

MINISTERUL EDUCAȚIEI ȘI CERCETĂRII Colegiul Tehnic "Transilvania" Deva 	Procedură operațională Raportul de muncă	Ediția: I
		Revizia: 1
	Cod: PO-SS.20	Pag. 1/20
		Exemplar nr. 1

PROCEDURĂ OPERAȚIONALĂ RAPORTUL DE MUNCĂ

Ediția I, Revizia 1, Data 2025-11-13

MINISTERUL EDUCAȚIEI ȘI CERCETĂRII Colegiul Tehnic "Transilvania" Deva 	Procedură operațională Raportul de muncă	Ediția: I
		Revizia: 1
	Cod: PO-SS.20	Pag. 2/20 Exemplar nr. 1

1. Lista responsabililor cu elaborarea, verificarea și aprobarea ediției sau, după caz, a reviziei în cadrul ediției procedurii

Nr. Ctr.	Elemente privind responsabilită/ operațiunea	Numele și prenumele	Funcția	Data	Semnătura
0	1	2	3	4	5
1.	Elaborat	MAIER LAVINIA	Secretar Sef	2025-11-13	
2.	Verificat	Bota-Olelei Maria-Alina	Director adjunct	2025-11-13	
3.	Avizat	Demeter Sorin-Marin	Președintele comisiei de monitorizare	2025-11-13	
4.	Aprobat	Demeter Sorin-Marin	Director	2025-11-13	

2. Situația edițiilor și a reviziilor în cadrul edițiilor procedurii

Nr. Ctr.	Ediția sau, după caz, revizia în cadrul ediției	Componentă revizuită	Modalitatea reviziei	Data la care se aplică prevederile sau revizia ediției
0	1	2	3	4
1.	Ediția I, Revizia 0			2025-03-18
2.	Ediția I, Revizia 1	Descrierea procedurii; Responsabilități; Documente de referință aplicabile activității procedurale; Definiții și abrevieri ale termenilor utilizați; Anexe	Modificare conținut conform reglementărilor legislative în vigoare.; Se modifică responsabilitățile persoanelor implicate în desfășurarea activității procedurate.; Eliminat: Contract Colectiv de Muncă nr. 1199 din 5 iulie 2023 UNIC la Nivel de Sector de Negociere Colectivă Învățământ Preuniversitar; Adăugat: Contract Colectiv de Muncă nr. 1104 din 9 iulie 2025 UNIC la Nivel de Sector de Negociere Colectivă Învățământ Preuniversitar; Se modifică termenii utilizați din procedură în conformitate cu legislația în vigoare; Modificare conținut conform reglementărilor legislative în vigoare.	2025-11-13

3. Lista cuprinzând persoanele la care se difuzează ediția sau, după caz, revizia din cadrul ediției procedurii

MINISTERUL EDUCAȚIEI ȘI CERCETĂRII Colegiul Tehnic "Transilvania" Deva 	Procedură operațională Raportul de muncă	Ediția: I
		Revizia: 1
		Cod: PO-SS.20
		Exemplar nr. 1

Nr. Ctr.	Scopul Difuzării	Exemplar nr.	Departament	Funcția	Numele și prenumele	Data primirii	Semnătura
0	1	2	3	4	5	6	7
1.	Aplicare		Toate compartimentele, conform organigramei în vigoare	Conducători compartimente	Demeter Sorin-Marin	2025-11-13	
2.	Informare		Conducere	Conducător entitate	Demeter Sorin-Marin	2025-11-13	
3.	Evidență		Comisia de monitorizare	Secretariatul tehnic al comisiei de monitorizare	MAIER LAVINIA	2025-11-13	
4.	Arhivare		Arhivă	Arhivar	MAIER LAVINIA	2025-11-13	

4. Scopul procedurii

Prezenta procedură operațională este elaborată cu scopul de a stabili modul unitar de încheiere, modificare, suspendare sau încetare a raportului de muncă încheiat între părți, respectiv Colegiul Tehnic "Transilvania" Deva și personalul acesteia.

5. Domeniul de aplicare

Prezenta procedură operațională se aplică în cadrul colegiului de către personalul implicat în activitatea de încheiere, modificare, suspendare sau încetare a raportului de muncă.

6. Documente de referință aplicabile activității procedurale

- Legea nr. 53/2003 Codul Muncii – Republicare, cu modificările și completările ulterioare;
- Legea nr. 255/2013 pentru punerea în aplicare a Legii nr. 135/2010 privind Codul de procedură penală și pentru modificarea și completarea unor acte normative care cuprind dispoziții procesual penale;
- Legea nr. 57/2016 pentru modificarea și completarea Legii nr. 273/2004 privind procedura adopției, precum și a altor acte normative;
- Legea nr. 93/2019 pentru aprobarea Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 96/2018 privind prorogarea unor termene, precum și pentru modificarea și completarea unor acte normative;
- Legea nr. 298/2020 pentru completarea Legii nr. 53/2003 - Codul muncii;
- Legea nr. 208/2021 pentru aprobarea Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 36/2021 privind utilizarea semnăturii electronice avansate sau semnăturii electronice calificate, însoțite de marca temporală electronică sau marca temporală electronică calificată și sigiliul electronic calificat al angajatorului în domeniul relațiilor de muncă, și pentru modificarea și completarea unor acte normative;
- Legea nr. 140/2022 privind unele măsuri de ocrotire pentru persoanele cu dizabilități intelectuale și psihosociale și modificarea și completarea unor acte normative;
- Legea nr. 283/2022 pentru modificarea și completarea Legii nr. 53/2003 - Codul muncii, precum și a Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 57/2019 privind Codul administrativ;
- Legea nr. 140/2023 pentru completarea art. 51 alin. (1) din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii, pentru modificarea și completarea art. 514 din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 57/2019 privind Codul administrativ, precum și pentru completarea art. 94 din Legea nr. 161/2003 privind unele măsuri pentru asigurarea transparenței în exercitarea demnităților publice, a funcțiilor publice și în mediul de afaceri, prevenirea și sancționarea corupției;
- Legea nr. 198/2023 a învățământului preuniversitar, cu modificările și completările ulterioare;
- Ordinul nr. 600/2018 privind aprobarea Codului controlului intern managerial al entităților publice;

MINISTERUL EDUCAȚIEI ȘI CERCETĂRII Colegiul Tehnic "Transilvania" Deva 	Procedură operațională Raportul de muncă	Editia: I
		Revizia: 1
	Cod: PO-SS.20	Pag. 4/20 Exemplar nr. 1

- Ordinul nr. 5726/privind aprobarea Regulamentului-cadru de organizare și funcționare a unităților de învățământ preuniversitar;
- Ordonanța de urgență nr. 53/2017 pentru modificarea și completarea Legii nr. 53/2003 - Codul muncii;
- Ordonanța de urgență nr. 96/2018 privind prorogarea unor termene, precum și pentru modificarea și completarea unor acte normative;
- Contract Colectiv de Muncă nr. 1104 din 9 iulie 2025 UNIC la Nivel de Sector de Negociere Colectivă Învățământ Preuniversitar;
- Instrucțiuni nr. 1/2018 privind aplicarea unitară la nivelul unităților de învățământ preuniversitar a Standardului 9 - Proceduri prevăzut în Codul controlului intern managerial al entităților publice, aprobat prin Ordinul secretarului general al Guvernului nr. 600/2018.

