

PROCEDURA OPERAȚIONALĂ
COD: P.O. 009
privind încetarea contractului individual de muncă

Ediția ÎNTÂI
Revizia

Entitatea publică	Procedura operațională privind încetarea contractului individual de muncă	Ediția ÎNTÂI Nr. de ex. 7 EXEMPLARE
COMPARTIMENTUL	Cod: P.O. B00	Revizia Nr. de ex.
		Pagina 1 din EDIȚIA I Exemplar nr.

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

	Elemente privind responsabilii/ operațiunea	Numele și prenumele	Funcția	Data	Semnătură
	1	2	3	4	5
1.1	Elaborat	Pascu Viorica	Secretar sef	14.09.2015	
1.2	Verificat	Florescu Anca	Director adjunct	14.09.2015	
1.3	Aprobat	Radulescu Rodica	Director	14.09.2015	

2. Situația edițiilor și a reviziilor în cadrul edițiilor procedurii operaționale

	Ediția sau după caz, revizia în cadrul ediției	Componenta revizuită	Modalitatea reviziei	Data de la care se aplică prevederile ediției sau reviziei ediției
	1	2	3	4

Entitatea publică	Procedura operațională privind încheierea contractului individual de muncă	Ediția ÎNȚĂI Nr. de ex. 7 EXEMPLARE	Pagina „„„„„, din EDIȚIA I Exemplar nr.
COMPARTIMENTUL	Cod: P.O. B00	Revizia Nr. de ex.	

2.1	Ediția I	X	X	
2.2	Revizia 1			
2.3	Revizia			
2.4	Revizia			
....	Revizia			
.....	Ediția II	X	x	
2.n	Revizia 1			

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

	Scopul difuzării	Exemplar nr.	Compartiment	Funcția	Numele și prenumele	Data primirii	Semnătura
1	2	3	4	5	6	7	8
3.1.	aplicare	1	Secretariat	Secretar sef	Pascu Viorica	14.09.2015	
3.2.	aplicare	2	Personal didactic	Educatori, invatatori, profesori		14.09.2015	
3.3.	aplicare	3	Personal did. auxil.	Contabil, secretar		14.09.2015	
3.4.	aplicare	4	Personal nedidactic	Ingrijitor, paznic		14.09.2015	
3.5.	informare	5	management	Director	Radulescu Rodica	14.09.2015	
3.6.	evidență	6	Secretariat	Secretar sef	Pascu Viorica	14.09.2015	
3.7.	arhivare	7	Secretariat	Secretar sef	Pascu Viorica	14.09.2015	
3.8.	Alte scopuri	8	Secretariat	Secretar sef	Pascu Viorica	14.09.2015	

4. Scopul procedurii: Prin această procedură se documentează modul de încetare a unui contract individual de muncă.

5. Domeniul de aplicare: Se aplică în toate unitățile ce au organizat compartiment de resurse umane și personalitate juridică.

6. Documente de referință (reglementări) aplicabile activității procedurate:

6.1. Reglementări internaționale:

- Standardele internaționale de management /control intern;

6.2. Legislație primară:

- Codul Muncii aprobat prin Legea nr. 53/2003 republicat cu completările și modificările ulterioare;

- LEGE nr.40 din 31 martie 2011 pentru modificarea și completarea Legii nr. 53/2003 - Codul muncii;

- Ordonanță de urgență nr.65 din 29 iunie 2005 privind modificarea și completarea Legii nr. 53/2003 - Codul muncii;

- LEGE nr.371 din 13 decembrie 2005 pentru aprobarea Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 65/2005 privind modificarea și completarea Legii nr. 53/2003 - Codul muncii;

- Ordonanță de urgență nr.55 din 30 august 2006 pentru modificarea și completarea Legii nr. 53/2003 - Codul muncii;

Entitatea publică	Procedura operațională privind încheierea contractului individual de muncă	Ediția ÎNȚĂI Nr. de ex. 7 EXEMPLARE	Pagina „„„„„, din EDIȚIA I Exemplar nr.
COMPARTIMENTUL	Cod: P.O. B00	Revizia Nr. de ex.	

