CENTRUL JUDEȚEAN DE EXCELENȚĂ COVASNA
KOVÁSZNA MEGYEI KIVÁLÓSÁGI KÖZPONT
Sf. Gheorghe, str. Kőrösi Csoma Sándor nr 19.
Tel: 0726175339; Cod fiscal **45440109**
cex_cv@isj.educv.ro
kv.talentum@gmail.com

INSPECTORATUL ȘCOLAR JUDEȚEAN COVASNA
KOVÁSZNA MEGYE TANFELÜGYELŐSÉGE

MINISTERUL EDUCAȚIEI ȘI CERCETĂRII

REGULAMENT INTERN

2025-2026

CUPRINS

1. Dispoziţii generale 3

2. Reglementarea activităţii în unitatea şcolară 4

2.1. Contractul individual de muncă 4

2.2. Timpul de muncă și timpul de odihnă 12

2.3. Salarizarea și alte drepturi salarial 20

2.4. Drepturile şi obligaţiile angajatorului şi ale salariaţilor 22

2.5. Reguli concrete privind disciplina muncii în unitate 27

2.6. Abaterile disciplinare şi sancţiunile aplicabile – procedura disciplinară 28

2.7. Criteriile şi procedurile de evaluare profesională a salariaţilor 30

2.8. Procedura de soluţionare a cererilor sau a reclamaţiilor individuale ale salariaţilor 30

3. Protecția, igiena, sănătatea și securitatea în muncă 31

4. Protecția datelor cu caracter personal 35

5. Reguli privind respectarea principiului nediscriminării și al înlăturării oricărei forme de încălcare a demnității 36

6. Formarea profesională 37

7. Dispoziții finale 40

1. DISPOZIŢII GENERALE

Art. 1. (1). Regulamentul intern a fost conceput pe baza Legii Educaţiei Naţionale nr.198/2023, Statutul Elevului OME 5707/2024., Contractul Colectiv de Muncă unic pentru sectorul învățământ preuniversitar C.C.M.U.N.S.N.C.I.P. nr. 1104/09. 07. 2025., L141/2025, a Regulamentului de Organizare şi Funcţionare a Unităţilor din Învăţământul Preuniversitar aprobat prin OMEC nr. 5726/06.08.2024, Regulamentul de organizare și funcționare a centrelor județene de excelență, aprobat prin OME nr. 7310/24. 10. 2024, respectiv pe baza propunerilor primite de la personalul didactic de predare, personalul didactic auxiliar, părinţi şi elevi.
(2). Prevederile actualului Regulament intern vor fi completate şi îmbunătăţite periodic de către Consiliul de Administraţie, pe baza propunerilor primite de la personalul didactic, elevi, părinţi sau la apariţia unor noi acte normative.
Art. 2. Centrul Județean de Excelență Covasna (CJEXCV) este o unitate de învățământ, cu personalitate juridică, care a fost reînființat prin OMEC 5956/04. 11. 2020, publicat în MOf la data de 9. noi. 2020. Conform acestui ordin se înființează în fiecare județ și în municipiul București câte un centru județean de excelență/Centrul Municipiului București de Excelență, ca unități conexe ale Ministerului Educației și Cercetării, cu personalitate juridică, coordonate metodologic de inspectoratele școlare, la data intrării în vigoare a prezentului ordin, centrele județene de excelență înființate în perioada 2012 - 2018 își încetează activitatea. (publicat în: monitorul oficial nr. 1045 din 9 noiembrie 2020). Ca unitate conexă ISJ CJEX funcționează pe baza regulamentului de organizare și funcționare aprobat prin OME 7310/24.10.2024. care reglementează noile condiții de funcționare și organizare ale centrelor județene de excelență. CJEX respectă prevederile Codului Muncii, actualizat la 17 octombrie 2022 prin Legea 283 din 2022, cu completările şi modificările ulterioare, respectiv Contractul Colectiv de Muncă pentru sectorul învățământ preuniversitar C.C.M.U.N.S.N.C.I.P. nr. 1104/09. 07. 2025.
Art. 3. (1). Regulile de disciplină stabilite prin aceste documente sunt obligatorii pentru toţi angajaţii, pe întreaga durată a anului de învăţământ, aceştia trebuind să acţioneze pentru aplicarea lor întocmai.
(2). Acest regulament se aplică în incinta unității de învățământ gazdă, Colegiului Național ”Székely Mikó” (str. Gróf Mikó Imre nr. 1/ Telefon: 0267312793/ Fax: 0267352615) unde se desfășoară activitatea educativă, CJEXCV ne-având imobil propriu pentru desfășurarea activităților instructiv -educative, și în spațiile anexe (curte, alei de acces), pentru elevi, cadre didactice, părinți (tutori), personal didactic auxiliar, personal nedidactic.
Art. 4. (1). Elevii sunt obligaţi să respecte prevederile Regulamentului de Ordine Interioară. Părinţii sunt solicitați să sprijine şi să ajute şcoala, să prezinte propuneri în vederea creşterii calităţii muncii, a ordinii şi a disciplinei în şcoală şi în afara ei, pentru realizarea obiectivelor învăţământului.
(2). Hotărârile Consiliului de Administraţie şi ale Consiliului Profesoral din CJEXCV completează pe parcursul anului școlar prevederile regulamentului intern, dacă aceste hotărâri fac precizări în acest sens.
(3) ***modificări la conținutul minim al contractului individual de muncă și asupra elementelor despre care salariatul trebuie informat înainte de angajare***.

2. REGLEMENTAREA ACTIVITĂŢII ÎN UNITATEA ŞCOLARĂ

2.1. CONTRACTUL INDIVIDUAL DE MUNCĂ

Art. 5. Contractul individual de muncă este contractul în temeiul căruia o persoană fizică, denumită salariat, se obligă să presteze munca pentru şi sub autoritatea unui angajator, persoană fizică sau juridică, în schimbul unei remuneraţii denumite salariu.
Art. 6. În vederea stabilirii drepturilor şi obligaţiilor angajatorilor și salariaţilor, angajarea se face prin încheierea contractului individual de muncă.
Art. 7. Încheierea contractului individual de muncă se face pe baza condiţiilor stabilite de lege, cu respectarea drepturilor fundamentale ale cetăţeanului şi numai pe criteriul aptitudinilor şi competenţei profesionale.
Art. 8. (1) Contractul individual de muncă va cuprinde cel puţin clauzele prevăzute în Anexa nr. 1 la Contractul Colectiv de Muncă Unic la Nivel de Sector de Activitate Învățământ Preuniversitar, în condițiile legii (Contractul Colectiv de Muncă pentru sectorul învățământ preuniversitar în vigoare C.C.M.U.N.S.N.C.I.P. nr. 1104/09. 07. 2025.)
(2) Contractul individual de muncă se încheie în scris, în două exemplare, câte unul pentru fiecare parte (angajator şi salariat), angajatorul fiind obligat ca, anterior începerii activității, să înmâneze salariatului un exemplar din contractul individual de muncă.
(3) Anterior începerii activității, angajatorul este obligat să înregistreze contractul individual de muncă în registrul general de evidență a salariaților (REGES), care se transmite inspectoratului teritorial de muncă prin platforma online https://reges.inspectiamuncii.ro/
(4) Fişa postului pentru fiecare salariat este anexă la contractul individual de muncă. Orice modificare a acesteia se negociază de salariat cu angajatorul, în prezenţa liderului de sindicat (reprezentanții salariaților), la solicitarea membrului de sindicat.
Art. 9. (1) În învăţământul preuniversitar de stat, pentru personalul didactic de predare, contractele individuale de muncă se încheie între instituția/unitatea de învățământ reprezentată de director și salariat, în baza deciziei de repartizare semnate de inspectorul şcolar general. În cazul CJEX contractul individual de muncă se încheie pe baza rezultatelor examenului de selecție organizat de ISJ, pentru personalul didactic de predare. Pentru personalul didactic auxiliar şi personalul nedidactic, contractul individual de muncă se încheie între instituția/unitatea de învățământ reprezentată de director şi salariat.
(2) Contractele individuale de muncă se încheie prin grija şi pe cheltuiala angajatorului.
(3) La solicitarea scrisă a salariatului, organizaţia sindicală din care face parte acesta, afiliată la una dintre federațiile semnatare ale prezentului contract, poate acorda asistenţă la încheierea/modificarea contractului individual de muncă.
Art. 10. (1) Contractul individual de muncă se încheie, de regulă, pe perioadă nedeterminată.
(2) În situaţiile şi condiţiile prevăzute de lege, contractul individual de muncă se poate încheia şi pe perioadă determinată. În cazul CJEX contractele individuale de muncă pentru personalul didactic de predare se încheie în regim PCO, pe durata 01 septembrie –iunie ale fiecărui an şcolar (corespunzător structurii anului şcolar).

(3) Personalul din învăţământ poate încheia contract de muncă cu timp parţial, în condiţiile legii şi ale Contractul Colectiv de Muncă Unic la Nivel de Sector de Activitate Învăvțământ Preuniversitar (C.C.M.U.N.S.N.C.I.P. nr. 1104/09. 07. 2025).
(4) Pentru cadrele didactice suplinitoare, absolvenţi ai învăţământului superior cu alte specializări decât ale postului didactic/catedrei, se vor încheia contracte individuale de muncă pe perioadă determinată, respectiv 01 septembrie –iunie ale fiecărui an şcolar (corespunzător structurii anului şcolar) sau până la încadrarea unui cadru didactic calificat.
Art. 11. (1) Centrul Județean de Excelență Covasna se obligă să aducă la cunoştinţa salariaţilor şi organizaţiilor sindicale afiliate la federațiile semnatare ale prezentului contract, în termen legal, posturile disponibile, precum şi condiţiile de ocupare a acestora.
(2) Anterior încheierii sau modificării contractului individual de muncă, Centrul Județean de Excelență Covasna are obligaţia, sub sancţiunea 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 intenţionează să le înscrie în contract sau să le modifice.
(3) Modalitatea concretă de îndeplinire a obligaţiei prevăzută la alin. (2) va fi stabilită prin contractele colective încheiate la nivelul sector de activitate învăvțământ preuniversitar.
(4) Informarea prevăzută la alin. (2) va cuprinde, după caz, elementele prevăzute la art. 17 alin. (3) din Codul muncii.
Art. 12. (1) Mişcarea personalului didactic se realizează prin metodologii specifice aprobate prin OMEC 7310/24. 10. 2024. și în conformitate cu prevederile Legii educației naționale nr. 198/2023, cu modificările şi completările ulterioare şi ale Metodologiei aprobate prin ordinul ministrului educaţiei și cercetării.
Art. 13. (1) În cazul în care angajarea se face prin concurs, dacă un salariat şi o persoană din afara Centrului Județean de Excelență Covasna obţin aceleaşi rezultate, câștigătorul se desemnează pe baza criteriilor de departajare.
(2) În mod excepțional, în situația vacantării unui post didactic auxiliar sau administrativ- vacant sau temporar vacant- postul respectiv se poate ocupa prin încheierea unui contract individual de muncă pe durată determinată, până la ocuparea acestuia prin concurs, dar nu mai mult de 90 de zile.
(3) În situația în care, la nivelul Centrului Județean de Excelență Covasna există un post administrativ vacant sau temporar vacant, acesta poate fi ocupat și de un salariat din unitate care îndeplinește condițiile de studii pentru încadrarea pe respectivul post, la cererea sa și cu aprobarea consiliului de administrație, prin modificarea încadrării și încheierea unui act adițional la contractul individual de muncă, de modificare a felului muncii, a salariului și a fișei postului prin concurs, dar nu mai mult de 90 de zile.
Art. 14. (1) Pentru verificarea aptitudinilor profesionale ale salariaţilor din sistemul naţional de învăţământ preuniversitar, la încheierea contractului individual de muncă pe perioadă nedeterminată / a contractului de management, se stabileşte o perioadă de probă, după cum urmează:
- 30 de zile calendaristice pentru personalul didactic auxiliar şi nedidactic;
- 90 de zile calendaristice pentru personalul de conducere, îndrumare şi control.

(2) Pentru verificarea aptitudinilor profesionale ale salariaţilor din sistemul naţional de învăţământ preuniversitar, la încheierea contractului individual de muncă pe perioadă determinată, se stabileşte o perioadă de probă, după cum urmează:
a) 5 zile lucrătoare pentru o durată a contractului individual de muncă mai mică de 3 luni;
b) 15 zile lucrătoare pentru o durată a contractului individual de muncă cuprinsă între 3 și 6 luni;
c) 30 de zile lucrătoare pentru o durată a contractului individual de muncă mai mare de 6 luni.
(3) Pe durata perioadei de probă salariaţii beneficiază de toate drepturile şi au toate obligaţiile prevăzute de legislaţia muncii, prezentul, regulament intern şi contractul individual de muncă.
(4) Perioada de probă constituie vechime în muncă/ vechime efectivă în învăţământ.
Art. 15. Desfăşurarea activităţii didactice în regim de cumul și plata cu ora se face potrivit dispoziţiilor Legii educației naționale nr. 198/2023, cu modificările şi completările ulterioare. Încadrarea personalului didactic în regim de plata cu ora sau prin cumul se face prin încheierea unui contract individual de muncă pe durată determinată, între instituţia/ unitatea de învățământ prevăzută în Anexa nr. 3, reprezentată prin director, și salariat. Remunerarea activităţii astfel desfăşurate se face conform prevederilor legale în vigoare (Normele metodologice privind salarizarea prin plata cu ora a personalului didactic de predare, de conducere, de îndrumare și control, precum și a cadrelor didactice metodiste din unitățile de învățământ preuniversitar de stat și unitățile de educație extrașcolară, **OMEC 6394/22. 09. 2025**.) și a contractului colectiv de muncă.
Art. 16. Drepturile şi obligaţiile angajatorilor şi salariaților sunt stabilite, în condiţiile legii, prin prezentul contract, prin contractele colective de muncă încheiate la nivelul sector de activitate învăvțământ preuniversitar (C.C.M.U.N.S.N.C.I.P. nr. 1104/09. 07. 2025). şi prin contractele individuale de muncă.
Art. 17. Salariaţii nu pot renunţa la drepturile ce le sunt recunoscute de lege. Orice tranzacţie prin care se urmăreşte renunţarea la drepturile recunoscute de lege salariaţilor sau limitarea acestor drepturi este lovită de nulitate.
Art. 18. (1) Contractul individual de muncă poate fi modificat numai prin acordul părţilor.
(2) Refuzul salariatului de a accepta o modificare referitoare la felul muncii, locul său de muncă sau la drepturile salariale nu dă dreptul angajatorului să procedeze la desfacerea unilaterală a contractului individual de muncă pentru acest motiv.
(3) În mod excepţional, modificarea unilaterală a contractului este posibilă numai în cazurile şi în condiţiile 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) condiţiile de muncă;
e) salariul;
f) timpul de muncă şi timpul de odihnă.
(5) Orice modificare a unuia din elementele prevăzute la alin. (4) sau la art.17 alin. (3) din Codul muncii, în timpul executării contractului individual de muncă, impune încheierea unui act adiţional la acesta.