7. Definiții și abrevieri ale termenilor utilizați

7.1 Definiții:

Nr. Ctr.	Termenul	Definiția și/sau, dacă este cazul, actul care definește termenul
1.	Entitate publică	Autoritate publică, instituție publică, companie/societate națională, regie autonomă, societate la care statul sau o unitate administrativ-teritorială este acționar majoritar, cu personalitate juridică, care utilizează/administrează fonduri publice și/sau patrimoniu public;
2.	Control intern managerial	Ansamblul formelor de control exercitate la nivelul entității publice, inclusiv auditul intern, stabilite de conducere în concordanță cu obiectivele acesteia și cu reglementările legale, în vederea asigurării administrării fondurilor în mod economic, eficient și eficace; acesta include, de asemenea, structurile organizatorice, metodele și procedurile;
3.	Departament	Direcție Generală, Direcție, Serviciu, Compartiment;
4.	Conducătorul departamentului (compartimentului)	Director general, director, șef serviciu, șef compartiment;
5.	Procedură	Prezentare, în scris, a pașilor ce trebuie urmați, a metodelor de lucru stabilite și a regulilor de aplicare necesare îndeplinirii atribuțiilor și sarcinilor, având în vedere asumarea responsabilităților;
6.	Procedură documentată	Modul specific de realizare a unei activități sau a unui proces, editat pe suport hârtie sau în format electronic; procedurile documentate pot fi proceduri de sistem și proceduri operaționale;
7.	Procedură operațională (PO) (procedură de lucru)	Procedură care descrie un proces sau o activitate care se desfășoară la nivelul unui sau mai multor compartimente dintr-o entitate, fără aplicabilitate la nivelul întregii entități publice;
8.	Ediție procedură	Forma actuală a procedurii; ediția unei proceduri se modifică atunci când deja au fost realizate 3 revizii ale respectivei proceduri sau atunci când modificările din structura procedurii depășesc 50% din conținutul reviziei anterioare;
9.	Revizie procedură	Acțiunea de modificare, respectiv adăugare sau eliminare a unor informații, date, componente ale unei ediții a unei proceduri, modificări ce implică, de regulă, sub 50% din conținutul procedurii;
10.	Angajator	Persoana fizică sau juridică ce poate, potrivit legislației în vigoare, să angajeze forță de muncă pe bază de contract individual de muncă;

MINISTERUL EDUCAȚIEI ȘI CERCETĂRII Colegiul Tehnic "Transilvania" Deva 	Procedură operațională Raportul de muncă	Ediția: I
		Revizia: 1
	Cod: PO-SS.20	Pag. 5/20 Exemplar nr. 1

Nr. Ctr.	Termenul	Definiția și/sau, dacă este cazul, actul care definește termenul
11.	Concedierea pentru motive care nu țin de persoana salariatului	Încetarea contractului individual de muncă determinată de desființarea locului de muncă ocupat de salariat, din unul sau mai multe motive fără legătură cu persoana acestuia, ca urmare a dificultăților economice, a transformărilor tehnologice sau a reorganizării activității.

7.2 Abrevieri

Nr. Ctr.	Abrevierea	Termenul abreviat
1.	EP	Entitate Publică
2.	PO	Procedură operațională
3.	SCIM	Sistemul de Control Intern Managerial

8. Descrierea procedurii

Contractul individual de muncă este contractul în temeiul căruia o persoană fizică, respectiv salariat, se obligă să presteze munca pentru și sub autoritatea colegiului, în schimbul unei remunerații denumite salariu.

Încadrarea în muncă

Persoana fizică dobândește capacitate de muncă la împlinirea vârstei de 16 ani.

Persoana fizică poate încheia un contract de muncă în calitate de salariat și la împlinirea vârstei de 15 ani, cu acordul părinților sau al reprezentanților legali, pentru activități potrivite cu dezvoltarea fizică, aptitudinile și cunoștințele sale, dacă astfel nu îi sunt periclitate sănătatea, dezvoltarea și pregătirea profesională.

Încadrarea în muncă a persoanelor sub vârsta de 15 ani este interzisă.

Încadrarea în muncă a persoanelor care beneficiază de tutelă specială este interzisă.

Încadrarea în muncă în locuri de muncă grele, vătămătoare sau periculoase se poate face după împlinirea vârstei de 18 ani.

Încadrarea în Colegiul Tehnic "Transilvania" Deva se face numai prin concurs sau examen, după caz.

Posturile vacante existente în statul de funcții vor fi scoase la concurs, în raport cu necesitățile colegiului, în conformitate cu prevederile legislative în vigoare.

În cazul în care la concursul organizat în vederea ocupării unui post vacant nu s-au prezentat mai mulți candidați, încadrarea în muncă se face prin examen.

În cazul în care angajarea se face prin concurs, dacă un angajat și o persoană din afară colegiului obțin aceleași rezultate, câștigătorul se desemnează pe baza criteriilor de departajare.

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.

MINISTERUL EDUCAȚIEI ȘI CERCETĂRII Colegiul Tehnic "Transilvania" Deva 	Procedură operațională Raportul de muncă	Editia: I
		Revizia: 1
	Cod: PO-SS.20	Pag. 6/20 Exemplar nr. 1

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

Pe durata executării unui contract individual de muncă nu poate fi stabilită decât o singură perioadă de probă.

Prin excepție, salariatul poate fi supus la o nouă perioadă de probă în situația în care acesta debutează în cadrul colegiului într-o nouă funcție sau profesie ori urmează să presteze activitatea într-un loc de muncă cu condiții grele, vătămătoare sau periculoase.

Este interzisă stabilirea unei noi perioade de probă în cazul în care, în termen de 12 luni, între aceleași părți se încheie un nou contract individual de muncă pentru aceeași funcție și cu aceleași atribuții.

Perioada în care se pot face angajări succesive de probă ale mai multor persoane pentru același post este de maximum 12 luni.

În Colegiul Tehnic "Transilvania" Deva poate fi angajat personal didactic de predare cu contract individual de muncă pe perioadă nedeterminată, pe durata de viabilitate a postului sau pentru o perioadă determinată de cel mult un an școlar, cu posibilitatea prelungirii contractului sau în regim de plată cu ora, conform legislației în vigoare.

Încadrarea cu personal didactic, vacantarea posturilor didactice/catedrelor, ocuparea posturilor didactice/catedrelor, organizarea concursurilor pe posturi didactice/catedre și angajarea personalului didactic de predare în Colegiul Tehnic "Transilvania" Deva, se realizează conform prevederilor legislative în vigoare.

Desfășurarea activității didactice de predare în regim de plată cu ora se face conform legislației în vigoare. Încadrarea personalului didactic de predare în regim de plată cu ora se face prin încheierea unui contract individual de muncă pe durată determinată, între Colegiul Tehnic "Transilvania" Deva, reprezentată prin director, și salariat.

Drepturile și obligațiile angajatorului și salariaților sunt stabilite, conform legislației în vigoare, prin contractele colective de muncă încheiate la nivelul colegiului și prin contractele individuale de muncă.

Angajații nu pot renunța la drepturile ce le sunt recunoscute de legislația în vigoare. Orice tranzacție prin care se urmărește renunțarea la drepturile recunoscute de legislația în vigoare pentru angajați sau limitarea acestor drepturi este lovită de nulitate.

Încheierea contractului individual de muncă

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

Încheierea contractului individual de muncă se face pe baza condițiilor stabilite de legislația în vigoare, cu respectarea drepturilor fundamentale ale cetățeanului și numai pe criteriul aptitudinilor și competenței profesionale.

Contractul individual de muncă cuprinde cel puțin clauzele prevăzute în anexa prezentei proceduri.

Contractul individual de muncă se încheie în scris, în două exemplare, câte unul pentru fiecare parte (Colegiul Tehnic "Transilvania" Deva și salariat), Colegiul Tehnic "Transilvania" Deva fiind obligată ca, anterior începerii activității, să înmâneze salariatului un exemplar din contractul individual de muncă.

Anterior începerii activității, compartimentul Secretariat sau persoana responsabilă din Colegiul Tehnic "Transilvania" Deva este obligată să înregistreze contractul individual de muncă în registrul general de evidență a salariaților, care se transmite inspectoratului teritorial de muncă.

