



REGULAMENT INTERN

Cuprins

Cap.I	Dispoziții generale	2
Cap.II	Drepturile și obligațiile conducerii unității	3
Cap.III	Drepturile și obligațiile salariaților	5
Cap.IV	Protecția muncii, igiena și securitatea în muncă	9
Cap.V	Reguli privind respectarea principiului nediscriminării	10
Cap.VI	Circuitul actelor și documentelor în instituție	11
Cap.VII	Timpul de lucru și timpul de odihnă	12
Cap.VIII	Salariul și recompensele	14
Cap.IX	Sanțiuni disciplinare	14
Cap.X	Soluționarea petițiilor (cereri, sesizări, reclamații)	19
Cap.XI	Evaluarea activității	19
Cap.XII	Incheierea contractului de muncă	22
Cap.XIII	Alte prevederi	23
Cap.XIV	Dispoziții finale	25
Anexa A	Lista minimală a agenților, procedeele și condițiilor de muncă susceptibile să prezinte un risc specific de expunere	26

CAPITOLUL I

DISPOZIȚII GENERALE

Art.1. Scoala Gimnaziala Nr.13 Timisoara este unitate de învățământ preuniversitar, cu personalitate juridică, în care activitatea desfășurată este învățământ de stat, cu finanțare asigurată de la bugetul de stat, bugetul local precum și din fonduri extrabugetare.

Art.2. Prezentul Regulament intern este întocmit în conformitate cu prevederile Legii nr. 53/2003 – Codul muncii, Legea învățământului preuniversitar nr 198/ 04.07.2023, Contractul colectiv de muncă unic la Nivel de Sector de Activitate Învățământ Preuniversitar înregistrat la M.M.F.P.S.P.V.-D.D.S. sub nr.1104 din data de 09.07.2025, și reglementează disciplina muncii în Scoala Gimnaziala Nr.13 Timisoara.

Art.3. În conformitate cu Legea învățământului preuniversitar, cu legislația de organizare a studiilor preuniversitare, Scoala Gimnaziala Nr.13 Timisoara își asumă răspunderea față de calitatea întregii activități didactice pe care o desfășoară, în concordanță cu opțiunile și orientările strategiei naționale de dezvoltare a învățământului preuniversitar și de integrare comunitară.

STRUCTURA ORGANIZATORICĂ. RAPORTURILE DINTRE FUNCȚIUNILE CONSTITUTIVE.

Art.4. Scoala Gimnaziala Nr.13 Timisoara are în structura sa:

- subcomisii metodice, constituite pe discipline de studiu și pe discipline înrudite;
- servicii, compartimente organizate conform legislației în vigoare.

Art.5. Structura organizatorică a instituției, ce figurează în Statul de funcții, se întocmește anual, potrivit dispozițiilor legale în vigoare și care se încadrează în organigrama stabilită de Inspectoratul Școlar al Județului Timis.

Art.6. Prezentul regulament va conține următoarele:

- Drepturile și obligațiile conducerii unității
- Drepturile și obligațiile salariaților
- Protecția muncii, igiena și securitatea în muncă
- Reguli privind respectarea principiului nediscriminării
- Circuitul actelor și documentelor în instituție
- Timpul de lucru și timpul de odihnă
- Salariul și recompensele
- Sancțiuni disciplinare
- Soluționarea petițiilor (cereri, sesizări, reclamații)
- Încheierea contractului de muncă
- Dispoziții finale
- Anexa

CAPITOLUL II

DREPTURILE ȘI OBLIGAȚIILE CONDUCERII UNITĂȚII

Art.7. Conducerea Scoala Gimnaziala Nr.13 Timisoara are în principal următoarele drepturi:

1. să stabilească organizarea și funcționarea instituției;
2. să stabilească atribuțiile corespunzătoare pentru fiecare salariat, sub rezerva legalității lor prin fișa postului;
3. să emită note și decizii;
4. să controleze modul de îndeplinire a sarcinilor de serviciu;
5. să constate săvârșirea abaterilor disciplinare și să aplice sancțiunile corespunzătoare potrivit legii, contractului colectiv de muncă la nivel național, la nivel de ramură de învățământ, la nivelul instituției, a regulamentului intern, a planurilor strategice și operaționale aprobate;
6. să acorde concedii fără plată conform legii, la cererea celor angajați, cu condiția ca acestea să nu afecteze buna desfășurare a activității compartimentului din care face parte.

Art.8. Conducerea Scoalii Gimnaziale Nr.13 Timisoara este obligată :

1. să organizeze activitatea salariaților în cadrul programului de lucru al unității, precizând locul de muncă și atribuțiile fiecăruia în raport cu calificarea și specializarea sa;
2. să pună la dispoziția salariaților, potrivit specificului muncii lor, mijloacele materiale necesare pentru îndeplinirea atribuțiilor de serviciu, asigurând fiecăruia condiții optime de muncă;
3. să urmărească păstrarea în condiții optime a localului, încăperilor, bibliotecii, laboratoarelor, încălzitul, iluminatul, ventilația, în vederea unei bune desfășurări a procesului instructiv – educativ;
4. să îndrume desfășurarea activității didactice și nedidactice, stimulând îmbinarea răspunderii și ridicării nivelului profesional al salariaților în vederea realizării celor mai bune rezultate în muncă ;
5. să asigure respectarea normelor legale în vigoare privind aplicarea cu strictețe a legislației privind activitatea și sarcinile ce revin instituțiilor de învățământ preuniversitar;
6. să organizeze acțiuni de cunoaștere a principalelor acte normative, prin persoane abilitate;
7. să organizeze și să sprijine diferite forme de perfecționare profesională a salariaților, inclusiv prin cursuri de formare, conform cerințelor actuale impuse de dezvoltarea și modernizarea învățământului;
8. să stabilească salariul prin decizie în raport cu funcția, pregătirea și munca ce o prestează, conform legislației în vigoare;
9. să exercite activitate de îndrumare și control permanent și exigent asupra îndeplinirii la timp și complet a sarcinilor profesionale de către fiecare salariat;
10. numărul angajaților să fie cel prevăzut de legislația în vigoare și aprobat prin statul de funcții;
11. să interzică utilizarea salariaților, în cadrul programului de muncă, pentru activități desfășurate în afara de obligațiile de serviciu, cu excepția cazurilor prevăzute de lege sau excepționale ;

12. să asigure condițiile de respectare a normelor igienico – sanitare în unitate;
13. să examineze cu atenție și să ia în considerare toate observațiile critice, sugestiile și propunerile utile formulate de către salariații unității, în vederea îmbunătățirii activității în toate compartimentele, precum și informarea acestuia asupra modului de rezolvare;
14. să asigure în mod planificat plecarea în concediul de odihnă a tuturor salariaților, în baza cererilor formulate de aceștia;
15. să asigure prin compartimentul de resort paza obiectivelor, organizând sistemul de pază contra incendiilor și securitatea imobilelor;
16. să întocmească și să vizeze anual legitimațiile de sănătate în muncă pentru toți salariații;
17. să asigure conducerea operativă a unității și să aducă la îndeplinire hotărârile Consiliului profesoral, Consiliului de administrație și sarcinile stabilite de organul ierarhic superior;
18. să analizeze anual activitatea profesională a personalului didactic, didactic auxiliar și nedidactic încadrat în muncă în vederea acordării calificativelor în baza fișelor de evaluare;
19. să asigure respectarea riguroasă a normativelor tehnice privind exploatarea instalațiilor, utilajelor și mașinilor , precum și echiparea acestora cu aparatură de măsură, control și automatizare, verificarea și menținerea aparaturii în stare de funcționare ;
20. să asigure selecționarea și angajarea personalului didactic auxiliar și nedidactic cu calificarea necesară pentru diferitele locuri de muncă și organizarea formelor de perfecționare a pregătirii profesionale;
21. să asigure luarea măsurilor pentru protecția muncii, prevenirea și stingerea incendiilor, dotarea personalului muncitor cu echipament de protecție și a locurilor de muncă cu mijloace de protecție a instalațiilor, cu aparatura și materialele necesare în acest scop precum și cu documentația de specialitate necesară instruirii în acest scop ;
22. să asigure luarea măsurilor ce se impun, conform normelor legale în vigoare privind folosirea , depozitarea și transportul materialelor inflamabile și a altor materiale ce prezintă pericol;
23. să stabilească locurile de muncă unde accesul sau circulația este interzisă sau permisă în anumite condiții, unde este pericol individual sau colectiv de expunere la agenți patogeni sau diverși agenți contaminanți, diverse substanțe chimice sau noxe, precum și a locurilor de muncă unde este interzis fumatul sau introducerea de țigări, chibrituri, brichete, materiale ori produse care ar putea provoca incendii sau explozii;
24. să asigure efectuarea serviciului de pază și ordine în condițiile prevăzute de lege, stabilirea regulilor privind intrarea și ieșirea din instituție; interzicerea accesului în unitate a persoanelor care se prezintă la programul de lucru sub influența alcoolului;
25. să urmărească respectarea și aplicarea riguroasă a tuturor reglementărilor privind siguranța în funcționare a instalațiilor, utilajelor, mașinilor și aparatelor din dotare ;
26. să urmărească luarea măsurilor necesare pentru prevenirea avariilor, exploziilor și eliminarea fără întârziere a oricăror defecțiuni tehnice ivite în desfășurarea procesului muncii.

27. să asigure măsuri specifice de intervenție pentru remedierea imediată a consecințelor în situații de urgență sau accidente și incidente de diverse cauze.
28. să verifice zilnic condicile de prezență ale angajaților.

CAPITOLUL III

DREPTURILE ȘI OBLIGAȚIILE SALARIAȚILOR

Art.9. Din momentul angajării în unitate, persoanele devin salariați ai acesteia și au, în conformitate cu dispozițiile legale, drepturi și obligații.

Principalele drepturi ale salariaților sunt:

1. salarizare pentru munca depusă;
2. repaus zilnic și săptămânal;
3. concediu de odihnă anual;
4. egalitate de șanse și tratament nediscriminatoriu;
5. demnitate în muncă;
6. securitate și sănătate în muncă;
7. acces la formarea profesională;
8. informare și consultare;
9. de a lua parte la determinarea și ameliorarea condițiilor de muncă și a mediului de muncă;
10. protecție în caz de concediere;
11. negociere colectivă și individuală;
12. de a participa la acțiuni colective;
13. de a constitui sau de a adera la un sindicat.