(6) Modificările privind salarizarea, gradele didactice, gradele/treptele profesionale, gradaţiile şi celelalte date prevăzute în actele normative şi/sau administrative cu caracter normativ sunt operate de drept, imediat şi cu exactitate, prin decizie individuală emisă de angajator, fără a fi necesară o cerere a salariatului în acest sens.
(7) În situația în care contractul individual de muncă este modificat prin acordul părţilor, actul adiţional se încheie în termen de 20 zile lucrătoare de la data realizării acordului de voinţă al părţilor.
(8) În situații obiective (cum ar fi: calamități, intemperii, epidemii, pandemii, alte situații excepționale) în care activitatea se desfășoară on-line, în baza hotărârii consiliului de administrație, conducătorul Centrului Județean de Excelență Covasna emite decizie de nominalizare a fiecărui angajat care își desfășoară activitatea on-line, cu încheierea de acte adiționale la contractele individuale de muncă și cu menționarea expresă a perioadei în care activitatea se desfășoară on-line.
(9) a. Detașarea personalului didactic de predare, de conducere, de îndrumare și de control se face în conformitate cu prevederile Legii nr. 198/2023.
b. Delegarea personalului didactic de predare, de conducere, de îndrumare și de control, precum și delegarea și detașarea personalului didactic auxiliar și personalului administrativ se fac în condițiile și cu acordarea drepturilor prevăzute de Codul muncii.
c. Personalul didactic auxiliar și personalul administrativ din unitățile prevăzute în Anexa nr. 3 din CM încadrat pe post întreg sau pe fracție de post poate fi transferat, în condițiile legii, la cerere sau în interesul învățământului, de la o unitate de învățământ la alta, pe post întreg sau pe fracție de post.
Art. 19. (1) Contractul individual de muncă se poate suspenda în cazurile expres prevăzute de Codul muncii, de legislaţia specială, precum şi Contractul Colectiv de Muncă Unic la Nivel de Sector de Activitate Învățământ Preuniversitar C.C.M.U.N.S.N.C.I.P. nr. 1104/09. 07. 2025.
(2) Suspendarea contractului individual de muncă are ca efect suspendarea prestării muncii de către salariat şi a plăţii drepturilor de natură salarială de către angajator.
(3) Pe durata suspendării pot continua să existe şi alte drepturi şi obligaţii ale părţilor, stabilite conform prezentului contract colectiv de muncă, contractelor colective încheiate la nivelul Centrului Județean de Excelență Covasna și contractelor individuale de muncă, conform prevederilor legale în vigoare.
(4) În situația suspendării contractului individual de muncă din motive imputabile salariatului, pe durata suspendării, acesta nu va beneficia de niciun drept care rezultă din calitatea sa de salariat.
(5) Pe perioada suspendării contractului individual de muncă, Centrul Județean de Excelență Covasna cu sediul în Sf. Gheorghe nu poate opera nicio modificare a contractului individual de muncă, decât cu acordul salariatului.
(6) Pe perioada în care salariații în învățământ- rezerviști voluntari- sunt concentrați pentru instruire conform odinelor militare, contractul individual de muncă se suspendă în conformitate cu art.50 lit. i) din Codul muncii coroborat cu art. 26 alin. (1) din Legea nr. 270/2015 privind Statutul rezerviștilor voluntari, republicată, perioada respectivă constituind vechime în muncă și/sau în învățământ. Personalul didactic de predare care suplinește rezervistul voluntar ete remunerat corespunzător.
(7) Personalul didactic de predare care asigură suplinirea angajaților aflați în incapacitate temporară de muncă este remunerat corespunzător din prima zi de suplinire.

Art. 20. (1) Personalului didactic titular care beneficiază de pensie de invaliditate gradul III, cu drept de a presta activitate în învățământ maxim jumătate de normă i se încheie act adițional la contractul individual de muncă, având ca obiect reducerea timpului de muncă pe perioada invalidității.
(2) Personalului didactic titular care beneficiază de pensie de invaliditate gradul II, respectiv gradul I, i se va rezerva catedra/postul didactic pe durata invalidităţii. Contractul său de muncă este suspendat până la data la care medicul expert al asigurărilor sociale emite decizia prin care constată redobândirea capacităţii de muncă şi, deci, încetarea calităţii 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 capacităţii de muncă.
(3) Dispoziţiile alin. (1) și (2) se aplică în mod corespunzător personalului didactic auxiliar şi personalului nedidactic, aceştia urmând a fi reintegraţi pe funcţia/postul deţinute la data pierderii capacităţii de muncă sau, în caz contrar, pe un post corespunzător studiilor şi aptitudinilor profesionale ale acestora.
Art. 21. (1) Pe durata întreruperii temporare a activităţii angajatorului, salariaţii beneficiază de o indemnizaţie plătită din fondul de salarii de cel puţin 75% din salariul de bază al locului de muncă ocupat/funcţiei îndeplinite, la care se adaugă toate sporurile şi indemnizaţiile care se includ în salariul de bază.
(2) Pe durata întreruperii temporare prevăzute la alin. (1), salariaţii se vor afla la dispoziţia angajatorului, acesta având oricând posibilitatea să dispună reînceperea activităţii.
(3) În situaţia în care angajatorul nu poate asigura pe durata zilei de lucru, parţial sau total, condiţiile necesare realizării sarcinilor de serviciu, el este obligat să plătească salariaţilor salariul de bază pentru timpul cât lucrul a fost întrerupt.
Art. 22. (1) Contractul individual de muncă poate înceta:
a) de drept;
b) ca urmare a acordului părţilor, la data convenită de acestea;
c) ca urmare a voinţei unilaterale a uneia dintre părţi, potrivit legii.
(2) Contractul individual de muncă încetează de drept în situaţiile prevăzute de art. 56 din Codul muncii.
Art. 23. (1) Este interzisă concedierea salariaţilor:
a) pe criterii de sex, orientare sexuală, caracteristici genetice, vârstă, apartenenţă naţională, rasă, culoare, etnie, religie, opţiune politică, origine socială, handicap, situaţie sau responsabilitate familială, apartenenţă ori activitate sindicală;
b) pentru exercitarea dreptului la grevă şi a drepturilor sindicale.
(2) Concedierea salariaţilor nu poate fi dispusă:
a) pe durata incapacităţii temporare de muncă, stabilită prin certificat medical;
b) pe durata suspendării activităţii ca urmare a instituirii carantinei;
c) pe durata în care salariata este însărcinată, în măsura în care angajatorul a luat cunoştinţă de acest fapt anterior emiterii deciziei de concediere;
d) pe durata concediului de maternitate;
e) pe durata concediului pentru creşterea copilului în vârstă de până la 1 an, 2 ani, respectiv 3 ani, în cazul copilului cu handicap;

f) pe durata concediului pentru îngrijirea copilului bolnav/ cu dizabilități în vârstă de până la 7 ani sau, în cazul copilului cu handicap, pentru afecţiuni intercurente, până la împlinirea vârstei de 18 ani;

g) pe durata îndeplinirii serviciului militar;

h) pe durata exercitării unei funcţii eligibile într-un organism sindical, cu excepţia situaţiei în care concedierea este dispusă pentru o abatere disciplinară gravă sau pentru abateri disciplinare repetate săvârşite de către acel salariat;

i) pe durata efectuării concediului de odihnă;

j) pe durata rezervării catedrei/postului didactic.

l) pe durata grevei

Art. 24. (1) Contractul individual de muncă nu poate fi desfăcut din iniţiativa angajatorului în cazurile în care, prin lege sau prin contractul colectiv de muncă, au fost prevăzute asemenea interdicţii.

(2) Desfacerea contractului individual de muncă din motive neimputabile salariaţilor este determinată de desfiinţarea locului de muncă ocupat de salariat, ca urmare a dificultăţilor economice, a transformărilor tehnologice sau a reorganizării activităţii. Desfiinţarea trebuie să fie efectivă, cu o cauză reală şi serioasă.

(3) Desfăşurarea activităţii sindicale, precum şi apartenenţa la un sindicat nu pot constitui motive pentru desfacerea contractului individual de muncă.

Art. 25. (1) În cazul concedierii unui membru de sindicat pentru motive care nu ţin de persoana salariatului, angajatorul va notifica, în scris, intenţia de concediere organizaţiei sindicale din care face parte salariatul, cu 5 zile lucrătoare înainte de emiterea deciziei de încetare.

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

(3) Salariaţii concediaţi pentru motive care nu ţin de persoana lor beneficiază de măsuri active de combatere a şomajului şi de plăţi compensatorii, conform legii.

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

Art. 26. (1) Salariatul poate fi concediat pentru motive de necorespundere profesională, cu respectarea procedurii de evaluare prealabilă, stabilită prin contractul colectiv de muncă.

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

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

a) data, ora exactă și locul întrunirii comisiei;

b) modalitatea în care se va desfășura examinarea.

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

(5) În cazul introducerii de noi tehnologii, examinarea salariatului se va referi la acestea numai în măsura în care salariatul în cauză a urmat cursuri de formare profesională în respectiva materie.
(6) Rezultatele examinării și concluziile comisiei de evaluare privind corespunderea/ necorespunderea profesională se consemnează într-un proces-verbal.
(7) În cazul în care, în urma examinării, salariatul este considerat necorespunzător profesional de către comisie, acesta are dreptul de a contesta hotărârea comisiei în termen de 10 zile de la comunicare. Contestația se adresează consiliului de administrație al Centrului Județean de Excelență Covasna și se soluționează în termen de 5 zile de la înregistrare.
(8) Dacă salariatul nu a formulat contestația în temenul prevăzut la alin. (7) sau dacă, după formularea contestației și reexaminarea hotărârii comisiei, aceasta este menținută, conducătorul Centrul Județean de Excelență Covasna, după îndeplinirea obligațiilor prevăzute de art. 64 din Codul muncii, emite și comunică decizia de desfacere a contractului individual de muncă al salariatului, pentru motive de necorespundere profesională. Decizia se motivează în fapt și în drept, cu menționarea rezultatelor evaluării, a termenului legal în care poate fi contestată, prevăzut de art. 211 din Legea dialogului social nr. 62/2011 și a instanței la care poate fi contestată. Decizia se comunică salariatului în termen de cel mult 5 zile de la data emiterii și produce efecte de la comunicare.
Art. 27. (1) Salariatele/Salariaţii care au beneficiat de concediu de maternitate şi/sau concediu pentru creşterea copilului până la împlinirea vârstei de 1 an, 2 ani, respectiv 3 ani în cazul copilului cu handicap, sau după caz, de concediul pentru îngrijirea copilului cu dizabilități până la împlinirea vârstei de 7 ani sau în cazul copilului cu handicap, pentru afecțiuni intercurente, până la împlinirea vârstei de 18 ani, nu pot fi concediate/concediaţi pe motivul prevăzut de art. 61 lit. d) din Codul muncii, pe o perioadă de 12 luni de la reluarea activităţii, considerată perioadă de readaptare.
(2) Durata exactă a perioadei de readaptare va fi stabilită prin contractele colective de muncă încheiate la nivelul sectorul învățământ preuniversitar.
Art. 28. (1) În toate situaţiile în care, anterior concedierii, angajatorul este obligat să acorde un termen de preaviz, durata acestuia va fi de 20 de zile lucrătoare. Termenul de preaviz începe să curgă de la data comunicării salariatului a cauzei care determină concedierea.
(2) În perioada preavizului, salariaţii au dreptul să absenteze jumătate din timpul efectiv al programului de lucru zilnic, pentru a-şi căuta un loc de muncă, fără ca aceasta să afecteze salariul şi celelalte drepturi care i se cuvin.
Art. 29. (1) În cazul concedierilor pentru motive care nu țin de persoana salariatului, la aplicarea efectivă a reducerii de personal, după reducerea posturilor vacante de natura celor desființate, măsurile vor afecta în ordine:
a) contractele individuale de muncă ale salariaţilor care solicită plecarea din unitate/instituție;
b) contractele individuale de muncă ale salariaţilor care cumulează două sau mai multe funcţii, precum şi ale celor care cumulează pensia cu salariul;
c) contractele individuale de muncă ale celor care îndeplinesc condiţiile legale de pensionare, în anul şcolar respectiv.
(2) În cazul în care, la nivelul unității/instituției, există mai multe posturi de aceeaşi natură şi unul sau mai multe dintre acestea vor fi desființate, se va proceda la o evaluare obiectivă a performanţelor profesionale ale persoanelor care le ocupă.

(3) Dacă rezultatul evaluării nu conduce la departajare, se aplică, în ordine, următoarele criterii:
a) dacă măsura afectează doi soţi care lucrează în aceeaşi unitate/instituție, se desface contractul de muncă al salariatului care are venitul cel mai mic, fără ca prin aceasta să poată fi concediat un salariat al cărui post nu este vizat de desfiinţare;
b) măsura să afecteze mai întâi persoanele care nu au copii în întreţinere;
c) măsura să afecteze numai în ultimul rând femeile care au în îngrijire copii, bărbaţii văduvi sau divorţaţi care au în întreţinere copii, unicii întreţinători de familie, precum şi salariaţii care mai au cel mult trei ani până la pensionare.
(4) În cazul în care măsura ar afecta un salariat care a urmat o formă de calificare sau perfecţionare profesională şi a încheiat cu unitatea/instituția un act adiţional la contractul individual de muncă, prin care s-a obligat să presteze activitate în favoarea acesteia o anumită perioadă de timp, unitatea/instituția prevăzută în Anexa nr. 3 nu-i va pretinde acestuia despăgubiri şi nici nu-l va putea obliga la suportarea cheltuielilor ocazionate de pregătirea sa profesională, proporţional cu perioada nelucrată până la împlinirea termenului prevăzut în actul adiţional.
(5) Hotărârea privind concedierile individuale se adoptă de comisia paritară de la nivelul Centrului Județean de Excelență Covasna prevăzute în anexa nr.3 și se aprobă de Consiliul de administrație. În situația în care comisia paritată nu poate hotărî, din lipsa voturilor necesare, se convoacă, în termen de 3 zile lucrătoare de la desfășurarea ședinței comisiei paritare, consiliul de administrație care hotărește cu privire la aceste concedieri.
Art. 30. (1) Centrul Județean de Excelență Covasna, care își extinde sau își reia activitatea într-o perioadă de 12 luni de la luarea măsurii de concediere individuală pentru motive neimputabile salariaţilor, are obligaţia de a încunoştinţa în scris organizaţiile sindicale afiliate la federațiile semnatare ale contractului colectiv de muncă despre aceasta şi de a face publică măsura, prin publicare în presă şi la sediul unității/instuției. De asemenea, unitatea/instituția are obligaţia de a transmite salariaţilor care au fost concediaţi o comunicare scrisă în acest sens şi de a-i reangaja pe aceleaşi locuri de muncă pe care le-au ocupat anterior, în aceleaşi condiţii existente anterior concedierii, fără concurs sau perioadă de probă, dacă îndeplinesc condiţiile cerute de lege pentru ocuparea acestor posturi vacante.
(2) Salariaţii au la dispoziţie un termen de maximum 5 zile calendaristice de la data comunicării prevăzute la alin. (1), pentru a-şi manifesta în scris consimţământul cu privire la locul de muncă oferit.
(3) În situaţia în care salariaţii care au dreptul de a fi reangajaţi potrivit alin. (1) nu îşi manifestă în scris consimţământul în termenul prevăzut la alin. (2) sau refuză locul de muncă oferit, unitatea/instituția poate face noi încadrări pe locurile de muncă rămase vacante.
Art. 31 (1) Personalul didactic, personalul didactic auxiliar, precum şi cel de conducere, de îndrumare şi de control din învăţământul preuniversitar răspund disciplinar potrivit dispozițiilor art. 209-216 din Legea educației naționale nr. 198/2023, cu modificările și completările ulterioare, completate, după caz, cu prevederile art. 247-252 din Codul muncii.
(2) Personalul nedidactic răspunde disciplinar potrivit dispozițiilor art. 247-252 din Codul muncii.
(3) Condiţiile concrete în care se efectuează cercetarea disciplinară prealabilă şi etapele care trebuie parcurse se stabilesc prin contractele colective de muncă încheiate la nivelul sectorul învățământ

preuniversitar ân vigoare, cu respectarea dreptului salariatului de a fi informat cu privire la fapta care i se impută şi actele cercetării, precum şi a dreptului de a se apăra.
Art. 32. (1) Salariaţii au dreptul de a demisiona, notificând în scris unitatea/instituția despre această situaţie, fără a fi obligaţi să-şi motiveze demisia. Contractul individual de muncă încetează de la data împlinirii termenului de preaviz de 10 zile calendaristice, pentru salariaţii cu funcţii de execuţie şi respectiv 20 de zile calendaristice, pentru salariaţii cu funcţii de conducere.
(2) În cazul în care unitatea/instituția refuză înregistrarea demisiei, salariatul are dreptul de a face dovada acesteia prin orice mijloc de probă.
(3) Salariatul are dreptul de a demisiona fără preaviz dacă unitatea/instituția nu îşi îndeplineşte obligaţiile asumate prin contractul individual de muncă şi contractul colectiv de muncă.
(4) În cazul scoaterii totale din activitate, contractul individual de muncă al salariatului se suspendă, acesta beneficiind, pe perioada cursurilor/stagiilor de formare profesională de toate drepturile salariale care i se cuvin.