Fișa postului pentru fiecare salariat este anexă la contractul individual de muncă. Orice modificare a acesteia se negociază de salariat cu Colegiul Tehnic "Transilvania" Deva, în prezența liderului de sindicat, la solicitarea membrului de sindicat.

MINISTERUL EDUCAȚIEI ȘI CERCETĂRII Colegiul Tehnic "Transilvania" Deva 	Procedură operațională Raportul de muncă	Editia: I
		Revizia: 1
	Cod: PO-SS.20	Pag. 7/20 Exemplar nr. 1

În Colegiul Tehnic "Transilvania" Deva, pentru personalul didactic de predare, contractele individuale de muncă se încheie între Colegiul Tehnic "Transilvania" Deva, reprezentată de director, și salariat, în baza deciziei de repartizare semnate de inspectorul școlar general. Pentru personalul didactic auxiliar și personalul administrativ, contractul individual de muncă se încheie între Colegiul Tehnic "Transilvania" Deva, reprezentată de director, și salariat.

Contractele individuale de muncă se încheie în conformitate cu prevederile legislative în vigoare.

La solicitarea scrisă a angajatului, organizația sindicală din care face parte acesta, afiliată la una dintre federațiile semnate ale contractului colectiv de muncă, poate acorda asistență la încheierea/modificarea contractului individual de muncă.

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

În situațiile și condițiile prevăzute de legislația în vigoare, contractul individual de muncă se poate încheia și pe perioadă determinată.

Personalul din învățământ poate încheia contract de muncă cu timp parțial, în condițiile legislației în vigoare și ale contractului colectiv de muncă.

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

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

Colegiul Tehnic "Transilvania" Deva se obligă să aducă la cunoștința angajaților și organizațiilor sindicale afiliate la federațiile semnate ale contractului colectiv de muncă, în termen legal, posturile disponibile, precum și condițiile de ocupare a acestora.

Anterior încheierii sau modificării contractului individual de muncă, Colegiul Tehnic "Transilvania" Deva are obligația de a informa persoana care solicită angajarea ori, după caz, angajatul, cu privire la clauzele generale pe care intenționează să le înscrie în contract sau să le modifice.

Părțile pot opta să utilizeze la încheierea, modificarea, suspendarea sau, după caz, la încetarea contractului individual de muncă semnătura electronică avansată sau semnătura electronică calificată.

Colegiul Tehnic "Transilvania" Deva poate opta pentru utilizarea semnăturii electronice, semnăturii electronice avansate sau semnăturii electronice calificate ori a sigiliului electronic, pentru întocmirea tuturor înscrisurilor/documentelor din domeniul relațiilor de muncă rezultate la încheierea contractului individual de muncă, pe parcursul executării acestuia sau la încetarea contractului individual de muncă, în condițiile stabilite prin regulamentul intern și/sau contractul colectiv de muncă aplicabil.

Contractele individuale de muncă și actele adiționale încheiate prin utilizarea semnăturii electronice avansate sau semnăturii electronice calificate, precum și înscrisurile/documentele din domeniul relațiilor de muncă se arhivează de către Colegiul Tehnic "Transilvania" Deva cu respectarea prevederilor legislației privind arhivarea documentelor în formă electronică și se pun la dispoziția organelor de control competente, la solicitarea acestora.

Colegiul Tehnic "Transilvania" Deva nu poate obliga persoana selectată în vederea angajării ori, după caz, salariatul să utilizeze semnătura electronică avansată sau semnătura electronică calificată, la încheierea, modificarea, suspendarea sau, după caz, la încetarea contractului individual de muncă.

La încheierea, modificarea, suspendarea sau, după caz, la încetarea contractului individual de muncă, părțile trebuie să utilizeze același tip de semnătură, respectiv semnătura olografă sau semnătura electronică.

Obligația de informare a persoanei selectate în vederea angajării sau a salariatului se consideră îndeplinită de către Colegiul Tehnic "Transilvania" Deva la momentul semnării contractului individual de muncă sau a actului adițional, după caz.

MINISTERUL EDUCAȚIEI ȘI CERCETĂRII Colegiul Tehnic "Transilvania" Deva 	Procedură operațională Raportul de muncă	Editia: I
		Revizia: 1
	Cod: PO-SS.20	Pag. 8/20 Exemplar nr. 1

Persoana selectată în vederea angajării ori salariatul, după caz, este informată/informat cu privire la cel puțin următoarele elemente:

- a. identitatea părților;
- b. locul de muncă sau, în lipsa unui loc de muncă fix, posibilitatea ca salariatul să muncească în diverse locuri, precum și dacă deplasarea între acestea este asigurată sau decontată de către Colegiul Tehnic "Transilvania" Deva, după caz;
- c. sediul sau, după caz, domiciliul colegiului;
- d. funcția/ocupația conform specificației Clasificării ocupațiilor din România sau altor acte normative, precum și fișa postului, cu specificarea atribuțiilor postului;
- e. criteriile de evaluare a activității profesionale a salariatului aplicabile la nivelul colegiului;
- f. riscurile specifice postului;
- g. data de la care contractul urmează să își producă efectele;
- h. în cazul unui contract de muncă pe durată determinată sau al unui contract de muncă temporară, durata acestora;
- i. durata concediului de odihnă la care salariatul are dreptul;
- j. condițiile de acordare a preavizului de către părțile contractante și durata acestuia;
- k. salariul de bază, alte elemente constitutive ale veniturilor salariale, evidențiate separat, periodicitatea plății salariului la care salariatul are dreptul și metoda de plată;
- l. durata normală a muncii, exprimată în ore/zi și/sau ore/săptămână, condițiile de efectuare și de compensare sau de plată a orelor suplimentare, precum și, dacă este cazul, modalitățile de organizare a muncii în schimburi;
- m. indicarea contractului colectiv de muncă ce reglementează condițiile de muncă ale salariatului;
- n. durata și condițiile perioadei de probă, dacă există;
- o. procedurile privind utilizarea semnăturii electronice, semnăturii electronice avansate și semnăturii electronice calificate;
- p. dreptul și condițiile privind formarea profesională oferită de Colegiul Tehnic "Transilvania" Deva;
- q. suportarea de către Colegiul Tehnic "Transilvania" Deva a asigurării medicale private, a contribuțiilor suplimentare la pensia facultativă sau la pensia ocupațională a salariatului, precum și acordarea, din inițiativa colegiului, a oricăror alte drepturi, atunci când acestea constituie avantaje în bani acordate sau plătite de angajator salariatului ca urmare a activității profesionale a acestuia, după caz.

Elementele din informare trebuie să se regăsească și în conținutul contractului individual de muncă, cu excepția informațiilor prevăzute mai sus la lit. m), o) și p).

Orice modificare a unuia dintre elementele prevăzute mai sus la lit. a)-o) în timpul executării contractului individual de muncă impune încheierea unui act adițional la contract, anterior producerii modificării, cu excepția situațiilor în care o asemenea modificare este prevăzută în mod expres de legislație sau în contractul colectiv de muncă aplicabil.

Pentru verificarea aptitudinilor profesionale ale angajaților din Colegiul Tehnic "Transilvania" Deva, la încheierea contractului individual de muncă pe perioadă nedeterminată/a contractului de management, se stabilește o perioadă de probă după cum urmează:

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

Pentru verificarea aptitudinilor profesionale ale angajaților din Colegiul Tehnic "Transilvania" Deva, la încheierea contractului individual de muncă pe perioadă determinată, se stabilește o perioadă de probă după cum urmează:

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

Pe durata perioadei de probă angajații beneficiază de toate drepturile și au toate obligațiile prevăzute de legislația muncii, contractul colectiv de muncă, regulamentul intern și contractul individual de muncă.

