



Liceul Tehnologic „Constantin Istrati”
Clubul Sportiv Școlar „Constantin Istrati”
Municipiul Câmpina

Nr înreg. 4554/3.10.2024

Dezbătut în CP din 1.10.2024

Aprobat în CA din 1.10.2024

Director,

Prof Popa Marilena Claudia



Regulament intern

Câmpina, Str Grivitei, nr 91,
Tel/Fax- 024433768/0244375563

Colectivul de elaborare

1. Profesor Popa Marilena Claudia, director
2. Profesor Bobaru Cristina Doina, director adjunct
3. Profesor Geantă Nicolae, reprezentant sindicat

Cuprins

Capitolul 1. Dispoziții generale	4
1.1. Cadrul de reglementare	4
Capitolul 2. Drepturile și obligațiile angajatorului și ale salariaților	5
2.1. Drepturile și obligațiile angajatorului	5
2.2. Drepturile și obligațiile salariaților	5
Capitolul 3. Reguli generale privind disciplina muncii în unitate	6
3.1. Timpul de muncă	6
3.2. Activitatea de telemuncă	9
3.3. Concediile	9
3.4. Salarizarea	11
3.5. Obligațiile angajaților privind disciplina muncii	12
3.6. Reguli privind accesul în unitatea de învățământ	13
3.7. Abateri disciplinare, sancțiuni aplicabile	14
Reguli referitoare la procedura disciplinară	
Capitolul 4. Reguli generale privind respectarea principiului nediscriminării și a înlăturării oricăror forme de încălcare a demnității	17
Capitolul 5. Procedura de soluționare a cererilor sau reclamațiilor individuale ale salariaților	18
Capitolul 6. Protecția averizorilor în interes public	19
Capitolul 7. Criteriile și procedurile de evaluare profesională a salariaților	22
Capitolul 8. Reguli generale privind igiena, securitatea și sănătatea în muncă	25
8.1. Reguli generale privind igiena în muncă	25
8.1.1. Angajarea și repartizarea personalului la locurile de muncă	25
8.2. Reguli generale privind securitatea în muncă	26
8.3. Reguli generale pentru prevenirea și stingerea incendiilor	27
8.3.1. Măsuri de prevenire a incendiilor pentru activități de birou și arhivare	27
8.3.2. Asigurarea căilor de acces, de evacuare și de intervenție	28
8.4. Reguli generale pentru sezonul rece și pentru perioadele caniculare	28
Capitolul 9. Protecția datelor cu caracter personal	28
Capitolul 10. Modalitățile de aplicare a altor dispoziții legale sau contractuale specifice	30
Capitolul 11. Dispoziții finale	30

Capitolul 1. Dispoziții generale

1.1. Cadrul de reglementare

Art. 1

- (1) Regulamentul intern al LT „Constantin Istrati” conține dispozițiile obligatorii prevăzute la art. 242 din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare, și în contractele colective de muncă aplicabile și se aprobă prin hotărâre a consiliului de administrație, după consultarea reprezentantului de sindicat
- (2) Potrivit art. 242, din Legea nr. 53/2003 — Codul muncii, Regulamentul intern cuprinde cel puțin următoarele categorii de dispoziții:
 - a) reguli privind protecția, igiena și securitatea în muncă în cadrul unității;
 - b) reguli privind respectarea principiului nediscriminării și al înlăturării oricărei forme de încălcare a demnității;
 - c) drepturile și obligațiile angajatorului și ale salariaților;
 - d) procedura de soluționare a cererilor sau a reclamațiilor individuale ale salariaților;
 - e) reguli concrete privind disciplina muncii în unitate;
 - f) abaterile disciplinare și sancțiunile aplicabile;
 - g) reguli referitoare la procedura disciplinară;
 - h) modalitățile de aplicare a altor dispoziții legale sau contractuale specifice;
 - i) criteriile și procedurile de evaluare profesională a salariaților
- (3) Prevederilor obligatorii, din Legea nr. 53/2003 — Codul muncii, li se adaugă prevederile contractului colectiv de muncă unic la nivel de sector de activitate învățământ preuniversitar

Art. 2

- (1) Normele privind organizarea și disciplina muncii în cadrul Liceului Tehnologic „Constantin Istrati”, având sediul în Câmpina, str Griviței, nr 91 sunt stabilite prin prezentul Regulament Intern, întocmit în baza prevederilor Legii nr.53/2003 de persoana juridică Liceul Tehnologic „Constantin Istrati”, în calitate de angajator

Art. 3

- (1) Prevederile prezentului Regulament Intern se aplică tuturor salariaților, indiferent de durata contractului de muncă sau de modalitățile în care este prestată munca, având caracter obligatoriu
- (2) Prevederile prezentului Regulament Intern se aplică și pentru structura Club Sportiv Școlar „Constantin Istrati”

Art. 4

- (1) Obligatorietatea respectării prevederilor Regulamentului revine și salariaților detașați de la alți angajatori, pentru a presta muncă în cadrul Liceului Tehnologic „Constantin Istrati” pe perioada detașării
- (2) Persoanelor delegate care prestează muncă în cadrul Liceului Tehnologic „Constantin Istrati” le revine obligația de a respecta, pe lângă normele de disciplină stabilite de către angajatorul acestora și normele de disciplină a muncii specifice procesului de muncă unde își desfășoară activitatea pe parcursul delegării.

Capitolul 2. Drepturile și obligațiile angajatorului și ale salariaților

2.1. Drepturile și obligațiile angajatorului

Art. 5

- (1) Angajatorul are, în principal, următoarele drepturi:
- a) să stabilească organizarea și funcționarea unității.
 - b) să stabilească atribuțiile corespunzătoare pentru fiecare salariat, în condițiile legii și/sau în condițiile contractului colectiv de muncă încheiat la nivel național sau la nivel de ramură de activitate, aplicabil, inclusiv în condițiile contractului.
 - c) să dea dispoziții cu caracter obligatoriu pentru salariat, sub rezerva legalității lor.
 - d) să exercite controlul asupra modului de îndeplinire a sarcinilor de serviciu.
 - e) să constate săvârșirea abaterilor disciplinare și să aplice sancțiunile corespunzătoare, potrivit legii, contractului colectiv de muncă aplicabil și Regulamentului Intern

Art. 6

- (1) Angajatorul are următoarele obligații:
- a) să informeze salariații asupra condițiilor de muncă și asupra elementelor care privesc desfășurarea relațiilor de muncă.
 - b) să asigure permanent condițiile corespunzătoare de muncă.
 - c) să acorde salariaților toate drepturile ce decurg din lege, din contractul colectiv de muncă aplicabil și din contractele individuale de muncă.
 - d) să comunice periodic salariaților situația economică și financiară a unității.
 - e) să înființeze registrul general de evidență a salariaților și să opereze înregistrările prevăzute de lege.
 - f) să elibereze, la cerere, toate documentele care atestă calitatea de salariat a solicitantului.
 - g) să asigure confidențialitatea datelor cu caracter personal ale salariaților.
 - h) să plătească toate contribuțiile și impozitele aflate în sarcina sa, precum și să rețină și să vireze contribuțiile și impozitele datorate de salariați, în condițiile legii.
 - i) să întocmească dosarul personal al fiecărui salariat cu respectarea componenței minime prevăzută în lege și să elibereze, la cerere, toate documentele care atestă calitatea de salariat a solicitantului.
 - j) să respecte timpul de muncă convenit și modalitățile concrete de organizare a acestuia, stabilite prin prezentul regulament intern precum și timpul de odihnă corespunzător.
 - k) să respecte prevederile legale imperative și incompatibilitățile stabilite de prevederile legislației în vigoare în ceea ce privește încheierea, modificarea, executarea și încetarea contractului individual de muncă.
 - l) să respecte protecția și promovarea drepturilor persoanelor cu handicap conform legislației în vigoare
 - m) să interzică segregarea și discriminarea la locul de muncă.

2.2. Drepturile și obligațiile salariaților

Art. 7

- (1) Salariatul are, în principal următoarele drepturi:
- a) dreptul la salarizare pentru munca depusă.
 - b) dreptul la repaus zilnic și săptămânal.
 - c) dreptul la concediu de odihnă anual.
 - d) dreptul la egalitate de șanse și tratament.

- e) dreptul la demnitate în muncă.
- f) dreptul la securitate și sănătate în muncă.
- g) dreptul la acces la formarea profesională.
- h) dreptul la informare și consultare.
- i) dreptul de a lua parte la determinarea și ameliorarea condițiilor de muncă și a mediului de muncă.
- j) dreptul la protecție în caz de concediere.
- k) dreptul la negociere colectivă și individuală.
- l) dreptul de a participa la acțiuni colective.
- m) dreptul de a constitui sau de a adera la un sindicat.
- n) pentru persoanele cu handicap, să li se respecte drepturile conform legislației în vigoare

Art. 8

- (1) Salariatului îi revin, în principal, următoarele obligații:
 - a) obligația de a îndeplini atribuțiile ce îi revin conform fișei postului, a Regulamentului de organizare și funcționare a unităților de învățământ preuniversitar, a Statutului elevului, a Regulamentului de organizare și funcționare al școlii, a Codului de Etică.
 - b) obligația de a respecta disciplina muncii.
 - c) obligația de a respecta prevederile cuprinse în Regulamentul Intern, în contractul colectiv de muncă aplicabil, precum și în contractul individual de muncă.
 - d) obligația de fidelitate față de angajator în executarea obligațiilor de serviciu
 - e) obligația de a răspunde patrimonial pentru pagubele materiale produse din vina și în legătură cu munca sa.
 - f) obligația de a respecta măsurile de securitate și sănătate a muncii în unitate.

Capitolul 3. Reguli generale privind disciplina muncii în unitate

3.1. Timpul de muncă

Art. 7

- (1) Timpul de muncă reprezintă timpul pe care salariatul îl folosește pentru îndeplinirea sarcinilor de muncă.

Art. 8

- (1) Durata normală a muncii pentru salariații angajați cu normă întreagă este în medie de 8 ore/zi, de 40 de ore pe săptămână, realizate în săptămâna de lucru de 5 zile.