2.2. TIMPUL DE MUNCĂ ŞI TIMPUL DE ODIHNĂ

Art. 33 (1) Durata normală a timpului de muncă este, de regulă, de 8 ore/zi, 40 ore/săptămână pentru personalul angajat cu normă întreagă. La opțiunea salariatului, repartizarea timpului de muncă poate fi inegală, în funcție de specificul muncii prestate.
(2) Pentru personalul didactic de predare, norma didactică de predare-învățare-evaluare și de instruire practică și de evaluare curentă este cea prevăzută de art. 207 din Legea educației naționale nr. 198/2023, cu modificările şi completările ulterioare și L141/2025.
(3) În unitățile de învățământ, evidența activității desfășurate de cadrele didactice se ține prin intermediul unei singure condici de prezență respectiv fișă de prezență conform OMEC 7310/2024 și OMEC 6394/2025, pentru norma didactică de predare-învăţare-evaluare şi de instruire practică şi de evaluare curentă a preşcolarilor şi a elevilor în clasă prevăzută de art. 207 alin. (1) lit. a) din Legea educaţiei naţionale nr. 198/2023, cu modificările şi completările ulterioare. Activităţile prevăzute la art. 207 alin. (1) lit. b) - f) din Legea nr. 198/2023 se pot desfăşura şi în afara locului de muncă (biblioteci, centre de informare şi documentare, CCD, domiciliu etc.), precum și on-line.
(4) În învățământul primar, orele de limbi moderne de circulație internațională, sunt predate de profesori cu studii superioare de specialitate și sunt remunerate în sistem de plata cu ora, ca personal calificat sau necalificat, în funcție de condițiile de studii ale acestuia.
(5) a. Timpul săptămânal de activitate al personalului didactic auxiliar și nedidactic este identic cu cel stabilit pentru personalul cu funcţii echivalente din celelalte sectoare bugetare, potrivit legii. Sarcinile acestora sunt prevăzute în fişa individuală a postului.
b. În cazul personalului didactic auxiliar angajat la CJEX Covasna în regim de cumul, cu norma de 0,25 timpul de lucru săptămînal este de 10 ore/ 2ore pe zile lucrătoare.
Art. 34. (1) Normativele de încadrare pentru personalul didactic auxiliar şi nedidactic din învăţământul preuniversitar se stabilesc, în termen de 60 de zile de la intrarea în vigoare a contractului colectiv de muncă, de către Ministerul Educaţiei și Cercetării, după consultarea obligatorie a federaţiilor sindicale semnatare.

(2) Normativele de personal nu pot fi modificate ca urmare a reorganizării activităţii, decât cu acordul federaţiilor sindicale semnatare ale contractului colectiv de muncă.
(3) Pe baza acestor normative, calculul numărului de posturi pentru Centrul Județean de Excelență Covasna Sf. Gheorghe, se stabileşte de către inspectoratele şcolare, ca medie pe judeţ/ municipiul Bucureşti, iar posturile se distribuie în funcţie de volumul şi de complexitatea activităţii acestora, după consultarea organizaţiilor sindicale afiliate la federaţiile sindicale semnatare ale contractului colectiv de muncă, cu încadrare în numărul maxim de posturi aprobat de inspectoratul școlar și în bugetul aprobat al Centrului Județean de Excelență Covasna.
Art. 35. (1) În funcţie de condiţii în Centrul Județean de Excelență Covasna, comisia paritară sau reprezentanții salariaților de la nivelul acestuia convine asupra unui program flexibil de lucru, precum și asupra modalităţilor concrete de aplicare a acestuia.
(2) Orele de începere şi de terminare a programului de lucru se stabilesc prin prezentul regulament intern.
a). personalul didactic de predare angajat în regim PCO își desfășoară activitatea în intervalul 13:00-19:00, după terminarea programului școlar al elevilor în unitățile de învățământ de unde provin, conform orarului aprobat de CA CJEX.
b). personalul didactic auxiliar angajat în regim de cumul cu norma de 0,25, își desfășoară activitatea în intervalul 16:00-18:00 în zilele lucrătoare din săptămână.
(3) Stabilirea programului flexibil de lucru nu afectează drepturile prevăzute în contractul colectiv de muncă aplicabil.
(4) În situaţii temeinic motivate, dovedite cu documente justificative, salariații au dreptul de a beneficia de modificări ale programului de lucru stabilit. Prin documente justificative se înțelege orice document emis de o autoritate publică sau de o persoană juridică de drept privat, în exercitarea atribuțiilor care îi revin, pe baza căruia se face dovada imposibilității respectării, de către salariat, a programului de lucru al Centrului Județean de Excelență Covasna.
(5) Angajatorul are obligaţia de a aduce la cunoştinţa salariaţilor programul de muncă şi modul de repartizare a acestuia pe zile, prin afişare la loc vizibil la sediul său/site ISJ pentru CJEX Covasna.
Art. 36. Angajatorul este obligat ca, în măsura în care este posibil, să ia în considerare cererile salariaţilor angajaţi cu fracţie de normă/post de a fi încadraţi cu normă/post întreagă/ întreg, în cazul în care apare această oportunitate.
Art. 37 (1) Salariaţii pot fi solicitaţi să presteze ore suplimentare numai cu acordul lor. Durata maximă legală a timpului de muncă prestat în baza unui contract individual de muncă **nu poate depăşi 48 de ore/săptămână, inclusiv orele suplimentare.**
(2) Prin excepţie, durata timpului de muncă poate fi prelungită peste 48 de ore pe săptămână, care includ şi orele suplimentare, cu condiţia ca media orelor de muncă, calculată pe o perioadă de referinţă de patru luni calendaristice, să nu depăşească 48 de ore pe săptămână.
(3) Pentru prevenirea sau înlăturarea efectelor unor calamităţi naturale ori a altor cazuri de forţă majoră, salariaţii au obligaţia de a presta munca suplimentară, la solicitarea angajatorului.
(4) Orele suplimentare prestate în condiţiile alin. (1) de către personalul din învățământul preuniversitar se compensează prin ore libere plătite în următoarele 90 de zile calendaristice după efectuarea acestora. În cazul în care compensarea muncii suplimentare cu timp liber corespunzător

nu este posibilă în următoarele 90 de zile după efectuarea acesteia, orele suplimentare se vor plăti cu un spor aplicat la salariul de bază, în condiţiile legii.
(5) Numărul total de ore suplimentare prestate de un salariat nu poate depăși 360 de ore anual. În cazul prestării de ore suplimentare peste un număr de 180 de ore anual, este necesar acordul sindicatului afiliat uneia dintre federațiile sindicale semnatare ale prezentului contract, al cărui membru este salariatul.
Art. 38. Personalul de conducere, de îndrumare şi control beneficiază, în condițiile legii, de prevederile art. 37 din prezentul contract.
Art. 39 (1) Salariaţii care efectuează cel puţin 3 ore de muncă de noapte beneficiază, în condițiile legii, de un spor la salariu de 25% din salariul de bază.
(2) Se consideră muncă desfăşurată în timpul nopţii munca prestată în intervalul cuprins între orele 22,00-06,00.
(3) Salariaţii care urmează să desfăşoare cel puţin 3 ore de muncă de noapte sunt supuşi unui examen medical gratuit înainte de începerea activităţii şi, după aceea, periodic, conform legislaţiei în vigoare și Regulamentului elaborat de Ministerul Educaţiei și Cercetării cu consultarea federațiilor sindicale semnatare ale contractului colectiv de muncă.
(4) Potrivit reglementărilor legale în materie, angajatorii asigură fondurile necesare efectuării examinărilor medicale prevăzute la alin. (3).
(5) Salariaţii care desfăşoară muncă de noapte şi au probleme de sănătate recunoscute ca având legătură cu aceasta vor fi trecuţi la o muncă de zi pentru care sunt apţi.
Art. 40. (1) Personalul didactic auxiliar şi personalul nedidactic angajat cu normă întreagă au dreptul la o pauză de masă de 20 minute, care se include în programul de lucru.
(2) Programul de efectuare a pauzei de masă se stabileşte prin prezentul regulamentul intern.
Art. 41. (1) Salariaţii care renunţă la concediul legal pentru creşterea copilului în vârstă de până la 1 an, 2 ani, respectiv 3 ani, beneficiază de reducerea duratei normale de lucru cu 2 ore/zi potrivit legii, fără ca aceasta să le afecteze salariile de bază şi vechimea în învăţământ/în muncă.
(2) Concediul legal pentru creşterea copilului în vârstă de până la 1 an, 2 ani, respectiv 3 ani constituie vechime în învăţământ/specialitate/în muncă, indiferent de perioada în care salariatul s-a aflat în concediul respectiv.
Art. 42. (1) Salariaţii care au în îngrijire copii bolnavi în vârsta de pâna la 7 ani au dreptul la reducerea programului de lucru cu până la 1/2 normă, fără să li se afecteze calitatea de salariat şi vechimea integrală în învăţământ/muncă.
(2) Salariații care au în îngijire copii cu dizabilități care au împlinit vârsta de 3 ani, au dreptul la un concediu pentru îngrijirea copilului până la vârsta de 7 ani, potrivit art. 31 din O.U.G. nr. 111/2010, cu modificările și completările ulterioare, după cum urmează:
a) în continuarea concediului pentru creșterea și îngrijirea copilului până la 3 ani;
b) oricând până la împlinirea de către copil a vârstei de 7 ani;
Pe durata concediului pentru îngrijirea copilului cu dizabilități până la vârsta de 7 ani, salariatului cadru didactic i se suspendă contractul individual de muncă în conformitate cu dispozițiile art. 51 alin. (1) lit. b) din Codul muncii, republicat, cu modificările și completările ulterioare și i se rezervă postul/catedra pe durata suspendării.

(3) Salariații care beneficiază de concediul și indemnizația pentru îngrijirea copilului cu afecțiuni grave până la împlinirea vârstei de 16 ani prevăzut de art. 26 alin. (11) din OUG nr. 158/2005, cu modificările și completările ulterioare, beneficiază de rezervarea postului/catedrei, pe durata acestui concediu.
(4) Salariații care au în întreţinere un copil cu dizabilitate (gravă sau accentuată) și care se ocupă efectiv de îngrijirea acestuia, beneficiază de program de lucru redus la 4 ore până la împlinirea de către copil a vârstei de 18 ani, la solicitarea salariatului, precum și de celelelalte drepturi prevăzute de art. 32 din Ordonanţa de urgenţă nr. 111/2010 privind concediul şi indemnizaţia lunară pentru creşterea copiilor, cu modificările și completările ulterioare.
(5) Salariații încadrați cu **contract individual de muncă cu timp parțial** beneficiază de vechimea în muncă/învățământ corespunzătoare unei norme întregi.
(6) Salariații care îngrijesc pacienți cu afecțiuni oncologice beneficiază de concediu și idemnizație pentru îngrijirea pacientului. Durata de acordare a concediului și a idemnizației este de cel mult 45 de zile calendaristice într-un interval de 1 an, pentru fiecare pacient, conform legii.
Art. 43 (1) Angajatorii au obligaţia de a acorda salariatelor gravide dispensă pentru consultaţii prenatale în limita a maxim 16 ore pe lună, fără a le fi afectate drepturile salariale.
(2) În baza recomandării medicului de familie, salariata gravidă care nu poate îndeplini durata normală de muncă din motive de sănătate, a sa sau a fătului său, are dreptul la reducerea cu o pătrime (1/4) a duratei normale de muncă, cu menţinerea veniturilor salariale, suportate integral din fondul de salarii al angajatorului.
(3) Salariatele care beneficiază de dispoziţiile alin. (1) sunt obligate să facă dovada că au efectuat controalele medicale pentru care s-au învoit.
Art. 44 (1) Salariatele, începând cu luna a V-a de sarcină, precum şi cele care alăptează, nu vor fi repartizate la munca de noapte, nu vor fi chemate la ore suplimentare, nu vor fi delegate, nu vor fi detaşate și, după caz, nu vor fi concediate pentru motive care nu țin de persoana salariatei, respectiv nu vor face obiectul restrângerii de activitate – cu excepţia situaţiei în care postul/catedra este unic(ă) la nivelul Centrului Județean de Excelență Covasna – decât cu acordul lor.
(2) La solicitarea comisiei de sănătate şi securitate a muncii, angajatorul are obligaţia să evalueze riscurile pe care le presupune locul de muncă al salariatei care anunţă că este însărcinată, precum şi al salariatei care alăptează şi să le informeze cu privire la acestea.
(3) Salariatele menţionate la alin. (1) beneficiază şi de măsurile de protecţie prevăzute de Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 96/2003 privind protecţia maternităţii la locurile de muncă, aprobată prin Legea nr. 25/2004, cu modificările şi completările ulterioare.
Art. 45 (1) Salariaţii au dreptul, între 2 zile de muncă, la un repaus care nu poate fi mai mic de 12 ore consecutive.
(2) În fiecare săptămână, salariaţii au dreptul la 2 zile consecutive de repaus, de regulă, sâmbăta şi duminica.
(3) În cazul în care activitatea la locul de muncă nu poate fi întreruptă în zilele de sâmbătă şi duminică, în cadrul comisiei paritare de la nivelul Centrului Județean de Excelență Covasna, se vor stabili condiţiile în care zilele de repaus vor fi acordate în alte zile ale săptămânii. În condițiile legii, salariaţii aflați în această situaţie beneficiază de un spor la salariu de bază.

(4) Sunt **zile nelucrătoare**:

- zilele de repaus săptămânal;
- 1 şi 2 ianuarie;
- 6 ianuarie- Botezul Domnului-Boboteaza
- 7 ianuarie- Soborul Sfântului Prococ Ioan Botezătorul
- 24 ianuarie - Ziua Unirii Principatelor Române;
- Vinerea Mare, ultima zi de vineri înaintea Paştelui;
- prima, a doua zi și a treia zi de Paşti;
- 1 mai;
- 1 iunie;
- 5 iunie- Ziua Națională a Învățătorului
- prima şi a doua zi de Rusalii;
- 15 august – Adormirea Maicii Domnului;
- 5 octombrie – Ziua Mondială a Educației;
- 30 noiembrie – Sfântul Apostol Andrei cel Întâi chemat, Ocrotitorul României;
- 1 decembrie;
- 25 și 26 decembrie;
- două zile lucrătoare, pentru fiecare dintre cele 3 sărbători religioase anuale, declarate astfel de cultele religioase legale, altele decât cele creştine, pentru persoanele aparţinând acestor culte.
- alte zile care precedă și/sau succedă zilelor de sărbătoare legală în care nu se lucrează, stabilite prin hotărâre a Guvernului.

