



Nr. 11536/01.10.2019

INFORMARE

Ce trebuie să știm despre Contractul de Muncă

Încheierea contractului individual de muncă

În vederea stabilirii drepturilor și obligațiilor angajatorilor și salariaților, angajarea se face prin încheierea contractului individual de muncă. Contractul individual de muncă se încheie în scris, în doua exemplare, câte unul pentru fiecare parte (angajator și salariat), angajatorul fiind obligat ca, anterior începerii activității, să înmaneze salariatului un exemplar din contractul individual de muncă.(conform CM)

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

Fișa postului pentru fiecare salariat este anexă la contractul individual de muncă.

În învățământul preuniversitar de stat, pentru personalul didactic de predare, **contractele individuale de muncă se încheie** între institutia/unitatea de învățământ reprezentată de director și salariat, **în baza deciziei de repartizare semnate de inspectorul școlar general.**

Pentru **personalul didactic auxiliar și personalul nedidactic**, contractul individual de muncă se încheie între institutia/ de învățământ reprezentată de director și salariat.

Contractul individual de muncă se încheie, de regula, pe perioadă nedeterminată.

În situațiile și condițiile prevăzute de lege, contractul individual de muncă se poate încheia și **pe perioada determinată.**

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

Pentru cadrele didactice suplinoare, absolvenți ai **învățământului mediu** cu alte decât ale postului didactic/catedrei, se vor încheia contracte individuale de muncă pe perioada determinată, respectiv **septembrie - iunie**, corespunzător structurii anului școlar, sau până la venirea unui cadru didactic calificat.(conf. CCMUNSAIP)

Anterior încheierii sau modificării contractului individual de muncă, unitatea/instituția are obligația, sub sancțiunea prevazuta de art. 19 din Codul muncii, de a informa persoana care solicită angajarea ori, dupa caz, salariatul, cu privire la clauzele generale pe care intenționeaza să le înscrie în contract sau să le modifice conform art 17 alin (3) Codul muncii.

Str. Arges nr. 24, Cluj - Napoca

Tel: +40 (0) 264 590 778

Fax: +40 (0) 264 592 832

www.isjci.ro , cluj@isjci.ro



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

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

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

- a) **5 zile** lucrătoare pentru o durată a contractului individual de muncă mai mică de 3 luni;
- b) **15 zile** lucrătoare pentru o durată a contractului individual de muncă cuprinsă între 3 și 6 luni;
- c) **30 de zile** lucrătoare pentru o durată a contractului individual de muncă mai mare de 6 luni.

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. Perioada de probă constituie vechime în muncă/vechime efectivă în învățământ.

Desfășurarea **activității didactice în regim de cumul și plată cu ora** se face potrivit dispozițiilor Legii educației naționale nr. 1/2011, cu modificările și completările ulterioare. Încadrarea personalului didactic în regim de plată cu ora sau prin cumul **se face prin încheierea unui contract individual de muncă pe durată determinată**, între instituția/unitatea de învățământ, reprezentată prin director și salariat. Enumerarea activității astfel desfășurate se face conform prevederilor legale în vigoare și contractului colectiv de muncă.

Modificarea Contractului individual de muncă

Contractul individual de muncă poate fi modificat numai prin acordul părților.

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

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

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

- durata contractului;
- locul muncii;
- felul muncii;
- condițiile de muncă;
- salariul;
- timpul de muncă și timpul de odihnă.

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

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

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



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

Detașarea /delegarea personalului didactic

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

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

Personalul didactic auxiliar și nedidactic, încadrat pe post întreg sau pe fracție de post poate fi transferat, în condițiile legii, la cerere sau în interesul învățământului, de la o unitate de învățământ la alta, pe post întreg sau pe fracție de post.

Suspendarea Contractul individual de muncă

Contractul individual de muncă se poate suspenda în cazurile expres prevăzute de Codul muncii, de legislația specială, precum și de prezentul contract colectiv de muncă. Suspendarea contractului individual de muncă are ca efect suspendarea prestării muncii de către salariat și a plății drepturilor de natură salarială de către angajator. Pe durata suspendării pot continua să existe și alte drepturi și obligații ale părților, stabilite conform contractului colectiv de muncă, contractelor colective încheiate la nivelul unităților/Instituțiilor prevăzute în contractele individuale de muncă, conform prevederilor legale în vigoare.

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

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

Personalului didactic titular care beneficiază de pensie de invaliditate gradul II, respectiv gradul I, i se va rezervă 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 redobandirea 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.

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

Încetarea contractului individual de muncă

Contractul individual de muncă poate înceta:

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

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



Este interzisă concedierea salariaților 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;

Concedierea salariaților nu poate fi dispusă:

- a) pe durata incapacității temporare de muncă, stabilită prin certificat medical;
- pe durata suspendării activității ca urmare a instituirii carantinei;
- pe durata în care salariații sunt însărcinați, în măsura în care angajatorul a luat la cunoștință acest fapt anterior emiterii deciziei de concediere;
- pe durata concediului de maternitate;
- pe durata concediului pentru creșterea copilului în vârstă de până la 1 an, 2 ani, respectiv 3 ani, în cazul copilului cu handicap;
- pe durata concediului pentru îngrijirea copilului bolnav/cu dizabilități în vârstă de până la 7 ani sau, în cazul copilului cu handicap, pentru afecțiuni intercurrente, până la împlinirea vârstei de 18 ani;
- pe durata îndeplinirii serviciului militar;
- pe durata exercitării unei funcții eligibile într-un organism sindical, cu excepția situației în care concedierea este dispusă pentru o abatere disciplinară gravă sau pentru abateri disciplinare repetate săvârșite de către acel salariat;
- pe durata efectuării concediului de odihnă;
- pe durata rezervării catedrei/postului didactic.

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. Desființarea trebuie să fie efectivă, cu o cauză reală și serioasă. Desfașurarea activității sindicale, precum și apartenența la un sindicat nu pot constitui motive pentru desfacerea contractului individual de muncă.

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

În cazul concedierii salariatului pentru inaptitudine fizică și/sau psihică, constată 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.

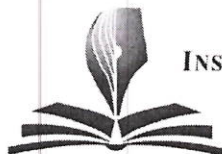
Salariații concediați pentru motive care nu țin de persoana lor beneficiază de măsuri active de combatere a șomajului și de plăți compensatorii, conform legii.

În situația în care salariatul își pierde aptitudinile profesionale din motive medicale, angajatorul îi va asigura în limita posibilităților, un alt loc de muncă.

Salariatul poate fi concediat pentru motive de necorespondență profesională, cu respectarea procedurii de evaluare prealabilă, stabilite prin contractul colectiv de muncă

În cazul copilului cu handicap, sau după caz, de concediul pentru îngrijirea copilului cu dizabilități până la împlinirea vârstei de 7 ani, nu pot fi concediate/concediați pe motivul prevăzut de art. 61 lit. d) din Codul muncii, pe o perioadă de minim 6 luni de la reluarea considerată perioada de readaptare.

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



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.

Răspunderea disciplinară

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

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

Demisia

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

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

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

Inspector Școlar General
CUIBUS Valentin Claudiu



Șef Birou Normare -Salarizare,
Szatmari Erika

Întocmit,
Consilier
Dragonici Radu