Art. 9

- (1) Pentru personalul didactic de predare, norma didactică de predare – învățare - evaluare și de evaluare curentă este cea prevăzută de art. 207 din Legea învățământului preuniversitar nr.198/2023, cu modificările și completările ulterioare

Art. 10

- (1) Repartizarea timpului de muncă în cadrul săptămânii pentru personalul nedidactic și didactic auxiliar este de 8 ore pe zi, timp de 5 zile, cu 2 zile de repaus, stabilite pentru zilele de sâmbătă și duminică..
- (2) Repartizarea timpului de muncă în cadrul săptămânii pentru personalul didactic de predare se face conform orarului școlii aprobat în Consiliul de Administrație.
- (3) Pentru compartimentul secretariat, contabilitate și bibliotecă programul de lucru este 8.00-16.30 de luni – joi, iar vinerea - 8.00-14.00
- (4) Programul de lucru cu publicul, pentru compartimentul secretariat este stabilit de Consiliul de Administrație, afișat la intrare și pe site-ul unității
- (5) Programul de audiențe al directorului/ directorului adjunct este afișat la intrare și pe site-ul unității
- (6) Pentru compartimentul administrativ, programul de lucru este 8.00 – 16.00 de luni- vineri

- (7) Pentru compartimentul administrativ – CSS Constantin Istrati, programul de lucru este 8.00 -12.00 de luni - vineri
- (8) Pentru personalul administrativ programul este stabilit de administratorul de patrimoniu, în funcție de necesități/ perioada anului/ structura anului școlar

Art. 11

- (1) Cu acordul sau la solicitarea salariaților în cauză angajatorul are posibilitatea să stabilească pentru aceștia programe individualizate de muncă, care pot funcționa numai cu respectarea limitelor precizate mai sus, la articolul 10 din prezentul Regulament Intern.

Art. 12

- (1) Munca prestată în afara duratei normale a timpului de muncă săptămânal stabilită, este muncă suplimentară, ce se efectuează doar cu acordul scris al salariatului, în limita maximă de 48 ore/săptămână.
- (2) Efectuarea muncii suplimentare se poate dispune de către angajator, fără acordul salariatului, prin dispoziție scrisă, doar în caz de forță majoră sau pentru lucrări urgente destinate prevenirii producerii unor accidente sau înlăturării consecințelor unui accident. Cazul de forță majoră și lucrările urgente vor fi menționate explicit în dispoziția scrisă
- (3) Munca suplimentară prestată de către personalul didactic auxiliar și nedidactic se compensează prin ore libere plătite în următoarele 60 de zile după efectuarea acesteia.

Art. 13

- (1) Evidența timpului de muncă efectuat de salariați se ține pe baza condiții de prezență, salariații fiind obligați să semneze condica de prezență zilnic
- (2) Evidența activității desfășurate de cadrele didactice se ține prin intermediul unei singure condici de prezență, pentru norma didactică de predare-învățare-evaluare și de instruire practică și de evaluare curentă a elevilor în clasă
- (3) În vederea stabilirii drepturilor de salarizare, timpul efectiv prestat, trebuie să se regăsească și în pontaje, responsabilitatea întocmirii acestora cade în sarcina secretarului școlii, în baza atribuțiilor stabilite prin fișa postului.

Art. 14

- (1) Personalul didactic auxiliar și personalul auxiliar au dreptul la pauză de masă cu o durată de 20 minute, care se include în programul de lucru

Art. 15

- (1) Acordarea zilelor libere corespunzătoare zilelor de sărbătoare legală, în care nu se lucrează se face de către angajator
- (2) Sunt zile nelucrătoare: zilele de repaus săptămânal; 1 și 2 ianuarie; 24 ianuarie; Vinerea Mare; prima, a doua zi și a treia zi de Paști; 1 Mai; 1 Iunie; prima și a doua zi de Rusalii; 15 august; 5 Octombrie - Ziua Mondială a Educației; 30 Noiembrie; 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

Art. 16

- (1) În cazul în care, din motive justificate, salariații prestează activitate în zile nelucrătoare/zile de sărbătoare legală, aceștia beneficiază de 2 zile libere pentru fiecare zi lucrată în zilele de repaus săptămânal/sărbătoare legală, acordate în următoarele 30 de zile
- (2) Personalul din învățământ care participă la organizarea și desfășurarea olimpiadelor și concursurilor școlare, din calendarul Ministerului Educației, indiferent de etapă/fază, derulate în zilele de repaus săptămânal/sărbătoare legală, beneficiază de 2 zile libere plătite pentru fiecare zi lucrată. Procedura de acordare a acestor zile se stabilește de către comisia paritară de la nivelul unității

Art. 17

- (1) Munca prestată între orele 22,00-6,00 este considerată muncă de noapte.

- (2) Salariatul de noapte reprezintă, după caz: salariatul care efectuează muncă de noapte cel puțin 3 ore din timpul său zilnic de lucru; salariatul care efectuează muncă de noapte în proporție de cel puțin 30% din timpul său lunar de lucru
- (3) Durata normală a timpului de lucru, pentru salariatul de noapte, nu va depăși o medie de 8 ore pe zi, calculată pe o perioadă de referință de maximum 3 luni calendaristice, cu respectarea prevederilor legale cu privire la repausul săptămânal
- (4) Angajatorul care, în mod frecvent, utilizează muncă de noapte este obligat să informeze despre aceasta inspectoratul teritorial de muncă.
- (5) Salariații de noapte beneficiază: fie de program de lucru redus cu o oră față de durata normală a zilei de muncă, pentru zilele în care efectuează cel puțin 3 ore de muncă de noapte, fără ca aceasta să ducă la scăderea salariului de bază; fie de un spor pentru muncă prestată în timpul nopții de 25% din salariul de bază, dacă timpul astfel lucrat reprezintă cel puțin 3 ore de noapte din timpul normal de lucru.

3.2.Activitatea de telemuncă

Art. 18

- (1) Activitatea de telemuncă se realizează în condițiile legii, bazându-se pe acordul de voință al părților și se prevede în mod expres în contractul individual de muncă, odată cu încheierea acestuia pentru personalul nou angajat sau prin act adițional la contractul individual de muncă existent. Angajatorului îi revine obligația raportării activității de telemuncă la Inspectoratul Teritorial de Muncă, prin intermediul Registrului general de evidență a salariaților.
- (2) Refuzul angajatului de a consimți la prestarea activității în regim de telemuncă nu poate constitui motiv pentru modificarea unilaterală a contractului individual de muncă ori pentru sancționarea disciplinară a acestuia.
- (3) În vederea îndeplinirii atribuțiilor ce le revin, telesalariații organizează programul de lucru de comun acord cu angajatorul
- (4) La solicitarea angajatorului și cu acordul în scris al telesalariatului cu normă întreagă, acesta poate efectua muncă suplimentară.
- (5) Angajatorul este în drept să verifice activitatea telesalariatului, în condițiile legii

Art. 19

- (1) În cazul activității de telemuncă, contractul individual de muncă cuprinde, în plus:
 - a) precizarea expresă a faptului că angajatul lucrează în regim de telemuncă;
 - b) perioada sau zilele în care telesalariatul își desfășoară activitatea la un loc de muncă agreat de angajator;
 - c) locul/locurile desfășurării activității de telemuncă, convenite de părți ;
 - d) programul în cadrul căruia angajatorul este în drept să verifice activitatea telesalariatului și modalitatea concretă de realizare a controlului;
 - e) modalitatea de evidențiere a orelor de muncă prestate de telesalariat;
 - f) responsabilitățile părților convenite în funcție de locul/locurile desfășurării activității de muncă, inclusiv responsabilitățile din domeniul securității și sănătății în muncă în conformitate cu prevederile legale;
 - g) obligația angajatorului de a asigura transportul la și de la locul desfășurării activității de telemuncă al materialelor pe care telesalariatul le utilizează în activitatea sa, după caz;
 - h) obligația angajatorului de a informa telesalariatul cu privire la dispozițiile din reglementările legale, din contractul colectiv de muncă aplicabil și din prezentul Regulament, în materia protecției datelor cu caracter personal, precum și obligația telesalariatului de a respecta aceste prevederi;
 - i) măsurile pe care le ia angajatorul pentru ca telesalariatul să nu fie izolat de restul angajaților;

j) condițiile în care angajatorul suportă cheltuielile aferente activității în regim de telemuncă

Art. 20

- (1) Telesalariații vor fi prezenți la adresa indicată în cererea pentru desfășurarea activității în regim de telemuncă și vor răspunde la orice solicitări legate de activitatea profesională, transmise prin mijloace de comunicare la distanță, primite de la superiorii ierarhici, în timpul programului de lucru
- (2) Pentru perioada în care își desfășoară activitatea în regim de telemuncă, angajații transmit, sub semnătură proprie, fișa de prezență / activitate on-line care se arhivează la sediul unității și reprezintă document primar care stă la baza drepturilor salariale lunare, potrivit legii.

3.3. Concediile

Art. 21

- (1) Dreptul la concediu de odihnă anual plătit este garantat tuturor salariaților

Art. 22

- (1) Dreptul la concediu de odihnă anual nu poate forma obiectul vreunei cesiuni, renunțări sau limitări.

Art. 23

- (1) 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 - 24 de zile lucrătoare;
 - peste 15 ani vechime - 28 de zile lucrătoare
- (2) Durata efectivă a concediului de odihnă anual se stabilește în contractul individual de muncă, cu respectarea legii și a contractelor colective aplicabile și se acordă proporțional cu activitatea prestată într-un an calendaristic.
- (3) Sărbătorile legale în care nu se lucrează, precum și zilele libere plătite stabilite prin contractul colectiv de muncă aplicabil nu sunt incluse în durata concediului de odihnă anual.
- (4) Personalul didactic auxiliar și personalul nedidactic beneficiază de un concediu de odihnă suplimentar între 5 și 10 zile lucrătoare, potrivit contractului colectiv de muncă pentru sectorul de activitate învățământ preuniversitar, durata exactă a concediului suplimentar se stabilește în comisia paritară de la nivelul unității de învățământ și se aprobă în cadrul consiliului de administrație.

Art. 24

- (1) Concediul de odihnă se efectuează în fiecare an.
- (2) Prin excepție de la prevederile alin. (1), efectuarea concediului în anul următor este permisă numai în cazurile expres prevăzute de lege sau în cazurile prevăzute în contractul colectiv de muncă aplicabil.
- (3) Angajatorul este obligat să acorde concediu, până la sfârșitul anului următor, tuturor salariaților care într-un an calendaristic nu au efectuat integral concediul de odihnă la care aveau dreptul.
- (4) Compensarea în bani a concediului de odihnă neefectuat este permisă numai în cazul încetării contractului individual de muncă.
- (5) Efectuarea concediului de odihnă pentru personalul didactic auxiliar și nedidactic se realizează în baza unei programări individuale stabilite de angajator cu consultarea salariatului care va depune cerere de concediu la secretariatul unității de învățământ.
- (6) Programarea se face până la sfârșitul anului calendaristic pentru anul următor și se aprobă în consiliul de administrație al unității de învățământ.
- (7) În cazul în care programarea concediilor se face fracționat, angajatorul este obligat să stabilească programarea, astfel încât fiecare salariat să efectueze într-un an calendaristic cel puțin 10 zile lucrătoare de concediu neîntrerupt.

Art. 25

- (1) Salariatul este obligat să efectueze în natură concediul de odihnă în perioada în care a fost programat, cu excepția situațiilor expres prevăzute de lege sau atunci când, din motive obiective, concediul nu poate fi efectuat.