Art.10. Principalele obligații ale salariaților sunt următoarele:

1. să respecte prevederile contractului colectiv de muncă, programul de lucru stabilit de conducerea unității conform actelor normative în vigoare, ordinea și disciplina la locul de muncă și să execute întocmai și la timp obligațiile de serviciu ce le revin. În cazul în care întârzierea sau absența de la program s-a datorat unei situații neprevăzute sau a unor motive independente de voința angajatului (boală, accident, situații de forță majoră, etc.), salariatul are obligația de a anunța șeful ierarhic superior în următoarele ore de la producerea evenimentului, până la ora 8.00, ora de începere a cursurilor, pentru o zi de absență motivată, cu recuperarea perioadei absente până la acoperirea integrală a duratei normale a programului de lucru al salariatului; modalitatea de recuperare a perioadei de absență este stabilită de comun acord angajator-salariat. În cazul în care nu anunță, este socotit absent nemotivat și se sancționează conform capitolului IX din Regulamentul intern.
2. să folosească integral și cu maximum de eficiență timpul de muncă pentru îndeplinirea obligațiilor de serviciu ;
3. să folosească rațional aparatele puse la dispoziție ;

4. să folosească materiile prime și materialele, evitându-se risipa de materiale și energie electrică ;
5. să își însușească și să respecte normele de protecție a muncii precum și a celor privind folosirea echipamentului de protecție și de lucru , de prevenirea incendiilor sau a oricăror alte situații care ar putea pune în primejdie clădirile , instalațiile instituției, ori viața , integritatea corporală sau sănătatea unor persoane;
6. să înștiințeze șeful ierarhic superior de îndată ce a luat la cunoștință de existența unor nereguli, abateri, lipsuri, greutăți sau altor fapte periculoase cu privire deopotrivă la propria persoană cât și cu privire la ceilalți participanți la procesul muncii;
7. să nu lase fără supraveghere, în timpul programului de muncă, elevii, aparatele și instalațiile în funcțiune precum și celelalte bunuri ce le-au fost încredințate;
8. să nu părăsească locul de muncă fără anunțarea șefului ierarhic;
9. să apere bunurile instituției;
10. să respecte dispozițiile legale privind păstrarea secretului de serviciu și a celor referitoare la documente cu caracter secret;
11. să respecte regulile de acces la locul de muncă, unde intrarea este permisă numai în anumite condiții ;
12. să aibă o comportare corectă în cadrul relațiilor de muncă, să promoveze raporturile de înțelegere cu toți membrii colectivului și să combată orice manifestări necorespunzătoare;
13. să mențină ordinea și curățenia la locul de muncă ;
14. să-și perfecționeze necontenit calificarea profesională, nivelul de cunoștințe organizatorice , tehnico – științifice și de cultură generală ;
15. să aplice dispozițiile legale privind disciplina financiară .

Art.11. Șefii de catedre/subcomisii metodice sau alte compartimente de activitate similare asigură și răspund de luarea tuturor măsurilor pentru ca instalațiile , utilajele și aparatele din dotare, dotările proprii și cele ale instituției să fie exploatate în condiții de deplină siguranță, în care scop au următoarele obligații :

1. organizează activitatea comisiei/compartimentului și repartizează sarcinile de muncă întregului personal din subordine ;
2. iau măsuri pentru asigurarea fiecărui loc de muncă cu instrucțiuni tehnice specifice privind exploatarea în condiții normale a instalațiilor, utilajelor, mașinilor și aparatelor ; stabilesc măsurile ce trebuie luate în caz de dereglări, întreruperi sau avarii;
3. asigură stabilirea și aducerea la cunoștință fiecărei persoane a atribuțiilor și răspunderilor ce îi revin la locul de muncă, verifică modul cum acestea au fost însușite și se îndeplinesc de întregul personal;
4. controlează și răspund ca la locurile de muncă cu pericol de explozie și incendii angajații să utilizeze echipamentul de protecție specific acestor locuri, de la începerea până la terminarea programului de lucru;
5. controlează periodic starea tehnică a instalațiilor, utilajelor și mașinilor , respectarea normelor de exploatare a acestora și a regimului de lucru stabilit ;

6. asigură executarea reviziilor tehnice obligatorii și reparațiilor planificate ale instalațiilor , utilajelor și mașinilor , potrivit prevederilor documentațiilor tehnice ; răspund de pregătirea instalației în vederea executării reparațiilor și controlează asigurarea tuturor măsurilor de securitate a acesteia ;
7. organizează instruirea periodică a personalului muncitor cu privire la funcționarea , exploatarea și întreținerea instalațiilor, utilajelor și mașinilor în condiții de siguranță, cunoașterea și aplicarea normelor de protecție a muncii, de prevenirea și stingerea incendiilor și a normelor de intervenție pentru prevenirea dereglărilor, întreruperilor , avariilor, a accidentelor tehnice și uzurii premature;

Art.12. Conducătorii departamentelor răspund pentru organizarea și desfășurarea activității în deplină securitate și pentru realizarea integrală a măsurilor privind buna funcționare , exploatare și întreținere a utilajelor , instalațiilor și mașinilor încredințate. În acest scop sunt obligați să ia măsuri pentru :

1. respectarea riguroasă a tehnologiilor și a instrucțiunilor privind întreținerea instalațiilor, utilajelor și mașinilor;
2. funcționarea instalațiilor , mașinilor și utilajelor în condiții de deplină siguranță și eficiență;
3. organizarea fiecărui loc de muncă și pregătirea condițiilor de lucru, repartizarea lucrărilor pe fiecare echipă și pe muncitorii formației de lucru, supravegherea și îndrumarea fiecărui muncitor în vederea însușirii cunoștințelor și deprinderilor necesare executării în bune condiții a sarcinilor de producție, supravegherea executării operațiilor pe întreg timpul desfășurării lucrărilor ;
4. însușirea de către membrii formației de lucru a reglementărilor privind ordinea și disciplina tehnologiei și de muncă , a prescripțiilor de exploatare și întreținere a instalațiilor , utilajelor și mașinilor ;
5. instruirea periodică a muncitorilor din formație și supravegherea aplicării stricte a prescripțiilor privind protecția muncii și de prevenire și stingere a incendiilor ;
6. asigurarea dispozitivelor de securitate a muncii și a utilizării echipamentelor de producție și de lucru prevăzute de normele specifice fiecărui loc de muncă ;
7. efectuarea la timp a operațiilor de întreținere ; participarea la reviziile tehnice și reparațiile planificate ;
8. interzicerea participării la lucru a celor care nu sunt apti să îndeplinească sarcinile de serviciu , sesizarea șefului ierarhic pentru înlocuirea celor care lipsesc; urmărirea efectuării controlului medical stabilit pentru personalul în subordine;
9. preluarea sarcinilor formației de la schimbul precedent și predarea sarcinilor către schimbul următor, cu precizarea obiectivelor de urmărit .

Art.13. Conducătorul unității trebuie să-și îndeplinească în mod exemplar îndatoririle, să ia măsuri pentru instaurarea ordinii și a unei discipline ferme a întregului personal, să dezvolte în rândul acestora simțul datoriei și răspunderii, să sancționeze orice încălcare sau nerespectare a atribuțiilor de serviciu.

Personalul cu funcții de conducere are obligația ca, în cadrul competenței sale, să dea dispoziții clare și precise pentru executarea lor și să controleze sistematic modul cum sunt aduse la îndeplinire.

Personalul din subordine este obligat să execute întocmai și la timp dispozițiile primite.

Art.14. Muncitorii și celălalt personal operativ răspund nemijlocit de funcționarea, în condiții de siguranță și potrivit regimului de lucru aprobat, a instalațiilor, utilajelor, mașinilor și aparatelor pe care le au în primire, în care scop au următoarele obligații:

1. să cunoască caracteristicile constructive și funcționale ale instalațiilor utilajelor, mașinilor și aparatelor la care lucrează, să aplice întocmai normele de funcționare a acestora, de protecție a muncii și prevenire a incendiilor ;
2. să asigure, potrivit prescripțiilor tehnice, supravegherea permanentă a instalațiilor, utilajelor și mașinilor și a celorlalte mijloace încredințate, să verifice buna funcționare a dispozitivelor de siguranță , aparaturii de măsură și control;
3. să folosească și să păstreze, în conformitate cu regulile stabilite, echipamentul de protecție și dispozitivele de siguranță;
4. să se prezinte la serviciu în deplină capacitate de muncă , pentru a putea executa în bune condiții sarcinile ce le revin;
5. să aducă de îndată la cunoștința conducătorului locului de muncă orice neregulă , defecțiune, anomalie sau altă situație de natură să constituie un pericol pe care-l constată la locul de muncă, precum și orice încălcare a normelor de protecție a muncii sau de prevenire a incendiilor;
6. să ia măsuri urgente de lichidare a avariilor și accidentelor , atunci când se produc , potrivit programelor întocmite în acest scop , să stea la dispoziția unității sau să prezinte în cel mai scurt timp la serviciu în caz de avarii ori alte necesități urgente;
7. să respecte regulile de acces în unitatea în care lucrează și să nu primească persoane străine în incinta unității decât în conformitate cu dispozițiile în vigoare;
8. să respecte cu strictețe dispozițiile referitoare la predarea – primirea organizată a schimbului; la terminarea programului nu pot părăsi locul de muncă până nu se prezintă înlocuitorul, iar încetarea activității se face numai după predarea instalației, utilajului sau mașinii, de care răspund, lucrătorului din schimbul următor, în prezența conducătorului formației de lucru din schimbul care preia activitatea ;
9. să asigure respectarea strictă a prescripțiilor tehnice specifice, instalației , utilajului sau mașinii la care lucrează.

Art.15. Muncitorii trebuie să-și îndeplinească întocmai îndatoririle de serviciu, să prevină orice faptă care ar putea pune în pericol securitatea personalului și integritatea instalațiilor , utilajelor , mașinilor și altor bunuri , să înlăture operativ orice situații care ar putea constitui o sursă de pericol .

Art.16. Sunt interzise următoarele:

1. introducerea, consumarea sau comercializarea în instituție de băuturi alcoolice, droguri, substanțe etnobotanice ori facilitarea săvârșirii acestor fapte. Persoanelor care se

prezintă la programul de lucru sub influența alcoolului, li se interzice accesul în unitate și li se aplică sancțiunile prevăzute de lege.