- LEGE nr.94 din 16 aprilie 2007 privind aprobarea Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 55/2006 pentru modificarea și completarea Legii nr. 53/2003 - Codul muncii;
- LEGE nr.331 din 11 noiembrie 2009 privind modificarea lit. e) a alin. (1) al art. 276 din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii;
- LEGE nr.40 din 31 martie 2011 pentru modificarea și completarea Legii nr. 53/2003 - Codul muncii;

6.3. Legislație secundară:

- ORDIN nr.64 din 28 februarie 2003 al ministrului muncii și solidarității sociale pentru aprobarea modelului-cadru al contractului individual de muncă;
- ORDIN nr.76 din 11 martie 2003 al ministrului muncii și solidarității sociale privind modificarea și completarea modelului-cadru al contractului individual de muncă prevăzut în anexa la Ordinul ministrului muncii și solidarității sociale nr. 64/2003;
- ORDIN nr.1.616 din 2 iunie 2011 al ministrului muncii, familiei și protecției sociale, interimar, privind modificarea și completarea modelului-cadru al contractului individual de muncă, prevăzut în anexa la Ordinul ministrului muncii și solidarității sociale nr. 64/2003.

6.4. Alte documente, inclusiv reglementări interne ale entităților publice:

- Circuitul documentelor;
- Regulamentul de organizare și funcționare a unităților de învățământ preuniversitar, modificat prin OMECTS nr 5619/2010.

7. Definiții și abrevieri ale termenilor utilizați în procedura operațională

7.1. Definiții ale termenilor

Nr. crt.	Termenul	Definiția și/sau termenul dacă este cazul, actul care definește termenul
1.	Procedura operațională	Prezentarea formalizată, în scris, a tuturor pașilor ce trebuie urmați, a metodelor de lucru stabilite și a regulilor de aplicat în vederea realizării activității, cu privire la aspectul procesual;
2.	Ediție a unei proceduri operaționale	Forma inițială sau actualizată, după caz, a unei proceduri operaționale, aprobată și difuzată;
3.	Revizia în cadrul unei ediții	Acțiunile de modificare, adăugare, suprimare sau altele asemenea, după caz, a uneia sau a mai multor componente ale unei ediții a procedurii operaționale, acțiuni care au fost aprobate și difuzate;

7.2. Abrevieri ale termenilor

Entitatea publică	Procedura operațională privind încetarea contractului individual de muncă	Ediția ÎNȚĂI Nr. de ex. 7 EXEMPLARE	Pagina ,,.....", din EDIȚIA I Exemplar nr.
COMPARTIMENTUL	Cod: P.O. B00	Revizia Nr. de ex.	

Nr. crt.	Abrevierea	Termenul abreviat
1.	P.O.	Procedura operațională
2.	E	Elaborare
3.	V	Verificare
4.	A	Aprobare
5.	Ap	Aplicare

8. Descrierea procedurii operaționale:

8.1. Generalități: Potrivit art.55 din Codul muncii, contractul individual de muncă poate înceta astfel:

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

8.2. Documente utilizate:

8.2.1. Lista documentelor:

- contractul individual de muncă;
- decizii
- acte adiționale a contractului individual de muncă;
- notificări.

8.2.2. Modul de lucru: ÎNCETAREA CONTRACTULUI INDIVIDUAL DE MUNCĂ

Nr. crt.	Etapa	Operațiunea
1	Numirea responsabilului cu evidența contractelor de muncă	Conducătorul unității va desemna prin decizie scrisă un responsabil cu evidența contractelor de muncă. Conținutul deciziei va fi adus la cunoștința responsabilului, iar un exemplar din decizie va fi înmănat sub semnătură.
2	Condiții pentru încetarea contractului individual de muncă	Contractul individual de muncă poate înceta astfel: a) de drept; b) ca urmare a acordului părților, la data convenită de acestea; c) ca urmare a voinței unilaterale a uneia dintre părți, în cazurile și în condițiile limitativ prevăzute de lege.
3	Încetarea de drept a contractului individual de muncă	Încetarea de drept a contractului individual de muncă este reglementată de art. 56 din Codul Muncii Contractul individual de muncă existent încetează de drept:

Entitatea publică	Procedura operațională privind înctarea contractului individual de muncă	Ediția ÎNTĂI Nr. de ex. 7 EXEMPLARE	Pagina ,,.....", din EDIȚIA I Exemplar nr.
COMPARTIMENTUL	Cod: P.O. B00	Revizia Nr. de ex.	