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

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

(7) Personalul din învățământ care participă la organizarea și desfășurarea olimpiadelor și concursurilor școlare, din calendarul Ministerului Educației și Cercetării, indiferent de etapă/fază, derulate în zilele de repaus săptămânal/sărbătoare legală, beneficiază de 2 zile libere plătite pentru fiecare zi lucrată. Procedura de acordare a acestor zile se stabilește de către comisia paritară de la nivelul Centrului Județean de Excelență Covasna.

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

Art. 46. (1) Dreptul la concediul de odihnă este garantat de lege.

Pentru personalul didactic auxiliar şi nedidactic angajat cu normă întreagă, concediul de odihnă se acordă în funcţie de vechimea în muncă, astfel:

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

(2) Perioada de efectuare a concediului de odihnă pentru fiecare salariat se stabileşte de către consiliul de administraţie al unității/instituţiei prevăzute în Anexa nr. 3, împreună cu reprezentantul organizației sindicale, afiliate la una dintre federațiile sindicale semnatare ale contractului colectiv de muncă, al cărei membru este salariatul, în funcţie de interesul învăţământului şi al celui în cauză, în primele două luni ale anului școlar. La programarea concediilor de odihnă ale salariaţilor, se va ţine seama şi de specificul activităţii celuilalt soţ.

(3) Cadrele didactice angajate cu normă întreagă beneficiază de un concediu de odihnă de 62 de zile lucrătoare.

(4) Indemnizaţia de concediu de odihnă nu poate fi mai mică decât salariul de bază, sumele compensatorii, indemnizaţiile şi sporurile cu caracter permanent – inclusiv cele care nu sunt incluse în salariul de bază – pentru perioada respectivă. Aceasta reprezintă media zilnică a drepturilor salariale mai sus menţionate, corespunzătoare fiecărei luni calendaristice în care se efectuează concediul de odihnă, multiplicată cu numărul zilelor de concediu şi se acordă salariatului cu cel puţin 5 zile înainte de plecarea în concediul de odihnă.

(5) Personalul didactic auxiliar, nedidactic, directorul, directorul adjunct angajat cu normă întreagă, beneficiază de un concediu de odihnă suplimentar între 3 şi **7** zile lucrătoare. Durata exactă a concediului suplimentar se stabileşte în comisia paritară de la nivelul unităţii/instituţiei prevăzute în Anexa nr. 3.

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

(7) La stabilirea duratei concediului de odihnă anual, perioadele de incapacitate temporară de muncă şi cele aferente concediului de maternitate, concediului de risc maternal şi concediului pentru îngrijirea copilului bolnav se consideră perioade de activitate prestată.

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

(9) Salariatul are dreptul la concediu de odihnă anual şi în situaţia în care incapacitatea temporară de muncă se menţine, în condiţiile legii, pe întreaga perioadă a unui an calendaristic, angajatorul fiind obligat să acorde concediul de odihnă anual într-o perioadă de 18 luni începând cu anul următor celui în care acesta s-a aflat în concediu medical.

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

(11) Personalul didactic care însoţeşte copiii în tabere sau la altfel de activităţi care se organizează în perioada vacanţelor şcolare se află în activitate, dar nu mai mult de 16 zile calendaristice.
(12) Compensarea în bani a concediului de odihnă neefectuat este permisă numai în cazul încetării contractului individual de muncă, cu respectarea legislației în vigoare.
Art. 47 (1) Salariaţii au dreptul la zile libere plătite în cazul unor evenimente familiale deosebite sau în alte situaţii, după cum urmează:

a) căsătoria salariatului – 5 zile lucrătoare;

b) naşterea unui copil – 10 zile lucrătoare + 15 zile lucrătoare dacă a urmat un curs de puericultură (concediu paternal); prevederea se aplică pentru fiecare copil nou-născut, respectiv pentru fiecare copil adoptat.

c) căsătoria unui copil – 5 zile lucrătoare;

d) decesul soţului/soţiei, copilului, părinţilor, bunicilor, fraţilor, surorilor, socrilor, cumnaților salariatului sau al altor persoane aflate în întreţinere – 5 zile lucrătoare;

e) schimbarea locului de muncă cu schimbarea domiciliului/ reşedinţei – 5 zile lucrătoare;

f) schimbarea domiciliului – 3 zile lucrătoare;

g) îngrijirea sănătății copilului – 2 zi lucrătoare (pentru familiile cu 1 copil sau 2 copii), respectiv 3 zile lucrătoare (pentru familiile cu 3 sau mai mulți copii).

h) în cazul în care salariata urmează o procedură de fertilizare “ in vitro „- 5 zile lucrătoare,

i) donarea de sânge - o zi lucrătoare, respectiv ziua donării

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

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

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

(2) Concediul paternal se acordă la cerere, în primele 8 săptămâni de la naşterea copilului. La cerere se anexează copia certificatului de naştere al copilului, din care rezultă calitatea de tată a angajatului care solicită acest concediu. Acordarea concediului paternal nu este condiționată de perioada de activitate prestată sau de vechimea în muncă a salariatului. Perioada concediului paternal constituie vechime în muncă și/sau în învățământ și se are în vedere la stabilirea drepturilor ce se acordă în raport cu acestea.
(3) În situaţiile în care evenimentele familiale deosebite prevăzute la alin. (1) intervin în perioada efectuării concediului de odihnă, acesta se suspendă şi va continua după efectuarea zilelor libere plătite.

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

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

(6) Personalul care asigură suplinirea salariaţilor prevăzuţi la alin. (1) este remunerat corespunzător.

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

(8) În situaţiile în care un cadru didactic nu poate presta orele de predare-învățare-evaluare din motive de incapacitate temporară de muncă, orele respective sunt suplinite de alte cadre didactice. Directorul unităţii de învăţământ are obligaţia să emită decizii de încadrare în regim de plata cu ora pentru cadrele didactice suplinitoare şi să încheie cu acestea contracte individuale de muncă în regim de plata cu ora, salarizarea realizându-se pentru întreaga activitate suplinită.

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

b. Perioada concediului de îngrijitor nu se include în durata concediului de odihnă anual și constituie vechime în muncă și în specialitate.

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

Art. 48. (1) Pentru rezolvarea unor situaţii personale, salariaţii au dreptul la concedii fără plată, a căror durată însumată nu poate depăși 30 de zile lucrătoare pe an calendaristic; aceste concedii nu afectează vechimea în învăţământ.

(2) Salariaţii care urmează, completează, îşi finalizează studiile, precum şi cei care se prezintă la concursul pentru ocuparea unui post sau unei funcţii în învăţământ au dreptul la concedii fără plată pentru pregătirea examenelor sau a concursului, a căror durată însumată nu poate depăşi 90 de zile lucrătoare pe an calendaristic; aceste concedii nu afectează vechimea în învăţământ/în muncă.
(3) Salariaţii beneficiază şi de alte concedii fără plată, pe durate determinate, stabilite prin acordul părţilor.
(4) Cadrele didactice titulare au dreptul la concediu fără plată pe timp de un an şcolar, o dată la 10 ani, cu aprobarea consiliului de administrație al unității de învățământ / inspectoratului școlar (în cazul personalului didactic de conducere, de îndrumare și de control), cu rezervarea postului didactic/catedrei pe perioada respectivă.
(5) Concediul prevăzut la alin. (4) poate fi acordat și anterior împlinirii a 10 ani de vechime. Personalul didactic titular cu peste 10 ani vechime în învățământ, care nu și-a valorificat acest drept, poate beneficia de concediul fără plată și cumulat, în doi ani școlari, în baza unei declarații pe proprie răspundere că nu i s-a acordat acest concediu de la data angajării până la momentul cererii.
Art. 49. (1) Pe lângă concediul paternal prevăzut la art. 30 alin. (1) lit. b) din prezentul contract, tatăl are dreptul la un concediu de cel puțin o lună din perioada totală a concediului pentru creșterea copilului, în conformitate cu dispozițiile art. 11 lit. a) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 111/2010 privind concediul și indemnizația lunară pentru creșterean copiilor, cu modificările și completările ulterioare. De acest drept beneficiază și mama, în situația în care tatăl este beneficiarul concediului pentru creșterea copilului.
(2) În cazul decesului părintelui aflat în concediu pentru creşterea şi îngrijirea copilului, celălalt părinte, la cererea sa, beneficiază de concediul rămas neutilizat la data decesului.
(3) Dreptul salariatului de a absenta de la locul de muncă în situaţii neprevăzute, determinate de o situaţie de urgenţă familială cauzată de boală sau de accident, care fac indispensabilă prezenţa imediată a salariatului. Condiția pentru a face uz de acest drept este informarea prealabilă a angajatorului şi recuperarea perioadei absentate până la acoperirea integrală a duratei normale a programului de lucru a salariatului (după un program stabilit de comun acord între angajator și salariat). Codul muncii stabilește și o limită de acordare a acestui drept, respectiv nu mai mult de 10 zile lucrătoare într-un an calendaristic, însă, sigur, angajatorii pot acorda acest beneficiu și pe o perioadă mai extinsă, dacă doresc acest lucru.

2.3. SALARIZAREA ŞI ALTE DREPTURI SALARIALE

Art. 50. (1) În scopul salarizării şi acordării celorlalte drepturi băneşti prevăzute de legislaţia în vigoare: Normele Metodologice privind salarizarea prin plata cu ora a personalului didactic de predare, de conducere, de îndrumare și control, precum și a cadrelor didactice metodiste din unitățile de învățământ preuniversitar de stat și unitățile de educație extrașcolară (OMEC 6394/2025) şi de Contractul Colectiv de Muncă Unic la Nivel de Sector de Activitate Învățământ Preuniversitar (C.C.M.U.N.S.N.C.I.P. nr. 1104/09. 07. 2025), părţile contractante vor stabili fondurile şi vor identifica sursele de finanţare, înainte de adoptarea legii bugetului de stat, precum şi în vederea modificării ulterioare a acesteia.

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

Art. 51. (1) Personalul din învăţământ beneficiază, conform prevederilor legale în vigoare, şi de următoarele drepturi:

a) decontarea cheltuielilor de transport la şi de la locul de muncă, pentru personalul didactic care are domiciliul sau reședința în afara localităţii unde se află sediul Centrului Județean de Excelență Covasna;

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

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

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

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

f) tichete de creșă;

g) indemnizație de hrană;

h) vouchere de vacanță.

i) decontarea contravalorii dispozitivelor vizuale de corecție (ochelarilor de vedere/lentilelor de vedere), în limita sumei de 500 lei, pentru salariații care, în îndeplinirea atribuțiilor de serviciu, lucrează cu un monitor, potrivit Hotărârii Guvernului nr. 62/2025, decontarea se suportă din bugetul administrației publice locale.

(2) Personalul din învățământ angajat cu normă întreagă beneficiază de deducerea instituită la art.78 alin. (2) lit. a) pct. v) din Codul fiscal- respectiv contravaloarea abonamentelor pentru utilizarea facilităților sportive în vederea practicării sportului și educației fizice cu scop de întreţinere, profilactic sau terapeutic oferite de furnizori ale căror activități sunt încadrate la codurile CAEN 9311, precum contravaloarea abonamentelor, oferite de acelaşi furnizor care acţionează în nume propriu sau în calitate de intermediar, ce includ atât serviciile medicale, cât şi dreptul de a utiliza facilităţi sportive, în vederea practicării sportului şi educaţiei fizice cu scop de întreţinere, profilactic sau terapeutic, plătite de salariaţi - în limita echivalentlui în lei de 100 euro anual pentru fiecare persoană. Centrul Județean de Excelență Covasna are obligaţia de a opera deducerea respectivă, în baza documentelor justificative prezentate de angajaţi.

(3) În fila de buget a Centrului Județean de Excelență Covasna se vor evidenţia sumele necesare plăţii drepturilor băneşti care se cuvin personalului acesteia. Centrul Județean de Excelență Covasna este obligat să calculeze și să transmită ordonatorilor principali de credite și inspectoratelor școlare sumele necesare pentru plata drepturilor salariale stabilite prin hotărâri judecătorești definitive, potrivit legii.

(4) Angajatorii care, din vina lor, nu acordă salariaţilor drepturile prevăzute la alin. (1) și (2) pot fi sancţionaţi disciplinar, conform legii.

Art. 52. Personalul didactic auxiliar şi nedidactic va fi promovat la următoarea treaptă profesională/grad profesional, prin examen, conform legii.
Art. 53. (1) Părţile contractante convin ca personalul din învăţământ să beneficieze de o diplomă de fidelitate, pentru întreaga activitate desfăşurată în învăţământ, cu menţiuni personalizate, înmânată angajaţilor care se pensionează în prezenţa colectivului din unitate.
(2) Personalul didactic cu rezultate excelente în activitatea didactică, educativă şi ştiinţifică poate primi diplome, decoraţii, ordine, medalii, titluri, în conformitate cu dispoziţiile art. 218 din Legea nr.196/2023.
Art. 54. (1) Drepturile băneşti cuvenite salariaţilor se plătesc lunar, până la data de 14 a lunii în curs, pentru luna precedentă, înaintea oricăror alte obligaţii ale unităţilor/ instituţiilor prevăzute în Anexa nr. 3 la contractul colectiv de muncă.
(2) Salariul este confidenţial, unitatea/instituţia având obligaţia de a lua măsurile necesare pentru asigurarea confidenţialităţii.
(3) În vederea executării obligaţiilor prevăzute la alin. (1) şi (2), unitatea/instituţia va înmâna lunar, în mod individual, un document din care să reiasă drepturile salariale cuvenite şi modalitatea de calcul a acestora, indiferent de modul de plată.
(4) Persoanele care se fac vinovate de întârzierea plăţii drepturilor băneşti cu mai mult de 3 zile lucrătoare, precum și cele care refuză să calculeze sumele stabilite prin hotărâri judecătorești definitive răspund disciplinar potrivit legislaţiei în vigoare.
Art. 55. Neacordarea, cu vinovăție, de către direcțiunea Centrului Județean de Excelență Covasna a drepturilor reglementate de prezentul contract colectiv de muncă reprezintă abatere disciplinară.

2.4.DREPTURILE ŞI OBLIGAŢIILE ANGAJATORULUI ŞI ALE SALARIAŢILOR

Art. 56. Prin angajator se înţelege persoana fizică sau juridică ce poate, potrivit legii, să angajeze forţă de muncă pe bază de contract individual de muncă.
Art. 57. Persoana juridică poate încheia contracte individuale de muncă, în calitate de angajator, din momentul dobândirii personalităţii juridice.
Art. 58. Persoana fizică dobândește capacitatea de a încheia contracte individuale de muncă în calitate de angajator, din momentul dobândirii capacităţii depline de exerciţiu.
Art.59. Contractul individual de muncă se încheie în baza consimţământului părţilor, în formă scrisă, în limba română, cel târziu în ziua anterioară începerii activităţii de către salariat. Obligaţia de încheiere a contractului individual de muncă în formă scrisă revine angajatorului.
Art. 60. Anterior începerii activităţii, contractul individual de muncă se înregistrează în registrul general de evidenţă a salariaţilor, care se transmite inspectoratului teritorial de muncă cel târziu în ziua anterioară începerii activităţii, pe platrorma: https://reges.inspectiamuncii.ro/.
Art. 61. Angajatorul este obligat ca, anterior începerii activităţii, să înmâneze salariatului un exemplar din contractul individual de muncă.
Art. 62. Angajatorul este obligat să păstreze la locul de muncă o copie a contractului individual de muncă pentru salariaţii care prestează activitate în acel loc.
Art. 63. Obligaţia de informare a persoanei selectate în vederea angajării sau a salariatului se consideră îndeplinită de către angajator la momentul semnării contractului individual de muncă sau a actului adiţional, după caz.
Art. 64. Angajatorul are, în principal, următoarele drepturi:

a) să stabilească organizarea şi funcţionarea unităţii;
b) să stabilească atribuţiile corespunzătoare fiecărui salariat, în condiţiile legii;
c) să dea dispoziţii cu caracter obligatoriu pentru salariat, sub rezerva legalităţii lor;
d) să exercite controlul asupra modului de îndeplinire a sarcinilor de serviciu;
e) să constate săvârşirea abaterilor disciplinare şi să aplice sancţiunile corespunzătoare, potrivit legii, contractului colectiv de muncă aplicabil şi regulamentului intern;
f) să stabilească obiectivele de performanţă individuală, precum şi criteriile de evaluare a realizării acestora.