2. fumatul sau introducerea de țigări, chibrituri, brichete, materiale ori produse care ar putea provoca incendii sau explozii în instituție este interzisă(săli de curs, laboratoare, săli de ședință, etc.);
3. venirea în unitate într-o ținută sau atitudine necorespunzătoare ;
4. părăsirea locului de muncă fără autorizarea organelor competente înaintea terminării programului de lucru , cunoscând că și plecările în interes de serviciu se pot face numai cu aprobarea șefului de compartiment , pe bază de dovadă scrisă și semnată de către acesta ;
5. manifestarea unor atitudini jignitoare față de colegii de muncă sau de alte persoane din afară;
6. comunicarea sau divulgarea pe orice cale a secretului de serviciu , copierea pentru alții fără autorizație scrisă a administrației de acte , note , schițe , planuri , date sau alte elemente privind activitatea instituției;
7. executarea de lucrări străine de interesele instituției , precum și a celor de interes personal ;
8. împiedicarea celorlalți salariați în desfășurarea activității sau în executarea obligațiilor ce li s-au încredințat ;
9. săvârșirea de acte ce ar putea să pună în primejdie siguranța instituției, a salariaților sau a propriei persoane;
10. participarea la manifestații sportive sau culturale în timpul programului de lucru fără acordul conducerii și fără prezentarea unui program de recuperare;
11. scoaterea din cadrul unității a oricăror bunuri fără forme de ieșire eliberate de cei în drept;
12. divulgarea salariilor personalului angajat, considerate confidențiale;
13. de a pleca în concediu fără acordul conducerii instituției.

CAPITOLUL IV

PROTECȚIA MUNCII, IGIENA ȘI SECURITATEA ÎN MUNCĂ

Art.17.

1. Conducerea unității se obligă să ia măsuri privind protecția muncii salariaților, având ca scop asigurarea celor mai bune condiții în desfășurarea procesului de muncă.
2. In vederea menținerii și a îmbunătățirii condițiilor de desfășurare a activității la locurile de muncă, conducerea instituției va asigura următoarele standarde minime:
 - amenajarea ergonomică a locului de muncă;
 - asigurarea condițiilor de mediu – iluminat, microclimat, în spațiile în care se desfășoară procesul instructiv-educativ, birouri, etc., aerisire, igienizare periodică, reparații;
 - asigurarea tuturor materialelor necesare personalului didactic, în vederea desfășurării în bune condiții a procesului instructiv-educativ;
 - amenajarea anexelor sociale ale locurilor de muncă, vestiare, grupuri sanitare;

3. Conducerea unității poate apela la persoane sau servicii exterioare, specializate în domeniu; măsurile de securitate și sănătate în muncă nu vor determina obligații financiare pentru salariați.
4. În cadrul propriilor responsabilități conducerea unității va lua măsurile necesare pentru asigurarea securității și sănătății salariaților, inclusiv pentru activitățile de prevenire a riscurilor profesionale, de informare și pregătire, precum și pentru punerea în aplicare a organizării protecției muncii și mijloacelor necesare acesteia.
5. Prin decizia directorului se constituie compartimentul de securitatea muncii, condus de responsabilul cu protecția muncii.
6. Conducerea unității asigură accesul salariaților la medicul de medicina muncii, în condițiile legii.
7. Periodic, prin compartimentul de securitate a muncii, se asigură instruirea angajaților în domeniul securității și sănătății în muncă. Instruirea se va realiza obligatoriu în cazul noilor angajați, a celor care își schimbă locul de muncă sau felul muncii și a celor care își reiau activitatea după o întrerupere mai mare de 6 luni. În aceste cazuri instruirea se efectuează înainte de începerea efectivă a activității.
8. Locurile de muncă sunt organizate astfel încât să se garanteze securitatea și sănătatea salariaților.
9. Conducerea instituției va asigura, pe cheltuiala sa, echipamente de protecție, materiale igienico-sanitare și instruirea salariaților cu privire la normele de securitate și sănătate în muncă.

CAPITOLUL V

REGULI PRIVIND RESPECTAREA PRINCIPIULUI NEDISCRIMINĂRII

Art.18.

1. În cadrul raporturilor de muncă și protecție socială se interzice și se sancționează orice comportament activ sau pasiv care prin efectele lui generează deosebiri, excluderi, restricții sau preferințe, pe bază de rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, convingeri, sex sau orientare sexuală, categorie socială sau apartenență la o categorie defavorizată, manifestată în următoarele domenii:
 - a) anunțarea, organizarea concursurilor sau examenelor și selecția candidaților pentru ocuparea posturilor vacante; unicul criteriu ce va avea pondere în selecție va fi cel de profesionalism/ calitate.
 - b) încheierea, suspendarea, modificarea sau încetarea raportului de muncă;
 - c) stabilirea și modificarea atribuțiilor de serviciu, locului de muncă sau salariului;
 - d) acordarea drepturilor sociale, altele decât cele ce reprezintă salariul;
 - e) formarea, perfecționarea, reconversia și promovarea profesională;
 - f) aplicarea sancțiunilor disciplinare;
 - g) dreptul de aderare la sindicat și accesul la facilitățile acordate de acesta.
2. Conducerea unității se obligă să asigure egalitatea de șanse și tratament între femei și bărbați în relațiile de muncă; în acest scop, este interzisă orice formă de discriminare prin

utilizarea unor practici care dezavantajează persoanele de un anumit sex, în legătură cu relațiile de muncă.

3. Constituie discriminare după criteriul sex, hărțuirea sexuală a unei persoane de către o altă persoană, la locul de muncă sau în alt loc unde aceasta își desfășoară activitatea.
4. Comiterea acțiunilor de discriminare se sancționează disciplinar.

CAPITOLUL VI

CIRCUITUL ACTELOR ȘI DOCUMENTELOR ÎN INSTITUȚIE

Art.19. Actele, documentele și lucrările instituției pot purta denumirile de: decizii, dispoziții, note de serviciu, adrese de înștiințare, etc.

Art.20. Deciziile sunt elaborate de către compartimentul secretariat, sunt transmise spre aprobare și semnare directorului unității, fiind difuzate prin intermediul registraturii instituției. Originalul se păstrează la registratură, în registrul special cu această destinație.

Art.21. Notele de serviciu de la director/director adjunct, precum și între serviciile din instituție – se comunică celor interesați, prin intermediul registraturii. Orice document adresat altor instituții sau foruri superioare, se va efectua numai prin registratura/secretariatul instituției.

Art.22. Documentele și lucrările – altele decât deciziile de imputare – expediate din instituție, se înaintează spre aprobare și semnare directorului, de către șefii serviciilor de specialitate, respectiv de către șefii de comisii metodice. Actul sau adresa se redactează în atâtea exemplare originale câți destinatari sunt, plus un exemplar care se va păstra la serviciul/comisia respectivă, purtând la final calitatea, numele și prenumele persoanei care l-a întocmit.

Art.23. Toate documentele de proveniență externă, primite prin registratură sunt înaintate directorului pentru rezoluție și repartiție către compartimentele delegate cu soluționarea lor; regula se aplică indiferent de destinatarul actului respectiv. Documentele sunt distribuite prin intermediul registraturii, cu rezoluția directorului.

Art.24. După rezolvarea cererii sau actului de către serviciul/compartimentul delegat în acest scop, se înaintează prin grija secretariatului spre aprobare și semnare.

Art.25. În cazul absenței directorului sau în cazul imposibilității de exercitare a acestor atribuții din diverse motive – altele decât cele de incompatibilitate – au drept de semnătură directorii adjuncți cărora li s-a delegat această autoritate, statuată expres prin dispoziție scrisă a directorului.

Art.26. Circuitul actelor și documentelor contabile în instituție se face în conformitate cu prevederile Ordinului Ministerului Finanțelor nr.1850/2004.

Art.27. Procedura de soluționare a cererilor și petițiilor adresate instituției, se va face în conformitate cu prevederile O.G.nr.27/2002 și Legii nr.544/2001.

CAPITOLUL VII

TIMPUL DE LUCRU ȘI TIMPUL DE ODIHNĂ

Art.28. Durata normală a timpului de lucru este de 8 ore pe zi și de 40 ore pe săptămână, pentru personalul nedidactic, iar pentru personalul didactic potrivit dispozițiilor legale referitoare la normarea activității didactice. Durata maximă legală a timpului de lucru nu poate depăși 48 de ore săptămânal, inclusiv orele suplimentare.

Art.29. Modul de organizare a lucrului se face în funcție de interesele serviciului în intervalul orar 07.30-15.30 pentru personalul didactic, cu excepția unor situații speciale, anunțate în prealabil.

Art.30. Salariatele, mame ale nou-născuților care solicită revenirea în activitate în perioada legală de 2 ani pentru creșterea și îngrijirea copilului, au dreptul pentru alăptare la pauze de max.2 ore pe zi care pot fi înlocuite la cerere cu reducerea programului de lucru, de la 8 ore la 6 ore pe zi.

Art.31. În situații deosebite, când împrejurările impun, programul de lucru poate fi modificat sau prelungit fără a depăși 48 de ore pe săptămână. Orele prestate peste programul de lucru se compensează cu ore libere în următoarele 30 de zile după efectuarea acestora sau în cazul în care compensarea nu este posibilă, prin adăugarea unui spor la salariul corespunzător duratei muncii suplimentare prestate; sporul pentru munca suplimentară este stabilit în cadrul contractului colectiv de muncă la nivel de ramură. În cazul când la unele compartimente este necesar să se efectueze ore suplimentare, se va obține în prealabil aprobarea conducerii.

Art.32. Programul de lucru al personalului didactic auxiliar din unitate se desfășoară astfel:

Compartimentul secretariat	8-16
Compartimentul contabilitate	8-16
Administrator	8-16

Laborant	8-14
----------	------

Programul de lucru al personalului nedidactic din unitate se desfășoară astfel:

Îngrijitor	8-16
Muncitor	8-16

Art.33. La începutul și sfârșitul programului de lucru fiecare persoană încadrată în muncă este obligată să semneze condica de prezență. Orice înscriere neadevărată în condica de prezență și dovedită, atrage după sine sancțiune disciplinară. Personalul didactic va consemna activitatea sa în condica pentru evidența activității didactice. În cadrul programului de lucru, salariații au drept la o pauză de masă de 20 minute, inclusă în durata zilnică normală a timpului de lucru, la jumătatea timpului de lucru.

Art.34. Accesul în unitate se va face în timpul programului (7-16 de luni până vineri) iar în afara orelor de program accesul poate avea loc numai cu înștiințarea conducerii unității.