	a) la data decesului salariatului b) la data rămânerii irevocabile a hotărârii judecătorești de declarare a morții c) la data îndeplinirii cumulative a condițiilor de vârstă standard și a stagiului minim de cotizare pentru pensionare; d) la data comunicării deciziei de pensie în cazul pensiei de invaliditate, pensiei anticipate parțiale, pensiei anticipate, pensiei pentru limită de vârstă cu reducerea vârstei standard de pensionare; d) 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; e) ca urmare a admiterii cererii de reîntegrare în funcția ocupată de salariat a unei persoane concediate nelegal sau pentru motive neîntemeiate, de la data rămânerii definitive a hotărârii judecătorești de reîntegrare; f) ca urmare a condamnării la executarea unei pedepse privative de libertate, de la data rămânerii definitive a hotărârii judecătorești; g) de la data retragerii de către autoritățile sau organismele competente a avizelor, autorizațiilor ori atestărilor necesare pentru exercitarea profesiei; h) ca urmare a interzicerii exercitării unei profesii sau a unei funcții, ca măsură de siguranță ori pedeapsă complementară, de la data rămânerii definitive a hotărârii judecătorești prin care s-a dispus interdicția; i) la data expirării termenului contractului individual de muncă încheiat pe durată determinată; j) retragerea acordului părinților sau al reprezentanților legali, în cazul salariaților cu vârsta cuprinsă între 15 și 16 ani. 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 angajatorului, și se comunică persoanelor aflate în situațiile respective în termen de 5 zile lucrătoare. Contractul individual de muncă poate înceta, așa cum a fost și încheiat, prin simplul acord al părților contractante. Angajatul și angajatorul stabilesc încetarea contractului la o dată convenită. Inițiativa poate aparține oricăreia dintre părți, decizia devenind efectivă în momentul în care angajatul și angajatorul stabilesc de comun acord data la care se va produce încetarea contractului. Documentul prin care este materializat acordul pentru încetarea contractului, poate fi o decizie comună a angajatului și angajatorului, o cerere a salariatului aprobată de angajator. Oricare ar fi forma acestui act, el trebuie să conțină exprimarea neechivocă a voinței ambelor părți pentru
--	---

Entitatea publică	Procedura operațională privind încetarea contractului individual de muncă	Ediția ÎNTĂI Nr. de ex. 7 EXEMPLARE	Pagina ,,.....", din EDIȚIA I Exemplar nr.
COMPARTIMENTUL	Cod: P.O. B00	Revizia Nr. de ex.	

		încetarea contractului individual de muncă la o dată precisă.
4	Încetarea contractului individual de muncă prin acordul părților	Contractul individual de muncă poate înceta, așa cum a fost și încheiat, prin simplul acord al părților contractante. Angajatul și angajatorul stabilesc încetarea contractului la o dată convenită. Inițiativa poate aparține oricăreia dintre părți, decizia devenind efectivă în momentul în care angajatul și angajatorul stabilesc de comun acord data la care se va produce încetarea contractului. Documentul prin care este materializat acordul pentru încetarea contractului, poate fi o decizie comună a angajatului și angajatorului, o cerere a salariatului aprobată de angajator. Oricare ar fi forma acestui act, el trebuie să conțină exprimarea neechivocă a voinței ambelor părți pentru încetarea contractului individual de muncă la o dată precisă.
5	Decesul salariatului	Dispariția fizică a uneia din părțile (a angajatului ca parte contractantă) contractante duce la încetarea contractului individual de muncă. Certificatul de deces este documentul pe baza căruia contractul încetează, la data menționată ca dată a decesului.
6	Hotărârea judecătorească irevocabilă de declarare a morții sau de punere sub interdicție a salariatului	La data rămânerii irevocabile a hotărârii judecătorești se produce încetarea de drept a contractului individual de muncă.
7	Pensionarea	La data comunicării deciziei de pensionare pentru limită de vârstă, pensionare anticipată, pensionare anticipată parțială sau pensionare pentru invaliditate a salariatului, contractul individual de muncă al acestuia încetează de drept. Decizia de pensionare trebuie să fie comunicată angajatului. Salariatul pensionat pentru limită de vârstă sau pentru invaliditate de gradul III, își poate continua raporturile de muncă și după comunicarea deciziei de pensionare, dar pentru acest lucru este necesară încheierea unui nou contract individual de muncă. Odată cu îndeplinirea condițiilor de vârstă standard și stagiul de cotizare, salariatul poate solicita pensionarea pentru limită de vârstă, situație în care, odată cu comunicarea deciziei de pensionare contractul individual de muncă încetează de drept. Dacă salariatul nu solicită pensionarea, angajatorul poate decide desfacerea contractului individual de muncă. Decizia de concediere va fi emisă în scris, va fi motivată în fapt și în drept, va cuprinde termenul în care poate fi contestată și instanța de judecată la care se contestă. Decizia produce efecte de la data comunicării salariatului.
8	Nulitatea absolută	La data constatării prin acordul părților a nulității contractului individual de muncă sau la data rămânerii definitive a hotărârii judecătorești prin care s-a pronunțat nulitatea, contractul individual de muncă încetează de drept. Nulitatea este dată de nerespectarea oricăreia dintre