Art. 65. Angajatorului îi revin, în principal, următoarele obligaţii:
a) să informeze salariaţii asupra condiţiilor de muncă şi asupra elementelor care privesc desfăşurarea relaţiilor de muncă;
b) să asigure permanent condiţiile tehnice şi organizatorice avute în vedere la elaborarea normelor de muncă şi condiţiile corespunzătoare de muncă;
c) să acorde salariaţilor toate drepturile ce decurg din lege, din contractul colectiv de muncă aplicabil şi din contractele individuale de muncă;
d) să comunice periodic salariaţilor situaţia economică şi financiară a unităţii, cu excepţia informaţiilor sensibile sau secrete, care, prin divulgare, sunt de natură să prejudicieze activitatea unităţii. Periodicitatea comunicărilor se stabileşte prin negociere în contractul colectiv de muncă aplicabil;
e) să se consulte cu sindicatul sau, după caz, cu reprezentanţii salariaţilor în privinţa deciziilor susceptibile să afecteze substanţial drepturile şi interesele acestora;
f) să plătească toate contribuţiile şi impozitele aflate în sarcina sa, precum şi să reţină şi să vireze contribuţiile şi impozitele datorate de salariaţi, în condiţiile legii;
g) să înfiinţeze registrul general de evidenţă a salariaţilor şi să opereze înregistrările prevăzute de lege;
h) să elibereze, la cerere, toate documentele care atestă calitatea de salariat a solicitantului;
i) să asigure confidenţialitatea datelor cu caracter personal ale salariaţilor.

Art. 66. Salariatul are, în principal, următoarele drepturi:
a) dreptul la salarizare pentru munca depusă;
b) dreptul la repaus zilnic şi săptămânal;
c) dreptul la concediu de odihnă anual;
d) dreptul la egalitate de şanse şi de tratament;
e) dreptul la demnitate în muncă;
f) dreptul la securitate şi sănătate în muncă;
g) dreptul la acces la formarea profesională;
h) dreptul la informare şi consultare;
i) dreptul de a lua parte la determinarea şi ameliorarea condiţiilor de muncă şi a mediului de muncă;
j) dreptul la protecţie în caz de concediere;
k) dreptul la negociere colectivă şi individuală;
l) dreptul de a participa la acţiuni colective;
m) dreptul de a constitui sau de a adera la un sindicat;
n) alte drepturi prevăzute de lege sau de contractele colective de muncă aplicabile.

Art. 67. Salariatului îi revin, în principal, următoarele obligaţii:
a) obligaţia de a realiza norma de muncă sau, după caz, de a îndeplini atribuţiile ce îi revin conform fişei postului;
b) obligaţia de a respecta disciplina muncii;

c) obligaţia de a respecta prevederile cuprinse în regulamentul intern, în contractul colectiv de muncă aplicabil, precum şi în contractul individual de muncă;
d) obligaţia de fidelitate faţă de angajator în executarea atribuţiilor de serviciu;
e) obligaţia de a respecta măsurile de securitate şi sănătate a muncii în unitate;
f) obligaţia de a respecta secretul de serviciu;
g) alte obligaţii prevăzute de lege sau de contractele colective de muncă aplicabile.

Art.68. (1) Fiecare salariat al Centrului Județean de Excelență Covasna indiferent de funcţia pe care o ocupă, are în principal, următoarele îndatoriri:
a) obligaţia de a îndeplini atribuţiile ce îi revin conform fişei postului;
b) obligatia de a respecta disciplina muncii;
c) obligaţia de a respecta prevederile cuprinse în regulamentul intern, în contractul colectiv de muncă şi în contractul individual de muncă;
d) obligaţia de fidelitate faţă de angajator în executarea atribuţiilor de serviciu;
e) obligaţia de a respecta măsurile de securitate şi sănătate a muncii în unitate;
f) obligaţia de a respecta secretul de serviciu.
g) au obligația de a purta mască, în perioada pandemică, conform reglementărilor în vigoare,

(2) Salariaţilor le mai revin şi următoarele îndatoriri, altele decât cele prevăzute la alin. (1):
a) respectarea programului de lucru (orarului), a dispoziţiilor şi instrucţiunilor primite;
b) folosirea integrală şi cu maximum de eficienţa a timpului de lucru, exclusiv pentru îndeplinirea sarcinilor;
c) realizarea integrală, în bune condiţiuni şi la timp a sarcinilor care îi revin potrivit contractului individual de muncă şi fişei postului;
d) îmbunătățirea necontenită a pregătirii profesionale prin participarea la formele de perfecţionare;
e) efectuarea, la cererea conducerii instituţiei, a oricărei activităţi potrivit pregătirii sale şi specificului instituţiei (în situaţii deosebite, determinate de necesitatea asigurării bunei funcţionări a instituţiei, la solicitarea conducerii unităţii, fiecare persoană salariată are îndatorirea de a participa, indiferent de funcţia sau postul pe care-l ocupă la luarea tuturor măsurilor cerute de nevoile instituţiei);
f) executarea lucrărilor încredinţate cu respectarea calităţii cerute, aplicând prevederile controlului şi autocontrolului în executarea operaţiunilor tehnologice;
g) realizarea de economii de materii prime, materiale, combustibil şi energie electrică;
h) înştiinţarea şefului ierarhic superior, de îndată ce a luat cunoştinţă de existenţa unor nereguli, abateri, greutăţi sau lipsuri la locul de muncă;
i) supravegherea permanentă în timpul programului de lucru a maşinilor şi instalaţiilor în funcţiune;
j) cunoaşterea şi folosirea corectă a maşinilor, a utilajelor şi aparatelor ce se folosesc în unitate şi asigurarea bunei întreţineri a acestora potrivit instrucţiunilor;
k) respectarea regulilor de păstrare, manipulare şi gestionare a materialelor din magazie;
l) respectarea normelor de conduită civilizată stabilite în relaţiile cu ceilalţi salariaţi din instituţie (să dea dovada de cinste şi corectitudine, să contribuie la întărirea spiritului de disciplină);
m) reprezentarea instituţiei în mod corespunzător sub toate aspectele, cu prilejul deplasării în interes de serviciu;
n) păstrarea unei ţinute şi a unei comportări demne, atente, conştiincioase în relaţiile cu toţi salariaţii, copiii şi părinţii acestora;

o) cunoaşterea tuturor prevederilor legale şi regulamentare referitoare la munca pe care o îndeplinesc şi a tuturor dispoziţiilor cu caracter normativ elaborate de instituţie;
p) respectarea ordinii, curăţeniei şi disciplinei la locul de muncă;
q) poartă răspunderea pentru gestionarea şi folosirea bunurilor materiale încredinţate;
r) personalul angajat şi cadrele didactice au obligaţia de a supraveghea comportarea vizitatorilor şi de a verifica sălile în care aceştia sunt invitaţi, pentru a nu fi lăsate sau abandonate obiecte care prin conţinutul lor pot produce evenimente deosebite.

(3) Nerespectarea obligaţiilor prevăzute la alin. (1) şi (2) se sancţionează potrivit legii.

Art. 69. Drepturile și obligațiile cadrelor didactice lectori:

(1) Legea educaţiei naţionale nr.198/2023 privind Statutul Personalului Didactic, cu metodologiile ulterioare reglementează funcţiile, competenţele, responsabilităţile, drepturile şi obligaţiile personalului didactic de predare şi de instruire practică şi ale personalului didactic auxiliar.

(2) Cadrele didactice au următoarele drepturi:
a) Să primească gradaţii de merit în conformitate cu activitatea desfăşurată.
b) Să lanseze proiecte şi să participe la desfăşurarea lor.
c) Libertatea iniţiativei profesionale a personalului didactic se referă, în principal, la:
- Conceperea activităţii profesionale şi realizarea obiectivelor instructiv-educative ale disciplinelor de învăţământ, prin metodologii care respectă principiile psihopedagogice;
- Utilizarea bazei materiale şi a resurselor învăţământului în copul realizării obligaţiilor profesionale;
- Punerea în practică a ideilor inovatoare pentru modernizarea procesului de învăţământ;
- Organizarea cu elevii, a unor activităţi speciale menite să contribuie la dezvoltarea tinerilor talentați cu scop educativ sau de cercetare ştiinţifică;
- Colaborarea cu părinţii, prin lectorate şi alte acţiuni colective cu caracter pedagogic;
- Înfiinţarea în unităţile de învăţământ a unor laboratoare, ateliere, cabinete, cluburi, cercuri, cenacluri, formaţii artistice şi sportive, publicaţii, conform legii;
- Evaluarea performanţelor la grupurile de excelență ale elevilor în baza unui sistem validat;
- Participarea la viaţa şcolară, în toate compartimentele care vizează organizarea şi desfăşurarea procesului de învăţământ, conform deontologiei profesionale şi, după caz, Contractului Colectiv de Muncă (C.C.M.U.N.S.N.C.I.P. nr. 1104/09. 07. 2025).

(3) Alte drepturi ale cadrelor didactice:
a) Cadrele didactice nu pot fi perturbate în timpul desfăşurării activităţii didactice de nici o autoritate şcolară sau publică.
b) Multiplicarea sub orice formă a înregistrărilor activităţii didactice de către elevi, sau de către alte persoane este permisă numai cu acordul cadrului didactic respectiv.
c) Personalul didactic are dreptul să facă parte din asociaţii şi organizaţii sindicale, profesionale şi culturale, naţionale şi internaţionale, precum şi din organizaţii politice legal constituite, în conformitate cu prevederile legii;
d) Personalul didactic poate exprima liber opinii profesionale în spaţiul şcolar şi poate întreprinde acţiuni în nume propriu, în afara acestui spaţiu, dacă acestea nu afectează prestigiul învăţământului şi demnitatea profesiei de educator.

(3) Cadrele didactice au următoarele obligaţii:
a) Să semneze conform orarului stabilit FIȘA de Prezenţă specială; Nesemnarea condicii de prezență și a fișei de prezență va fi considerată un act de neglijenţă în serviciu și de

neefectuare a orelor, suportând consecinţele ce decurg din aceasta, cu mențiunea că orele nu se vor retribui;

b) Să intre la ora de curs punctual şi de asemenea să iasă de la oră când se sună de ieşire;
c) Să folosească un limbaj si să aibă un comportament faţă de elevi, părinţi, colegi şi personalul de serviciu în conformitate cu statutul lui de educator, care să nu lezeze personalitatea şi demnitatea elevilor;
d) Să aibă o ţinută decentă;
e) Să-şi acorde respect reciproc şi sprijin colegilor şi personalului şcolii în îndeplinirea obligaţiilor profesionale;
f) Să participe la întâlnirile cu părinţii, dacă este solicitat de CJEX;
g) Să asigure păstrarea curăţeniei în cancelarie, cabinete şi pe hol, să asigure securitatea elevilor pe durata orelor de curs;
h) Este obligat să participe periodic la programe de formare continuă, astfel încât să acumuleze la fiecare interval consecutiv de 5 ani considerat de la data promovării examenului de definitivare în învățământ, minimum 90 de credite profesionale transferabile.
i) Asigură securitatea elevilor pe durata pauzelor activităților CJEX,
j) În cazurile speciale care se pot ivi şi care impun intervenţia forţelor de ordine se ia legătura cu organele competente.
k) Pe durata stării de alertă/urgență cadrele didactice realizează următoarele activități:

- colectează informații necesare accesului si participării elevilor la activitatea de predare-învățare-evaluare desfășurată on-line;
- proiectează activitatea-suport pentru învățarea on-line din perspectiva principiilor didactice si a celor privind învatarea on-line în grupele de excelență;
- desfășoară activitatea didactică in sistem on-line si sunt responsabile de asigurarea calitatii actului educational impuse de grupele de excelență;

l) Profesorii trebuie să primească acordul scris ori verbal al părinților/tutorilor legali pentru a putea difuza fotografii cu preșcolarii și elevii înscrisi la grupurile de excelență de profil, vor respecta prevederile GDPR 2016| 679 privind protectia datelor cu caracter personal.
m) Este obligat să pună la dispoziția administrației/ și a personalului de serviciu o cheie de la sala de curs pentru efectuarea activităților de curățenie sau intervenție în caz de nevoie în sălile de curs.

Art. 70. Drepturile și obligațiile personalului didactic auxiliar

(1) Se prezintă la serviciu în zilele şi la orele stabilite pentru fiecare în parte, fără a avea întârziere la program şi fără a pleca înaintea expirării orelor de serviciu.
(2) Îşi îndeplineşte cu răspundere atribuţiile ce le revin conform Codului Muncii şi a celorlalte acte normative în vigoare, respectiv C.C.M.U.N.S.N.C.I.P. nr. 1104/09. 07. 2025;
(3) Îndeplinește toate sarcinile cuprinse în Regulamentul de organizare şi funcţionare a unităţilor de învăţământ preuniversitar, a Regulamentului de organizare și funcționare a unităților care oferă activitate extrașcolară și fișa posturilor;
(4) Întreg personalul angajat al Centrului Județean de Excelență Covasna trebuie să demonstreze calităţi morale, să fie apt din punct de vedere medical, să fie capabil de a relaţiona corespunzător cu copiii, părinţii şi colegi;
(5) Personalul Centrului Județean de Excelență Covasna are obligaţia de a participa la programe de formare continuă, în conformitate cu specificul activităţii şi cu reglementările în vigoare pentru fiecare categorie;

(6) Personalul unităţii are obligaţia de a efectua controalele periodice prevăzute în normativele Ministerului sănătăţii pentru fiecare categorie de personal în parte;
(7) Personalul trebuie să aibă o ţinută morală demnă, în concordanţă cu valorile educaţionale pe care le transmite copiilor, o vestimentaţie decentă şi un comportament responsabil;
(8) Personalul trebuie să dovedească respect şi consideraţie în relaţiile cu copiii / părinţii sau reprezentanţii legali ai acestora, să dea relaţii în legătură cu instituţia şi programul grupelor de excelență și al personalului la cererea acestora;
(9) Personalului îi este interzis să desfăşoare acţiuni de natură să afecteze imaginea publică a copilului, viaţă intimă, privată şi familială a acestuia;
(10) Personalului îi este interzisă aplicarea de pedepse corporale, precum şi agresarea verbală sau fizică a copiilor şi / sau a colegilor;
(11) Personalul unităţii nu are dreptul să părăsească unitatea în timpul programului de lucru, decât în situaţii deosebite şi doar cu aprobarea directorului;
(12) Nu utilizează telefonul instituției decât în interesul instituţiei şi în situaţii de urgenţă;
(13) Nu scot din instituţie obiecte şi materiale şi nici nu împrumută aparate sau alte bunuri decât în situaţii speciale şi cu acordul conducerii;
(14) Participa fără excepţie la şedinţele organizate de conducerea instituţiei şi îndeplinesc sarcinile stabilite de consiliul de administraţie;
(15) Anunţă conducerea instituţiei în cazul în care nu se poate prezenţa la program din motive medicale sau alte motive justificate la începutul zilei respective. Neanunțarea în prealabil a absenţei se consideră absenţă nemotivată;
(16) Consemnează cu regularitate în documentele instituţiei activitatea desfăşurată nefiind plătiţi în caz de nesemnare a condicii de prezenţă.