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

MINISTERUL EDUCAȚIEI ȘI CERCETĂRII Colegiul Tehnic "Transilvania" Deva 	Procedură operațională Raportul de muncă	Ediția: I
		Revizia: 1
	Cod: PO-SS.20	Pag. 9/20 Exemplar nr. 1

Candidații care au promovat examenul de licențiere în învățământ, precum și personalul didactic de predare cu drept de practică în învățământul preuniversitar care au ocupat un post didactic/catedră vacant(ă) publicat(ă) pentru angajare pe perioadă nedeterminată, prin concurs național, organizat conform legislației în vigoare, devin titulari în învățământul preuniversitar. Pe baza deciziei de repartizare emise de DJIP/DMBIP, directorul colegiului încheie cu aceștia contractul individual de muncă pe perioadă nedeterminată.

Absolvenții de liceu pedagogic cu specializarea "Pedagogia învățământul primar" care, în urma promovării concursului național, îndeplinesc condițiile pentru a ocupa un post didactic pe perioadă nedeterminată pentru funcția didactică de învățător/învățătoare, încheie cu directorul unității de învățământ un contract individual de muncă pe o perioadă determinată de 6 ani, o singură dată. În situația în care acești candidați finalizează cu diplomă un program de studii universitare de licență cu specializarea "Pedagogia învățământului primar" și promovează examenul conform legislației în vigoare, în termen de 6 ani de la ocuparea postului didactic, consiliul de administrație hotărăște modificarea duratei contractului individual de muncă din perioadă determinată în perioadă nedeterminată, urmând să ocupe funcția didactică de profesor pentru învățământ primar.

Pentru candidații care nu au obținut licențierea în învățământ și au ocupat un post didactic vacant, prin concurs național, directorul colegiului încheie cu aceștia contractul individual de muncă pe o perioadă determinată de cel mult un an școlar. În situația în care acești candidați promovează, în termen de 3 ani, de la ocuparea postului didactic/catedrei vacant(e) prin concurs național, examenul pentru licențierea în învățământ, consiliul de administrație hotărăște modificarea duratei contractului individual de muncă din perioadă determinată în perioadă nedeterminată.

Candidații care au ocupat prin concurs național, conform legislației în vigoare, un post didactic/o catedră vacant(ă) publicat(ă) pentru angajare pe perioadă determinată sau un post didactic/o catedră rezervat(ă), pe baza deciziei de repartizare semnate de directorul general al DJIP/DMBIP, încheie, cu directorul colegiului, contract individual de muncă pe o perioadă determinată, până la revenirea titularului pe post/catedră, dar nu mai mult de sfârșitul anului școlar. Consiliul de administrație al colegiului poate hotărî prelungirea contractului individual de muncă și pentru anul școlar următor.

Cadrele didactice asociate și pensionate care au ocupat un post didactic/o catedră vacant(ă)/rezervat(ă), indiferent de numărul de ore din care este constituită, prin concursul prevăzut de legislația în vigoare, încheie contract individual de muncă în regim de plată cu ora cu directorul colegiului.

La negocierea, încheierea sau modificarea contractului individual de muncă ori pe durata concilierii unui conflict individual de muncă, oricare dintre părți poate fi asistată de către un consultant extern specializat în legislația muncii sau de către un reprezentant al sindicatului al cărui membru este, conform propriei opțiuni.

Modificarea contractului individual de muncă

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

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

Cu titlu de excepție, modificarea unilaterală a contractului individual de muncă este posibilă numai în cazurile și în condițiile prevăzute de legislația în vigoare.

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

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

Orice modificare a unuia din elementele prevăzute mai sus la lit. a)-f), în timpul executării contractului individual de muncă, impune încheierea unui act adițional la acesta.

MINISTERUL EDUCAȚIEI ȘI CERCETĂRII Colegiul Tehnic "Transilvania" Deva 	Procedură operațională Raportul de muncă	Editia: I
		Revizia: 1
	Cod: PO-SS.20	Pag. 10/20 Exemplar nr. 1

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

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

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

În situațiile obiective (cum ar fi: calamități, intemperii, epidemii, pandemii, alte situații excepționale) în care activitatea se desfășoară on-line, în baza hotărârii consiliului de administrație, conducătorul colegiului emite decizia de nominalizare a angajaților care își desfășoară activitatea on-line, fără a fi necesară încheierea de acte adiționale la contractele individuale de muncă.

Suspendarea contractului individual de muncă

Suspendarea contractului individual de muncă poate interveni de drept, prin acordul părților sau prin actul unilateral al uneia dintre părți.

Suspendarea contractului individual de muncă are ca efect suspendarea prestării muncii de către salariat și a plății drepturilor de natură salarială de către Colegiul Tehnic "Transilvania" Deva.

Pe durata suspendării pot continua să existe alte drepturi și obligații ale părților dacă acestea sunt prevăzute prin legi speciale, prin contractul colectiv de muncă aplicabil, prin contracte individuale de muncă sau prin regulamente interne.

În situația suspendării contractului individual de muncă din motive imputabile angajatului, pe durata suspendării, acesta nu beneficiază de niciun drept care rezultă din calitatea sa de salariat.

Pe perioada suspendării contractului individual de muncă, Colegiul Tehnic "Transilvania" Deva nu poate opera nicio modificare a contractului individual de muncă decât cu acordul angajatului.

Pe perioada în care salariații din Colegiul Tehnic "Transilvania" Deva - rezerviști voluntari - sunt concentrați pentru instruire conform ordinelor militare, contractul individual de muncă se suspendă conform prevederilor legislative în vigoare, perioada respectivă constituind vechime în muncă și/sau în învățământ. Personalul didactic de predare care suplinește rezervistul voluntar este remunerat corespunzător.

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

Personalului didactic titular care beneficiază de pensie de invaliditate gradul III cu drept de a presta activitate în învățământ maxim jumătate de normă i se încheie act adițional la contractul individual de muncă, având ca obiect reducerea timpului de muncă pe perioada invalidității. Personalului didactic titular care beneficiază de pensie de invaliditate gradul II, respectiv gradul I i se va rezerva catedra/postul didactic pe durata invalidității. Contractul său de muncă este suspendat până la data la care medicul expert al asigurărilor sociale emite decizia prin care constată redobândirea capacității de muncă și deci încetarea calității de pensionar. Rezervarea catedrei/postului didactic încetează și de la data emiterii, de către medicul expert al asigurărilor sociale, a deciziei prin care se constată pierderea definitivă a capacității de muncă. Prevederile anterior menționate se aplică în mod corespunzător și personalului didactic auxiliar și personalului administrativ, aceștia urmând a fi reintegrați pe funcția/postul deținută/deținut la data pierderii capacității de muncă sau, în caz contrar, pe o funcție/un post corespunzător studiilor și aptitudinilor profesionale ale acestora.

De fiecare dată când în timpul perioadei de suspendare a contractului intervine o cauză de încetare de drept a contractului individual de muncă, cauza de încetare de drept prevalează.

În cazul suspendării contractului individual de muncă se suspendă toate termenele care au legătură cu încheierea, modificarea, executarea sau încetarea contractului individual de muncă, cu excepția situațiilor în care contractul individual de muncă încetează de drept.

MINISTERUL EDUCAȚIEI ȘI CERCETĂRII Colegiul Tehnic "Transilvania" Deva 	Procedură operațională Raportul de muncă	Editia: I
		Revizia: 1
	Cod: PO-SS.20	Pag. 11/20 Exemplar nr. 1

Contractul individual de muncă se suspendă de drept în următoarele situații:

- concediu de maternitate;
- concediu pentru incapacitate temporară de muncă;
- carantină;
- exercitarea unei funcții în cadrul unei autorități executive, legislative ori judecătorești, pe toată durata mandatului, dacă legea nu prevede altfel;
- îndeplinirea unei funcții de conducere salarizate în sindicat;
- forță majoră;
- în cazul în care salariatul este arestat preventiv, în condițiile Codului de procedură penală;
- de la data expirării perioadei pentru care au fost emise avizele, autorizațiile ori atestările necesare pentru exercitarea profesiei. Dacă în termen de 6 luni salariatul nu și-a reînnoit avizele, autorizațiile ori atestările necesare pentru exercitarea profesiei, contractul individual de muncă încetează de drept;
- în alte cazuri expres prevăzute de legislația aplicabilă.