Entitatea publică	Procedura operațională privind încheierea contractului individual de muncă	Ediția ÎNȚĂI Nr. de ex. 7 EXEMPLARE	Pagina ,,.....", din EDIȚIA I Exemplar nr.
COMPARTIMENTUL	Cod: P.O. B00	Revizia Nr. de ex.	

		condițiile legale necesare pentru încheierea valabilă a contractului individual de muncă. Efectele nulității se produc pentru viitor, contractul încetând de drept iar persoana care a prestat munca în temeiul acelui contract individual de muncă are dreptul la remunerarea acesteia, corespunzător modului în care și-a îndeplinit atribuțiile de serviciu. Nulitatea contractului nu se produce atunci când una sau mai multe clauze sunt afectate de nulitate deoarece stabilesc drepturi sau obligații pentru salariați, care contravin unor norme legale imperative sau contractelor colective de muncă aplicabile. Acea clauză este înlocuită de drept cu dispozițiile legale sau convenționale aplicabile, salariatul având dreptul la despăgubiri.
9	Reintegrarea persoanei concediate ilegal	Ca măsură de restabilire a situației anterioare concedierii, în situația în care salariatul solicită acest lucru, instanța de judecată poate dispune reintegrarea salariatului contestatar pe postul avut anterior. Având în vedere că după concediere, cu excepția celei pentru desființarea postului, angajatorul trebuie să angajeze o altă persoană pentru continuarea activității se impunea găsirea unei soluții legale pentru încetarea contractului individual de muncă al acestei persoane. Astfel, la data rămânerii definitive a hotărârii judecătorești de reintegrare, contractul individual de muncă al persoanei angajate pe acel post încetează de drept. Luând în considerare situația instabilă a locului de muncă a acestui salariat s-ar impune să fie informat de către angajator, înaintea încheierii contractului individual de muncă, despre existența unei contestații în instanță inițiată de persoana concediată care a ocupat anterior postul respectiv. Oricum, în scopul protejării acestui salariat, angajatorul este obligat să-i ofere alte locuri de muncă vacante din unitate, compatibile cu pregătirea profesională și capacitatea de muncă stabilită de medicul de medicină a muncii, salariatul având la dispoziție un termen de 3 zile lucrătoare pentru a-și manifesta expres opțiunea pentru locul de muncă oferit. Dacă angajatorul nu dispune de locuri de muncă vacante, are obligația de a solicita sprijinul agenției județene de ocupare a forței de muncă, pentru găsirea unui loc de muncă pentru salariatul concediat.
10	Pedeapsă privativă de libertate	Starea de detenție face imposibilă continuarea raporturilor de muncă. La data rămânerii definitive a hotărârii judecătorești prin care se pronunță condamnarea penală la executarea unei pedepse privative de libertate, contractul individual de muncă încetează de drept.
11	Retragerea avizelor sau atestărilor	Pentru exercitarea unor profesii este obligatorie obținerea unor avize, atestări sau autorizații. Lipsa acestora pune salariatul într-o situație de lipsă a capacității juridice speciale pentru ocuparea acelui post. La data retragerii de către autoritățile sau organismele competente a avizelor autorizațiilor ori atestărilor necesare exercitării profesiei, contractul individual de muncă al salariatului vizat încetează de drept.

Entitatea publică	Procedura operațională privind încheierea contractului individual de muncă	Ediția ÎNȚĂI Nr. de ex. 7 EXEMPLARE	Pagina ,,.....", din EDIȚIA I Exemplar nr.
COMPARTIMENTUL	Cod: P.O. B00	Revizia Nr. de ex.	