Art.35. Repausul săptămânal se acordă în două zile consecutive, de regulă sâmbătă și duminică.

În situații de excepție zilele de repaus săptămânal sunt acordate cumulat, după o perioadă de activitate continuă ce nu poate depăși 15 zile calendaristice, cu autorizarea inspectoratului teritorial de muncă și cu acordul sindicatului sau după caz, al reprezentanților salariaților. Salariații care desfășoară activități în zilele de sâmbătă și/sau duminică, au dreptul la dublul compensației în bani, prevăzută pentru ore suplimentare. Programarea concediilor de odihnă

se face centralizat la sfârșitul anului calendaristic, în luna octombrie, pentru anul următor de către conducerea unității prin decizie, conform art.9.din H.G. nr.250/1993, actualizat.

Pentru personalul didactic auxiliar și nedidactic concediul de odihnă se acordă în funcție de vechimea în muncă, astfel:

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

Personalul didactic de conducere, de îndrumare și control, didactic auxiliar și personalul administrativ beneficiază de un concediu de odihnă suplimentar între 3 și 7 zile lucrătoare, care se adaugă la durata concediului de odihnă stabilită conform tranșelor de vechime, potrivit legii.

Cadrele didactice beneficiază de un concediu de odihnă 62 de zile lucrătoare, iar acestea se corelează cu vacanțele elevilor.

Art.36. (1) Zilele de sărbătoare legală în care nu se lucrează sunt:

- zilele de repaus săptămânal;
- 1 și 2 ianuarie; - 6 ianuarie - Botezul Domnului - Boboteaza; - 7 ianuarie - Soborul Sfântului Proroc Ioan Botezătorul; - 24 ianuarie - Ziua Unirii Principatelor Române; - Vinerea Mare, ultima zi de vineri înaintea Paștelui; - prima, a doua zi și a treia zi de Paști; - 1 Mai; - 1 Iunie; - 5 Iunie - Ziua Națională a Învățătorului; - prima și a doua zi de Rusalii; - 15 august - Adormirea Maicii Domnului; -15 septembrie-Sfantul Iosif de la Partos; - 5 Octombrie - Ziua Mondială a Educației; - 30 Noiembrie - Sfântul Apostol Andrei cel Întâi Chemat, Ocrotitorul României; - 1 Decembrie; - 25 și 26 decembrie;
- două zile lucrătoare pentru fiecare dintre cele 3 sărbători religioase anuale, declarate astfel de cultele religioase legale, altele decât cele creștine, pentru persoanele aparținând acestor culte;
- alte zile care precedă și/sau care succedă zilelor de sărbătoare legală în care nu se lucrează, stabilite prin hotărâre a Guvernului.

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

Art.37. (1) În cazul unor evenimente familiale deosebite, salariații au dreptul la zile libere plătite, care nu se include în durata concediului de odihnă.

Evenimentele familiale deosebite pentru care se acordă zile libere plătite, sunt :

- a) căsătoria salariatului - 5 zile lucrătoare;
- b) nașterea unui copil - 10 zile lucrătoare + 15 zile lucrătoare dacă a urmat un curs de puericultură (concediu paternal); prevederea se aplică pentru fiecare copil nou-născut, respectiv pentru fiecare copil adoptat;
- c) căsătoria unui copil - 5 zile lucrătoare;
- d) decesul soțului/soției, copilului, părinților, bunicii, fraților, surorilor, socrilor, cumnaților salariatului sau al altor persoane aflate în întreținere - 5 zile lucrătoare;
- e) schimbarea locului de muncă cu schimbarea domiciliului/reședinței - 5 zile lucrătoare;
- f) schimbarea domiciliului - 3 zile lucrătoare;
- g) îngrijirea sănătății copilului - 2 zile lucrătoare (pentru familiile cu 1 copil sau 2 copii), respectiv 3 zile lucrătoare (pentru familiile cu 3 sau mai mulți copii);
- h) în cazul în care salariații urmează o procedură de fertilizare "in vitro" - 5 zile lucrătoare;

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

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

(2) Personalul unității are dreptul la concedii fără plată astfel:

-cadrele didactice titulare au dreptul la concediu fără plată timp de 1 an, o dată la 10 ani, conform art.32 alin.(5) din Contractul colectiv de muncă la nivel de ramură Nr.

1104/09.07.2025, conform art. 184, alin. 9 din Legea învățământului preuniversitar nr. 198/2023 și conform reglementărilor din Codul Muncii actualizat, cu aprobarea consiliului de administrație a unității și înștiințarea ISJ Timiș;

-pentru rezolvarea unor situații personale, angajații au dreptul la concedii fără plată, a căror durată însumată nu poate depăși 20 de zile lucrătoare pe an calendaristic; aceste concedii nu afectează vechimea în învățământ, conform art.32 alin.(1) din Contractul colectiv de muncă la nivel de ramură Nr. 1104/09.07.2025, cu aprobarea consiliului de administrație a unității și înștiințarea ISJ Timiș;

-Personalul didactic auxiliar și personalul administrativ/contractual încadrat cu contract individual de muncă pe durată nedeterminată are dreptul la concediu fără plată pe o perioadă de un an calendaristic, o dată la 10 ani de activitate în învățământ, conform art.32 alin.(6) din Contractul colectiv de muncă la nivel de ramură Nr. 1104/09.07.2025 și art. 153 din Codul Muncii actualizat, cu aprobarea consiliului de administrație a unității și înștiințarea ISJ Timiș.

-Concediile prevăzute la alin.(2) pot fi acordate și anterior împlinirii a 10 ani de vechime; în funcție de opțiunea salariatului, aceste concedii se pot acorda într-un singur an școlar sau în ani școlari/calendaristici diferiți, consecutiv sau fractionat. Salariații prevăzuți la alin.(2), cu peste 10 ani vechime în învățământ care nu și-au valorificat acest drept pot beneficia de concediul fără plată și cumulat, în doi ani școlari, în baza unei declarații pe proprie răspundere că nu li s-a acordat acest concediu de la data angajării până la momentul cererii.

Art.38. Salariații pot beneficia de 4 zile de învoire pe an școlar, în baza unei solicitări scrise tipizate, cu condiția ca cel învoit să-și asigure atât suplینirea orelor din orar, din ziua respectivă, cât și serviciul pe școală, dacă este cazul, cu profesori din instituție. Nu pot fi solicitate 4 zile de învoire consecutive, într-un modul de învățare. Pot fi solicitate 2 zile de învoire într-un modul de învățare. Zilele de învoire nesolicitate într-un modul/an școlar nu se reportează în modulul/anul școlar următor.

CAPITOLUL VIII

SALARIUL ȘI RECOMPENSELE

Art.39. (1) Pentru munca prestată în baza contractului individual de muncă fiecare salariat are dreptul la un salariu exprimat în bani. Plata drepturilor salariale în unitate se face în data de 14 a fiecărei luni.

(2) Calculul drepturilor salariale ale angajaților se realizează în baza **legii 153/2017, legii 63/2011, legea 250/2016, OUG 20/2016, OUG 168/2022 și OUG 57/2023**, completate și actualizate.

(3) Persoanelor încadrate în muncă care își îndeplinesc la timp și în bune condiții sarcinile ce le revin, li se acordă, sau după caz, pot fi propuse să li se acorde, potrivit dispozițiilor legale, următoarele recompense : diplome de onoare, titluri distinctiv, înscris în cartea de onoare etc.

Art.40 (1) Personalul didactic titular cu rezultate excelente în activitatea didactică, educativă și științifică poate primi decoratii, ordine, medalii, titluri, precum și premii, potrivit legii.

(2) Ordinele și medaliile care pot fi conferite personalului didactic sunt:

a) Ordinul Spiru Haret, clasele Comandor, Cavaler și Ofiter; ordinul se acordă personalului didactic din învățământul preuniversitar;

b) Ordinul Alma Mater, clasele Comandor, Cavaler și Ofiter; ordinul se acordă personalului didactic și de cercetare din învățământul superior;

c) Medalia Membru de onoare al corpului didactic; medalia se acordă cadrelor didactice pensionabile, cu activitate deosebită în învățământ.

Art. 41. În afara distincțiilor prevăzute la art. 65, ministrul învățământului este autorizat să acorde personalului didactic și de cercetare din învățământ următoarele distincții și premii:

a) Adresa de mulțumire publică;

b) Diploma Gheorghe Lazar, clasele I, a II-a și a III-a, cu acordarea unui premiu de 20%, 15%, respectiv 10% din suma salariilor de bază primite în ultimele 12 luni; diploma se acordă personalului didactic din învățământul preuniversitar;

c) Diploma Titu Maiorescu, clasele I, a II-a și a III-a, cu acordarea unui premiu de 25%, 20%, respectiv 15% din suma salariilor de bază primite în ultimele 12 luni; diploma se acordă personalului didactic și de cercetare din învățământul superior;

d) Diploma Alexandru Rosetti, clasele I, a II-a și a III-a, cu acordarea unui premiu de 25%, 20%, respectiv 15% din suma salariilor de bază primite în ultimele 12 luni; diploma se acordă bibliotecarilor din învățământul superior;

e) Diploma de excelență se acordă cadrelor didactice pensionate sau pensionabile, cu activitate deosebită în învățământ; diploma este însoțită de un premiu de 20% din suma salariilor de bază primite în ultimele 12 luni.

Art. 42. Distincțiile și premiile prevăzute la art. 65 din prezenta lege se acordă în baza unui regulament aprobat de Ministerul Educației.

CAPITOLUL IX

SANCTIUNI DISCIPLINARE

Art.43. Nerespectarea obligațiilor de muncă stabilite prin legea învățământului preuniversitar, codul muncii, contractul colectiv de muncă la nivel național, de ramură sau regulamentul intern, a normelor de comportare sau încălcarea ordinelor și dispozițiilor legale ale conducătorilor ierarhici, constituie abateri disciplinare sancționate ca atare, indiferent de funcția pe care o are persoana care a săvârșit-o.

Art.44. (1) Sancțiunile disciplinare pe care le poate aplica **personalului nedidactic** angajatorul în cazul în care salariatul săvârșește o abatere disciplinară, potrivit art.248 din Codul muncii, sunt:

a) avertismentul scris;

b) retrogradarea din funcție, cu acordarea salariului corespunzător funcției în care s-a dispus

retrogradarea, pentru o durată ce nu poate depăși 60 de zile;

c) reducerea salariului de bază pe o durată de 1-3 luni cu 5-10%;

d) reducerea salariului de bază și/sau, după caz, și a indemnizației de conducere pe o perioadă de 1-3 luni cu 5-10%;

e) desfacerea disciplinară a contractului individual de muncă.

