asigurarea cheltuielilor de navetă pentru personalul din învățământ care îndeplinește condițiile prevăzute de contractul colectiv de muncă aplicabil.
- g) după repartizarea sumelor defalcate de la bugetul de stat și adoptarea propriului buget, va asigura, deschiderea în timp util a creditelor bugetare,

limita posibilităților, suplimentarea fondurilor defalcate de la bugetul de stat, pe titluri de venituri și cheltuieli;

- h) plata la timp a drepturilor salariale ale personalului din învățământ, respectiv, chenzina I în data de....., chenzina a II-a- în data de.....;
- i) cu prilejul rectificărilor de buget, va urmări, cu prioritate, acoperirea capitolelor de venituri și cheltuieli deficitare ale unităților de învățământ, inclusiv suplimentarea fondurilor defalcate de la bugetul de stat în bugetele locale
- j) adoptarea măsurilor de sancționare a propriilor salariați care se fac vinovați de întârzieri în deschiderea finanțării pentru unitățile de învățământ din raza sa teritorială.
- k) se va implica activ, alături de conducerile unităților de învățământ în buna organizare a procesului instructiv-educativ, pentru a se asigura desfășurarea acestuia în condiții optime și creșterea calității actului educațional;
- l) să nu schimbe destinația imobilelor (clădiri și terenuri) în care își desfășoară activitatea unitățile / instituțiile de învățământ preuniversitar, fără avizul consiliului de administrație al unității / instituției de învățământ și avizul Inspectoratului Școlar al Județului
- m) să recunoască și să asigure dreptul de folosință gratuită al sindicatelor semnatare ale prezentului protocol asupra spațiilor în care se află sediile acestora, menționate în hotărârile judecătorești rămase definitive / statutele acestora, pe toată perioada existenței organizației sindicale; de asemenea, va asigura spațiul necesar și va garanta folosința gratuită a acestuia pentru sindicatele semnatare ale prezentului protocol care nu dispun, la data semnării acestuia, de sediu propriu.

2. Unitatea de învățământ

- a) Cu prilejul elaborării propriului proiect de buget va înainta, în timp util, consiliului local - ordonator 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 județean.
- b) La solicitarea consiliului local, va reface proiectul de buget, transmis anterior, cu respectarea prevederilor legale în materie.
- c) La întocmirea propriului proiect de buget conducerea unității de învățământ și compartimentul de specialitate vor urmări:
 - a. cuprinderea sumelor necesare pentru asigurarea tuturor drepturilor salariale care se cuvin personalului propriu, conform legislației în vigoare și contractului colectiv de muncă aplicabil (Contractul Colectiv de Muncă Unic la Nivel de Ramură Învățământ sau, acolo unde există,

- încheiat la nivel de inspectorat școlar);
- b. cuprinderea sumelor necesare pentru acoperirea cheltuielilor materiale, investiții, precum și decontarea la timp a facturilor emise de furnizorii de utilități etc;
 - c. cuprinderea sumelor aferente cheltuielilor de navetă pentru personalul propriu care îndeplinește condițiile prevăzute de contractul colectiv de muncă aplicabil.
- d) 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.
 - e) Cu prilejul rectificărilor de buget, va solicita suplimentarea fondurilor alocate inițial, indiferent de sursa de finanțare, în vederea acoperirii tuturor capitolelor de venituri și cheltuieli deficitare.
 - f) Adoptarea măsurilor de sancționare a propriilor salariați care se fac vinovați de întârzieri în solicitarea, către consiliul local, a deschiderii finanțării.
 - g) 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 Consiliul local, ordonator principal de credite.

3. Organizația sindicală:

- a) 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.
- b) Va sprijini conducerea unității de învățământ în relația permanentă cu Consiliul local.

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:

- a) Primarul - președinte;
- b) Șef serviciu contabilitate al primăriei;
- c) Directorul/directorii unității/unităților de învățământ;
- d) Contabilul/contabilii școlii/școlilor;
- e) Liderul sindical/liderii organizațiilor sindicale din școală/școli.