Contractul individual de muncă poate fi suspendat din inițiativa salariatului, în următoarele situații:

- concediu pentru creșterea copilului în vârstă de până la 2 ani sau, în cazul copilului cu handicap, până la împlinirea vârstei de 3 ani;
- concediu pentru îngrijirea copilului bolnav în vârstă de până la 7 ani sau, în cazul copilului cu handicap, pentru afecțiuni intercurrente, până la împlinirea vârstei de 18 ani;
- concediu paternal;
- concediu pentru formare profesională;
- exercitarea unor funcții electivă în cadrul organismelor profesionale constituite la nivel central sau local, pe toată durata mandatului;
- participarea la grevă;
- concediu de acomodare;
- desfășurarea, pe bază de contract a unei activități specifice în calitate de asistent maternal, asistent personal al persoanei cu handicap grav sau asistent personal profesionist.

Contractul individual de muncă poate fi suspendat în situația absențelor nemotivate ale salariatului, în condițiile stabilite prin contractul colectiv de muncă aplicabil, contractul individual de muncă, precum și prin regulamentul intern.

Contractul individual de muncă poate fi suspendat din inițiativa colegiului în următoarele situații:

- în cazul în care Colegiul Tehnic "Transilvania" Deva a formulat plângere penală împotriva salariatului sau acesta a fost trimis în judecată pentru fapte penale incompatibile cu funcția deținută, până la rămânerea definitivă a hotărârii judecătorești;
- în cazul întreruperii sau reducerii temporare a activității, fără încetarea raportului de muncă, pentru motive economice, tehnologice, structurale sau similare;
- în cazul în care împotriva salariatului s-a luat, în condițiile Codului de procedură penală, măsura controlului judiciar ori a controlului judiciar pe cauțiune, dacă în sarcina acestuia au fost stabilite obligații care împiedică executarea contractului de muncă, precum și în cazul în care salariatul este arestat la domiciliu, iar conținutul măsurii împiedică executarea contractului de muncă;
- pe durata detașării;
- pe durata suspendării de către autoritățile competente a avizelor, autorizațiilor sau atestărilor necesare pentru exercitarea profesiilor;
- pe durata suspendării temporare a activității și/sau a reducerii acesteia ca urmare a decretării stării de asediu sau stării de urgență.

În cazul reducerii temporare a activității, pentru motive economice, tehnologice, structurale sau similare, pe perioade care depășesc 30 de zile lucrătoare, unitatea de învățământ are posibilitatea reducerii programului de lucru de la 5 zile la 4 zile pe săptămână, cu reducerea corespunzătoare a salariului, până la remedierea situației care a cauzat reducerea programului, după consultarea prealabilă a sindicatului reprezentativ de la nivelul unității sau a reprezentanților salariaților, după caz.

Pe durata reducerii și/sau a întreruperii temporare a activității, salariații implicați în activitatea redusă sau întreruptă, care nu mai desfășoară activitate, beneficiază de o indemnizație, plătită din fondul de salarii, ce nu poate fi mai mică de 75% din salariul de bază corespunzător locului de muncă ocupat.

MINISTERUL EDUCAȚIEI ȘI CERCETĂRII Colegiul Tehnic "Transilvania" Deva 	Procedură operațională Raportul de muncă	Editia: I
		Revizia: 1
	Cod: PO-SS.20	Pag. 12/20 Exemplar nr. 1

Contractul individual de muncă poate fi suspendat, prin acordul părților, în cazul concediilor fără plată pentru studii sau pentru interese personale.

Încetarea contractului individual de muncă

Contractul individual de muncă poate înceta, astfel:

- de drept;
- ca urmare a acordului părților, la data convenită de acestea;
- ca urmare a voinței unilaterale a uneia dintre părți, în cazurile și în condițiile limitativ prevăzute de legislația în vigoare.

Încetarea contractului individual de muncă al personalului didactic de predare din Colegiul Tehnic "Transilvania" Deva se dispune prin decizia directorului colegiului, conform legislației în vigoare, cu aprobarea consiliului de administrație. Deciziile emise privind încetarea contractului individual de muncă al personalului didactic de predare, în situația în care contractul individual de muncă nu încetează de drept, se transmit către DJIP/DMBIP care, pentru personalul didactic de predare din Colegiul Tehnic "Transilvania" Deva, emite decizia de constatare a încetării contractului individual de muncă.

Încetarea de drept a contractului individual de muncă

Contractul individual de muncă existent încetează de drept:

- la data decesului salariatului, precum și în cazul dizolvării angajatorului persoană juridică, de la data la care angajatorul și-a încetat existența;
- la data rămânării definitive a hotărârii judecătorești de declarare a morții sau a instituirii tutelei speciale a salariatului;
- la data îndeplinirii cumulative a condițiilor de vârstă standard și a stagiului minim de cotizare pentru pensionare sau, cu caracter excepțional, pentru salariați care optează în scris pentru continuarea executării contractului individual de muncă, în termen de 30 de zile calendaristice anterior împlinirii condițiilor de vârstă standard și a stagiului minim de cotizare pentru pensionare, la vârsta de 65 de ani; la data comunicării deciziei de pensie în cazul pensiei de invaliditate de gradul III, pensiei anticipate parțiale, pensiei anticipate, pensiei pentru limită de vârstă cu reducerea vârstei standard de pensionare; la data comunicării deciziei medicale asupra capacității de muncă în cazul invalidității de gradul I sau II;
- ca urmare a constatării nulității absolute a contractului individual de muncă, de la data la care nulitatea a fost constatată prin acordul părților sau prin hotărâre judecătorească definitivă;
- ca urmare a admiterii cererii de reintegrare în funcția ocupată de salariat a unei persoane concediate nelegal sau pentru motive neîntemeiate, de la data rămânării definitive a hotărârii judecătorești de reintegrare;
- ca urmare a condamnării la executarea unei pedepse privative de libertate, de la data rămânării definitive a hotărârii judecătorești;
- de la data retragerii de către autoritățile sau organismele competente a avizelor, autorizațiilor ori atestărilor necesare pentru exercitarea profesiei;
- ca urmare a interzicerii exercitării unei profesii sau a unei funcții, ca măsură de siguranță ori pedeapsă complementară, de la data rămânării definitive a hotărârii judecătorești prin care s-a dispus interdicția;
- la data expirării termenului contractului individual de muncă încheiat pe durată determinată;
- retragerea acordului părinților sau al reprezentanților legali, în cazul salariaților cu vârsta cuprinsă între 15 și 16 ani.

Pentru situațiile prevăzute mai sus la lit. c)- j), constatarea cazului de încetare de drept a contractului individual de muncă se face în termen de 5 zile lucrătoare de la intervenirea acestuia, în scris, prin decizie a conducătorului colegiului, și se comunică persoanelor aflate în situațiile respective în termen de 5 zile lucrătoare.

Colegiul Tehnic "Transilvania" Deva nu poate îngreuna sau limita dreptul salariaților de a continua activitatea în condițiile prevăzute mai sus la lit. c).

Pe baza unei cereri formulate cu 30 de zile înainte de data îndeplinirii cumulative a condițiilor de vârstă standard și a stagiului minim de cotizare pentru pensionare și cu aprobarea colegiului, salariatul poate fi menținut în aceeași funcție maximum 3 ani peste vârsta standard de pensionare, cu posibilitatea prelungirii anuale a contractului individual de muncă.