(2) În cazul în care, prin statute profesionale aprobate prin lege specială, se stabilește un alt regim sancționator, va fi aplicat acesta.

(3) Sancțiunea disciplinară se radiază de drept în termen de 12 luni de la aplicare, dacă salariatului nu i se aplică o nouă sancțiune disciplinară în acest termen. Radierea sancțiunilor disciplinare se constată prin decizie a angajatorului emisă în formă scrisă.

Art.45. Pentru aceeași abatere disciplinară se poate aplica numai o singură sancțiune.

Art.46. (1) Angajatorul dispune aplicarea sancțiunii disciplinare printr-o decizie emisă în formă scrisă, în termen de 30 de zile calendaristice de la data luării la cunoștință despre săvârșirea abaterii disciplinare, dar nu mai târziu de 6 luni de la data săvârșirii faptei.

(2) Sub sancțiunea nulității absolute, în decizie se cuprind în mod obligatoriu:

a) descrierea faptei care constituie abatere disciplinară;

b) precizarea prevederilor din statutul de personal, regulamentul intern, contractul individual de muncă sau contractul colectiv de muncă aplicabil care au fost încălcate de salariat;

c) motivele pentru care au fost înlăturate apărările formulate de salariat în timpul cercetării disciplinare prealabile sau motivele pentru care, în condițiile prevăzute la art. 251 alin. (3) , nu a fost efectuată cercetarea;

d) temeiul de drept în baza căruia sancțiunea disciplinară se aplică;

e) termenul în care sancțiunea poate fi contestată;

f) instanța competentă la care sancțiunea poate fi contestată.

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

(4) Comunicarea se predă personal salariatului, cu semnătură de primire, ori, în caz de refuz al primirii, prin scrisoare recomandată, la domiciliul sau reședința comunicată de acesta.

(5) Decizia de sancționare poate fi contestată de salariat la instanțele judecătorești competente în termen de 30 de zile calendaristice de la data comunicării.

(2) Constituie abateri disciplinare – fără a fi limitative – următoarele fapte și se sancționează după cum urmează :

a). acumularea a 5 întârzieri pe lună, se sancționează cu avertisment scris, iar a 10 întârzieri de la serviciu în cursul unui an, se sancționează cu reducerea salariului de bază cu 5-10% pe o durată de 1-3 luni.

b). suspendarea contractului individual de muncă în alte situații decât cele prevăzute la art.49-54 din Codul Muncii, se face cu obligația înștiințării angajatorului, printr-o adresă scrisă și înregistrată la unitate, cu cel puțin 3 zile lucrătoare înainte. Lipsa nemotivată a salariatului mai mult de 3 zile consecutive de la serviciu, atrage desfacerea disciplinară a contractului individual de muncă.

c). părăsirea locului de muncă în timpul orelor de program, fără aprobarea șefilor ierarhici, se sancționează, la sesizarea conducătorului locului de muncă sau a șefilor ierarhici superiori, cu suspendarea contractului individual de muncă pentru ziua respectivă și neacordarea drepturilor salariale;

d). împiedicarea în orice mod, a altor salariați, de a-și îndeplini în mod normal sarcinile de serviciu, se sancționează cu avertisment scris;

e). comunicarea unor informații (ex. salarii, venituri relizate de o persoană încadrată alta decât încadratul, date din dosarul personal al încadratului) cu caracter confidențial, se sancționează cu suspendarea contractului individual de muncă pe o perioadă de 5 zile lucrătoare. Aceste

informații se pot comunica doar persoanelor sau instituțiilor abilitate să primească astfel de informații;

f). executarea de lucrări străine în afara sarcinilor de serviciu, în timpul programului de lucru și folosirea mijloacelor materiale aflate în dotarea unității, se sancționează cu avertisment scris pentru prima abatere și cu suspendarea contractului individual de muncă pe o perioadă de 3 zile lucrătoare, pentru următoarea abatere ;

g). vocabularul licențios, consumul în timpul programului de băuturi alcoolice sau de substanțe care pot produce dereglări comportamentale, constituie abateri deosebit de grave și se sancționează cu desfacerea disciplinară a contractului individual de muncă.

h) furtul, bătaia în unitate, constituie abateri deosebit de grave și conduc la înștiințarea organelor de cercetare penală.

(3) Avertismentul, este înștiințarea scrisă făcută pentru orice abatere disciplinară, sau fapte care aduc sau pot aduce prejudicii de orice natură instituției . Prin aplicarea acestei sancțiuni persoana nu este scutită de repararea materială a pagubelor produse .

(4) Sancțiunea reducerii salariului ori retrogradarea din funcție se va aplica în cazul săvârșirii de către salariat a unor abateri disciplinare repetate sau grave .

(5) Desfacerea disciplinară a contractului de muncă, este sancțiunea cea mai gravă care se aplică salariatului, în situațiile în care salariatul fie încalcă sistematic obligațiile ce-i revin potrivit contractului de muncă și/sau potrivit regulamentului intern al instituției, fie săvârșeste o abatere de o gravitate deosebită.

(6) Sancțiunea disciplinară se stabilește de angajator, în raport cu gravitatea abaterii disciplinare, avându-se în vedere: împrejurările în care a fost săvârșită fapta, gradul de vinovăție a salariatului, consecințele abaterii disciplinare, comportarea generală în serviciu a salariatului, eventualele sancțiuni disciplinare suferite anterior de către aceasta, precum și de urmările abaterii .

(7) În caz de săvârșire a abaterii în formă continuată, se vor aplica sancțiunile prevăzute la art. 31 în formă graduală.

(8) Sancțiunea disciplinară, cu excepția avertismentului scris, se aplică numai după cercetarea disciplinară prealabilă a faptei, ascultându-se persoana vizată și verificându-se susținerile făcute de aceasta în apărare. În vederea desfășurării cercetării disciplinare prelabile, salariatul va fi convocat în scris de persoana împuternicită de către angajator să realizeze cercetarea, precizându-se obiectul, data, ora și locul întrevederii. Neprezentarea salariatului fără un motiv obiectiv la convocarea solicitată, dă dreptul angajatorului să dispună sancționarea, fără efectuarea cercetării disciplinare prelabile. În cursul cercetării disciplinare prelabil salariatul are dreptul să fie asistat, la

cererea sa, de către un reprezentant al salariaților/sindicatului al cărui membru este.

(9) Sancțiunea disciplinară poate fi stabilită în cel mult 30 de zile de la data când cel în drept să o aplice a luat cunoștință de săvârșirea abaterii, dar nu mai târziu de 6 luni de la data săvârșirii faptei; decizia de sancționare va trebui să fie comunicată salariatului în scris, în termen de cel mult 5 zile calendaristice de la data emiterii și produce efecte de la data comunicării.

Art.47. Persoanele din vina cărora sancțiunile nu au fost aplicate în termenele prevăzute mai sus și s-au prescris, sunt răspunzătoare pentru neaplicarea lor conform normelor legale.

Art.48. (1) Personalul **didactic de predare, personalul didactic auxiliar precum și cel de conducere**, răspund disciplinar, în condițiile legii învățământului preuniversitar, pentru încălcarea indatoririlor ce le revin potrivit contractului individual de munca, precum și pentru încălcarea normelor de comportare care daunează interesului învățământului și prestigiului instituției.

(2) Sancțiunile ce se pot aplica personalului **didactic de predare, personalului didactic auxiliar** precum și cel de conducere, conform Legii învățământului preuniversitar nr. 198/2023, Titlul III, Cap.XIV, art. 210, sunt:

a) avertisment scris;

b) reducerea salariului de bază, cumulat, când este cazul, cu indemnizația de conducere, de îndrumare și control, cu până la 15%, pe o perioadă de 1—6 luni;

c) suspendarea, pe o perioadă de până la 3 ani, a dreptului de înscriere la un concurs pentru obținerea gradației de merit, pentru ocuparea unei funcții de conducere, de îndrumare și de control ori a unei funcții didactice superioare;

d) suspendarea, pe o perioadă de până la 3 ani, a dreptului de a face parte din comisiile de organizare și desfășurare a examenelor naționale;

e) desfacerea disciplinară a contractului individual de muncă.

(2) Constituie abateri disciplinare – fără a fi limitative –, abaterile disciplinare prevăzute la art.209 alin.(2) din Legea învățământului preuniversitar nr.198/2023 și următoarele fapte, care se sancționează după cum urmează :

a). acumularea a 5 întârzieri pe lună, se sancționează cu avertisment scris, iar a 10 întârzieri de la serviciu în cursul unui an, se sancționează cu reducerea salariului de bază, cand este cazul, cu indemnizatia de conducere, cu până la 15%, pe o perioadă de 1 lună.

b). părăsirea locului de muncă în timpul orelor de program, fără aprobarea șefilor ierarhici, se sancționează, la sesizarea conducătorului locului de muncă sau a șefilor ierarhici superiori, cu neacordarea drepturilor salariale pentru ziua respectivă;

c). împiedicarea în orice mod, a altor salariați, de a-și îndeplini în mod normal sarcinile de serviciu, se sancționează cu avertisment scris;

d). executarea de lucrări străine de interesul serviciului, în timpul programului de lucru și folosind dotării instituției, se sancționează cu avertisment scris pentru prima abatere și cu reducerea salariului de bază, cand este cazul, cu indemnizatia de conducere, cu până la 15%, pe o perioadă de 1 lună, pentru următoarea abatere ;

e). furtul, bătaia, vocabularul licențios, consumul în timpul programului de băuturi alcoolice sau de substanțe care pot produce dereglări comportamentale, constituie abateri deosebit de grave și se sancționează cu reducerea salariului de bază, cand este cazul, cu indemnizatia de conducere, cu până la 15%, pe o perioadă de 3 luni.

f) exprimarea, în afara cadrului organizat (sesizare scrisă adresată conducerii, consiliul de administrație, consiliul profesoral), a unor opinii personale care pot afecta imaginea instituției, a oricărui angajat sau demnitatea acestuia, constituie abatere gravă și se sancționează avertisment scris.

g) investigarea sau instigarea unei persoane sau a unui grup de persoane (angajați sau elevi), cu scopul de a încălca reglementările legale în vigoare, se sancționează prin avertisment scris.

h) desfășurarea de activități sau acțiuni ce depășesc sfera competențelor și a atribuțiilor specificate în fișa postului, fără aprobarea conducerii, se sancționează cu avertisment scris.

i) neefectuarea activităților didactice (ca urmare a absenței nemotivate) specificate în fișa postului, conform orarului unității, care nu respectă procedura prezentată în Anexa B, constituie abatere disciplinară și se sancționează cu diminuarea salariului în quantum corespunzător activității neefectuate.