12	Interzicerea exercitării unei profesii sau funcții	Instanța de judecată poate aplica o pedeapsă complementară, ca măsură de siguranță, constând în interzicerea exercitării unei profesii sau funcții. Dacă salariatul practică acea profesie sau ocupă acea funcție, la data rămânerii definitive a hotărârii judecătorești contractul său individual de muncă încetează de drept.
13	Concedierea	Încheierea contractului individual de muncă din inițiativa angajatorului este denumită concediere. Codul muncii împarte motivele care duc la concediere în motive care țin de persoana salariatului (abaterea disciplinară gravă, arestarea preventivă, inaptitudinea medicală, necorespunderea profesională, îndeplinirea condițiilor de pensionare) și motive care nu țin de persoana salariatului (desființarea postului). Concedierea disciplinară - 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, angajatorul poate aplica sancțiunea disciplinară cea mai gravă, desfacerea contractului individual de muncă. Anterior concedierii disciplinare angajatorul este obligat să efectueze cercetarea prealabilă. În acest scop va convoca în scris salariatul cu precizarea orei, datei și locului întrevederii. Cu această ocazie salariatul are dreptul să formuleze și să susțină toate apărările în favoarea sa și să ofere persoanei împuternicite să realizeze cercetarea toate probele și motivațiile pe care le consideră necesare, având dreptul să fie asistat de un reprezentant al sindicatului din care face parte. Dacă salariatul nu se prezintă la cercetare, se prezintă dar refuză să motiveze abaterile săvârșite sau apărările, probele și justificările prezentate nu sunt de natură să-l dezincrimineze, angajatorul poate recurge la desfacerea disciplinară a contractului individual de muncă. Decizia de concediere disciplinară va fi emisă în formă scrisă în termen de 30 de zile calendaristice de la data la care persoana care poate aplica sancțiunea disciplinară a luat la cunoștință despre săvârșirea abaterii fără a depăși 6 luni de la producerea faptei. Decizia se comunică salariatului personal, cu semnătură de primire, ori în caz de refuz al primirii, prin scrisoare recomandată la domiciliul acestuia, în termen de 5 zile calendaristice de la emitere. Decizia de concediere trebuie să cuprindă în mod obligatoriu descrierea faptei care constituie abatere disciplinară, precizarea prevederilor din statutul de personal, regulamentul intern sau contractul colectiv de muncă aplicabil, care au fost încălcate, motivele pentru care au fost înlăturate apărările formulate de salariat în timpul cercetării disciplinare prealabile, sau motivele pentru care nu a fost efectuată cercetarea prealabilă, temeiul de drept în baza căruia

Entitatea publică	Procedura operațională privind încheierea contractului individual de muncă	Ediția ÎNȚĂI Nr. de ex. 7 EXEMPLARE	Pagina ,,.....", din EDIȚIA I Exemplar nr.
COMPARTIMENTUL	Cod: P.O. B00	Revizia Nr. de ex.	