Art. 26

- (1) Pentru perioada concediului de odihnă salariatul beneficiază de o indemnizație de concediu, care nu poate fi mai mică decât salariul de bază, indemnizațiile și sporurile cu caracter permanent cuvenite pentru perioada respectivă, prevăzute în contractul individual de muncă. Concediul de odihnă poate fi întrerupt, la cererea salariatului, pentru motive obiective.

Art. 27

- (1) Angajatorul poate rechema salariatul din concediul de odihnă în caz de forță majoră sau pentru interese urgente care impun prezența salariatului la locul de muncă. În acest caz angajatorul are obligația de a suporta toate cheltuielile salariatului și ale familiei sale, necesare în vederea revenirii la locul de muncă, precum și eventualele prejudicii suferite de acesta ca urmare a întreruperii concediului de odihnă.

Art. 28

- (1) În cazul unor evenimente familiale deosebite, salariații au dreptul la zile libere plătite, care nu se includ în durata concediului de odihnă
- (2) Evenimentele familiale deosebite și numărul zilelor libere plătite sunt stabilite prin lege, prin contractul colectiv de muncă aplicabil, astfel: a) căsătoria salariatului - 5 zile lucrătoare; b) nașterea unui copil - 5 zile lucrătoare+10 zile lucrătoare dacă a urmat un curs de puericultura (concediu paternal); c) căsătoria unui copil - 5 zile lucrătoare; d) decesul soțului/soției, copilului, părinților, bunicilor, fraților, surorilor salariatului sau a altor persoane aflate în întreținere - 5 zile lucrătoare; e) schimbarea locului de muncă cu schimbarea domiciliului/reședinței - 5 zile lucrătoare; f) decesul socrilor salariatului - 5 zile lucrătoare; g) schimbarea domiciliului - 3 zile lucrătoare; h) îngrijirea sănătății copilului - 1 zi lucrătoare (pentru familiile cu 1 și 2 copii), respectiv 2 zile lucrătoare (pentru familiile cu 3 sau mai mulți copii).

Art. 29

- (1) Pentru rezolvarea unor situații personale, personalul din învățământ are dreptul la zile libere plătite, pe bază de învoire colegială, având obligația de a-și asigura suplinirea cu personal calificat.
- (2) Salariatul care solicită acordarea acestor zile libere plătite are obligația de a-și asigura suplinirea cu personal calificat, care nu va fi remunerat. Cererea de învoire colegială se depune la registratura unității/instituției, cu indicarea numelui și prenumelui persoanei care asigură suplinirea pe perioada învoirii.

Art. 30

- (1) Pentru rezolvarea unor situații personale, salariații au dreptul la concedii fără plată, a căror durată însumată nu poate depăși 30 de zile lucrătoare pe an calendaristic; aceste concedii nu afectează vechimea în învățământ.

Art. 31

- (1) Angajatorul este obligat să acorde concediu, până la sfârșitul anului următor, tuturor salariaților care într-un an calendaristic nu au efectuat integral concediul de odihnă la care aveau dreptul

Art. 32

- (1) Cadrele didactice beneficiază de un număr de 62 de zile lucrătoare de concediu de odihnă, pe parcursul vacanțelor școlare

Art. 33

- (1) Perioadele de efectuare a concediilor de odihnă se stabilesc și se aprobă de către consiliul de administrație al unității de învățământ, analizându-se cererile individuale depuse de către

salariați, în funcție de nevoile unității de învățământ, inclusiv cu asigurarea personalului necesar desfășurării în condiții corespunzătoare a examenelor naționale.

Art. 34

- (1) Salariații au dreptul să beneficieze, la cerere, de concedii pentru formare profesională.
- (2) Concediile pentru formare profesională se pot acorda cu sau fără plată.
- (3) Concediile fără plată pentru formare profesională se acordă la solicitarea salariatului, pe perioada formării profesionale pe care salariatul o urmează din inițiativa sa.
- (4) Angajatorul poate respinge solicitarea salariatului numai dacă absența salariatului ar prejudicia grav desfășurarea activității.
- (5) Cererea de concediu fără plată pentru formare profesională trebuie să fie înaintată angajatorului cu cel puțin o lună înainte de efectuarea acestuia și trebuie să precizeze data de începere a stagiului de formare profesională, domeniul și durata acestuia, precum și denumirea instituției de formare profesională.
- (6) Efectuarea concediului fără plată pentru formare profesională se poate realiza și fracționat în cursul unui an calendaristic, pentru susținerea examenelor de absolvire a unor forme de învățământ sau pentru susținerea examenelor de promovare în anul următor în cadrul instituțiilor de învățământ superior, cu respectarea condițiilor stabilite la alin. (5).

Art. 35

- (1) Salariații care urmează, completează, își finalizează studiile, precum și cei care se prezintă la concursul pentru ocuparea unui post sau unei funcții în învățământ au dreptul la concedii fără plată pentru pregătirea examenelor sau a concursului, a căror durată însumată nu poate depăși 90 de zile lucrătoare pe an calendaristic; aceste concedii nu afectează vechimea în învățământ/în muncă

Art. 36

- (1) Cadrele didactice titulare au dreptul la concediu fără plată pe timp de un an școlar, o dată la 10 ani, cu aprobarea Consiliului de administrație al unității de învățământ/inspectoratului școlar (în cazul personalului didactic de conducere, îndrumare și control), cu rezervarea postului/catedrei pe perioada respectivă.
- (2) Concediul poate fi acordat și anterior împlinirii a 10 ani de vechime.
- (3) Personalul didactic titular cu peste 10 ani vechime în învățământ, care nu și-a valorificat acest drept, poate beneficia de concediul fără plată și cumulat, în doi ani școlari, în baza unei declarații pe propria răspundere că nu i s-a mai acordat acest concediu de la data angajării până în momentul depunerii cererii

3.4. Salarizarea

Art. 37

- (1) Salariul reprezintă contraprestația muncii depuse de salariat în baza contractului individual de muncă și cuprinde salariul de bază, indemnizațiile, sporurile, precum și alte adaosuri.
- (2) Pentru munca prestată în baza contractului individual de muncă, fiecare salariat are dreptul la un salariu exprimat în bani, care se stabilește cu respectarea dispozițiilor legale în vigoare
- (3) Salariul este confidențial, angajatorul având obligația de a lua măsurile necesare pentru asigurarea confidențialității

Art. 38

- (1) Salariul se plătește până la data de 14 a lunii în curs, pentru luna precedentă
- (2) Plata drepturilor salariale se face prin virament bancar în contul bancar al salariatului

Art. 39

- (1) Personalul didactic auxiliar și nedidactic va fi promovat la următoarea treaptă/grad profesional, prin examen, conform legii

3.5. Obligațiile angajaților privind disciplina muncii

Art. 40

(1) Obligațiile angajaților privind disciplina muncii:

- a) să respecte programul de lucru stabilit, folosind integral și cu eficiență maximă timpul de muncă;
- b) să îndeplinească cu profesionalism, corectitudine, imparțialitate și în mod conștiincios atribuțiile cuprinse în fișa postului și sarcinile primite;
- c) să respecte obligațiile ce le revin privind protecția datelor și a informațiilor, în conformitate cu reglementările în vigoare;
- d) să asigure păstrarea secretului de serviciu;
- e) să respecte normele de conduită în relațiile cu șefii ierarhici, colegii, subalternii, persoanele din afara instituției și să dea dovadă de cinste și corectitudine în relațiile cu aceștia;
- f) să contribuie la preîntâmpinarea și înlăturarea oricăror situații care ar putea pune în primejdie viața, integritatea corporală sau sănătatea oamenilor, precum și la deteriorarea sau distrugerea bunurilor materiale;
- g) să se abțină de la orice faptă care ar putea să aducă prejudicii instituției;
- h) să se abțină de la exprimarea sau manifestarea convingerilor politice personale;
- i) să se conformeze dispozițiilor date de șefii ierarhici cărora le sunt subordonați direct, cu excepția cazurilor în care se apreciază că aceste dispoziții sunt nelegale și să motiveze în scris refuzul îndeplinirii dispozițiilor primite;
- j) să cunoască conținutul actelor normative, regulamentelor și al oricăror altor dispoziții cu caracter normativ, în legătură cu atribuțiile și sarcinile de serviciu, referitoare la activitatea desfășurată, conformându-se acestora întocmai;
- k) cunoașterea de către toți angajații a prevederilor Legii nr. 571/2004 (Legea privind protecția personalului din autoritățile publice, instituțiile publice și din alte unități care semnalează încălcări ale legii);
- l) să respecte normele de sănătate și securitate în muncă, de prevenire a incendiilor sau oricăror alte situații de urgență, care ar putea pune în primejdie clădirile, viața și integritatea corporală a sa sau a altor persoane;
- m) să-și perfecționeze pregătirea profesională și să participe nemijlocit la cursuri de pregătire profesională;
- n) să respecte normele de conduită profesională și civică prevăzute de lege;
- o) să respecte întocmai prevederile legale privind circuitul documentelor în cadrul unității de învățământ.

Art. 41

- (1) Absentarea nemotivată este interzisă
- (2) În caz de boală, de forță majoră sau la expirarea duratei suspendării raporturilor de muncă, angajatul va anunța conducerea unității sau pe șeful ierarhic că nu se poate prezenta la serviciu, în caz contrar fiind considerat absent nemotivat

Art. 42

- (1) Absentarea nemotivată timp de 3 zile consecutive sau timp de 5 zile în cursul unui an calendaristic constituie abatere disciplinară și atrage după sine concedierea din motive imputabile angajatului

Art. 43

- (1) Ascunderea intenționată a absențelor nemotivate atrage după sine sancționarea disciplinară a persoanei care a avut cunoștință sau era obligată să cunoască aceste fapte

Art. 44

- (1) Inducerea în eroare de către angajați prin folosirea de acte false, declarații false, în vederea obținerii unor avantaje prevăzute de legislația în vigoare, constituie culpa gravă care atrage răspunderea disciplinară, patrimonială sau penală, după caz.