Art. 71. La solicitarea angajatorului salariații pot efectua munca suplimentară.
Art. 72. Personalul didactic auxiliar care efectuează ore suplimentare justificate, poate fi recompensat cu echivalentul de ore libere.
Art. 73. Personalul didactic auxiliar angjat cu normă întreagă, beneficiază de un concediu de odihnă suplimentar între 5 si 10 zile lucrătoare. Durata exactă a concediului suplimentar se stabilește în comisia paritară de la nivelul Centrului Județean de Excelență Covasna.

2.5. REGULI CONCRETE PRIVIND DISCIPLINA MUNCII ÎN UNITATE

Art. 74. (1) Se interzice personalului salariat:

- ieşirea din incinta instituţiei în timpul programului de lucru, fără ca acest lucru să fie adus la cunoştinţa şefilor ierarhic superiori şi fără ca aceasta să nu fie în interesul instituţiei;
- părăsirea locului de muncă, chiar fără ieşirea din instituţie, dacă acest lucru nu este strict legat de îndeplinirea atribuţiilor de serviciu sau a sarcinilor atribuite de conducerea unităţii, pentru bunul mers al activităţii acesteia;
- executarea unor lucrări străine de interesele instituţiei;
- scoaterea din incinta instituţiei a uneltelor, aparatelor sau a oricăror altor bunuri din patrimoniul unităţii, fără aprobare;
- fumatul în birouri, cabinete, laboratoare, cercuri, ateliere, holuri, magazii. Fumatul va fi permis numai în locurile special amenajate în acest sens;
- introducerea şi consumul de băuturi alcoolice în instituţie ori facilitarea săvârşirii acestor fapte;
- accesul persoanelor străine în cadrul instituţiei fără obţinerea aprobării conducerii unităţii;

- accesul în instituţie a persoanelor aflate sub influenţa băuturilor alcoolice sau a celor turbulente, precum şi a celor care au intenţia vădită de a deranja ordinea şi liniştea publică;
- se interzice intrarea persoanelor însoţite de câini, cu arme sau obiecte contondente, cu substanţe toxice, explozive-pirotehnice, iritante-lacrimogene sau uşor inflamabile, cu publicaţii având caracter obsecen sau instigator, precum şi cu stupefiante sau băuturi alcoolice; se interzice, totodată, comercializarea acestor produse în incinta şi în imediata apropiere a instituţiei;
- comiterea de fapte care ar putea primejdui siguranţa instituţiei, a propriei persoane sau a altora;
- fiecare profesor controlează zilnic, la sfârşitul programului, dacă ferestrele sunt închise, luminile nu rămân aprinse, aparatura electrică este oprită, dacă se respecta curățenia sau dacă sunt uitate obiecte ale elevilor.

(2) Nerespectarea dispoziţiilor prevăzute la alin. (1) se sancţionează potrivit legii.

2.6. ABATERILE DISCIPLINARE ŞI SANCŢIUNILE APLICABILE – PROCEDURA DISCIPLINARĂ

ART.75. Încălcarea cu vinovăţie a îndatoririlor de serviciu constituie abatere disciplinară: Conducerea Centrului Județean de Excelență Covasna consideră ca abateri disciplinare:

a. întârzierea sistematică în efectuarea obligațiilor de serviciu, a lucrărilor încredințate;
b. absenţe nemotivate de la serviciu ;
c. atitudinile ireverenţioase în timpul exercitării atribuţiilor de serviciu;
d. refuzul nejustificat de a îndeplini sarcinile şi atribuţiile de serviciu;
e. neglijenţă repetată în rezolvarea sarcinilor;
f. manifestări care aduc atingere prestigiului unităţii din care face parte;
g. desfăşurarea unor activităţi personale sau altele decât cele stabilite prin fişa postului în timpul orelor de program;
h. comunicarea unor informaţii cu caracter confidenţial;
i. încălcarea regulilor de igienă şi securitatea muncii;
j. intrarea sau după caz rămânerea în unitate sub influenţa băuturilor alcoolice;
k. părăsirea locului de muncă în timpul orelor de program fără aprobarea şefilor ierarhici;
l. executarea în timpul serviciului de lucrări străine de interesul serviciului;
m. împiedicarea, în orice mod, a altor lucrători de a-şi executa în mod normal în timpul programului îndatoririle de serviciu;
n. fumatul în interiorul instituției;
o. introducerea, comercializarea sau consumarea în timpul programului a substanţelor psihotrope;
p. încălcarea prevederilor art. 141 şi 143 din prezentul regulament intern, referitoare la încălcarea demnităţii umane, discriminare sau orice fel de hărţuire.

ART. 76. Furtul, bătaia, scandalul, distrugerile şi refuzul de a se supune aplicării controlului privind consumul de alcool, droguri sau de medicamente care pot produce dereglări comportamentale, constituie abateri deosebit de grave.

ART. 77. Orice manifestare de discriminare sau de hărţuire sexuala este interzisă.

Sunt considerate hărţuiri sexuale acele gesturi, manifestări, comentarii insinuante, sau propuneri cu aluzii sexuale. Acestea pot crea o stare de stres în cadrul compartimentelor şi pot conduce la degradarea atmosferei de lucru, scăderea productivităţii muncii şi a moralului angajaţilor. În sensul

celor de mai sus, nu este permis angajaţilor să impună constrângeri, sau să exercite presiuni de orice natură în scopul obţinerii de favoruri de natură sexuala.

ART. 78. Sancţiunile disciplinare pe care la poate aplica angajatorul în cazul în care salariatul săvârşeşte o abatere disciplinară, conform celor prevăzute în prezentul regulament intern sau încalcă obligaţiile stabilite prin prezentul document, contractul individual de muncă, fişa postului sau orice alt document anexă sau adiacent acestora sunt:

a) avertismentul scris;
b) suspendarea contractului individual de muncă pentru o perioadă ce nu poate depăşi 10 zile lucrătoare;
c) retrogradarea din funcţie cu acordarea salariului corespunzător funcţiei în care s-a dispus retrogradarea, pentru o durată ce nu poate depăşi 60 de zile;
d) reducerea salariului de bază pe o durată de 1-3 luni cu 5-10%;
e) desfacerea disciplinară a contractului de muncă.

ART. 79. (1) Amenzile disciplinare sunt interzise.

(2) Pentru aceeaşi abatere disciplinară se poate aplica numai o singură sancţiune.

ART. 80. Angajatorul stabileşte sancţiunea disciplinară aplicabilă în raport cu gravitatea abaterii disciplinare săvârşite de salariat, avându-se în vedere următoarele:

a) împrejurările în care fapta a fost săvârşită;
b) gradul de vinovăţie al salariatului;
c) consecinţele abaterii disciplinare;
d) comportarea generală în serviciu a salariatului;
e) eventualele sancţiuni disciplinare suferite anterior de către acesta.

ART. 81. (1) Sub sancţiunea nulităţii absolute, nici o măsură cu excepţia celei prevăzute la art. 44 lit. a, nu poate fi dispusă mai înainte de efectuarea unei cercetări disciplinare prealabile.

(2) În vederea desfăşurării cercetării disciplinare prealabile, salariatul va fi convocat în scris de persoana împuternicită de către angajator să realizeze cercetarea, precizându-se obiectul, data, ora şi locul întrevederii. Neprezentarea salariatului la convocarea făcută în condiţiile de mai sus, fără un motiv obiectiv, dă dreptul angajatorului să dispună sancţionarea, fără realizarea cercetării disciplinare prealabile.

(3) În cursul cercetării disciplinare prealabile salariatul are dreptul să formuleze şi să susţină toate apărările în favoarea sa şi să ofere, persoanei împuternicite să realizeze cercetarea, toate probele şi motivaţiile pe care la consideră necesare, precum şi dreptul să fie asistat, la cererea sa de către un reprezentant al sindicatului al cărui membru este, dacă este cazul.

ART. 82. (1) Angajatorul dispune aplicarea sancţiunii disciplinare printr-o decizie întocmită în formă scrisă, în termen de 30 de zile calendaristice de la data luării la cunoştinţă de săvârşirea abaterii, dar nu mai târziu de 6 luni de la data săvârşirii faptei.

(2) Sub sancţiunea nulităţii absolute, în decizie se cuprind în mod obligatoriu:

- descrierea faptei care constituie abatere disciplinară;
- precizarea prevederilor din regulamentul intern care au fost încălcate de salariat;
- motivele pentru care au fost înlăturate apărările formulate de salariat în timpul cercetării disciplinare prealabile sau motivele pentru care, în condiţiile prevăzute la art. 47 alin. 3, nu a fost efectuată cercetarea;
- temeiul de drept în baza căruia sancţiunea disciplinară se aplică;
- instanţa competentă la care sancţiunea poate fi contestată;

(3) Decizia de sancţionare se comunică salariatului în cel mult 5 zile calendaristice de la data emiterii şi produce efecte de la data comunicării.

(4) Comunicarea se predă personal salariatului, cu semnătură de primire ori, în caz de refuz al primirii, prin scrisoare recomandată, la domiciliul sau reşedinţa comunicată de acesta.
(5) Decizia de sancţionare poate fi contestată de salariat la instanţele judecătoreşti competente în termen de 30 de zile calendaristice de la data comunicării.
ART. 83. Dacă angajatul are mai mult de 3 absenţe nemotivate, într-o lună, I se va putea desface contractul de muncă disciplinar.
ART. 84. În cazul constatării nevinovăţiei salariatului sancţionat disciplinar sau suspendat din funcţie, acesta are dreptul la o despăgubire egală cu partea de salariu de care a fost lipsit.
ART. 85. (1) Dacă în cursul unui an salariatul nu a mai săvârşit o altă abatere disciplinară, sancţiunea se consideră a nu fi fost luată.
(2) Dacă s-a dovedit nevinovăţia salariatului sancţionat, persoanele de rea credinţă care au determinat aplicarea sancţiunii disciplinare răspund disciplinar, material, civil şi după caz penal.

2.7. CRITERIILE ŞI PROCEDURILE DE EVALUARE PROFESIONALĂ A SALARIAŢILOR

Art. 86. (1) Evaluarea activităţii personalului didactic de predare şi didactic auxiliar şi nedidactioc se realizează anual. CJEX efectuează numai evaluare parțială pentru angașații PCO.
(2) Metodologia de evaluare se stabileşte prin ordin al ministrului educaţiei şi cercetării pentru personalul didactic și didactic auxiliar.
(3) Rezultatele evaluării stau la baza deciziei consiliului de administraţie privind acordarea calificativului anual şi a gradaţiei de merit.
Art. 87. Evaluarea anuală a activităţii manageriale desfăşurate de directorii din CJEX se realizează de către inspectoratul şcolar, conform unei metodologii elaborate de Ministerul Educaţiei şi Cercetării.
Art. 88. La evaluarea periodică se vor utiliza fișe de evaluare specific, cu respectarea metodologiilor specific CJEX realizate în acest sens.
Art. 89. (1) Evaluarea activității educative din Centrul Județean de Excelență Covasna vizează gradul de dezvoltare și diversificare a setului de competențe-cheie ale elevilor, prin activități educative.
(2) Evaluarea activității didactice din unitate se realizează prin procedurile specifice destinate instruirii elevilor talentați reglementate prin prevederile legale în vigoare.
Art. 90. Evaluarea activității educative desfășurate în cadrul grupelor de excelență se realizează și prin participarea la manifestări educaționale consacrate, spectacole și serbări, expoziții, simpozioane, concerte, turnee, tabere de profil și concursuri organizate la nivel județean, regional, național și internațional.
Art. 91 (1) Evaluarea activității copiilor care frecventează cursurile din Centrul Județean de Excelență Covasnase realizează pe baza unui portofoliu individual de studii care cuprinde: fișa modulelor de studii parcurse, totalitatea diplomelor, certificatelor și înscrisurilor obținute în urma evaluării finale a competențelor dobândite sau a participării la activități de profil.
(2) Rezultatele evaluării anuale a activității desfășurate de elevi sunt înscrise în documente specifice.

2.8. PROCEDURA DE SOLUŢIONARE A CERERILOR SAU A RECLAMAŢIILOR INDIVIDUALE ALE SALARIAŢILOR

ART. 92. Angajaţii au dreptul să formuleze cereri sau reclamaţii cu privire la raportul de muncă existent în legătură cu relaţiile de muncă şi condiţiile de muncă, securitate şi sănătate în muncă. Toate cererile/reclamaţiile se formulează în scris şi se depun spre înregistrare conducerii unității.

ART. 93. (1) Angajaţii au dreptul ca în cazul în care se consideră discriminaţi după criteriul de sex să formuleze sesizări, reclamaţii ori plângeri către angajator sau împotriva lui, dacă acesta este direct implicat, şi să solicite sprijinul reprezentanţilor salariaţilor din unitate pentru rezolvarea situaţiei la locul de muncă.
(2) În cazul în care această sesizare/reclamaţie nu a fost rezolvată la nivelul unităţii prin mediere, persoana angajată care justifică o lezare a drepturilor sale în domeniul muncii, în baza prevederilor legale, are dreptul să introducă plângere către instanţa judecătorească competentă, la secţiile sau completele specializate pentru conflicte de muncă şi litigii de muncă ori de asigurări sociale în a căror rază teritorială de competenţă îşi desfăşoară activitatea angajatorul sau făptuitorul ori, după caz, la instanţa de contencios administrativ, dar nu mai târziu de un an de la data săvârşirii faptei.
(3) Prin plângerea introdusă în condiţiile prevăzute la alin. (2) persoana angajată care se consideră discriminată după criteriul de sex are dreptul să solicite despăgubiri materiale şi/sau morale, precum şi/sau înlăturarea consecinţelor faptelor discriminatorii de la persoana care le-a săvârşit.
ART. 94. (1) Persoana care justifică o lezare a drepturilor sale în baza prevederilor legii 202/2002, în alte domenii decât cel al muncii, are dreptul să introducă plângere către instanţa judecătorească competentă, potrivit dreptului comun.
(2) Prin plângerea introdusă în condiţiile prevăzute la alin. (1) persoana care se consideră discriminată după criteriul de sex are dreptul să solicite despăgubiri materiale şi/sau morale, precum şi/sau înlăturarea consecinţelor faptelor discriminatorii de la persoana care le-a săvârşit.
ART. 95. Orice salariat interesat poate sesiza angajatorul cu privire la dispoziţiile regulamentului intern, în măsura în care face dovada încălcării unui drept al său.
ART. 96. Toate cererile, sesizările/reclamaţiile se soluţionează în termen de 30 de zile, dacă legea specială nu prevede altfel. Dacă este cazul se solicită sprijinul reprezentanţilor salariaţilor.
ART. 97. În situaţia în care petiţionarul este nemulţumit de răspunsul primit se poate adresa instituţiilor competente.