Concedierea reprezintă încetarea contractului individual de muncă din inițiativa colegiului.

MINISTERUL EDUCAȚIEI ȘI CERCETĂRII Colegiul Tehnic "Transilvania" Deva 	Procedură operațională Raportul de muncă	Editia: I
		Revizia: 1
	Cod: PO-SS.20	Pag. 13/20 Exemplar nr. 1

Concedierea poate fi dispusă pentru motive care țin de persoana salariatului sau pentru motive care nu țin de persoana salariatului.

Este interzisă concedierea salariaților:

- pe criterii de rasă, cetățenie, etnie, culoare, limbă, religie, origine socială, trăsături genetice, sex, orientare sexuală, vârstă, handicap, boală cronică necontagioasă, infectare HIV, opțiune politică, situație sau responsabilitate familială, apartenență ori activitate sindicală, apartenență la o categorie defavorizată;
- pentru exercitarea dreptului la grevă și a drepturilor sindicale;
- pentru exercitarea drepturilor prevăzute în contractul individual de muncă și legislația în vigoare aplicabilă.

Concedierea salariaților nu poate fi dispusă:

- pe durata incapacității temporare de muncă, stabilită prin certificat medical;
- pe durata suspendării activității ca urmare a instituirii carantinei;
- pe durata în care femeia salariată este însărcinată, în măsura în care angajatorul a luat cunoștință de acest fapt anterior emiterii deciziei de concediere;
- pe durata concediului de maternitate;
- pe durata concediului pentru creșterea copilului în vârstă de până la 1 an, 2 ani, respectiv 3 ani, în cazul copilului cu handicap;
- pe durata concediului pentru îngrijirea copilului bolnav/cu dizabilități în vârstă de până la 7 ani sau, în cazul copilului cu handicap, pentru afecțiuni intercurrente, până la împlinirea vârstei de 18 ani;
- pe durata îndeplinirii serviciului militar;
- pe durata exercitării unei funcții eligibile într-un organism sindical, cu excepția situației în care concedierea este dispusă pentru o abatere disciplinară gravă sau pentru abateri disciplinare repetate săvârșite de către acel salariat;
- pe durata efectuării concediului de odihnă;
- pe durata rezervării catedrei/postului didactic.
- pe durata efectuării concediului paternal și a concediului de îngrijitor sau pe durata absentării de la locul de muncă în situații neprevăzute, determinate de o situație de urgență familială cauzată de boală sau de accident, care fac indispensabilă prezența imediată a salariatului, în condițiile informării prealabile a angajatorului și cu recuperarea perioadei absente până la acoperirea integrală a duratei normale a programului de lucru a salariatului;
- pe durata grevei.

Concedierea pentru motive care țin de persoana salariatului

Colegiul Tehnic "Transilvania" Deva poate dispune concedierea pentru motive care țin de persoana salariatului în următoarele situații:

- în cazul în care salariatul a săvârșit o abatere gravă sau abateri repetate de la regulile de disciplină a muncii ori de la cele stabilite prin contractul individual de muncă, contractul colectiv de muncă aplicabil sau regulamentul intern, ca sancțiune disciplinară;
- în cazul în care salariatul este arestat preventiv sau arestat la domiciliu pentru o perioadă mai mare de 30 de zile, în condițiile Codului de procedură penală;
- în cazul în care, prin decizie a organelor competente de expertiză medicală, se constată inaptitudinea fizică și/sau psihică a salariatului, fapt ce nu permite acestuia să își îndeplinească atribuțiile corespunzătoare locului de muncă ocupat;
- în cazul în care salariatul nu corespunde profesional locului de muncă în care este încadrat.

În cazul în care concedierea intervine pentru unul dintre motivele prevăzute mai sus la lit. b)-d), conducătorul colegiului are obligația de a emite decizia de concediere în termen de 30 de zile calendaristice de la data constatării cauzei concedierii.

Decizia se emite în scris și, sub sancțiunea nulității absolute, trebuie să fie motivată în fapt și în drept și să cuprindă precizări cu privire la termenul în care poate fi contestată și la instanța judecătorească la care se contestă.

Concedierea pentru săvârșirea unei abateri grave sau a unor abateri repetate de la raree regulile de disciplină a muncii poate fi dispusă numai după îndeplinirea de către Colegiul Tehnic "Transilvania" Deva a cercetării disciplinare prealabile.

MINISTERUL EDUCAȚIEI ȘI CERCETĂRII Colegiul Tehnic "Transilvania" Deva 	Procedură operațională Raportul de muncă	Editia: I
		Revizia: 1
	Cod: PO-SS.20	Pag. 14/20 Exemplar nr. 1

Concedierea salariatului pentru motivul prevăzut mai sus la lit. d) poate fi dispusă numai după evaluarea prealabilă a salariatului, conform procedurii de evaluare stabilite prin contractul colectiv de muncă aplicabil sau, în lipsa acestuia, prin regulamentul intern.

În cazul în care concedierea se dispune pentru motivele prevăzute mai sus la lit. c) și d), precum și în cazul în care contractul individual de muncă a încetat de drept, Colegiul Tehnic "Transilvania" Deva are obligația de a-i propune salariatului alte locuri de muncă vacante în unitate, compatibile cu pregătirea profesională sau, după caz, cu capacitatea de muncă stabilită de medicul de medicină a muncii.

În situația în care Colegiul Tehnic "Transilvania" Deva nu dispune de locuri de muncă vacante, acesta are obligația de a solicita sprijinul agenției teritoriale 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.

Salariatul are la dispoziție un termen de 3 zile lucrătoare de la comunicarea colegiului pentru a-și manifesta în scris consimțământul cu privire la noul loc de muncă oferit.

În cazul în care salariatul nu își manifestă consimțământul în termenul prevăzut mai sus, precum și după notificarea cazului către agenția teritorială de ocupare a forței de muncă, Colegiul Tehnic "Transilvania" Deva poate dispune concedierea salariatului.

În cazul concedierii pentru motivul prevăzut mai sus la lit. c), salariatul beneficiază de o compensație, în condițiile stabilite în contractul colectiv de muncă aplicabil sau în contractul individual de muncă, după caz.

În cazul concedierii salariatului pentru inaptitudine fizică și/sau psihică, constatată prin decizia organelor competente de expertiză medicală, salariatul beneficiază de o compensație, conform legislației în vigoare, în cazul în care nu i se poate oferi un alt loc de muncă în condițiile prevăzute.

Concedierea pentru motive care nu țin de persoana salariatului

Desfacerea contractului individual de muncă din motive neimputabile salariaților este determinată de desființarea locului de muncă ocupat de salariat, ca urmare a dificultăților economice, a transformărilor tehnologice sau a reorganizării activității. Desființarea trebuie să fie efectivă, cu o cauză reală și serioasă.

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

Desființarea locului de muncă trebuie să fie efectivă și să aibă o cauză reală și serioasă.

Concedierea pentru motive care nu țin de persoana salariatului poate fi individuală sau colectivă.

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

În cazul concedierii salariatului pentru inaptitudine fizică și/sau psihică, constatată prin decizia organelor competente de expertiză medicală, salariatul beneficiază de o compensație, conform prevederilor legislative în vigoare, în cazul în care nu i se poate oferi un alt loc de muncă.

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

În situația în care salariatul își pierde aptitudinile profesionale din motive medicale, angajatorul îi asigură, 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 apelează 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.