Art. 45

- (1) Se interzice angajaților:
 - a) să înceteze nejustificat lucrul;
 - b) să părăsească nemotivat locul de muncă în interes personal;
 - c) să transmită persoanelor fizice sau juridice date care nu sunt de interes public și nu au legătură cu acestea sau date personale ale altor salariați fără acordul acestora;
 - d) să desfășoare activități ca angajați, administratori, sau prestatori de servicii la alte persoane fizice sau juridice, în timpul programului de lucru;
 - e) să solicite sau să accepte, direct sau indirect, pentru ei sau pentru alții, în considerarea funcției lor, daruri sau alte avantaje;
 - f) să primească direct cereri a căror rezolvare intră în competența lor ori să intervină pentru soluționarea acestora;
 - g) să se manifeste în mod jignitor față de colegi
- (2) Conducătorii compartimentelor răspund pentru întreaga activitate ce se desfășoară sub organizarea și controlul acestora, în conformitate cu atribuțiile ce le revin prin Regulamentul de organizare și funcționare și cu legislația în vigoare
- (3) Conducătorii compartimentelor stabilesc sarcinile de serviciu și urmăresc îndeplinirea lor de către personalul din subordine

Art. 46

- (1) Persoanele cu funcții de conducere dau sarcini și dispoziții subordonaților, cu respectarea dispozițiilor legale în vigoare, a regulamentului de organizare și funcționare și a prezentului regulament și controlează la timp îndeplinirea acestora

Art. 47

- (1) Fiecare salariat răspunde atât de bunurile aflate în grija sa, conform inventarului, cât și de bunurile comune
- (2) Este interzisă utilizarea spațiilor locative, a tehnicii informaționale (calculatoare, telefoane, faxuri), de către persoane din afara instituției. Fac excepție situațiile în care au loc acțiuni oficiale organizate de unitatea de învățământ, care necesită prezența și colaborarea cu reprezentanți ai altor instituții din țară sau străinătate

Art. 48

- (1) În incinta LT „Constantin Istrati” nu este permisă introducerea, consumarea sau depozitarea substanțelor și medicamentelor ilegale, a băuturilor alcoolice, armelor de foc sau de orice alt fel

3.6. Reguli privind accesul în unitatea de învățământ

Art. 49

- (1) Accesul în LT Constantin Istrati se realizează conform Procedurii de sistem privind accesul în unitate

Art. 50

- (1) Salariații au acces pe baza legitimației de serviciu, eliberată și vizată de conducerea acestuia/cartei de acces.
- (2) Accesul salariaților în afara programului normal de lucru este permis numai cu aprobarea conducerii unității, pe baza avizului responsabililor compartimentelor funcționale din care fac parte salariații.

- (3) Activitățile în afara programului normal de lucru pot fi efectuate numai în zilele de lucru, în intervalul 6.00 – 20.00. Exceptii de la aceasta regulă se pot obtine pe referate justificative, în care se precizează salariații implicați și perioada de timp solicitată.

Art. 51

- (1) Delegații unor instituții, părinți sau alte persoane au acces pe baza actului de identitate sau a legitimației de serviciu, în urma prezentării documentului respectiv personalului care asigură paza/ profesorului de serviciu

Art. 52

- (1) Salariatii au obligația sa predea legitimația de serviciu/ cartela de acces la încetarea contractului individual de muncă.

3.7. Abateri disciplinare, sancțiuni aplicabile Reguli referitoare la procedura disciplinară

Art. 53

- (1) Personalul didactic, personalul didactic auxiliar, precum și cel de conducere, de îndrumare și de control răspund disciplinar potrivit dispozițiilor art. 209—215 din Legea învățământului preuniversitar nr.198/2023, cu modificările și completările ulterioare, complete, după caz, cu prevederile art. 247- 252 din Codul muncii.

Art. 54

- (1) Personalul administrativ răspunde disciplinar potrivit dispozițiilor art. 247-252 din Codul muncii.

Art. 55

- (1) Încălcarea dispozițiilor prezentului Regulament Intern atrage după sine răspunderea disciplinară.

Art. 56

- (1) Abaterea disciplinară este o faptă în legătură cu munca și care constă într-o acțiune sau inacțiune săvârșită cu vinovăție de către salariat, prin care acesta a încălcat normele legale, regulamentul intern, contractul individual de muncă sau contractul colectiv de muncă aplicabil, ordinele și dispozițiile legale ale conducătorilor ierarhici.

Art. 57

- (1) Constituie abatere disciplinară, cel puțin următoarele fapte:
- a) îndeplinirea neglijentă a atribuțiilor de serviciu.
 - b) prezentarea la serviciu în stare de ebrietate sau oboseala înaintată, introducerea sau consumul de bauturi alcoolice, practicarea de activități care contravin atribuțiilor de serviciu sau care perturbă activitatea altor salariați
 - c) întârzierea sistematică în efectuarea lucrărilor.
 - d) desfășurarea altor activități decât cele stabilite prin fișa postului, sau prin atribuțiile stabilite prin contract individual de muncă, în timpul orelor de program.
 - e) refuzul nejustificat de a îndeplini sarcinile și atribuțiile de serviciu.
 - f) lipsa nemotivată de la serviciu sau întârzierea repetată de la serviciu.
 - g) părăsirea unității în timpul orelor de program fără ordin de serviciu sau aprobarea șefului ierarhic.
 - h) scoaterea din unitate, prin orice mijloace, a oricaror bunuri si documente aparținând acesteia, fara acordul scris al conducerii
 - i) manifestări de natură a aduce atingere imaginii unității
 - j) organizarea de întruniri în perimetrul unității fără aprobarea prealabilă a conducerii;
 - k) introducerea, raspandirea sau afisarea in interiorul institutiei a unor anunturi, afise, documente etc. fara aprobarea conducerii
 - l) propaganda partizană unui curent sau partid politic

m) atitudinea necorespunzătoare față de ceilalți angajați, față de managementul unității sau față de elevi/părinți/tutori/vizitatori (conduita necivilizată, insulta, calomnia, purtarea abuzivă, lovirea și vătămarea integrității corporale sau a sănătății);

h) oricare alte fapte ale salariatului de natură a încălca prevederile prezentului Regulament și fișa postului, deontologia profesională, precum și cele care afectează în orice mod procesul de învățământ și activitatea școlii, dacă se constată culpa acestuia.

Art. 58

- (1) Orice persoană poate sesiza unitatea de învățământ cu privire la săvârșirea unei fapte ce poate constitui abatere disciplinară. Sesizarea se face în scris și se înregistrează la registratura unității de învățământ

Art. 59

- (1) Sancțiunile disciplinare care se pot aplica personalului didactic, personalul didactic auxiliar, precum și cel de conducere, de îndrumare și de control, în raport cu gravitatea abaterilor, sunt:
 - a) observație scrisă;
 - b) avertisment;
 - c) diminuarea salariului de bază, cumulativ, când este cazul, cu indemnizația de conducere, de îndrumare și de control, cu până la 15%, pe o perioadă de 1-6 luni;
 - d) suspendarea, pe o perioadă de până la 3 ani, a dreptului de înscriere la un concurs pentru ocuparea unei funcții didactice superioare sau pentru obținerea gradelor didactice ori a unei funcții de conducere, de îndrumare și de control;
 - e) destituirea din funcția de conducere, de îndrumare și de control din învățământ;
 - f) desfacerea disciplinară a contractului individual de muncă.
- (2) Sancțiunile disciplinare pe care le poate aplica angajatorul în cazul în care salariatul-personal nedidactic săvârșește o abatere disciplinară 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.
- (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. Radieră sancțiunilor disciplinare se constată prin decizie a angajatorului emisă în formă scrisă

Art. 60

- (1) Amenzile disciplinare sunt interzise.
- (2) Pentru aceeași abatere disciplinară se poate aplica numai o singură sancțiune.

Art. 61

- (1) Angajatorul stabilește sancțiunea disciplinară aplicabilă în raport cu gravitatea abaterii disciplinare săvârșite de salariat, avându-se în vedere următoarele:
 - a) împrejurările în care fapta a fost săvârșită;
 - b) gradul de vinovăție a salariatului;
 - c) consecințele abaterii disciplinare;
 - d) comportarea generală în serviciu a salariatului;
 - e) eventualele sancțiuni disciplinare suferite anterior de către acesta.

Art. 62

- (1) Nici o măsură, nu poate fi dispusă mai înainte de efectuarea unei cercetări disciplinare prealabile.
- (2) Pentru efectuarea cercetării disciplinare, angajatorul/Consiliul de Administrație va stabili o comisie pe care o va împuternici în acest sens.

- (3) Pentru cercetarea abaterilor prezumate săvârșite de personalul didactic, personalul de conducere, personalul nedidactic, comisiile de cercetare disciplinară se constituie după cum urmează:
- a) pentru personalul didactic, comisii formate din 3-5 membri, dintre care unul reprezintă organizația sindicală din care face parte persoana aflată în discuție sau este un reprezentant al salariaților, iar ceilalți au funcția didactică cel puțin egală cu a celui care a săvârșit abaterea;
 - b) pentru personalul de conducere al unității, comisii formate din 3-5 membri, dintre care un reprezentant al salariaților, iar ceilalți au funcția didactică cel puțin egală cu a celui care a săvârșit abaterea. Din comisie face parte și un inspector din cadrul Inspectoratului Școlar
 - c) pentru personal nedidactic, comisii formate din 3 membri, dintre care unul reprezintă organizația sindicală din care face parte persoana aflată în discuție sau este un reprezentant al salariaților

Art. 63

- (1) În vederea desfășurării cercetării disciplinare prealabile, salariatul va fi convocat în scris, cu minim 48 de ore înainte, de către președintele comisiei precizându-se obiectul, data, ora și locul întrevederii
- (2) În cadrul cercetării abaterii prezumate se stabilesc faptele și urmările acestora, împrejurările în care au fost săvârșite, existența sau inexistența vinovăției, precum și orice alte date concludente.
- (3) 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.
- (4) În cursul cercetării disciplinare prealabile salariatul are dreptul să formuleze și să susțină toate apărărilor în favoarea sa și să ofere comisiei toate probele și motivațiile pe care le consideră necesare, precum și dreptul să fie asistat, la cererea sa, de către un consultant extern specializat în legislația muncii sau de către un reprezentant al sindicatului al cărui membru este.

Art. 64

- (1) Sancțiunea se stabilește, pe baza raportului comisiei de cercetare, de autoritatea care a numit această comisie și se comunică celui în cauză, prin decizie scrisă, după caz, de către directorul unității de învățământ, respectiv inspectorul școlar general.
- (2) Pentru personalul didactic propunerea de sancționare se face de către director sau de cel puțin 2/3 din numărul total al membrilor consiliului de administrație. Sancțiunile aprobate de consiliul de administrație sunt puse în aplicare și comunicate prin decizie a directorului unității de învățământ preuniversitar
- (3) Pentru personalul de conducere al unității, propunerea de sancționare se face de către consiliul de administrație al unității de învățământ și se comunică prin decizie a inspectorului școlar general.

Art. 65

- (1) Persoanele sancționate încadrate în unitățile de învățământ au dreptul de a contesta, în termen de 15 zile de la comunicare, decizia respectivă la colegiul de disciplină de pe lângă inspectoratul școlar
- (2) Dreptul persoanei sancționate de a se adresa instanțelor judecătorești este garantat

Art. 66

- (1) Decizia de sancționare se comunică salariatului în cel mult 5 zile calendaristice de la data emiterii și produce efecte de la data comunicării.
- (2) 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.