3. PROTECȚIA, IGIENA, SĂNĂTATEA ȘI SECURITATEA ÎN MUNCĂ

ART. 98. (1) Fiecare salariat are obligaţia să asigure aplicarea măsurilor referitoare la securitatea şi sănătatea sa, precum şi a celorlalţi salariaţi.
(2) Este interzisă consumarea băuturilor alcoolice în timpul serviciului, precum şi prezentarea la serviciu sub influenţa alcoolului.
(3) In timpul serviciului şi în îndeplinirea îndatoririlor de serviciu, salariaţii sunt obligaţi să aibă o comportare demnă şi corectă.
ART. 99. **(1)** În caz de evenimente deosebite, de accidente la locul de muncă, fiecare salariat va informa de urgenţă conducătorul locului de muncă din care acesta face parte, iar în lipsa acestuia pe oricare dintre şefii ierarhici.
(2) Toate accidentele suferite de salariaţi sau petrecute la locurile de muncă în cadrul Centrul Județean de Excelență Covasna, în incinta Colegiului Național Székely Mikó, vor fi imediat aduse la cunoştinţa conducerii institutiei.
(3) Aceleaşi reguli vor fi respectate şi în cazul accidentelor survenite pe traseul domiciliu-loc de muncă şi invers.
ART. 100. (1) Pentru a asigura securitatea la locul de muncă, Centrul Județean de Excelență Covasna au următoarele obligaţii:

a) să răspundă pentru respectarea normelor de igienă şi de tehnica securităţii muncii;
b) salariații să fumeze numai în locurile special stabilite de conducere;

c) să nu păstreze, distribuie sau să vândă substanţe/medicamante al căror efect poate produce dereglări comportamentale;

(2) În caz de pericole majore (incendiu, calamităţi naturale, război, atac cu bombă), evacuarea personalului şi a materialelor în locurile stabilite se va face conform Planurilor de P.S.I. si P.C. ale Colegiului Național Székely Mikó.

ART. 101. (1) Pentru toate activităţile susceptibile să prezinte un risc specific de expunere la agenţi, procedee şi condiţii de muncă, a căror listă este prevăzută în anexa nr. 1 din OUG. 96/2003, angajatorul este obligat să evalueze anual, precum şi la orice modificare a condiţiilor de muncă natura, gradul şi durata expunerii salariatelor prevăzute la art. 21, în scopul determinării oricărui risc pentru securitatea sau sănătatea lor şi oricărei repercusiuni asupra sarcinii ori alăptării.

(2) Evaluările prevăzute la alin. (1) se efectuează de către angajator, cu participarea obligatorie a medicului de medicina muncii, iar rezultatele lor se consemnează în rapoarte scrise.

(3) Angajatorii sunt obligaţi ca, în termen de 5 zile lucrătoare de la data întocmirii raportului, să înmâneze o copie a acestuia reprezentanţilor salariaţilor.

(4) Angajatorii vor informa în scris salariatele asupra rezultatelor evaluării privind riscurile la care pot fi supuse la locurile lor de muncă, precum şi asupra drepturilor care decurg din OUG.96/2003.

ART. 102. (1) În cazul în care o salariată se află în una dintre următoarele situaţii şi anume salariată gravidă şi/sau mamă, lăuză sau care alăptează, şi desfăşoară la locul de muncă o activitate care prezintă riscuri pentru sănătatea sau securitatea sa ori cu repercusiuni asupra sarcinii şi alăptării, în sensul celor prevăzute la art. 29 alin. (1), angajatorul este obligat să îi modifice în mod corespunzător condiţiile şi/sau orarul de muncă ori, dacă nu este posibil, să o repartizeze la alt loc de muncă fără riscuri pentru sănătatea sau securitatea sa, conform recomandării medicului de medicina muncii sau a medicului de familie, cu menţinerea veniturilor salariale.

(2) În cazul în care angajatorul, din motive justificate în mod obiectiv, nu poate să îndeplinească obligaţia prevăzută în alin.1, salariatele în cauză au dreptul la concediu de risc maternal, în conformitate cu părevederile OUG. 96/2003.

ART. 103. (1) Pentru salariatele care se află în una dintre situaţiile: salariată gravidă şi/sau mamă, lăuză, şi îşi desfăşoară activitatea numai în poziţia ortostatică sau în poziţia aşezat, angajatorii au obligaţia de a le modifica locul de muncă respectiv, astfel încât să li se asigure, la intervale regulate de timp, pauze şi amenajări pentru repaus în poziţie şezândă sau, respectiv, pentru mişcare.

(2) Medicul de medicina muncii stabileşte intervalele de timp la care este necesară schimbarea poziţiei de lucru, perioadele de activitate, precum şi durata perioadelor pentru repaus în poziţie şezândă sau, respectiv, pentru mişcare.

(3) Dacă amenajarea condiţiilor de muncă şi/sau a programului de lucru nu este din punct de vedere tehnic şi/sau obiectiv posibilă sau nu poate fi cerută din motive bine întemeiate, angajatorul va lua măsurile necesare pentru a schimba locul de muncă al salariatei respective.

Art. 104. Orice salariat care prestează o muncă beneficiază de condiţii de muncă adecvate activităţii desfăşurate, de protecţie socială, de securitate şi sănătate în muncă.

Art. 105. (1) Conducerea unităţii va asigura, pe cheltuiala sa, cadrul organizatoric pentru instruirea, testarea şi perfecţionarea profesională a salariaţilor cu privire la normele de protecţie a muncii, precum şi dotarea cu echipamente de protecţie și materiale igienico-sanitare;

(2) La angajarea unui salariat sau la schimbarea locului de muncă sau a felului muncii, acesta va fi instruit şi testat efectiv cu privire la riscurile ce le presupune noul său loc de muncă şi la normele de protecţie a muncii, pe care este obligat să le cunoască şi să le respecte;

(3) Instruirea se realizează obligatoriu şi in cazul salariaţilor care îşi reiau activitatea după o întrerupere pe o perioadă mai mare de 6 luni;

(4) În toate cazurile instruirea se efectuează înainte de începerea efectivă a lucrului. Instruirea este obligatorie şi în situaţia în care intervin modificări ale legislaţiei în domeniu.

Art. 106. Conducerea Colegiului Național Székely Mikó va asigura condiţiile de mediu la locul de muncă (iluminat, microclimat, o temperatură de minimum 21 de grade Celsius în spaţiile unde se desfăşoară activităţi didactice, aerisire, igienizare periodică, reparaţii), dotarea sălilor de curs cu mijloace moderne de predare, asigurarea tuturor materialelor necesare personalului didactic, în vederea desfăşurării în bune condiţii a procesului instructiv-educativ.

Art. 107. (1) Conducerea are obligaţia de a asigura igiena, securitatea şi sănătatea salariaţilor în toate aspectele referitoare la muncă;

(2) Angajatorul va lua toate măsurile necesare pentru protejarea securităţii şi sănătăţii salariaţilor, inclusiv pentru activităţile de prevenire a riscurilor profesionale, de informare şi pregătire, precum şi pentru punerea în aplicare a organizării protecţiei şi mijloacelor necesare acesteia potrivit dispoziţiilor legale aplicabile în domeniul protecţiei muncii;

(3) În îndeplinirea obligaţiilor sale conducătorul organizează compartimentul de protecţie a muncii şi comitetul de securitate şi sănătate în muncă, conform normelor generale de protecţie a muncii.

Art. 108. La punerea în aplicare a măsurilor prevăzute la art. 134 alin. 2 se va ţine seama de următoarele principii generale de prevenire:

- evitarea riscurilor;
- evaluarea riscurilor care nu pot fi evitate;
- combaterea riscurilor la sursă;
- adaptarea muncii la om, în special în ceea ce priveşte proiectarea locurilor de muncă şi alegerea echipamentelor şi metodelor de muncă şi de protecţie, în vederea atenuării, cu precădere, a muncii monotone şi a muncii repetitive, precum şi a reducerii efectelor acestora asupra sănătăţii;
- luarea în considerare a evoluţiei tehnicii;
- înlocuirea a ceea ce este periculos cu ceea ce nu este periculos sau cu ceea ce este mai puţin periculos;
- planificarea prevenirii;
- adoptarea măsurilor de protecţie colectivă cu prioritate faţă de măsurile de protecţie individuală;
- aducerea la cunoştinţa salariaţilor a instrucţiunilor corespunzătoare.

Art. 109. Conducerea împreună cu Colegiul Național Székely Mikó trebuie să ia următoarele măsuri de asigurare a securităţii, igienei şi sănătăţii în muncă:

- acordarea de echipamente de protecţie şi de lucru;
- acordarea de materiale igienico – sanitare pentru personalul didactic auxiliar şi nedidactic şi profesori ;
- alegerea echipamentului tehnic şi a metodelor de lucru;
- organizarea muncii şi a condiţiilor de muncă, atât în laboratoare cât şi în săli de clasă;
- prevederea de instrucţiuni specifice, corespunzătoare pentru salariaţi;
- protejarea grupurilor expuse la riscuri de accidentare şi îmbolnăviri profesionale;
- asigurarea efectuării dezinsecţiei şi deratizării pentru prevenirea apariţiei unor boli;
- asigurarea de materiale necesare formării şi educării salariaţilor în materie de protecţie a muncii: afişe, filme, broşuri, pliante, acte normative, manuale, teste, fişe tehnice de securitate etc. ;
- asigurarea măsurilor pentru autorizarea exercitării meseriilor şi a profesiilor conform reglementărilor în vigoare, inclusiv cele referitoare la acordarea primului ajutor, prevenirea şi stingerea incendiilor.

Art. 110. Obligaţiile şi drepturile salariaţilor privind igiena, securitatea şi sănătatea în muncă:

- să desfăşoare activitatea astfel încât să nu expună la pericole de accidentare sau îmbolnăvire profesională persoana proprie sau alţi salariaţi, în conformitate cu instruirea şi pregătirea;
- să-şi însuşească şi să respecte normele de protecţie a muncii şi instruirea în domeniul protecţiei muncii;
- să utilizeze corect echipamentele tehnice, substanţele periculoase şi celelalte mijloace de producţie;
- să aducă la cunoştinţa directorului orice defecţiune tehnică care constituie un pericol sau îmbolnăvire profesională;
- să aducă la cunoştinţa directorului, în cel mai scurt timp, accidentele de muncă suferite de persoana proprie sau de către alţi salariaţi;
- să oprească lucrul la apariţia unui pericol iminent de producere a unui accident şi să informeze directorul;
- să refuze întemeiat executarea unei sarcini de muncă dacă aceasta ar pune în pericol de accidentare sau îmbolnăvire persoana sa sau a altor salariaţi;
- să utilizeze echipametul individual de protecţie şi de lucru din dotare corespunzător scopului pentru care a fost acordat;
- să utilizeze materialele igienico-sanitare în scopul în care au fost atribuite, pentru prevenirea îmbolnăvirilor profesionale;
- să coopereze cu conducerea şi/sau cu salariaţii cu atribuţii specifice în domeniul securităţii, igienei şi sănătăţii în muncă atât timp cât este necesar, pentru a da posibilitatea conducătorului să se asigure că toate condiţiile de muncă sunt corespunzătoare şi nu prezintă riscuri de securitate în muncă.

Art. 111. Măsuri privind igiena, protecţia sănătaţii, a măsurilor de prevenire și combatere a îmbolnăvirilor cu SARS COV 2 şi securitatea în, salariatelor gravide şi/sau mame, lăuze sau care alăptează, în conformitate cu prevederile Ordonanţei de Urgenţă nr. 96/2003 şi ale celorlalte acte normative în vigoare:

(1) salariatele prevăzute la art. 2 lit. c) – e) din OUG nr. 96/2003 nu pot fi obligate să desfăşoare muncă de noapte;

(2) solicitarea salariatei se însoţeşte de un document medical care menţionează perioada în care sănătatea acesteia este afectată de munca de noapte;

(3) în cazul în care, din motive justificate în mod obiectiv, transferul nu este posibil, salariatul va beneficia de concediul şi indemnizaţia de risc maternal, conform art. 10 şi 11 din OUG nr. 96/2003;

(4) a) în situația în care un elev, un cadru didactic, didactic auxiliar prezintă simptome sau există suspiciunea că starea de sănătate este precară, nu i se va permite accesul în unitate;

b) participarea elevilor la activitățile de pregătire va fi decisă de către părinții acestora după evaluarea încadrării in grupele de risc a elevilor sau membrilor familiilor acestora;

c) în perioade pandemice parcursul prin curtea Colegiului Național Székely Mikó până la intrarea în clădire se va realiza pe un traseu bine delimitat și semnalizat, respectând normele de distanțare fizică;

d) în perioade pandemice elevii vor fi însoțiți de către cadrul didactic de la accesul în Colegiului Național Székely Mikó până la sala de curs și apoi, după finalizarea activităților, vor fi conduși la ieșire;

e) elevii, esonalul didactic, didactic auxiliar vor purta mască de protecție pe durata activităților și își vor igieniza regulat mâinile cu substanțe dezinfectante și săpun.

Art. 112. Alte norme de protecția muncii și de comportare în incinta Centrului Județean de Excelență Covasna

(1) Deplasarea spre/dinspre **Centrul Județean de Excelență Covasna** spre casă se va face respectând regulile de circulaţie în vigoare atît de către elevi cît și personalul angajat. Se va traversa strada doar prin locurile marcate în acest sens, respectând culoarea semaforului pentru pietoni, nu se va călători pe scările sau părţile exterioare ale mijloacelor de transport în comun și se va păstra un comportament decent. Elevii care sunt însoţiţi de părinţi vor fi conduşi doar până la intrarea în incinta Colegiului. Accesul/staţionarea părinţilor pe culoarele instituţiei sau în vestiare este interzisă!

(2) Copiii care sunt însoţiţi de părinţi, bunici, alte rude ori prieteni de familie, nu vor părăsi instituția de învățământ neînsoţiţi, ci vor aștepta venirea însoţitorul. Pentru evitarea accidentelor în incinta Centrului Județean de Excelență Covasna se vor respecta cu strictețe următoarele reguli:

- nu se va umbla la instalaţia electrică. Defecţiunile sesizate la aparatele electrice din dotarea cercului vor fi anunţate profesorului;
- instalaţiile sanitare vor fi folosite în mod corespunzător şi civilizat, doar de către copii nu şi de părinţi/aparţinători;
- în timpul aşteptării începerii orelor este interzisă alergarea în interiorul clădirii precum şi desfăşurarea oricărui joc ce presupune mişcare sau zgomot;
- deplasarea în curte şi pe scări se face cu atenţie; nu este admisă cățărarea pe garduri/balustrade/bănci/copaci;
- la intrarea în sala de clasă, se vor lăsa în mod ordonat la cuier hainele groase şi ghiozdanele/serviete/sacoşe sau alte bagaje. Elevii vor respecta obligatoriu locurile în sală, acestea fiind stabilite la începutul anului şcolar;
- în sălile de sport vor fi respectate normele specifice activităţii pe care o desfăşoară, norme ce le vor fi aduse la cunoştinţă elevilor de către profesorul îndrumător de cerc.

(3) Nerespectarea acestor reguli conduce la eliminarea elevului din Centrul Județean de Excelență Covasna.

(4) Centrul Județean de Excelență Covasna este degrevat de orice responsabilitate în situaţia producerii unui accident cauzat de nerespectarea normelor de mai sus.

4. PROTECȚIA DATELOR CU CARACTER PERSONAL

Art.113. Începând cu data de 25 mai 2016, toate unitățile de învățământ trebuie să desfășoare activitatea de prelucrare a datelor în conformitate cu GDPR nr. 679/2016, care se va aplica direct în toate statele membre U.E.. în contextul protecției datelor cu caracter personal ale copiilor, prelucrarea trebuie să respecte și principiul interesului superior al copilului.

Art.114. În etapa înscrierii copilului, unitatea de învățământ colectează date cu caracter personal care privesc atât copilul, cât și reprezentanții săi legali și pot fi prelucrate în scopuri educaționale.

Art. 115. Salariații care solicită acordarea facilităților care decurg din calitatea de salariat al unității își exprima consimțământul pentru prelucrarea datelor lor personale în scopul acordării facilităților respective in conditiile prevăzute în acordul de acordare a facilităților.

Art. 116. Toți salariații au obligatia de a se adresa superiorului ierarhic sau responsabilului cu protecția datelor cu caracter personal pentru a obține informații si clarificări in legătura cu protectia datelor cu caracter personal.