		sanctiunea disciplinară și temeiul de drept în baza căruia se desface contractul individual de muncă ,termenul în care sanctiunea poate fi contestată (30 zile calendaristice de la comunicare) și instanța competentă (tribunalul din județul în care salariatul își are domiciliul).
14	Încetarea contractului individual de muncă prin desfacerea acestuia din inițiativa salariatului- Demisie	Salariatul poate decide unilateral încetarea contractului individual de muncă, prin demisie, fără a fi obligat să motiveze gestul său. Demisia presupune o notificare scrisă de salariat care se comunică angajatorului cu 15 zile calendaristice înainte de încetarea activității pentru salariații cu funcții de execuție și cu 30 de zile calendaristice înainte pentru salariații cu funcții de conducere (dacă în contractul individual de muncă sau în contractul colectiv de muncă nu se prevăd termene mai scurte). Forma scrisă a demisiei și efectuarea preavizului sunt condiții esențiale pentru validitatea acestei proceduri. Încetarea contractului de muncă are loc în momentul în care s-a scurs termenul de preaviz. Chiar dacă salariatul este liber să demisioneze, el nu poate primi totuși indemnizație de șomaj.
15	Încetarea contractului individual de muncă prin atingerea la termen - expirarea termenului	Codul muncii permite, în anumite situații limitativ stabilite de lege, încheierea unor contracte individuale de muncă pe durată determinată. La expirarea termenului pentru care au fost încheiate, aceste contracte individuale de muncă încetează de drept. Contractele de munca încheiate pe perioadă determinată încetează de drept în conformitate art 56 lit i) din Codul muncii .
16	Emiterea deciziei de încetarea contractului de muncă	La data expirării termenului contractului individual de muncă încheiat pe durată determinată, sau ca urmare a acordului părților, la data convenită de acestea, ca urmare a voinței unilaterale a uneia dintre părți, directorul unității de învățământ va emite decizia de încetare a contractului individual de muncă.
17	Contestarea desfacerii contractului de muncă	Măsura desfacerii contractului individual de muncă poate fi contestată la organul competent în termen de 30 de zile de la data la care ați luat cunoștință de această măsură (de la data comunicării). Organul competent poate fi o instanță judecătorească sau, în funcție de prevederile legale referitoare la domeniul în care activează, un organ administrativ sau o comisie de disciplină (ex. cazul cadrelor didactice care trebuie să se adreseze inițial unei comisii speciale de disciplină ce funcționează pe lângă Inspectoratul școlar în a cărei rază teritorială funcționează unitatea respectivă). Existența unui asemenea organ nu exclude posibilitatea accesului la justiție, dar implică obligativitatea adresării inițiale către acest organ și abia ulterior, dacă nu este corespunzătoare decizia acestuia, se va adresa unei instanțe de judecată. Conform art 268 din Codul muncii, cererile în vederea soluționării unui conflict de muncă pot fi

Entitatea publică	Procedura operațională privind încheierea contractului individual de muncă	Ediția ÎNȚĂI Nr. de ex. 7 EXEMPLARE	Pagina ,,.....", din EDIȚIA I Exemplar nr.
COMPARTIMENTUL	Cod: P.O. B00	Revizia Nr. de ex.	

		formulate: a) în termen de 30 de zile calendaristice de la data în care a fost comunicată decizia unilaterală a angajatorului referitoare la încheierea, executarea, modificarea, suspendarea sau încetarea contractului individual de muncă; b) în termen de 30 de zile calendaristice de la data în care s-a comunicat decizia de sancționare disciplinară. Termenul este de 3 ani de la data nașterii dreptului.
18	Înregistrarea deciziei și operarea ei	Compartimentul secretariat va înregistra, ștampila decizia emisă de directorul unității după care va înmâna persoanei în cauză decizia de încetare a contractului individual de muncă.
19	Înregistrarea în Revisal și transmiterea contractului de muncă	Încetarea contractul individual de muncă se va înregistra în Registrul general de evidență a salariaților după care se va transmite inspectoratului teritorial de muncă de către persoana desemnată de directorul unității de învățământ responsabilă cu acest registru . Orice modificare se înregistrează în Revisal și se transmite la ITM cel târziu în ziua lucrătoare anterioară împlinirii termenului de 20 de zile lucrătoare.
20	Păstrarea contractelor de muncă	Dosarul personal în care sunt depuse contractele de muncă ale angajatului se arhivează la încetarea raporturilor de serviciu. Dosarele personale, fiind documente cu un regim aparte, trebuie păstrate pentru o perioadă ce excede perioadei de 5 ani și pentru o perioadă maximă 49 de ani, astfel ca fiecare angajator trebuie să își organizeze propria sa arhivă în concordanță cu prevederile Legii nr. 16 din 1996 privind arhivele naționale, modificată și completată.

8.2.3. Derularea operațiunilor și acțiunilor activității:

Nr. crt.	Compartimentul (postul)/acțiunea (operațiunea)	Activitățile desfășurate
1	Numirea responsabilului cu evidența contractelor de muncă	Conducătorul unității va desemna prin decizie scrisă un responsabil cu evidența contractelor de muncă.
2	Condiții pentru încetarea contractului individual de muncă	Contractul individual de muncă poate înceta astfel: a) de drept; b) ca urmare a acordului părților; c) ca urmare a voinței unilaterale a uneia dintre părți.
3	Încetarea de drept a contractului individual de muncă	Încetarea de drept a contractului individual de muncă se va face conform art. 56 din Codul Muncii.
4	Încetarea contractului individual de muncă prin acordul părților	Contractul individual de muncă poate înceta, așa cum a fost și încheiat, prin simplul acord al părților contractante. Angajatul și angajatorul stabilesc încetarea contractului la o dată convenită.