- (3) Decizia de sancționare poate fi contestată de salariat la instanțele judecătorești competente în termen de 30 de zile calendaristice de la data comunicării.
- (4) Persoanei nevinovate i se comunică în scris inexistența faptelor pentru care a fost cercetată

Art. 67

- (1) Răspunderea patrimonială a personalului didactic, a personalului didactic auxiliar, precum și a celui de conducere se stabilește potrivit legislației muncii. Decizia de imputare, precum și celelalte acte pentru recuperarea pagubelor și a prejudiciilor se fac de conducerea unității al cărei salariat este cel în cauză, în afară de cazurile când, prin lege, se dispune altfel

**Capitolul 4. Reguli generale privind respectarea principiului nediscriminării și
a înlăturării oricăror forme de încălcare a demnității**

Art. 68

- (1) În cadrul relațiilor dintre angajații Liceului Tehnologic Constantin Istrati, dintre aceștia și alte persoane fizice cu care vin în contact în îndeplinirea atribuțiilor de serviciu, se interzice orice comportament care prin efectele lui defavorizează sau supune unui tratament injust sau degradant o persoană sau un grup de persoane.

Art. 69

- (1) Orice discriminare directă sau indirectă față de un salariat, bazată pe criterii de sex, caracteristici genetice, vârstă, apartenență națională, rasă, culoare, etnie, religie, opțiune politică, origine socială, handicap, situație sau responsabilitate familială, apartenență ori activitate sindicală, este interzisă.

Art. 70

- (1) Constituie discriminare directă actele și faptele de excludere, deosebire, restricție sau preferință, întemeiate pe unul sau mai multe dintre criteriile prevăzute la art. anterior, care au ca scop sau ca efect neacordarea, restrângerea ori înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării drepturilor prevăzute în legislația muncii.

Art. 71

- (1) Constituie discriminare indirectă actele și faptele întemeiate în mod aparent pe alte criterii decât cele prevăzute la art. 69 dar care produc efectele unei discriminări directe

Art. 72

- (1) Constituie abatere de la prezentul regulament orice comportament cu caracter naționalist-șovin, de instigare la ură rasială sau națională, ori acel comportament ce vizează atingerea demnității sau crearea unei atmosfere intimidante, ostile, degradante, umilitoare sau ofensatoare îndreptate împotriva unei persoane sau a unui grup de persoane.

Art. 73

- (1) Este interzisă discriminarea prin utilizarea de către angajator a unor practici care dezavantajează persoanele de un anumit sex, în legătură cu relațiile de muncă, referitoare la:
 - a) anunțarea, organizarea concursurilor sau examenelor și selecția candidaților pentru ocuparea posturilor vacante;
 - b) încheierea, suspendarea, modificarea și/sau încetarea raportului juridic de muncă ori de serviciu;
 - c) stabilirea sau modificarea atribuțiilor din fișa postului;
 - d) stabilirea remunerației;
 - e) beneficii, altele decât cele de natură salarială și măsuri de protecție și asigurări sociale;
 - f) informare și consiliere profesională, programe de inițiere, calificare, perfecționare, specializare și recalificare profesională;
 - g) evaluarea performanțelor profesionale individuale;
 - h) promovarea profesională;
 - i) aplicarea măsurilor disciplinare;

j) dreptul de aderare la sindicat si accesul la facilitatile acordate de acesta;

k) orice alte conditii de prestare a muncii, potrivit legislatiei in vigoare.

Art. 74

- (1) Hărțuirea sexuală a unei persoane de catre o altă persoană la locul de muncă este considerată discriminare după criteriul de sex și este interzisă
- (2) Hărțuirea sexuală reprezintă orice formă de comportament nedorit, constând în contact fizic, cuvinte, gesturi sau alte mijloace indecente, materiale vizuale ofensatoare, invitații compromitatoare, cereri de favoruri sexuale sau orice alta conduită cu conotații sexuale, care afectează demnitatea, integritatea fizică și psihică a persoanelor la locul de muncă.
- (3) Constituie discriminare după criteriul de sex orice comportament definit drept hartuire sexuala, avand ca scop:
 - a) de a crea la locul de munca o atmosfera de intimidare, de ostilitate sau de descurajare pentru persoana afectata;
 - b) de a influenta negativ situatia persoanei angajate in ceea ce priveste promovarea profesionala, remuneratia sau veniturile de orice natura ori accesul la formarea si perfectionarea profesionala, in cazul refuzului acesteia de a accepta un comportament nedorit, ce tine de viata sexuala.
- (4) Toti salariatii trebuie sa respecte regulile de conduita si raspund in conditiile legii pentru incalcarea acestora
- (5) Angajatorul nu permite si nu va tolera hartuirea sexuala la locul de munca si face public faptul ca incurajeaza raportarea tuturor cazurilor de hartuire sexuala, indiferent cine este ofensatorul, ca angajatii care incalca demnitatea personala a altor angajati, prin orice manifestare confirmata de hartuire sexuala la locul de munca, vor fi sanctionati disciplinar.

Art. 75

- (1) Măsurile pentru promovarea egalității de șanse între femei și bărbați pentru eliminarea discriminării directe și indirecte pe criterii de sex se aplică în conformitate cu prevederile Legii 202/2002 privind egalitatea de șanse între femei și bărbați, cu modificările și completările ulterioare.

Art. 76

- (1) Dispozițiile prezentei secțiuni se completează cu prevederile Legii nr. 48/2002 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare.

Capitolul 5. Procedura de soluționare a cererilor sau reclamațiilor individuale ale salariaților

Art. 77

- (1) Salariații au dreptul să adreseze conducerii unității, în scris, petiții individuale, dar numai în legătură cu problemele proprii apărute la locul de muncă și în activitatea desfășurată
- (2) Prin petiție se înțelege orice cerere sau reclamație individuală pe care un salariat o adresează conducerii unității în condițiile legii și ale regulamentului intern.
- (3) Petițiilor anonime nu li se va da curs, acestea urmând a fi clasate.

Art. 78

- (1) Cererile sau reclamațiile se adresează reprezentantului legal al unității și se înregistrează la secretariat.
- (2) În cazul în care problemele sesizate în cerere sau în reclamație necesită o cercetare mai amanunțită, reprezentantul legal al unității numește o persoană sau o comisie care să verifice realitatea lor.
- (3) În urma verificării, persoana sau comisia numită întocmește un referat cu constatări, concluzii și propuneri și îl supune aprobării reprezentantului legal al unității

- (4) Reprezentantul legal al unității, este obligat sa comunice salariatului răspunsul în termen de 30 de zile de la data depunerii cererii sau a reclamației.
- (5) În situația în care aspectele sesizate prin cerere sau reclamație necesită o cercetare mai amanunțită, reprezentantul legal al unității poate prelungi termenul cu cel mult 15 zile.

Art. 79

- (1) Salariatii nu pot formula două petiții privitoare la aceeași problemă.
- (2) În cazul în care un salariat adresează în aceeași perioadă de timp două sau mai multe petiții cu același obiect, acestea se vor conexe, salariatul urmând să primească un singur raspuns.
- (3) Dacă după trimiterea răspunsului se primește o nouă petiție cu același continut sau care privește aceeași problema, acestea se clasează, facându-se mențiune ca s-a verificat și i s-a dat deja un raspuns petitionerului.

Art. 80

- (1) Salariatii si Angajatorul au obligatia sa solutioneze conflictele de munca prin buna intelegere sau prin procedurile stabilite de dispozitiile legale in vigoare
- (2) Procedura de solutionare a conflictelor de munca este potrivit dispozitiilor Legii nr. 62/2011

Capitolul 6. Protecția avertizorului de interes public

Art. 81

6.1. Divulgări publice

- (1) Avertizorul în interes public care divulgă public informații privind încălcarea legii beneficiază de protecție în cazul în care este îndeplinită una dintre următoarele condiții:
 - a) a raportat mai întâi intern și extern sau direct extern, însă consideră că nu au fost dispuse măsuri corespunzătoare în termenul prevăzut de lege;
 - b) are motive întemeiate să considere că:
 1. încălcarea poate constitui un pericol iminent sau evident pentru interesul public sau riscul unui prejudiciu care nu mai poate fi remediat; sau
 2. în cazul raportării externe există un risc de represalii sau o probabilitate redusă ca încălcarea să fie remediată în mod eficace având în vedere circumstanțele specifice ale raportării.
- (2) Sesizarea privind încălcarea legii prin divulgare publică se poate adresa presei, organizațiilor profesionale, sindicale sau patronale, organizațiilor neguvernamentale, comisiilor parlamentare sau prin punerea la dispoziție în orice mod în spațiul public a informațiilor referitoare la încălcări ale legii.

6.2. Măsuri de protecție, măsuri de sprijin și măsuri reparatorii

6.2.1. Condiții

- (1) Pentru a beneficia de măsurile de protecție, avertizorul în interes public trebuie să întrunească cumulativ următoarele condiții:
 - a) să fie una dintre persoanele care efectuează raportări potrivit prevederilor art. 2 alin. (1) din Legea 361/2022 și care a obținut informații referitoare la încălcări ale legii într-un context profesional;
 - b) să fi avut motive întemeiate să creadă că informațiile referitoare la încălcările raportate erau adevărate la momentul raportării;
 - c) să fi efectuat o raportare internă, o raportare externă sau o divulgare publică.
- (2) Pentru a beneficia de măsurile reparatorii, avertizorul în interes public trebuie să îndeplinească cumulativ condițiile prevăzute la alin. (1), precum și condiția ca represaliile să fie consecința raportării efectuate.
- (3) Măsurile prevăzute de prezentul art se aplică și: a) facilitatorilor; b) persoanelor terțe care au legături cu avertizorul în interes public și care ar putea să sufere represalii într-un context

profesional, cum ar fi colegi sau rude ale acestuia; c) persoanelor juridice deținute de către avertizorul în interes public sau pentru care avertizorul în interes public lucrează sau cu care are alte tipuri de legături într-un context profesional; d) avertizorului în interes public care, în mod anonim, a raportat sau a divulgat public informații referitoare la încălcări, dar este ulterior identificat și suferă represalii; e) avertizorului în interes public care efectuează raportări către instituțiile, organele, oficiile sau agențiile competente ale Uniunii Europene.