Art. 117. Toti salariatii au obligația de a informa imediat si detaliat, în scris, superiorul ierarhic sau responsabilul cu protectia datelor cu caracter personal în legatura cu orice nelămurire, suspiciune sau

observație cu privire la protectia datelor cu character personal ale salariaților si ale clientilor si/sau colaboratorilor companiei, în legatura cu orice divulgare a datelor cu caracter personal si in legatura cu orice incident de natură sa ducă la divulgarea datelor cu caracter personal de care iau cunostință, in virtutea atributiilor de serviciu si in orice alta imprejurare, prin orice mijloace.

Art. 118. Daca pericolul cu privire la datele cu caracter personal este iminent, informarea se va face telefonic si in scris. Având in vedere importanța specială pe care unitatea o acorda protecției datelor cu caracter personal, încalcarea acestei obligatii de informare constituie o abatere disciplinara gravă, care poate atrage cea mai aspra sancțiune disciplinara inca de la prima abatere de acest fel.

Art. 119. Personalul școlii care prelucrează date cu caracter personal are obligația să nu întreprindă nimic de natură să aducă atingere protecției necesare a datelor cu caracter personal ale angajaților si ale elevilor și/ sau colaboratorilor școlii. Prelucrarea datelor cu caracter personal de care iau cunoștință cu ocazia îndeplinirii atributiilor de serviciu în afara regulilor interne cu privire la utilizarea acestor date este interzisă.

Art. 120. Utilizarea datelor cu caracter personal se referă, dar nu exclusiv, la orice operațiune sau set de operațiuni efectuate asupra datelor cu caracter personal sau asupra seturilor de date cu caracter personal, cu sau fără utilizarea de mijloace automatizate, cum ar fi colectarea, înregistrarea, organizarea, structurarea, stocarea, adaptarea sau modificarea, extragerea, consultarea, utilizarea, divulgarea prin transmitere, diseminarea sau punerea la dispoziție în orice alt mod, alinierea sau combinarea, restricționarea, ștergerea sau distrugerea.

Art. 121. Având în vedere importanța specială pe care Centrul Județean de Excelență Covasna o acordă protecției datelor cu caracter personal, încălcarea obligației de respectare a regulilor privind protecția datelor constituie o abatere disciplinară gravă.

5. REGULI PRIVIND RESPECTAREA PRINCIPIULUI NEDISCRIMINĂRII ŞI AL ÎNLĂTURĂRII ORICĂREI FORME DE ÎNCĂLCARE A DEMNITĂŢII

ART. 122. Constituie discriminare şi este interzisă modificarea unilaterală de către angajator a relaţiilor sau a condiţiilor de muncă, inclusiv concedierea persoanei angajate care a înaintat o sesizare ori o reclamaţie la nivelul unităţii sau care a depus o plângere la instanţele judecătoreşti competente, în vederea aplicării prevederilor legii 202/2002 şi după ce sentinţa judecătorească a rămas definitivă, cu excepţia unor motive întemeiate şi fără legătură cu cauza

ART. 123. Este interzis orice comportament care are ca scop sau vizează atingerea demnităţii sau crearea unei atmosfere intimidante, ostile, degradante, umilitoare sau ofensatoare, îndreptat împotriva unei persoane, unui grup de persoane sau unei comunităţi şi legat de apartenenţa acesteia/acestuia la o rasă, naţionalitate, etnie, religie, categorie socială sau categorie defavorizată, ori de convingerile, sexul sau orientarea sexuală a acestuia/acesteia.

ART. 124. Este considerată discriminare după criteriul de sex şi hărţuirea sexuală a unei persoane de către o altă persoană la locul de muncă sau în alt loc în care aceasta îşi desfăşoară activitatea.

Constituie discriminare după criteriul de sex orice comportament definit drept hărţuire sexuală, având ca scop:

a) de a crea la locul de muncă o atmosferă de intimidare, de ostilitate sau de descurajare pentru persoana afectată;

b) de a influenţa negativ situaţia persoanei angajate în ceea ce priveşte promovarea profesională, remuneraţia sau veniturile de orice natură ori accesul la formarea şi perfecţionarea profesională, în cazul refuzului acesteia de a accepta un comportament nedorit, ce ţine de viaţa sexuală.

ART. 125. (1) Este interzisă discriminarea prin utilizarea de către angajator a unor practici care dezavantajează persoanele de un anumit sex, în legătură cu relaţiile de muncă, referitoare la:

a) anunţarea, organizarea concursurilor sau examenelor şi selecţia candidaţilor pentru ocuparea posturilor vacante din sectorul public sau privat;
b) încheierea, suspendarea, modificarea şi/sau încetarea raportului juridic de muncă ori de serviciu;
c) stabilirea sau modificarea atribuţiilor din fişa postului;
d) stabilirea remuneraţiei;
e) beneficii, altele decât cele de natură salarială şi măsuri de protecţie şi asigurări sociale;
f) informare şi consiliere profesională, programe de iniţiere, calificare, perfecţionare, specializare şi recalificare profesională;
g) evaluarea performanţelor profesionale individuale;
h) promovarea profesională;
i) aplicarea măsurilor disciplinare;
j) dreptul de aderare la sindicat şi accesul la facilităţile acordate de acesta;
k) orice alte condiţii de prestare a muncii, potrivit legislaţiei în vigoare.

(2) Sunt exceptate de la aplicarea prevederilor alin. (1) lit. a) locurile de muncă în care, datorită naturii sau condiţiilor particulare de prestare a muncii, prevăzute de lege, particularităţile de sex sunt determinante.

ART. 126. Maternitatea nu constituie un motiv de discriminare pentru selecţia candidatelor la angajare.

ART. 127. Este interzis să i se solicite unei candidate, în vederea angajării, să prezinte un test de graviditate.

6. FORMAREA PROFESIONALĂ

Art. 128 (1) În temeiul contractului colectiv de muncă aplicabil părţile înţeleg:

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

b) prin termenul de formare profesională continuă – procedura prin care o persoană, având deja o calificare ori o profesie, dobândeşte noi competenţe cognitive şi funcţionale (deprinderi);

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

(2) Părţile semnatare convin să acorde întregul sprijin solicitat de către Autoritatea Naţională pentru Calificări pentru elaborarea sistemului de standarde ocupaţionale, bazat pe competenţe şi a calificărilor care vor fi validate şi introduse în Registrul naţional al calificărilor. Sistemul va fi utilizat la evaluarea şi certificarea calificării salariaţilor.

(3) Formarea profesională a salariaților se organizează pentru ocupaţii, meserii, specialităţi şi profesii cuprinse în „Clasificarea Ocupaţiilor din România” (COR), pe baza „standardelor ocupaţionale” şi a clasificărilor elaborate de comitetele sectoriale.

(4) Părţile convin să acorde întregul sprijin Comitetului sectorial pentru educaţie si formare profesională, cercetareproiectare, sport, precum şi Direcției Formare Continuă a Personalului din Învăţământul Preuniversitar (DFCPIP).

(5) Părţile convin să acorde sprijin membrilor lor, pentru dezvoltarea activităţii comitetului sectorial şi DFCPIP, precum şi pentru dezvoltarea în sistem de parteneriat, la nivelul sectorului învăţământ preuniversitar, a unor activităţi proprii de formare profesională, inclusiv prin sprijinirea proiectelor destinate atragerii de fonduri necesare.
Art. 129 (1) Ministerul Educaţiei și Cercetării și unităţile/ instituţiile prevăzute în Anexa nr. 3 se obligă să asigure salariaţilor accesul periodic la formarea profesională.
(2) Formarea profesională a salariaţilor se poate realiza prin următoarele forme:
a) participarea la cursuri organizate de casele corpului didactic sau de furnizorii de servicii de formare profesională din ţară şi din străinătate;
b) stagii de adaptare profesională la cerinţele postului şi ale locului de muncă;
c) stagii de practică şi de specializare în ţară şi în străinătate;
d) formare individualizată;
e) stagii de perfecţionare organizate de organizaţiile sindicale reprezentative;
f) alte forme de pregătire convenite între angajator și salariat.
(3) Perfecţionarea personalului didactic, didactic auxiliar, precum și a personalului de conducere, de îndrumare și de control se face potrivit prevederilor Legii nr. 198/2023, cu modificările şi completările ulterioare.
(4) Formarea profesională cuprinde şi teme din domeniul relaţiilor de muncă convenite de unitățile/instituțiile prevăzute în Anexa nr. 3 şi organizaţiile sindicale afiliate la federațiile semnatare ale contractului colectiv de muncă.
Art. 130 (1) Unităţile/instituţiile prevăzute în Anexa nr. 3 se obligă să elaboreze anual planuri de formare profesională pentru toate categoriile de salariaţi, după consultarea organizaţiilor sindicale afiliate la federațiile semnatare ale contractului colectiv de muncă sau, după caz, a reprezentanţilor salariaţilor.
(2) Planurile de formare profesională fac parte integrantă din contractele colective de muncă încheiate la nivelul Centrului Județean de Excelență Covasna, respectiv unitățile de învățământ unde personalul didactic de predare are funcția de bază, fiind angajot cu normă întreagă.
(3) Planurile de formare profesională vor fi aduse la cunoştinţa salariaţilor în termen de 15 zile de la adoptarea lor, prin afişare la sediul unităților unde sunt angjați cu norma de bază.
Art. 131 (1) Finanţarea activităţilor de formare continuă se suportă de către Ministerul Educaţiei și Cercetării, prin alocarea din timp a sumelor necesare.
(2) Ministerul Educaţiei și Cercetării asigură și sumele percepute de instituțiile de învățământ superior pentru instrumentarea dosarelor în vederea acordării gradelor didactice. Persoanele care au achitat taxele de instrumentare a dosarelor depun la inspectoratul școlar la care s-au înscris, solicitarea de decontare, însoțită de documentele justificative. Decontarea sumelor se face în termen de 30 de zile de la data solicitării.
(3) În vederea stabilirii drepturilor salariale corespunzătoare gradului didactic obţinut la data începerii anului şcolar, unităţile de învăţământ şi instituţiile de învăţământ superior sunt obligate să elibereze adeverinţe care să ateste obţinerea gradului didactic, în termen de 30 de zile de la promovarea probelor.
(4) Ministerul Educaţiei și Cercetării, prin inspectoratele şcolare şi casele corpului didactic sau prin departamentele de specialitate, va desfăşura programe de formare şi conversie profesională pentru personalul din învățământul preuniversitar. Aceste programe vor fi elaborate în colaborare cu organizațiile sindicale afiliate la federaţiile semnatare ale prezentului contract.
Art. 132 (1) Unitatea/instituția va suporta toate cheltuielile ocazionate de participarea salariaţilor la cursurile şi stagiile de formare profesională iniţiate de către aceasta.

(2) Unitatea/instituția gazdă va suporta toate cheltuielile ocazionate de participarea personalului nedidactic la instruirea periodică în vedere însușirii noțiunilor fundamentale de igienă, în conformitate cu prevederile Ordinului comun nr. 1225/5031/2003, cu modificările ulterioare.
(3) În vederea asigurării sumelor necesare pentru formarea profesională a personalului didactic auxiliar, unitatea/instituția va prevedea în bugetul propriu aceste cheltuieli.
(4) Finanţarea formării profesionale a salariaţilor din unitățile de învățământ preuniversitar se va completa cu sume alocate de la bugetele locale şi/sau din venituri proprii ale unităţilor/instituţiilor, pentru formele de pregătire profesională solicitate de salariaţi, pentru care unitatea/instituția suportă o parte din cost.
(5) În cazul în care un salariat identifică un curs de formare profesională, relevant pentru angajator, pe care ar dori să-l urmeze, organizat de un terţ, unitatea/instituția va analiza cererea împreună cu organizația sindicală afiliată la una dintre federațiile semnatare ale contractului colectiv de muncă, al cărui membru este salariatul, pentru a stabili dacă şi în ce măsură va suporta contravaloarea cursului.
Art. 133 (1) Salariaţii care participă la stagii sau cursuri de formare profesională, care presupun scoaterea parţială sau totală din activitate, beneficiază de drepturile salariale prevăzute de art. 197 din Codul muncii şi au obligaţiile prevăzute de art. 198 din Codul muncii.
(2) În cazul scoaterii totale din activitate, contractul individual de muncă al salariatului se suspendă, acesta beneficiind, pe perioada cursurilor/stagiilor de formare profesională de toate drepturile salariale care i se cuvin.
(3) Perioada cât salariaţii participă la cursuri/stagii de formare profesională, cu scoaterea parţială/totală din activitate constituie vechime în muncă/în învăţământ/la catedră.
Art. 134 (1) Salariaţii beneficiază de concedii pentru formare profesională, conform art. 154 –158 din Codul muncii.
(2) În cazul în care unitatea/instituția nu şi-a respectat obligaţia de a asigura pe cheltuiala sa participarea unui salariat la formare profesională în condiţiile prevăzute de lege, salariatul are dreptul la un concediu pentru formare profesională, plătit de angajator, de 10 zile lucrătoare sau de 80 de ore. În această perioadă salariatul va beneficia de o indemnizaţie de concediu calculată ca şi în cazul concediului de odihnă.
(3) Constituie vechime în muncă/învățământ și perioadele în care personalul din învățământ s-a aflat în concediu fără plată pentru formare profesională solicitat în condițiile art.155-156 din Codul Muncii.
Art. 135. Unitățile/instituțiile prevăzute în Anexa nr. 3 se obligă să consulte organizaţiile sindicale afiliate la federațiile semnatare ale contractutui colectiv de muncă, anterior încheierii contractelor de adaptare profesională.
Art. 136. În cazul în care personalul didactic are două specialităţi principale sau o specialitate principală şi una secundară, definitivarea în învăţământ şi gradele didactice II şi I pot fi obţinute la una dintre cele două specialităţi, fiind recunoscute pentru oricare dintre specialităţile înscrise pe diplome. Aceste prevederi se aplică personalului didactic calificat, indiferent de modul de constituire a catedrei.
Art. 137 (1) Reconversia profesională a personalului din învăţământ se realizează prin instituţiile de învăţământ superior, casele corpului didactic, federațiile sindicale semnatare ale contractului colectiv de muncă și organizaţiile sindicale afiliate acestora sau orice altă persoană juridică acreditate sau autorizate ca furnizori de formare profesională.
(2) Natura cursurilor şi modul de organizare şi de recrutare a candidaţilor vor fi stabilite în comisiile paritare de la nivelul ministerului şi al ISJ Covasna, în termen de 30 de zile de la înregistrarea contractelor colective de muncă.

DISPOZIȚII FINALE

Art. 138. Regulamentul intern-RI- se prelucrează elevilor, părinţilor şi întregului personal al unităţii cu proces verbal şi semnătura tuturor celor instruiţi, imediat ce este aprobat de Consiliul Profesoral.
Art. 139. Necunoaşterea sau ignorarea deliberată a prezentului regulament ca şi a tuturor documentelor care reglementează procesul de învăţământ, nu absolvă de răspundere şi nu pot fi invocate drept scuză.
Art. 140. Regulamentul intern-RI- va fi multiplicat pentru a putea fi consultat ori de câte ori este nevoie.
Art. 141. La data intrării în vigoare a prezentului regulament se abrogă Regulamentul Intern din anul şcolar anterior.
Art. 142. Prezentul regulament poate fi modificat pe parcursul anului școlar cu respectarea procedurilor legale.
Art. 143. Prezentul regulament intra în vigoare la data de 1 octombrie 2025 şi este valabil pe perioada anului şcolar 2025-2026.

APROBAT prin HCA 51 din 16. 10. 2025.