ANEXA 4

REGULAMENTUL privind organizarea și funcționarea comisiilor paritare

Comisiile paritare, la orice nivel vor fi compuse dintr-un număr egal de reprezentanți ai patronatului și federațiilor sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă, respectiv ai sindicatelor afiliate acestora, desemnați de fiecare parte în termen de 14 zile de la data intrării în vigoare a contractelor colective de muncă.

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

Comisiile se vor întruni lunar sau la cererea oricărei părți, în termen de cel mult cinci (5) zile lucrătoare de la înregistrarea cererii. Comisia paritară funcționează valabil în prezența a cel puțin din totalul membrilor și ia hotărâri cu majoritatea simplă a voturilor celor prezenți.

La nivelul unităților și instituțiilor de învățământ, 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 punctelor 2 și 3 este obligatorie pentru părțile contractante.

Secretariatul comisiilor va fi asigurat de patronat, care are în sarcină cheltuielile de birotică.

Prin grija secretariatului comisiei paritare, le vor fi puse la dispoziție sindicatelor copii ale proceselor verbale și ale hotărârilor adoptate.

Procesele verbale ale Comisiilor paritare vor fi puse la dispoziția sindicatelor într-un termen maxim de 7 zile lucrătoare.

ANEXA 5

LI STA

institutiilor și a unităților de învățământ beneficiare ale Contractului Colectiv de Muncă Unic la Nivelul Inspectoratului Școlar al Județului Hunedoara

1. Inspectoratul Școlar al Județului Hunedoara
2. Casa Corpului Didactic Hunedoara;
3. Unitățile de învățământ preuniversitar din județul Hunedoara;
4. Centrele de asistență psihopedagogică din județul Hunedoara;
5. Cluburi ale copiilor din județul Hunedoara;
6. Cluburi sportive școlare din județul Hunedoara;
7. Unitățile de învățământ special din județul Hunedoara;
8. Unitățile de învățământ preuniversitar particular din județul Hunedoara.

ANEXA 6

Procedura de stabilire a numărului membrilor de sindicat

1. Conducerile unităților/instituțiilor de învățământ prevăzute în anexa nr. 5 vor certifica pe baza tabelor nominale sub semnătura liderului / liderilor de sindicat numărul membrilor de sindicat conform următoarei adeverințe tip:

ADEVERINȚĂ

Unitatea/instituția de învățământ

Sediul: județul, localitatea.....
strada.....

Nr. înregistrare

Numărul total al salariaților din unitate:

Numărul total al membrilor de sindicat cărora li se reține cotizația conform art. 24 din Legea nr. 54/2006..... din care:

- membri ai organizației sindicale afiliată la F.S.L.I.
- membri ai organizației sindicale afiliată la F.E.N.
- membri ai organizației sindicale afiliată la F.S.I. „Spiru Haret”
- membri ai organizației sindicale afiliată la F. N.S. „Alma Mater”

Director

Secretar,

Reprezentantul(ii) organizației/organizațiilor sindicale

2. Inspectorul școlar general, pe baza adeverințelor emise de conducerile unităților/instituțiilor de învățământ din județul Hunedoara, va certifica numărul membrilor sindicatelor afiliate la cele patru federații sindicale, existenți la nivelul județului Hunedoara, pe baza următoarei adeverințe tip:

ADEVERINȚĂ

Inspectoratul Școlar al Județului Hunedoara

Sediul: județul, localitatea, strada, nr.

Nr. înregistrare

Numărul total al salariaților existenți la nivelul județului Hunedoara

Numărul total al membrilor de sindicat cărora li se reține cotizația conform art. 24 din Legea nr. 54/2003..... din care:

- membri ai organizației sindicale afiliată la F.S.L.I.
- membri ai organizației sindicale afiliată la F.E.N.
- membri ai organizației sindicale afiliată la F.S.I. „Spiru Haret”
- membri ai organizației sindicale afiliată la F.N.S. „Alma Mater”

Inspector școlar general,

Reprezentantul(ii) organizației/organizațiilor sindicale

**Sindicatul Învățământ Preuniversitar
Hunedoara**

Deva - 330065, str. Gheorghe Barițiu nr. 2
tel./fax: 0254 211642, 0254 232350
e-mail: sip@siphd.ro
<http://www.siphd.ro>