Entitatea publică	Procedura operațională privind încheierea contractului individual de muncă	Ediția ÎNȚĂI Nr. de ex. 7 EXEMPLARE	Pagina ,,.....", din EDIȚIA I Exemplar nr.
COMPARTIMENTUL	Cod: P.O. B00	Revizia Nr. de ex.	

5	Decesul salariatului	Disparația fizică (a angajatului) a uneia din părțile contractante duce la încetarea contractului individual de muncă.
6	Hotărârea judecătorească irevocabilă de declarare a morții sau de punere sub interdicție a salariatului	La data rămânerii irevocabile a hotărârii judecătorești se produce încetarea de drept a contractului individual de muncă.
7	Pensionarea	La data comunicării deciziei de pensionare pentru limită de vârstă, pensionare anticipată, pensionare anticipată parțială sau pensionare pentru invaliditate a salariatului, contractul individual de muncă al acestuia încetează de drept.
8	Nulitatea absolută	La data constatării prin acordul părților a nulității contractului individual de muncă sau la data rămânerii definitive a hotărârii judecătorești prin care s-a pronunțat nulitatea, contractul individual de muncă încetează de drept.
9	Reintegrarea persoanei concediate ilegal	Ca măsură de restabilire a situației anterioare concedierii, în situația în care salariatul solicită acest lucru, instanța de judecată poate dispune reintegrarea salariatului contestatar pe postul avut anterior
10	Pedeapsă privativă de libertate	Starea de detenție face imposibilă continuarea raporturilor de muncă.
11	Retragerea avizelor sau atestărilor	Pentru exercitarea unor profesii este obligatorie obținerea unor avize, atestări sau autorizații, retragerea acestora duce la incapacitatea de a presta activitatea pentru care a fost angajat și în concluzie duce la desfacerea contractului de muncă.
12	Interzicerea exercitării unei profesii sau funcții	Instanța de judecată poate aplica o pedeapsă complementară, ca măsură de siguranță, constând în interzicerea exercitării unei profesii sau funcții.
13	Concedierea	Încetarea contractului individual de muncă din inițiativa angajatorului este denumită concediere.
14	Încetarea contractului individual de muncă prin desfacerea acestuia din inițiativa salariatului-Demisie	Salariatul poate decide unilateral încetarea contractului individual de muncă, prin demisie, fără a fi obligat să motiveze gestul său.
15	Încetarea contractului individual de muncă prin ajungerea la termen - expirarea termenului	La expirarea termenului pentru care au fost încheiate contractele individuale de muncă încetează de drept. Contractele de muncă încheiate pe perioadă determinată încetează conform art 56 lit i) din Codul Muncii .
16	Emiterea deciziei de încetarea contractului de muncă	Directorul unității de învățământ va emite decizia de încetare a contractului individual de muncă.
17	Contestarea desfacerii contractului de muncă	Măsura desfacerii contractului individual de muncă poate fi contestată la organul competent în termen de 30 de zile de la data la care s-a luat cunostință de această măsură (de la data comunicării).

Entitatea publică	Procedura operațională privind încetarea contractului individual de muncă	Ediția ÎNȚĂI Nr. de ex. 7 EXEMPLARE	Pagina ,,.....", din EDIȚIA I Exemplar nr.
COMPARTIMENTUL	Cod: P.O. B00	Revizia Nr. de ex.	

18	Înregistrarea deciziei și operarea ei	Se va înregistra, ștampila decizia emisă de directorul unității după care se va înmâna persoanei în cauză .
19	Înregistrarea în Revisal și transmiterea contractului de muncă	Încetarea contractului individual de muncă se va înregistra în Registrul general de evidență a salariaților după care se va transmite inspectoratului teritorial de muncă.
20	Păstrarea contractelor de muncă	Contractul de muncă se păstrează în dosarul personal care se arhivează la încetarea raporturilor de serviciu.

8.2.4. Valorificarea rezultatelor activității:

1. Îmbunătățire a cunoașterii legislației activității privind încetarea contractului individual de muncă;
2. Cunoașterea modului de derulare a pașilor privind din cadrul instituțiilor publice;

9. Responsabilități și răspunderi în derularea activității:

Director:

- emite decizia privind responsabilul cu evidența contractelor de muncă;
- emite decizia de încetarea a contractului de muncă.