(3) Pentru personalul didactic de predare din unitățile de învățământ preuniversitar, propunerea de sancționare se face de către oricare membru al consiliului de administrație. Sancțiunile se aprobă de cel puțin 2/3 din numărul total al membrilor consiliului de administrație și sunt puse în aplicare și comunicate prin decizie a directorului unității de învățământ preuniversitar. Acelasi drept il au si organele ierarhic superioare.

(4) Pentru personalul de conducere, propunerea de sancționare se face de inspectorul școlar general sau de cel puțin 1/3 din numărul total al membrilor consiliului de administrație al Inspectoratului Școlar Județean. Același drept îl au și organele ierarhice superioare.

(5) Sancțiunea disciplinară se aplică numai după efectuarea cercetării faptei sesizate în scris, audierea celui în cauză și verificarea susținerilor făcute de acesta, în apărare.

(6) Pentru cercetarea împrejurărilor și faptelor reclamate, săvârșite de personalul didactic de predare din unitățile de învățământ, se constituie o comisie de cercetare disciplinară formată din 3—5 membri, dintre care unul reprezintă federația sindicală din care face parte persoana aflată în discuție sau este un reprezentant al salariaților, iar ceilalți au funcția cel puțin egală cu a celui care a săvârșit abaterea. În situația în care la nivelul unității de învățământ nu există suficienți salariați care au funcția didactică cel puțin egală cu a salariatului cercetat, comisia de cercetare se completează cu persoane care au cel puțin aceeași funcție, desemnate de către DJIP, la solicitarea conducerii unității de învățământ.

(7) Comisiile de cercetare disciplinară se constituie prin decizie a directorului unității de învățământ abilitate în soluționarea sesizării, după aprobarea lor de către consiliul de administrație al unității de învățământ preuniversitar, pentru personalul unității sau de consiliul de administrație al inspectoratului școlar, pentru conducerile unităților direct subordonate

(8) În cadrul cercetării împrejurărilor și faptelor reclamate, se stabilesc urmările acestora, împrejurările în care au fost săvârșite, existența sau inexistența vinovăției, precum și orice alte date concludente. Audierea celui cercetat și verificarea apărării acestuia sunt obligatorii. Refuzul celui cercetat de a se prezenta la audiere, deși a fost înștiințat în scris cu minimum 48 de ore înainte, precum și de a da declarații scrise se constată prin proces-verbal și nu împiedică finalizarea cercetării. Cadrul didactic cercetat are dreptul să cunoască toate actele cercetării și să își producă probe în apărare.

(9) Cercetarea faptei și comunicarea deciziei se fac în termen de cel mult 30 de zile de la data înregistrării raportului de cercetare disciplinară, la registratura generală a unității de învățământ preuniversitar, fiindu-i adusă la cunoștință persoanei de către conducătorul instituției după aprobarea în consiliul de administrație al acesteia, dar nu mai târziu de 6 luni de la data săvârșirii faptei. Persoanei nevinovate i se comunică în scris inexistența faptelor pentru care a fost cercetată.

(10) Sancțiunea se stabilește, pe baza raportului comisiei de cercetare, și se comunică celui în cauză, prin decizie scrisă, de către directorul unității de învățământ.

(11) Persoanele sancționate încadrate în unitățile de învățământ au dreptul de a contesta, în termen de 15 zile de la comunicare, decizia respectivă la Comisia Națională pentru Inspecție Școlară de la nivelul ARACIIP.

(12) Normele privind componența, organizarea, funcționarea și atribuțiile Comisiei Naționale pentru Inspecție Școlară de la nivelul ARACIIP se stabilesc prin regulament aprobat prin ordin al ministrului educației.

(13) Sub sancțiunea nulității absolute, decizia de sancționare disciplinară cuprinde în mod obligatoriu:

- a) descrierea faptei care constituie abatere disciplinară;
- b) precizarea prevederilor din statutul de personal, regulamentul intern, contractul individual de muncă sau contractul colectiv de muncă care au fost încălcate de către salariat;
- c) motivele pentru care au fost înlăturate apărările formulate de către salariat în timpul cercetării disciplinare;
- d) temeiul de drept în baza căruia sancțiunea se aplică;
- e) termenul în care sancțiunea poate fi contestată;

f) instanța competentă la care sancțiunea poate fi contestată.

(14) Dreptul persoanei sancționate de a se adresa instanțelor judecătorești este garantat.

Art.49. (1) Sancțiunea se stabilește, pe baza raportului comisiei de cercetare, de către autoritatea care a numit aceasta comisie.

(2) Sancțiunile se comunica celui în cauză, printr-o decizie scrisă, de către directorul unității de învățământ sau de către inspectorul școlar general.

(3) Sancțiunile aplicate personalului de conducere, se comunica acestuia de autoritatea care a făcut numirea în funcție.

Art.50. În caz de săvârșire a abaterii în formă continuată, se vor aplica sancțiunile prevăzute în formă graduală.

Art.51. Răspunderea materială a personalului didactic se stabilește potrivit legislației muncii. Decizia de imputare, precum și celelalte acte pentru recuperarea pagubelor și a prejudiciilor se fac de către conducerea unității, în afara de cazurile când, prin lege, se dispune altfel.

Art.52. (1) Abaterile disciplinare săvârșite de un salariat în perioada detașării în altă unitate se sancționează de conducerea unității la care acesta este detașat.

(2) Abaterile disciplinare săvârșite de un salariat în timpul delegării în altă unitate se sancționează de către conducerea unității care l-a delegat.

CAPITOLUL X

SOLUȚIONAREA PETIȚIILOR (CERERI, SESIZĂRI, RECLAMAȚII)

Art.53. (1) Orice salariat al unității poate formula, în scris, cereri, reclamații cu privire la încălcarea drepturilor sale sau sesizări însoțite de propuneri de reglare cu privire la anumite aspecte ce vizează activitatea la nivelul instituției. Reclamațiile vor fi înregistrate la secretariatul unității.

(2) În termen de maxim 30 de zile calendaristice de la data înregistrării cererii, sesizării sau reclamației la secretariatul unității, directorul este obligat să răspundă în scris salariatului, conform ORDONANȚEI nr. 27 din 30 ianuarie 2002 privind reglementarea activității de soluționare a petițiilor.

(3) În cazul în care salariatul nu este satisfăcut de răspunsul primit la nivelul unității, se poate adresa organului ierarhic superior – Inspectorul Școlar General al ISJ.

(4) Orice salariat care sesizează sau reclamă încălcări ale legii în cadrul unității, săvârșite de către persoane cu funcții de conducere sau de execuție, beneficiază de măsuri privind protecția sa conform prevederilor legale. Prin avertizare în interes public se înțelege sesizarea făcută cu bună-credință cu privire la orice faptă care presupune o încălcare a legii, a deontologiei profesionale sau a principiilor bunei administrări, eficienței, eficacității, economicității și transparenței.

CAPITOLUL XI

EVALUAREA ACTIVITĂȚII

Art.54. Evaluarea personalului nedidactic se face la sfârșitul anului calendaristic, conform prevederilor legale OMECTS Nr. 3860/10.03.2011, privind aprobarea criteriilor și

metodologie de evaluare a performanțelor profesionale individuale anuale ale personalului contractual și ale regulamentului intern, în baza fisei postului.

Art.55.(1) Evaluarea performanțelor profesionale individuale se bazează pe aprecierea în mod sistematic și obiectiv a randamentului, a calității muncii, a comportamentului, a inițiativei, a eficienței și creativității, pentru fiecare salariat.

(2) Evaluarea performanțelor profesionale individuale trebuie făcută cu probitate, deontologie profesională, realism și obiectivitate de către conducătorul ierarhic superior al persoanei evaluate.

(3) Activitatea profesională se apreciază anual, ca urmare a evaluării performanțelor profesionale individuale, prin acordarea unuia dintre calificativele: „foarte bine“, „bine“, „satisfăcător“ sau „nesatisfăcător“.

(4) Pentru a participa la un concurs de promovare în grade sau trepte profesionale imediat superioare, un angajat trebuie să fi obținut calificativul „foarte bine“ la evaluarea performanțelor profesionale individuale cel puțin de două ori în ultimii 3 ani.

(5) Perioada de evaluare este cuprinsă între 1 –31 ianuarie a fiecărui an, perioada evaluată fiind cuprinsă între 1 ianuarie și 31 decembrie a anului anterior celui în care se face evaluarea.

(6) În mod excepțional, evaluarea performanțelor anuale individuale se face și în cursul perioadei evaluate, în următoarele cazuri:

a) atunci când pe parcursul perioadei evaluate raportul de muncă al personalului evaluat încetează, se suspendă pe o perioadă de cel puțin 3 luni sau se modifică, în condițiile legii. În acest caz personalul va fi evaluat pentru perioada de până la încetarea, suspendarea sau modificarea raporturilor de muncă;

b) atunci când pe parcursul perioadei evaluate raportul de muncă al evaluatorului încetează, se suspendă pe o perioadă de cel puțin 3 luni sau se modifică, în condițiile legii. În acest caz evaluatorul are obligația ca, înainte de încetarea, suspendarea sau modificarea raporturilor de muncă, într-o perioadă de cel mult 15 zile calendaristice, să realizeze evaluarea performanțelor profesionale individuale ale personalului din subordine;

c) atunci când pe parcursul perioadei evaluate persoana evaluată dobândește o diplomă de studii de nivel superior și urmează să fie promovată, în condițiile legii, într-o funcție corespunzătoare studiilor absolvite;

d) atunci când pe parcursul perioadei evaluate persoana evaluată este promovată în grad/treaptă profesională;

e) la finalizarea perioadei de exercitare cu caracter temporar a unei funcții de conducere, de maximum 6 luni, în vederea prelungirii cu încă maximum 6 luni, cu respectarea prevederilor art. 25 din Legea 284/2010 cadru privind salarizarea unitară a personalului plătit din fonduri publice, modificată și completată. În acest caz, evaluarea se face conform criteriilor stabilite pentru funcția de conducere respectivă.