6.2.2. Exonerarea de răspundere

- (1) În vederea protejării împotriva represaliilor, persoanele prevăzute la art. 2 și art. 20 alin. (3) din Legea 361/2022 beneficiază de măsurile prevăzute la alin. (2) - (7).
- (2) Avertizorul în interes public care efectuează o raportare sau divulgare publică a unor informații privind încălcări ale legii nu încalcă dispozițiile legale sau clauzele contractuale privind divulgarea de informații și nu răspunde pentru raportarea sau divulgarea publică a unor astfel de informații, cu condiția să fi efectuat o raportare sau divulgare publică în condițiile prezentei legi și să fi avut motive întemeiate să creadă că raportarea sau divulgarea a fost necesară pentru dezvăluirea unei încălcări a legii. Dispozițiile art. 1 alin. (4) și (5) din lege rămân aplicabile.
- (3) Avertizorul în interes public care dobândește sau accesează date și informații de care are cunoștință în virtutea atribuțiilor de serviciu sau a raporturilor de muncă nu răspunde dacă accesarea sau dobândirea are ca scop raportarea sau dezvăluirea publică a unei încălcări a legii, iar raportarea sau divulgarea publică s-a efectuat în condițiile legii 361/2022.
- (4) Răspunderea avertizorilor în interes public pentru acte sau omisiuni care nu au legătură cu raportarea sau divulgarea publică sau care nu sunt necesare pentru dezvăluirea unei încălcări a legii este supusă dispozițiilor de drept comun.
- (5) În cadrul procedurilor judiciare care vizează încălcări precum încălcarea dreptului la imagine, încălcarea drepturilor de autor, încălcarea secretului profesional, încălcarea normelor de protecție a datelor, divulgarea secretelor comerciale sau acțiunile în despăgubire, nu se poate angaja răspunderea persoanelor prevăzute la art. 2 și art. 20 alin. (3) din Legea 361/2022 ca urmare a raportărilor sau adivulgărilor publice efectuate în condițiile legii. Persoanele prevăzute la art. 2 și art. 20 alin. (3) au dreptul să invoce respectiva raportare sau divulgare publică pentru a urmări închiderea cauzei, cu condiția să fi avut motive întemeiate să considere că raportarea sau divulgarea publică a fost necesară pentru dezvăluirea unei încălcări a legii, în temeiul prezentei legi.
- (6) În cazul în care o persoană raportează sau divulgă public informații referitoare la încălcări ale legii în condițiile legii 361/2022 și aceste informații includ secrete comerciale, o astfel de raportare sau divulgare publică este considerată legală în condițiile art. 3 alin. (2) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 25/2019 privind protecția know-how-ului și a informațiilor de afaceri nedivulgate care constituie secrete comerciale împotriva dobândirii, utilizării și divulgării ilegale, precum și pentru modificarea și completarea unor acte normative.
- (7) Persoanele prevăzute la art. 2 și art. 20 alin. (3) din Legea 361/2022 care au efectuat o raportare sau divulgare publică în condițiile legii au dreptul la repararea integrală a prejudiciului suferit ca urmare a raportării sau divulgării publice

6.2.3 Interdicția represaliilor

- (1) Este interzisă orice formă de represalii împotriva avertizorilor în interes public, amenințări cu represalii sau tentative de represalii, în special cele care privesc: a) orice suspendare a contractului individual de muncă ori a raportului de serviciu; b) concedierea sau eliberarea din funcția publică; c) modificarea contractului de muncă sau a raportului de serviciu; d) reducerea salariului și schimbarea programului de lucru; e) retrogradarea sau împiedicarea promovării în muncă sau în funcția publică și a dezvoltării profesionale, inclusiv prin evaluări negative ale performanței profesionale individuale, inclusiv a funcționarilor publici, sau prin recomandări negative pentru activitatea profesională desfășurată; f)

- aplicarea oricărei alte sancțiuni disciplinare; g) constrângerea, intimidarea, hărțuirea; h) discriminarea, crearea unui alt dezavantaj sau supunerea la un tratament inechitabil; i) refuzul de a transforma un contract de muncă pe o perioadă determinată într-un contract de muncă pe durată nedeterminată, în cazul în care lucrătorul a avut așteptări legitime că i s-ar oferi un post permanent; j) refuzul de a reînnoi un contract de muncă pe o perioadă determinată sau încetarea anticipată a unui astfel de contract; k) cauzarea de prejudicii, inclusiv la adresa reputației persoanei în cauză, în special pe platformele de comunicare socială, sau pierderi financiare, inclusiv sub forma pierderii oportunităților de afaceri și a pierderii de venituri; l) includerea pe o listă sau într-o bază de date negativă, pe baza unui acord sectorial sau la nivel de industrie, formal sau informal, care poate presupune că persoana în cauză nu își va găsi, în viitor, un loc de muncă în respectivul sector sau în respectiva industrie; m) rezilierea unilaterală extrajudiciară a unui contract pentru bunuri sau servicii, fără a fi îndeplinite condițiile în acest sens; n) anularea unei licențe sau a unui permis; o) solicitarea de efectuare a unei evaluări psihiatrice sau medicale.
- (2) La cererea avertizorului în interes public cercetat disciplinar, în termen de maximum un an de la data raportării, baroul din circumscripția locului de desfășurare a activității avertizorului în interes public asigură asistența judiciară gratuită pe parcursul procedurii disciplinare

6.2.4. Contestarea măsurilor luate ca represalii

- (1) Avertizorul în interes public poate contesta măsurile prevăzute la art. 22 printr-o cerere adresată instanței competente, în funcție de natura litigiului, în a cărei circumscripție teritorială acesta își are domiciliul.
- (2) În litigiile prevăzute la alin. (1) sarcina de a dovedi că măsura contestată este justificată de alte motive decât cele care au legătură cu raportarea sau divulgarea publică revine, după caz, fie angajatorului, fie entității cu privire la care se face contestarea privind represaliile.
- (3) Instanța poate dispune, pe calea ordonanței președințiale, chiar dacă nu există judecată asupra fondului, suspendarea măsurilor prevăzute la art. 22.
- (4) La cererea avertizorului în interes public care dorește să conteste măsurile prevăzute la art. 22, baroul din circumscripția locului de desfășurare a activității avertizorului în interes public asigură asistența judiciară gratuită.
- (5) Dacă instanța constată că măsura a fost dispusă ca represalii în considerarea raportării sau a divulgării publice, aceasta poate dispune, după caz, desființarea măsurii, repunerea părților în situația anterioară, repararea prejudiciului, încetarea măsurii și interzicerea ei pe viitor, precum și orice alte măsuri pentru încetarea formelor de represalii.
- (6) Odată cu luarea oricăreia dintre măsurile prevăzute la alin. (5), instanța va dispune, în toate cazurile, și obligarea autorității, instituției publice sau persoanei juridice de drept public sau persoanei juridice de drept privat la publicarea într-un cotidian local sau național, pe cheltuiala sa, a unui extras din hotărârea prin care a fost constatată dispunerea în mod nelegal a uneia dintre măsurile prevăzute la art. 22. Extrasul se publică și pe pagina de internet existentă a autorității, instituției publice, persoanei juridice de drept public sau persoanei juridice de drept privat, precum și pe pagina de internet a Agenției, cu respectarea legislației privind protecția persoanelor fizice în ceea ce privește prelucrarea datelor cu caracter personal.
- (7) Dacă instanța constată că împotriva aceluiași avertizor în interes public au fost dispuse, de cel puțin două ori, represalii în considerarea aceleiași raportări sau divulgări publice, aceasta poate dispune, după caz, oricare dintre măsurile prevăzute la alin. (5), precum și aplicarea unei amenzi civile în cuantum de până la 40.000 de lei. (8) Dispozițiile prevăzute la alin. (1) - (7) se aplică și celorlalte persoane prevăzute la art. 20 alin. (3) din legea 361/2022

6.2.5. Consilierea, informarea și asistența

- (1) Agenția asigură consilierea și informarea în legătură cu măsurile de protecție, cu drepturile, procedurile și măsurile reparatorii aplicabile.

- (2) Agenția oferă avertizorilor în interes public asistență în legătură cu protecția acestora împotriva represaliilor în fața oricărei autorități.

6.2.6. Protecția identității persoanei vizate și a terțelor persoane

- (1) Normele privind protecția identității aplicabile avertizorilor în interes public, prevăzute la art. 8 alin. (1), art. 13 alin. (2) lit. c) și art. 31 din Legea 361/2022 se aplică și persoanei vizate, precum și persoanelor terțe la care se face referire în raportare.
- (2) Identitatea persoanei vizate este protejată cât timp sunt în desfășurare acțiunile subsecvente raportării sau divulgării publice, cu excepția cazului în care, ca urmare a soluționării raportării sau divulgării, se constată că persoana vizată nu este vinovată de încălcările legii ce au făcut obiectul raportării sau divulgării.
- (3) Persoanele vizate au dreptul la apărare, inclusiv dreptul de a fi ascultate și dreptul de acces la propriul dosar.

6.2.7. Condiții privind cercetarea disciplinară

- (1) La solicitarea avertizorului în interes public cercetat disciplinar ca urmare a raportării interne, externe sau divulgării publice, comisiile de disciplină sau alte organisme similare din cadrul autorităților, instituțiilor publice, altor persoane juridice de drept public sau persoanelor juridice de drept privat au obligația de a invita presa și un reprezentant al sindicatului sau al asociației profesionale sau un reprezentant al salariaților, după caz.
- (2) Anunțul se face prin comunicat pe pagina de internet a instituției publice, cu cel puțin 3 zile lucrătoare înaintea ședinței, sub sancțiunea nulității raportului și a sancțiunii disciplinare aplicate.

6.2.8. Interzicerea renunțării la drepturi și la măsuri reparatorii

- (1) Drepturile și măsurile prevăzute de prezenta lege nu pot face obiectul unei renunțări sau limitări prin contract, formă sau condiții de încadrare în muncă, inclusiv un acord de arbitraj prealabil unui litigiu.
- (2) Orice tranzacție prin care se urmărește limitarea sau renunțarea la drepturile și măsurile prevăzute de prezenta lege este nulă de drept

Capitolul 7. Criteriile și procedurile de evaluare profesională a salariaților

Art. 81¹

- (1) Personalul didactic și didactic auxiliar este evaluat conform OMECTS 6143/2011 cu modificările și completările ulterioare
- (2) Evaluarea activității personalului didactic și didactic auxiliar se realizează anual, conform calendarului de evaluare, pentru întreaga activitate desfășurată pe parcursul anului școlar, la nivelul unității de învățământ și are două componente:
 - a) autoevaluarea;
 - b) evaluarea potrivit fișei postului și a fișei de evaluare.
- (3) Metodologia elaborată de minister asigură cadrul necesar pentru o evaluare unitară, obiectivă și transparentă a personalului didactic și didactic auxiliar; și asigură un sistem motivațional care să determine creșterea performanțelor profesionale individuale.
- (4) Fișele cadru ale postului pentru fiecare funcție didactică și didactică auxiliară se operaționalizează/individualizează de către directorul și directorul adjunct al unității/instituției de învățământ.
- (5) Fișa postului operaționalizată se aprobă și se revizuieste anual de către consiliul de administrație și constituie anexă la contractul individual de muncă.
- (6) Indicatorii de performanță din cadrul fișelor de autoevaluare/evaluare pentru toate cadrele didactice și didactice auxiliare se stabilesc de către directorul și directorul adjunct, împreună cu responsabilii/coordonatorii comisiilor metodice sau al compartimentelor funcționale, cu respectarea domeniilor și criteriilor din fișele cadru.

Art. 82**(1) Etapele evaluării:**

- 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.