În cazul concedierilor pentru motive care nu țin de persoana angajatului, la aplicarea efectivă a reducerii de personal, după reducerea posturilor vacante de natura celor desființate, măsurile afectează în ordine:

a) contractele individuale de muncă ale salariaților care solicită plecarea din unitatea de învățământ;

MINISTERUL EDUCAȚIEI ȘI CERCETĂRII Colegiul Tehnic "Transilvania" Deva 	Procedură operațională Raportul de muncă	Ediția: I
		Revizia: 1
	Cod: PO-SS.20	Pag. 15/20 Exemplar nr. 1

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

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

În cazul în care, la nivelul unității de învățământ, există mai multe posturi de aceeași natură și unul sau mai multe dintre acestea se desființează, se procedează la o evaluare obiectivă a performanțelor profesionale ale persoanelor care le ocupă.

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

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

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

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

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

Hotărârea privind concedierile individuale se adoptă de comisia paritară de la nivelul unității de învățământ și se aprobă de Consiliul de administrație. În situația în care comisia paritară nu poate hotărî, din lipsa voturilor necesare, se convoacă, în termen de 3 zile lucrătoare de la desfășurarea ședinței comisiei paritare, consiliul de administrație care hotărăște cu privire la aceste concedieri.

În situația în care unitatea de învățământ își extinde sau își reia activitatea într-o perioadă de 12 luni de la luarea măsurii de concediere individuală pentru motive neimputabile angajaților, aceasta are obligația de a înștiința în scris organizațiile sindicale afiliate la federațiile semnatare ale contractului colectiv de muncă despre aceasta și de a face publică măsura prin publicare în presă și la sediul unității de învățământ. De asemenea, unitatea de învățământ are obligația de a transmite angajaților care au fost concediați o comunicare scrisă în acest sens și de a-i reangaja pe aceleași locuri de muncă pe care le-au ocupat anterior, în aceleași condiții existente anterior concedierii, fără concurs sau perioadă de probă, dacă îndeplinesc condițiile cerute de lege pentru ocuparea acestor posturi vacante.

Angajații au la dispoziție un termen de maximum 5 zile calendaristice de la data comunicării prevăzute mai sus pentru a-și manifesta în scris consimțământul cu privire la locul de muncă oferit.

În situația în care angajații care au dreptul de a fi reangajați pe aceleași locuri de muncă pe care le-au ocupat anterior, în aceleași condiții existente anterior concedierii, fără concurs sau perioadă de probă, și aceștia nu își manifestă în scris consimțământul în termenul maxim de 5 zile calendaristice de la data comunicării, sau refuză locul de muncă oferit, unitatea de învățământ poate face noi încadrări pe locurile de muncă rămase vacante.

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

Concedierea pentru motive de necorespondere profesională

Angajatul poate fi concediat pentru motive de necorespondere profesională, cu respectarea procedurii de evaluare prealabilă, stabilită prin contractul colectiv de muncă.

MINISTERUL EDUCAȚIEI ȘI CERCETĂRII Colegiul Tehnic "Transilvania" Deva 	Procedură operațională Raportul de muncă	Editia: I
		Revizia: 1
	Cod: PO-SS.20	Pag. 16/20 Exemplar nr. 1

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

Comisia convoacă angajatul și îi comunică 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.

Examinarea are ca obiect activitățile prevăzute în fișa postului angajatului în cauză.

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

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

În cazul în care, în urma examinării, angajatul este considerat necorespunzător profesional de către comisie, acesta are dreptul de a contesta hotărârea comisiei în termen de 10 zile de la comunicare. Contestația se adresează consiliului de administrație al unității de învățământ și se soluționează în termen de 5 zile de la înregistrare.

Dacă angajatul nu a formulat contestația în termenul prevăzut mai sus sau dacă, după formularea contestației și reexaminarea hotărârii comisiei, aceasta este menținută, conducătorul unității de învățământ, după îndeplinirea obligațiilor prevăzute mai sus (referitoare la propunerea altor locuri de muncă vacante în unitate compatibile cu pregătirea profesională ori la solicitarea sprijinului agenției teritoriale de ocupare a forței de muncă în vederea redistribuirii salariatului), emite și comunică decizia de desfacere a contractului individual de muncă al angajatului, pentru motive de necorespondere profesională. Decizia se motivează în fapt și în drept, cu menționarea rezultatelor evaluării, a termenului legal în care poate fi contestată și a instanței la care poate fi contestată. Decizia se comunică angajatului în termen de cel mult 5 zile de la data emiterii și produce efecte de la comunicare.

Salariatele/salariatii care au beneficiat de concediu de maternitate și/sau concediu pentru creșterea copilului până la împlinirea vârstei de 1 an, 2 ani, respectiv 3 ani în cazul copilului cu handicap, sau, după caz, de concediul pentru îngrijirea copilului cu dizabilități până la împlinirea vârstei de 7 ani sau, în cazul copilului cu handicap, pentru afecțiuni intercurrente, până la împlinirea vârstei de 18 ani, nu pot fi concediate/concediați pe motivul de necorespondere profesională, pe o perioadă de 12 luni de la reluarea activității, considerată perioadă de readaptare.

În toate situațiile în care, anterior concedierii, angajatorul este obligat să acorde un termen de preaviz, durata acestuia este de 20 de zile lucrătoare. Termenul de preaviz începe să curgă de la data comunicării salariatului a cauzei care determină concedierea. În perioada preavizului, angajații au dreptul să absenteze jumătate din timpul efectiv al programului de lucru zilnic pentru a-și căuta un loc de muncă, fără ca aceasta să afecteze salariul și celelalte drepturi care li se cuvin.

Demisia

Prin demisie se înțelege actul unilateral de voință a salariatului care, printr-o notificare scrisă, comunică conducătorului colegiului încetarea contractului individual de muncă, după împlinirea unui termen de preaviz.

Conducătorul colegiului este obligat să înregistreze demisia salariatului. Refuzul colegiului de a înregistra demisia dă dreptul salariatului de a face dovada acesteia prin orice mijloace de probă.

Salariatul are dreptul de a nu motiva demisia.

Termenului de preaviz este de 10 zile calendaristice, pentru angajații cu funcții de execuție și, respectiv, 20 de zile calendaristice, pentru salariații cu funcții de conducere.

Pe durata preavizului contractul individual de muncă continuă să își producă toate efectele.

În situația în care în perioada de preaviz, contractul individual de muncă este suspendat, termenul de preaviz se suspendă corespunzător.

MINISTERUL EDUCAȚIEI ȘI CERCETĂRII Colegiul Tehnic "Transilvania" Deva 	Procedură operațională Raportul de muncă	Editia: I
		Revizia: 1
	Cod: PO-SS.20	Pag. 17/20 Exemplar nr. 1

Contractul individual de muncă încetează la data expirării termenului de preaviz sau la data renunțării totale ori parțiale de către Colegiul Tehnic "Transilvania" Deva la termenul respectiv.

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

Angajatul poate demisiona fără preaviz dacă Colegiul Tehnic "Transilvania" Deva nu își îndeplinește obligațiile asumate prin contractul individual de muncă și contractul colectiv de muncă.

Contractul individual de muncă pe durată determinată

Colegiul Tehnic "Transilvania" Deva are posibilitatea de a angaja personal salariat cu contract individual de muncă pe durată determinată.

Contractul individual de muncă pe durată determinată se poate încheia numai în formă scrisă, cu precizarea expresă a duratei pentru care se încheie.

Contractul individual de muncă pe durată determinată poate fi prelungit și după expirarea termenului inițial, cu acordul scris al părților, pentru perioada realizării unui proiect, program sau unei lucrări.

Între aceleași părți se pot încheia succesiv cel mult 3 contracte individuale de muncă pe durată determinată.

Contractele individuale de muncă pe durată determinată încheiate în termen de 3 luni de la încetarea unui contract de muncă pe durată determinată sunt considerate contracte succesive și nu pot avea o durată mai mare de 12 luni fiecare.