(7) Calificativul acordat ca urmare a evaluării în cazurile prevăzute la pct. (6) va fi avut în vedere la evaluarea anuală a performanțelor profesionale individuale.

(8) Nu fac obiectul evaluării următoarele categorii de angajați:

a) persoanele angajate ca debutant, pentru care evaluarea se face după expirarea perioadei corespunzătoare stagiului de debutant. Persoanele încadrate în funcții contractuale de debutant, cu salariul de debutant, vor fi salarizate la acest nivel până la expirarea perioadei de cel puțin 6 luni, dar nu mai mare de un an. Avansarea se poate face după perioada menționată, pe bază de examen, în funcția, gradul sau treapta profesională imediat superioară;

b) angajații al căror contract individual de muncă este suspendat, potrivit legii, pentru care evaluarea se face după o perioadă de minimum 6 luni de la reluarea activității;

c) persoanele care nu au desfășurat activitate profesională cel puțin 6 luni în perioada supusă evaluării vor fi evaluate în anul următor.

Art.56. Evaluarea personalului didactic se face conform legislației în vigoare, OMEN Nr.3189/2021 pentru modificarea OMECTS Nr. 6143/2011, modificat prin OMEN 3597/18.06.2014 privind modificarea și completarea Metodologiei de evaluare anuală a activității personalului didactic și didactic auxiliar și OMECTS 4613/28.06.2012 privind modificarea Anexei 1 a OMECTS 6143/2011.

Art.57. (1) Evaluarea activității personalului didactic și didactic auxiliar din unitate se realizează anual, conform graficului prezentat în anexa 1 la OMECTS 4613/28.06.2012, modificat prin Anexa 1 la Ordinul ministrului educației și cercetării nr.3189/27.01.2021 (Anexa 2 la Metodologie), pentru întreaga activitate desfășurată pe parcursul anului școlar, la nivelul fiecărei unități și instituții de învățământ preuniversitar și are două componente:

a) autoevaluarea;

b) evaluarea potrivit fișei postului și a fișei de evaluare.

(2) Fișele cadru ale postului și fișele cadru de autoevaluare/evaluare pentru personalul didactic și didactic auxiliar sunt discutate în Consiliul Profesoral, la începutul fiecărui an școlar.

(3) Fișele cadru ale postului pentru fiecare funcție didactică și didactică auxiliară se operationalizează/individualizează de către directorul și directorul adjunct al unității/instituției de învățământ.

(4) Fișa postului operationalizată se aprobă și se revizuieste anual de către consiliul de administrație și constituie anexa la contractul individual de muncă.

(5) Indicatorii de performanță din cadrul fișelor de autoevaluare/evaluare pentru toate cadrele didactice și didactice auxiliare se stabilesc de către directorul și directorul adjunct al fiecărei unități/instituții de învățământ, împreună cu responsabilii/coordonatorii comisiilor metodice sau al compartimentelor funcționale, cu respectarea domeniilor și criteriilor din fișele cadru.

(6) Consiliul profesoral, reunit conform graficului prevăzut în anexa 1 la OMECTS 4613/28.06.2012, validează, prin vot majoritar, fișele de autoevaluare pentru personalul didactic și didactic auxiliar, în baza cărora se stabilește calificativul anual.

Art.58. (1) Evaluarea anuală a activității personalului didactic și didactic auxiliar este realizată la nivelul fiecărei unități și instituții de învățământ preuniversitar cu personalitate juridică.

(2) Activitatea de evaluare vizează personalul didactic și didactic auxiliar încadrat în unitatea respectivă, având în vedere tipul și norma de încadrare a fiecărui angajat.

(3) În cazul în care un angajat, personal didactic sau didactic auxiliar, își desfășoară activitatea într-o unitate de învățământ preuniversitar cu personalitate juridică o perioadă mai mică decât un an școlar, atunci evaluarea parțială a activității se realizează pentru perioada efectiv lucrată în unitatea sau instituția de învățământ - dar care trebuie să fie de minim 90 zile, iar încadrarea să fie de minim de $\frac{1}{2}$ norma.

(4) Calificativul parțial va fi acordat de consiliul de administrație conform punctajelor din domeniile cuprinse în fișa de autoevaluare/evaluare pe etapele parcurse până la momentul stabilirii calificativului respectiv. Calificativul parțial se acordă la solicitarea scrisă a persoanei în cauză, cu respectarea prevederilor anterioare.

(5) În cazul în care un angajat, personal didactic sau didactic auxiliar, desfășoară activitate în două sau mai multe unități sau instituții de învățământ, evaluarea anuală a activității se face în fiecare unitate cu personalitate juridică în care angajatul funcționează. Cadrele didactice au obligația să își completeze fișele de autoevaluare/evaluare în fiecare unitate de învățământ. Unitatea de învățământ respectivă are obligația de a elibera o adeverință din care să rezulte

punctajul pe fiecare domeniu în parte. Aceste adeverințe vor fi depuse de cadrul didactic/didactic auxiliar la unitatea de învățământ unde are funcția de bază. Media punctajelor se va realiza pe domenii, în consiliul de administrație al unității de învățământ unde se face evaluarea finală și acordarea calificativului.

(6) Rezultatele activității de evaluare stau la baza deciziei Consiliului de Administrație privind acordarea calificativului anual, conform prevederilor art. 179 alin. (2) din Legea învățământului preuniversitar nr. 198/2023.

Art.59. Evaluarea activității personalului didactic și personalului didactic auxiliar din unitățile și instituțiile de învățământ preuniversitar se realizează în următoarele etape:

a) Autoevaluarea activității realizată de fiecare angajat pe baza fișei de autoevaluare/evaluare și a raportului de autoevaluare justificativ pentru punctajul acordat în fișa de autoevaluare.

b) Evaluarea activității personalului didactic/didactic auxiliar este realizată la nivelul comisiei metodice sau al compartimentului funcțional prin evaluare obiectivă - punctaj acordat de către toți membrii comisiei pentru fiecare persoană evaluată.

c) Evaluarea finală a activității personalului didactic/didactic auxiliar se face în cadrul consiliului de administrație al unității/ instituției de învățământ.

CAPITOLUL XII

ÎNCHEIEREA CONTRACTULUI DE MUNCĂ

Art.60. Angajarea personalului unității se face în conformitate cu prevederile art.10 și următoarele din Codul muncii.

Înainte de încheierea contractului unitatea este obligată să ceară persoanei ce urmează să se angajeze următoarele acte:

- a) cerere scrisă înregistrată;
- b) actele de studii și stagiu prevăzute în normativele în vigoare (diplomă de bacalaureat, de licență, etc.) în original;
- c) buletinul/carta de identitate în original;
- d) nota de lichidare de la unitatea unde a lucrat anterior, în care se va specifica situația debitelor sale;
- e) avizul medical asupra sănătății;
- f) recomandare scrisă de la ultimul loc de muncă iar pentru absolvenții unei școli, recomandare scrisă din partea unității de învățământ absolvite;
- g) curriculum vitae;
- h) livretul militar, acolo unde este cazul (pentru persoane cu obligații militare);
- i) orice alte acte cerute de lege pentru ocuparea funcției (meserie) în cauză.

Art.61. Personalul didactic, în afară de actele prevăzute la art.36 din prezentul regulament, este obligat să prezinte :

- a) foaia matricolă;
- b) actele de studii în original (după care se fac copii, specificându-se mențiunea “Conform cu originalul”);
- c) memoriul de activitate profesională și științifică;
- d) alte acte prevăzute de legislația în vigoare sau solicitate de conducerea unității;

Art.62. (1) Între unitate și salariat se încheie un contract în formă scrisă, în două exemplare.

(2) Angajarea cadrelor didactice se face cu respectarea prevederilor statutului profesional al acestora iar a personalului administrativ se face pe baza verificării aptitudinilor și a pregătirii profesionale, prin concurs sau examen, în condițiile legislației în vigoare.

(3) Pentru verificarea aptitudinilor salariatului, la încheierea contractului individual de muncă se poate stabili o perioadă de probă de cel mult 30 de zile calendaristice pentru funcțiile de execuție și de 90 de zile pentru funcțiile de conducere.

Art.63. Contractul de muncă individual se întocmește în baza contractului colectiv de muncă la nivel național, de ramură învățământ și a celui la nivelul instituției.

Art.64. După încheierea contractului de muncă unitatea este obligată să înmâneze salariatului un exemplar al contractului și să efectueze înregistrarea în registrul general de evidență a salariaților .

Art.65. Anterior încheierii sau modificării contractului de muncă unitatea este obligată să informeze salariatul prin formularul tipizat întocmit în acest scop, cu privire la clauzele generale pe care intenționează să le înscrie în contract sau să le modifice.

Art.66. Toate modificările aduse ulterior contractului de muncă, pe baza consimțământului părților sau ca efect al unei dispoziții legale (schimbarea meserie sau funcției, în condițiile legii, suspendarea sau încetarea contractului, cu menționarea datei și a temeiului legal al măsurii în cauză), se vor înscrie, prin mențiuni corespunzătoare , în dosarul personal și se vor comunica persoanei în cauză, prin decizia directorului.

Art.67. La solicitarea salariatului, unitatea este obligată să-i elibereze un document care să ateste activitatea desfășurată de acesta, vechimea în muncă și specialitate.

La cererea salariatului unitatea este obligată să-i elibereze și o recomandare cuprinzând caracterizarea activității sale profesionale.

CAPITOLUL XIII

ALTE PREVEDERI

Conform prevederilor OUG nr.96/2003, actualizata

Art.68. (1) Salariatele gravide, cele care au născut recent și cele care alăptează prevăzute în OUG nr.96/2003 – denumite în continuare salariate – au obligația de a se prezenta la medicul de familie pentru eliberarea unui document medical care să le ateste starea.

(2) În cazul în care salariatele nu îndeplinesc obligația prevăzută la alin. (1) și nu informează în scris angajatorul despre starea lor, acesta este exonerat de obligațiile sale prevăzute în ordonanța de urgență, cu excepția celor prevăzute la art. 44, 45, 57, 62 și 64.

Art.69. Unitatea are obligația să adopte măsurile necesare, astfel încât:

- a) să prevină expunerea salariatelor la riscuri ce le pot afecta sănătatea și securitatea;
- b) salariatele să nu fie constrânse să efectueze o muncă dăunătoare sănătății sau stării lor de graviditate ori copilului nou-născut, după caz.