Art. 83

- (1) În baza punctajului final acordat, consiliul de administrație stabilește calificativul anual pentru fiecare angajat în parte.
- (2) Hotărârea consiliului de administrație privind punctajul final și calificativul anual al cadrelor didactice/didactice auxiliare se adoptă conform prevederilor art. 93 din Legea învățământului preuniversitar nr. 198/2023, cu modificările și completările ulterioare.
- (3) Hotărârea consiliului de administrație cu punctajul și calificativul acordat va fi comunicată, în termen de 3 zile, prin secretariatul unității de învățământ, cadrelor didactice care nu au putut fi prezente pentru evaluarea finală la ședința consiliului de administrație.

Art. 84

- (1) Cadrele didactice/didactice auxiliare au drept de contestație asupra punctajului/calificativului acordat de consiliul de administrație, în conformitate cu graficul evaluării

Art. 85

- (1) În cazul în care un angajat, personal didactic sau didactic auxiliar, își desfășoară activitatea o perioadă mai mică decât un an școlar, atunci evaluarea parțială a activității se realizează pentru perioada efectiv lucrată, care trebuie să fie de minim 90 zile, iar încadrarea să fie de minim de 1/2 normă.
- (2) 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.

Art. 86

- (1) 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.
- (2) Cadrele didactice au obligația să își completeze fișele de autoevaluare/evaluare în fiecare unitate de învățământ.
- (3) 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.
- (4) Media punctajelor se va realiza pe domenii, în consiliul de administrație al unității de învățământ unde se face evaluarea finală și acordarea calificativului.

Art. 87

- (1) Personalul administrativ este evaluat conform HG 1336/2022 cu modificările și completările ulterioare
- (2) Perioada de evaluare este cuprinsă între 1-31 ianuarie a fiecărui an
- (3) Perioada evaluată este cuprinsă între 1 ianuarie - 31 decembrie a anului anterior celui în care se face evaluarea.
- (4) În mod excepțional, evaluarea performanțelor anuale individuale se face și în cursul perioadei evaluate, în următoarele cazuri:

- a) la suspendarea, modificarea locului de muncă, modificarea felului muncii sau încetarea raporturilor de muncă ale personalului contractual în condițiile legii, dacă perioada efectiv lucrată este de cel puțin 30 de zile consecutive;
 - b) la suspendarea, modificarea locului de muncă, modificarea felului muncii sau încetarea raportului de serviciu ori, după caz, a raportului de muncă al evaluatorului, în condițiile legii, dacă perioada efectiv coordonată este de cel puțin 30 de zile consecutive;
 - c) atunci când pe parcursul perioadei evaluate salariatul este promovat.
- (5) Evaluarea realizată în situațiile prevăzute la alin. (4) se numește evaluare parțială și se realizează la data sau în termen de 10 zile lucrătoare de la data intervenirii situațiilor prevăzute la alin. (4), fiind luată în considerare la evaluarea anuală.

Art. 88

- (1) Evaluarea se realizează pe baza obiectivelor individuale, indicatorilor de performanță și a criteriilor de evaluare, respectiv prin notarea acestora cu note de la 1 la 5.
- (2) Criteriile de evaluare se stabilesc în contractul individual de muncă și cuprind criteriile de performanță generale și/sau criteriile specifice în funcție de nivelul funcției și domeniul de activitate.
- (3) În vederea realizării componentei evaluării performanțelor profesionale individuale ale personalului contractual de execuție și de conducere, la începutul perioadei evaluate persoana care are calitatea de evaluator stabilește obiectivele individuale pentru personalul contractual a cărui activitate o coordonează și indicatorii de performanță utilizați în evaluarea gradului și modului de atingere a acestora, în raport cu atribuțiile din fișa postului, cunoștințele teoretice și practice și abilitățile necesare.
- (4) Indicatorii de performanță se stabilesc pentru fiecare obiectiv individual, în conformitate cu nivelul atribuțiilor titularului funcției, prin raportare la cerințele privind cantitatea și calitatea muncii prestate.
- (5) În toate situațiile, obiectivele individuale și indicatorii de performanță se aduc la cunoștința personalului contractual la începutul perioadei evaluate.
- (6) Obiectivele individuale și indicatorii de performanță pot fi revizuiți trimestrial sau ori de câte ori intervin modificări în activitatea ori în structura organizatorică a instituției publice.

Art. 89

- (1) Punctajul final al evaluării performanțelor profesionale individuale este media aritmetică dintre nota finală pentru îndeplinirea obiectivelor și nota pentru îndeplinirea criteriilor de evaluare.
- (2) Acordarea calificativelor se face pe baza punctajului final al evaluării, după cum urmează:
 - a) pentru un punctaj între 1,00 și 2,50 se acordă calificativul „nesatisfăcător“;
 - b) pentru un punctaj între 2,51 și 3,50 se acordă calificativul „satisfăcător“;
 - c) pentru un punctaj între 3,51 și 4,50 se acordă calificativul „bine“;
 - d) pentru un punctaj între 4,51 și 5,00 se acordă calificativul „foarte bine“.
- (4) După aducerea la cunoștința persoanei evaluate a consemnărilor făcute de evaluator în fișa de evaluare, aceasta se semnează și se datează de către evaluator și persoana evaluată.
- (5) În cazul în care persoana evaluată și evaluator există diferențe de opinie asupra consemnărilor făcute, comentariile persoanei evaluate se consemnează în fișa de evaluare.
- (6) Evaluatorul poate modifica fișa de evaluare dacă se ajunge la un punct de vedere comun
- (7) Fișa de evaluare poate fi modificată conform deciziei contrasemnatarului, în următoarele cazuri:
 - a) aprecierile consemnate nu corespund realității;
 - b) între evaluator și persoana evaluată există diferențe de opinie care nu au putut fi soluționate de comun acord. Fișa de evaluare modificată în condițiile de mai sus se aduce la cunoștință persoanei evaluate

- (8) Dacă la evaluare angajatul primește calificativul „nesatisfăcător”, se consideră că acesta nu corespunde cerințelor postului și se va proceda în conformitate cu prevederile legislației muncii în vigoare.

Art. 90

- (1) Angajații nemulțumiți de rezultatul evaluării pot înainta contestație în termen de 5 zile directorului unității
- (2) Directorul soluționează contestația pe baza fișei de evaluare, a referatului întocmit de contestatar și a referatului întocmit de evaluator.
- (3) Contestația se soluționează în termen de 10 zile lucrătoare și se comunică în termen de 5 zile de la soluționarea contestației.

Art. 91

- (1) Angajații nemulțumiți de modul de soluționare a contestației, se pot adresa instanței competente în condițiile legii.

Capitolul 8. Reguli generale privind igiena, securitatea și sănătatea în muncă

8.1. Reguli generale privind igiena în muncă

Art. 92

- (1) Igiena muncii urmărește îmbunătățirea condițiilor de muncă și măsuri de înlăturare a tuturor factorilor care contribuie la producerea accidentelor și îmbolnăvirilor profesionale

Art. 93

- (1) Măsurile ce trebuie luate în scopul protejării vieții și sănătății angajaților sunt următoarele:
- a) asigurarea în permanentă a ventilației corespunzătoare și a iluminării uniforme, suficiente la locul de muncă;
 - b) prezentarea la vizita medicală la angajare și la examenul medical periodic;
 - c) însușirea și respectarea normelor de securitate în muncă;
 - d) evitarea consumului de băuturi alcoolice;
 - e) însușirea instrucțiunilor de prim ajutor în caz de accident de muncă;
 - f) respectarea normelor de igienă personală;
 - g) întreținerea curățeniei și igienei la locul de muncă;
 - h) folosirea rațională a timpului de odihnă;
 - i) evitarea prezenței la lucru în stare de oboseală sau în stare de sănătate care poate pune în pericol sănătatea altor persoane;
 - j) păstrarea curățeniei în birouri și pe culoarele de acces;
 - k) aparatura folosită în timpul lucrului va fi curățată, verificată și depozitată corespunzător; la nivelul unității vor exista truse sanitare de prim-ajutor, conform legislației în vigoare

8.1.1. Angajarea și repartizarea personalului la locurile de muncă

Art. 94

- (1) În vederea supravegherii sănătății angajaților în relație cu cerințele locului de muncă, se va efectua controlul medical la angajare, controlul medical periodic și examenul medical la reluarea activității, conform reglementărilor legale specifice.

Art. 95

- (1) Refuzul salariatului de a se supune examinărilor medicale constituie abatere disciplinară

8.2. Reguli generale privind securitatea în muncă

Art. 96

- (1) În vederea asigurării condițiilor de securitate și sănătate în muncă și pentru prevenirea accidentelor de muncă și a bolilor profesionale, angajatorul are următoarele obligații:

- a) să stabilească pentru angajați atribuțiile și răspunderile ce le revin în domeniul securității și sănătății în muncă, corespunzător funcțiilor exercitate;
- b) să asigure și să controleze cunoașterea și aplicarea de către toți angajații, a măsurilor prevăzute în planul de prevenire și de protecție stabilit, precum și a prevederilor legale în domeniul securității și sănătății în muncă, prin lucrătorii desemnați, prin propria competență sau prin servicii externe;
- c) să ia măsuri pentru asigurarea de materiale necesare informării și instruirii angajaților;
- d) să asigure informarea fiecărei persoane, anterior angajării în muncă, asupra riscurilor la care aceasta este expusă la locul de muncă, precum și asupra măsurilor de prevenire și de protecție necesare;
- e) să angajeze numai persoane care, în urma examenului medical și, după caz, atestării psihologice a aptitudinilor, corespund sarcinii de muncă pe care urmează să o execute și să asigure controlul medical periodic și, după caz, controlul psihologic periodic, ulterior angajării;
- f) să prezinte documentele și să dea relațiile solicitate de inspectorii de muncă în timpul controlului;
- g) să asigure realizarea măsurilor dispuse de inspectorii de muncă cu prilejul vizitelor de control;
- h) să desemneze, la solicitarea inspectorului de muncă, angajații care să participe la efectuarea controlului;
- i) să asigure evaluarea riscurilor de îmbolnăvire profesională la toate locurile de muncă;
- j) să stabilească măsurile de protecție corespunzătoare locurilor de muncă și factorilor de risc evaluați;
- k) să ia în considerare capacitatea angajaților de a executa sarcinile de serviciu în raport cu sănătatea și securitatea în muncă;
- l) să asigure resurse financiare personalului cu atribuții în domeniul protecției muncii.

Art. 82

- (1) Angajații au următoarele obligații și drepturi privind sănătatea și securitatea în muncă:
 - a) să nu expună la pericole de accidentare sau îmbolnăvire profesională persoana proprie sau alți angajați în timpul desfășurării activității;
 - b) să-și însușească și să respecte normele și instrucțiunile de sănătate în muncă;
 - c) să dea relații organelor de control în domeniul sănătății și securității în muncă;
 - d) salariații răspund pentru respectarea normelor de igienă și de tehnica securității muncii;
 - e) fumatul este interzis în instituție

Art. 83

- (1) În scopul asigurării implicării salariaților la elaborarea și aplicarea deciziilor în domeniul protecției muncii, se va constitui Comitetul de securitate și sănătate în muncă, ce are atribuții specifice potrivit dispozițiilor legale în vigoare.