Contractul individual de muncă poate fi încheiat pentru o durată determinată numai în următoarele cazuri:

- înlocuirea unui salariat în cazul suspendării contractului său de muncă, cu excepția situației în care acel salariat participă la grevă;
- creșterea și/sau modificarea temporară a structurii activității colegiului;
- desfășurarea unor activități cu caracter sezonier;
- în situația în care este încheiat în temeiul unor dispoziții legale emise cu scopul de a favoriza temporar anumite categorii de persoane fără loc de muncă;
- angajarea unei persoane care, în termen de 5 ani de la data angajării, îndeplinește condițiile de pensionare pentru limită de vârstă;
- ocuparea unei funcții eligibile în cadrul organizațiilor sindicale, patronale sau al organizațiilor neguvernamentale, pe perioada mandatului;
- angajarea pensionarilor care pot cumula pensia cu salariul;
- în alte cazuri prevăzute expres de legi speciale ori pentru desfășurarea unor lucrări, proiecte sau programe.

Contractul individual de muncă pe durată determinată nu poate fi încheiat pe o perioadă mai mare de 36 de luni.

În cazul în care contractul individual de muncă pe durată determinată este încheiat pentru a înlocui un salariat al cărui contract individual de muncă este suspendat, durata contractului va expira la momentul încetării motivelor ce au determinat suspendarea contractului individual de muncă al salariatului titular.

Colegiul Tehnic "Transilvania" Deva este obligată să informeze salariații angajați cu contract individual de muncă pe durată determinată despre locurile de muncă vacante sau care vor deveni vacante, corespunzătoare pregătirii lor profesionale, și să le asigure accesul la aceste locuri de muncă în condiții egale cu cele ale salariaților angajați cu contract individual de muncă pe perioadă nedeterminată. Această informare se face printr-un anunț afișat la sediul colegiului.

O copie a anunțului se transmite de îndată sindicatului sau reprezentanților salariaților.

Referitor la condițiile de angajare și de muncă, salariații cu contract individual de muncă pe durată determinată nu vor fi tratați mai puțin favorabil decât salariații permanenți comparabili, numai pe motivul duratei contractului individual de muncă, cu excepția cazurilor în care tratamentul diferit este justificat de motive obiective.

9. Responsabilități

MINISTERUL EDUCAȚIEI ȘI CERCETĂRII Colegiul Tehnic "Transilvania" Deva 	Procedură operațională Raportul de muncă	Ediția: I
		Revizia: 1
	Cod: PO-SS.20	Pag. 18/20 Exemplar nr. 1

Comisia de monitorizare

- menține evidența și înregistrează procedurile de sistem și operaționale;
- analizează procedurile de sistem și după caz, pe cele operaționale;
- distribuie compartimentelor copii sau fișiere în format electronic ale procedurilor;
- îndosariază originalul procedurilor și copiile retrase.

Conducătorul unității de învățământ

- angajează personalul din unitate prin încheierea contractului individual de muncă;
- asigură încadrarea în unitatea de învățământ numai prin concurs sau examen, după caz;
- semnează contractele individuale de muncă și orice documente necesare desfășurării prezentei proceduri.

Serviciul Secretariat

- prevede în contractul individual de muncă clauzele specifice domeniului de activitate;
- asigură încheierea contractului individual de muncă, în formă scrisă, în limba română, cel târziu în ziua anterioară începerii activității de către salariat;
- informează persoana selectată în vederea angajării ori, după caz, salariatul, cu privire la clauzele esențiale pe care intenționează să le înscrie în contract sau să le modifice;
- înregistrează contractul individual de muncă în registrul general de evidență a salariaților;
- transmite registrul general de evidență a salariaților inspectoratului teritorial de muncă cel târziu în ziua anterioară începerii activității.

10. Formulare

10.1 Formular evidență modificări

Nr. Ctr.	Ediția	Data ediției	Revizia	Data reviziei	Nr. Pag.	Descriere modificare	Semnătura conducătorului departamentului
0	1	2	3	4	5	6	7
1.	I	2025-03-18	1	2025-11-13	20	Modificare conținut conform reglementărilor legislative în vigoare.; Se modifică responsabilitățile persoanelor implicate în desfășurarea activității procedurate.; Eliminat: Contract Colectiv de Muncă nr. 1199 din 5 iulie 2023 UNIC la Nivel de Sector de Negociere Colectivă Învățământ Preuniversitar; Adăugat: Contract Colectiv de Muncă nr. 1104 din 9 iulie 2025 UNIC la Nivel de Sector de Negociere Colectivă Învățământ Preuniversitar; Se modifică termenii utilizați din procedură în conformitate cu legislația în vigoare; Modificare conținut conform reglementărilor legislative în vigoare.	

10.2 Formular analiză procedură

Nr. Ctr.	Compartiment	Nume și prenume conducător compartiment	Înlocuitor de drept sau delegat	Aviz favorabil		Aviz nefavorabil		
				Semnătura	Data	Observații	Semnătura	Data
1.	[MNG] Management	Bota-Olelei Maria-Alina			2025-11-13			

MINISTERUL EDUCAȚIEI ȘI CERCETĂRII Colegiul Tehnic "Transilvania" Deva 	Procedură operațională Raportul de muncă	Ediția: I
		Revizia: 1
		Cod: PO-SS.20
		Exemplar nr. 1

Nr. Ctr.	Compartiment	Nume și prenume conducător compartiment	Înlocuitor de drept sau delegat	Aviz favorabil		Aviz nefavorabil		
				Semnătura	Data	Observații	Semnătura	Data
2.	[MNG] Management	Demeter Sorin-Marin			2025-11-13			

10.3 Formular distribuire procedură

Nr. Ctr.	Compartiment	Nume și prenume	Data primirii	Semnătura	Data retragerii	Data intrării în vigoare a procedurii	Semnătura
0	1	2	3	4	5	6	7

11. Anexe

- F-01-PO-SS.20 Model Contract individual de muncă
- F-02-PO-SS.20 Model Demisie
- F-03-PO-SS.20 Model Cerere de încetare a contractului individual de muncă
- F-04-PO-SS.20 Model Decizie privind încetarea contractului individual de muncă - demisie
- F-05-PO-SS.20 Model Decizie privind încetarea contractului individual de muncă - acordul părților
- F-06-PO-SS.20 Diagrama de proces

MINISTERUL EDUCAȚIEI ȘI CERCETĂRII Colegiul Tehnic "Transilvania" Deva 	Procedură operațională Raportul de muncă	Editia: I
		Revizia: 1
	Cod: PO-SS.20	Pag. 20/20 Exemplar nr. 1

Cuprins

PROCEDURĂ OPERAȚIONALĂ RAPORTUL DE MUNCĂ	1
1. Lista responsabililor cu elaborarea, verificarea și aprobarea ediției sau, după caz, a reviziei în cadrul ediției procedurii	2
2. Situația edițiilor și a reviziilor în cadrul edițiilor procedurii	2
3. Lista cuprinzând persoanele la care se difuzează ediția sau, după caz, revizia din cadrul ediției procedurii	2
4. Scopul procedurii	3
5. Domeniul de aplicare	3
6. Documente de referință aplicabile activității procedurale	3
7. Definiții și abrevieri ale termenilor utilizați	4
7.1 Definiții:	4
7.2 Abrevieri	5
8. Descrierea procedurii	5
Încadrarea în muncă	5
Încheierea contractului individual de muncă	6
Modificarea contractului individual de muncă	9
Suspendarea contractului individual de muncă	10
Încetarea contractului individual de muncă	12
9. Responsabilități	17
Comisia de monitorizare	18
Conducătorul unității de învățământ	18
Serviciul Secretariat	18
10. Formulare	18
10.1 Formular evidență modificări	18
10.2 Formular analiză procedură	18
10.3 Formular distribuie procedură	19
11. Anexe	19