Secretar:

- completează încetarea contractului de muncă în registrul special pentru contracte și acte adiționale;
- înregistrează încetarea contractului de muncă în registrul de evidență al salariaților, Revisal.
- redactează deciziile;
- arhivarea deciziilor, dosarului personal ;
- predarea sub semnătură a unui exemplar din decizii către angajat.

10. Anexe, înregistrări, arhivări:

Nr. Anexă	Denumire anexă	Elaborator	Aprobat	Nr ex.	Difuzare	Arhivare		Alte el.
						Loc.	Per.	
1	Decizie pentru încetarea contractului de muncă	Secretariat	Director	1	Resurse umane Angajat	Secret.	49 ani	

11. Cuprins

Nr. componentei în cadrul procedurii operaționale	Denumirea componentei din cadrul procedurii operaționale	Pagina
	Coperta	
1	Lista responsabililor cu elaborarea, verificarea și aprobarea ediției sau, după caz, a	

Entitatea publică	Procedura operațională privind încheierea contractului individual de muncă	Ediția ÎNȚĂI Nr. de ex. 7 EXEMPLARE	Pagina ,,.....", din EDIȚIA I Exemplar nr.
COMPARTIMENTUL	Cod: P.O. B00	Revizia Nr. de ex.	

	reviziei în cadrul ediției procedurii operaționale	
2	Situația edițiilor și a reviziilor în cadrul edițiilor procedurii operaționale	
3	Lista cuprinzând persoanele la care se difuzează ediția sau, după caz, revizia din cadrul ediției procedurii operaționale	
4	Scopul procedurii operaționale	
5	Domeniul de aplicare a procedurii operaționale	
6	Documentele de referință (reglementări) aplicabile procedurii operaționale)	
7	Definiții și abrevieri ale termenilor utilizați în procedurii operaționale	
8	Descrierea procedurii operaționale	
9	Responsabilități și răspunderi în derularea activității	
10	Anexe, înregistrări, arhivări	
11	Cuprins	

ANEXA 1-model decizie încetare contract muncă Unitatea școlară.....

DECIZIE
pentru încetarea contractului individual de muncă al angajatului

Profesor, director al, județul numit prin decizia ISJ
..... nr / , în temeiul:

- O.M.F.P. nr. 946/2005 pentru aprobarea Codului controlului intern, cuprinzând standardele de management/control intern la entitățile publice și pentru dezvoltarea sistemelor de control managerial
- art. 97 din Legea Educației Naționale nr. 1 din 10.01.2011;

având în vedere prevederile:

- Regulamentul intern emis în baza Codului Muncii, discutat în Consiliul de Administrație din data_____ și aplicat în baza deciziei nr.____ din_____;

Entitatea publică	Procedura operațională privind înctarea contractului individual de muncă	Ediția ÎNTĂI Nr. de ex. 7 EXEMPLARE	Pagina „„„„„, din EDIȚIA I Exemplar nr.
COMPARTIMENTUL	Cod: P.O. B00	Revizia Nr. de ex.	

- deciziei nr. din dataemisă de comisia de expertiză medicală, privind pe dl/dna..... având funcția de la, prin care se constată că
- procesul-verbal al comisiei de cercetare privind abaterilor săvârșite de d-l (d-na)
- preavizul de zile lucrătoare acordat salariatului conform notificării nr...../..... a expirat la data de
- termenul de zile lucrătoare (dacă este cazul) acordat salariatului pentru a-și manifesta expres consimțământul cu privire la locurile de muncă oferite:expiră la data de.....;
- art. 61, 64 și 74 din Codul Muncii aprobat prin Legea nr. 53 din 24 ianuarie 2003 cu completările și modificările ulterioare;
- **încetarea contractului de muncă încheiat pe perioada determinată conform art. 56, alin.1, lit. i)** din Codul Muncii aprobat prin Legea nr. 53 din 24 ianuarie 2003 cu completările și modificările ulterioare;

DECID:

- **Art. 1** Începând cu data de,conform artdin Codul Muncii cu completările și modificările ulterioare, **încetează contractul individual de muncă nr. _____ al d-lui/d-nei** având funcția de în cadrul unității de învățământ.

Art. 2 Prezenta decizie poate fi contestată în termen de 30 de zile de la comunicare la Tribunalul

Art. 3 Compartimentul secretariat va duce la îndeplinire prevederile prezentei decizii.

Nr. ____ din _____

Director,

Secretar,