Art.70. (1) Pentru toate activitățile susceptibile să prezinte un risc specific de expunere la agenți, procedee și condiții de muncă, a căror listă este prevăzută în Anexa A, angajatorul este obligat să evalueze anual, precum și la orice modificare a condițiilor de muncă natura, gradul și durata expunerii salariatelor, în scopul determinării oricărui risc pentru securitatea sau sănătatea lor și oricărei repercusiuni asupra sarcinii ori alăptării.

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

Art.71. (1) În termen de 10 zile lucrătoare de la data la care unitatea a fost anunțată în scris de către o salariată că se află în una dintre situațiile prevăzute la art.86, aceasta are obligația

să înștiințeze medicul de medicina muncii, precum și inspectoratul teritorial de muncă pe a cărui rază își desfășoară activitatea.

(2) De la data primirii înștiințării medicul de medicina muncii și inspectoratul teritorial de muncă vor verifica condițiile de muncă ale salariații la termenele și în condițiile stabilite prin normele de aplicare a prezentei ordonanțe de urgență.

Art.72. Unitatea are obligația să păstreze confidențialitatea asupra stării de graviditate a salariații și nu va anunța alți angajați decât cu acordul scris al acesteia și doar în interesul bunei desfășurări a procesului de muncă, când starea de graviditate nu este vizibilă.

Art.73. În cazul în care o salariată se află în una dintre situațiile prevăzute la art.86 și desfășoară la locul de muncă o activitate care prezintă riscuri pentru sănătatea sau securitatea sa ori cu repercusiuni asupra sarcinii și alăptării, unitatea este obligată să îi modifice în mod corespunzător condițiile și/sau orarul de muncă ori, dacă nu este posibil, să o repartizeze la alt loc de muncă fără riscuri pentru sănătatea sau securitatea sa, conform recomandării medicului de medicina muncii sau a medicului de familie, cu menținerea veniturilor salariale.

Art.74. (1) În cazul în care unitatea, din motive justificate în mod obiectiv, nu poate să îndeplinească obligația prevăzută la art. 88, salariațele au dreptul la concediu de risc maternal, după cum urmează:

a) înainte de data solicitării concediului de maternitate, stabilit potrivit reglementărilor legale privind sistemul public de pensii și alte drepturi de asigurări sociale, salariațele gravide;

b) după data revenirii din concediul postnatal obligatoriu, salariațele care au născut recent și cele care alăptează în cazul în care nu solicită concediul și indemnizația pentru creșterea și îngrijirea copilului până la împlinirea vârstei de 2 ani sau, în cazul copilului cu handicap, până la 3 ani.

(2) Concediul de risc maternal se poate acorda, în întregime sau fracționat, pe o perioadă ce nu poate depăși 120 de zile, de către medicul de familie sau de medicul specialist, care va elibera un certificat medical în acest sens, dar nu poate fi acordat simultan cu alte concedii prevăzute de legislația privind sistemul public de pensii și alte drepturi de asigurări sociale.

(3) Eliberarea certificatului medical se va face în condițiile în care salariața s-a prezentat la consultațiile prenatale și postnatale, conform normelor Ministerului Sănătății.

Art.75. În baza recomandării medicului de familie, salariața gravidă care nu poate îndeplini durata normală de muncă din motive de sănătate, a sa sau a fătului său, are dreptul la reducerea cu o pătrime a duratei normale de muncă, cu menținerea veniturilor salariale, suportate integral din fondul de salarii al angajatorului, potrivit reglementărilor legale privind sistemul public de pensii și alte drepturi de asigurări sociale.

Art.76. Salariațele gravide și cele care alăptează nu pot fi obligate de către unitate să realizeze activități pentru care evaluarea a evidențiat riscul de expunere la agenți sau condiții de muncă prevăzute la lit. a) și b) din Anexa B.

Art.77. Unitatea are obligația de a acorda salariatelor gravide dispensă pentru consultații prenatale, în cazul în care investigațiile se pot efectua numai în timpul programului de lucru, fără diminuarea drepturilor salariale.

Art.78. (1) Unitatea este obligată să acorde salariatelor care alăptează, în cursul programului de lucru, două pauze pentru alăptare de câte o oră fiecare. În aceste pauze se include și timpul necesar deplasării dus-întors de la locul în care se găsește copilul.

(2) La cererea mamei, pauzele pentru alăptare vor fi înlocuite cu reducerea duratei normale a timpului său de muncă cu două ore zilnic.

(3) Pauzele și reducerea duratei normale a timpului de muncă, acordate pentru alăptare, se includ în timpul de muncă și nu diminuează veniturile salariale și sunt suportate integral din fondul de salarii al unității.

(4) În cazul în care angajatorul asigură în cadrul unității încăperi speciale pentru alăptat, acestea vor îndeplini condițiile de igienă corespunzătoare normelor sanitare în vigoare.

Art.79. (1) Salariatele nu pot desfășura muncă în condiții cu caracter insalubru sau penibil.

(2) În cazul în care o salariată care desfășoară în mod curent muncă cu caracter insalubru sau penibil, angajatorul are obligația să o transfere la un alt loc de muncă, cu menținerea salariului de bază brut lunar.

(3) Denumirea și enumerarea muncilor cu caracter insalubru sau penibil la care face referire alin. (1) sunt stabilite în normele de aplicare ale prezentei ordonanțe de urgență.

Art.80. (1) Este interzis angajatorului să dispună încetarea raporturilor de muncă sau de serviciu în cazul:

a) salariatei, din motive care au legătură directă cu starea sa;

b) salariatei care se află în concediul de risc maternal;

c) salariatei care se află în concediul de maternitate;

d) salariatei care se află în concediul pentru creșterea copilului în vârstă de până la 2 ani sau, în cazul copilului cu handicap, în vârstă de până la 3 ani;

e) salariatei care se află în concediul pentru îngrijirea copilului bolnav în vârstă de până la 7 ani sau, în cazul copilului cu handicap, în vârstă de până la 18 ani.

(2) Interdicția prevăzută la alin. (1) lit. b) – e) se extinde o singură dată cu până la 6 luni, după revenirea salariatei în unitate.

(3) Dispozițiile alin. (1) nu se aplică în cazul concedierilor pe motive economice ce rezultă din desființarea postului ocupat de salariată, ca urmare a dificultăților economice, a transformărilor tehnologice sau a reorganizării angajatorului, în condițiile legii.

(4) Prevederile alin. (1) lit. d) și e) și ale alin. (2) și (3) se aplică în mod corespunzător și salariaților bărbați aflați în situațiile respective.

Art.81. (1) Salariatele prevăzute la art. 99 alin. (1), ale căror raporturi de muncă sau raporturi de serviciu au încetat din motive pe care le consideră ca fiind legate de starea lor, au dreptul să conteste decizia angajatorului la instanța judecătorească competentă, în termen de 30 de zile de la data comunicării acesteia, conform legii.

(2) Acțiunea în justiție a salariatei prevăzute la alin. (1) este scutită de taxa judiciară de timbru și de timbru judiciar.

Art.82. În cazul în care o salariată contestă o decizie a angajatorului, sarcina probei revine acestuia, el fiind obligat să depună dovezile în apărarea sa până la prima zi de înfățișare.

Art.83. (1) Angajatorul care a încetat raportul de muncă sau de serviciu cu o salariată prevăzută la art. 14 are obligația ca, în termen de 7 zile de la data comunicării acestei decizii în scris către salariată, să transmită o copie a acestui document sindicatului sau reprezentanților salariaților din unitate, precum și inspectoratului teritorial de muncă.

(2) Copia deciziei se însoțește de copiile documentelor justificative pentru măsura luată.

Art.84. (1) Încălcarea dispozițiilor prevăzute în OUG nr.96/2003, actualizată, constituie contravenții și se sancționează ca atare.

CAPITOLUL XIV

DISPOZIȚII FINALE

Art.85. Regulamentul Intern se aplică personalului unității de toate categoriile, salariat pe bază de contract de muncă pe perioadă determinată sau nedeterminată, celor care lucrează ca detașați.

Cei care lucrează ca delegați ai unei alte instituții sau unități sunt obligați să respecte, pe lângă disciplina muncii în unitatea care i-a delegat și regulile de disciplină specifice locului de muncă unde își desfășoară activitatea pe timpul delegării.

Prezentul regulament va fi prelucrat de către conducătorii departamentelor cu tot personalul subordonat, iar noilor salariați li se va aduce la cunoștință în momentul angajării.

Art.86. Prezentul regulament intern al Scoalii Gimnaziale Nr.13 Timisoara, a fost aprobat în ședința Consiliului profesoral din data de 02.10.2025.

DIRECTOR,
Prof. SIRBU SORINA ANA

ANEXA A.

Lista minimală a agenților, procedeeelor și condițiilor de muncă susceptibile să prezinte un risc specific de expunere

A. Agenți

1. Agenți fizici, considerați ca agenți cauzali pentru leziuni ale fătului și/sau desprinderea de placenta, în special:

- a) șocuri, vibrații sau mișcări bruște;
- b) manipularea manuală de mase grele, implicând riscuri în special la nivelul coloanei vertebrale dorsolombare;
- c) zgomet;
- d) radiații ionizante;
- e) radiații neionizante;
- f) ambianțe termice extreme, reci sau calde;
- g) mișcări și poziții de muncă, deplasări (fie în interiorul, fie în exteriorul unității), oboseală mentală, fizică, alte eforturi fizice legate de activitatea salariaților.

2. Agenți biologici

Agenții biologici din grupele de risc 2, 3 și 4, definite astfel conform legislației în vigoare, în măsura în care se cunoaște că acești agenți sau măsurile terapeutice cerute de existența lor pun în pericol sănătatea femeii gravide și a copilului ce urmează a se naște și în măsura în care nu figurează la agenți chimici din normele generale de protecție a muncii; în Anexa B.

3. Agenți chimici

Următorii agenți chimici, în măsura în care se știe că pun în pericol sănătatea femeii gravide și a copilului ce urmează a se naște și în măsura în care nu figurează în Anexa B:

- a) agenții cancerigeni și/sau mutageni, în măsura în care nu sunt menționați în listele de valori limită de expunere profesională la agenți chimici și pulberi din normele generale de protecție a muncii și în măsura în care nu figurează în Anexa B;
- b) agenții chimici prevăzuți în lista de valori limită de expunere profesională
- c) mercurul și derivații săi;
- d) medicamentele antimitotice;
- e) monoxidul de carbon;
- f) agenții chimici periculoși cu cale de absorbție cutanată.