Art. 84

- (1) Regulile și măsurile privind securitatea și sănătatea în muncă vor fi elaborate cu consultarea reprezentanților Sindicatului, precum și cu Comitetul de securitate și sănătate în muncă

8.3. Reguli generale pentru prevenirea și stingerea incendiilor

Art. 85

- (1) Angajații unității de învățământ au obligația respectării dispozițiilor legale și a măsurilor de ordine interioară în vederea prevenirii apariției condițiilor favorizante producerii de incendii, precum și de a înlătura consecințele acestora.

Art. 86

- (1) Conform Legii nr. 307 din 2006 apărarea împotriva incendiilor, art.18, unitatea de învățământ are următoarele obligații:
 - a) elaborează, pe baza strategiei naționale de apărare împotriva incendiilor, strategii locale privind apărarea împotriva incendiilor în domeniul lor de competență și asigură aplicarea acestora;
 - c) îndrumă, controlează și analizează respectarea normelor și reglementărilor tehnice;
 - d) stabilește, pe baza metodologiei elaborate la nivel național, metode și proceduri pentru identificarea, evaluarea și controlul riscurilor de incendiu, specifice domeniului de competență;
 - e) stabilește temele și activitățile practic-aplicative și de educație privind apărarea împotriva incendiilor, care se includ în programele pentru toate formele de învățământ, în planurile activităților extrașcolare, precum și în programele de formare continuă a adulților;
 - f) îndeplinește orice alte atribuții prevăzute de lege privind apărarea împotriva incendiilor.

8.3.1. Măsuri de prevenire a incendiilor pentru activități de birou și arhive

I. Măsuri comune:

Art. 86¹

- (1) Pentru prevenirea incendiilor în spațiile destinate activităților de birou și de arhivare a documentelor, este obligatorie respectarea următoarelor măsuri:
 - a) Respectarea prevederilor privind executarea lucrărilor cu foc deschis și a fumatului, conform Normelor generale de apărare împotriva incendiilor, aprobate prin M.Ad.I. nr. 163/2007;
 - b) Menținerea permanentă în stare liberă și curată a căilor de evacuare în caz de incendiu;
 - c) Dotarea cu stingătoare verificate și încărcate anual cu substanțe de stingere compatibile cu mărimea și cu destinația spațiilor.
- (2) Pentru încălzirea și iluminatul artificial al spațiilor, se utilizează numai acele sisteme care au fost prevăzute în proiectul de execuție al construcției
- (3) Circuitele de alimentare cu energie electrică de la prize la consumatori trebuie să fie verificate și întreținute în perfectă stare tehnică, fără înnădiri, crăpături sau alte defecțiuni, numai de electricieni autorizați conform prevederilor legale în vigoare.
- (4) În birouri și în spațiile cu destinația de arhivă este interzisă:
 - a) Depozitarea, inclusiv cea temporară, a substanțelor periculoase;
 - b) Folosirea corpurilor de încălzire neomologate;
 - c) Blocarea în poziție închisă a ușilor de acces sau de trecere spre căile de evacuare;
 - d) Blocarea accesului cu diferite obiecte sau materiale la stingătoarele din dotare;
 - e) Stingătoarele vor fi amplasate la vedere și în locuri accesibile pentru utilizare în orice moment.

II. Măsuri specifice activităților de birou

- (1) Pentru asigurarea condițiilor de evacuare și de salvare în siguranță, trebuie asigurate următoarele măsuri generale:
 - a) Păstrarea căilor de evacuare libere și în stare de utilizare la parametrii la care au fost proiectate și utilizate;
 - b) Funcționarea iluminatului de siguranță și a celei de a doua sursă de energie electrică, conform reglementărilor tehnice;
 - c) Funcționarea sistemelor de alarmare și de semnalizare a incendiilor la parametrii de performanță pentru care au fost proiectați.

III. Măsuri specifice activității de arhivare

- (1) a) Amplasarea rafturilor, fișierelor etc. se face astfel încât să fie asigurat accesul în orice punct al spațiului pentru intervenție în caz de incendiu;
- b) Corpurile de iluminat incandescent trebuie să fie asigurate cu globuri de protecție;
- c) Între corpurile de iluminat incandescente și materialele depozitate trebuie asigurată o distanță de siguranță de min. 0.6 m.

8.3.2. Asigurarea căilor de acces, de evacuare și de intervenție

Art. 86^{^2}

- (1) Accesul persoanelor pentru efectuarea intervențiilor operative în caz de incendiu trebuie asigurat în permanență.
- (2) Blocarea căilor de acces, de evacuare și de intervenție este interzisă.
- (3) În sediul liceului și clădirile acestuia vor fi afișate, la loc vizibil, „Organizarea P.S.I.” și schema evacuării persoanelor.

8.3. Reguli generale pentru sezonul rece și pentru perioadele caniculare

Art. 86^{^3}

- (1) Înainte de începerea sezonului rece vor fi controlate instalațiile de încălzire, conductele, corpurile și elementele de încălzit și, după caz, vor fi înlăturate defecțiunile constatate. Serviciul administrativ va lua măsurile necesare pentru îndeplinirea acestor obligații.
- (2) Componentele instalației de stingere cu apă (hidranți) ce sunt expuse înghețului vor fi protejate, iar extintoarele vor fi menținute în starea de funcționare corespunzătoare.
- (3) Persoanele cu atribuții P.S.I. vor lua măsurile necesare pentru îndeplinirea acestor obligații. Serviciul administrativ va asigura unelte și accesorii pentru deszăpezirea căilor de acces, de evacuare și de intervenție.
- (4) Dacă temperaturile scad sub -20 grade C pe o perioadă de cel puțin 2 zile lucrătoare consecutive, corelate cu condiții de vânt intens, se vor lua următoarele măsuri pentru ameliorarea condițiilor de muncă:
 - a) Asigurarea climatului corespunzător la locurile de muncă (birouri, săli, alte încăperi);
 - b) Acordarea primului ajutor și asigurarea asistenței medicale de urgență în cazul afectării stării de sănătate în timpul programului de lucru, cauzată de temperaturile scăzute.
- (5) Dacă temperaturile depășesc +37° C pe o perioadă de cel puțin 2 zile lucrătoare, consecutive, se vor lua următoarele măsuri pentru ameliorarea condițiilor de muncă:
 - a) asigurarea ventilației la locurile de muncă;
 - b) asigurarea zilnic a câte 2 l apă minerală/persoană;
 - c) reducerea programului de lucru, a intensității și ritmului activității fizice.
- (6) Dispozițiile prezentei secțiuni se completează cu prevederile OUG nr.99/2000 privind măsurile ce pot fi aplicate în perioadele cu temperaturi extreme pentru protecția persoanelor încadrate în muncă.

Capitolul 9. Protecția datelor cu caracter personal

Art. 87

- (1) Unitatea de învățământ prelucrează datele cu caracter personal ale salariaților în următoarele scopuri prevăzute de dispoziții legale și/sau necesare pentru respectarea dispozițiilor legale:
 - respectarea clauzelor contractului de muncă, inclusiv descărcarea de obligațiile stabilite prin lege sau prin acorduri colective;
 - gestionarea, planificarea și organizarea muncii;
 - asigurarea egalității și diversității la locul de muncă;
 - asigurarea sănătății și securității la locul de muncă;
 - evaluarea capacității de muncă a salariaților;
 - valorificarea drepturilor de asistență socială;

- exercitarea drepturilor legate de ocuparea unui loc de muncă;
- organizarea încetării raporturilor de munca.

Art. 88

Regulile privind protecția datelor cu caracter personal furnizate în alte scopuri decât cele menționate, inclusiv în scop de marketing, sunt cele menționate în documentele și operațiunile care conservă dovada consimțământului salariaților pentru prelucrare.

Art. 89

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

Art. 90

Toți salariații se pot adresa superiorului ierarhic sau responsabilului cu protecția datelor cu caracter personal pentru a obține informații și clarificări în legătură cu protecția datelor cu caracter personal.

Art. 91

Toți salariații au obligația de a informa imediat și detaliat, în scris, superiorul ierarhic sau responsabilul cu protecția datelor cu caracter personal în legătura cu orice nelămurire, suspiciune sau observație cu privire la protecția datelor cu caracter personal ale salariaților, în legătură cu orice divulgare a datelor cu caracter personal și în legătura cu orice incident de natură să ducă la divulgarea datelor cu caracter personal de care iau cunoștință, în virtutea atribuțiilor de serviciu și în orice altă împrejurare, prin orice mijloace

Art. 92

Dacă pericolul cu privire la datele cu caracter personal este iminent, informarea se va face telefonic și în scris.

Art. 93

Salariații care prelucrează date cu caracter personal au obligația să nu întreprindă nimic de natură să aducă atingere protecției necesare a datelor cu caracter personal ale salariaților și ale clienților și/sau colaboratorilor companiei. Prelucrarea datelor cu caracter personal de care iau cunoștința cu ocazia îndeplinirii atribuțiilor de serviciu în afara regulilor interne cu privire la utilizarea acestor date este interzisă.

Art. 94

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

Art. 95

Unitatea de învățământ, în calitate de operator de date, adoptă măsuri tehnice și organizatorice adecvate pentru a se asigura că sunt prelucrate numai date cu caracter personal care sunt necesare pentru scopul specific al gestionării de date. Această obligație se referă la cantitatea de date personale colectate, amplitudinea gestionării, durata stocării și disponibilitatea acestora. Aceste măsuri trebuie să garanteze, în special, că datele cu caracter personal nu sunt puse la dispoziția unui număr nedeterminat de persoane în mod implicit fără intervenția unei persoane fizice.

Art. 96

Unitatea de învățământ este monitorizată video.

Scopul monitorizării video este supravegherea și înregistrarea probelor examenului național de bacalaureat și asigurarea bunei administrări și funcționări a unității de învățământ, în vederea asigurării securității și monitorizării spațiilor

Sistemul de supraveghere video nu este utilizat pentru verificarea prezenței la program sau evaluarea performanței la locul de muncă.

Membrii personalului cu drepturi de acces beneficiază de o instruire inițială în domeniul protecției datelor și semnează o declarație de confidențialitate

Accesul la imaginile stocate este limitat la un număr redus de persoane

Durata păstrării înregistrărilor video este de 15 de zile calendaristice, după care acestea se distrug automat în ordinea în care au fost înregistrate

Art. 97

Având în vedere importanța specială pe care unitatea de învățământ o acordă protecției datelor cu caracter personal, încălcarea obligației de respectare a regulilor privind protecția datelor constituie abatere disciplinară

Capitolul 10. Modalitățile de aplicare a altor dispoziții legale sau contractuale specifice

Art. 98

- (1) Pentru asigurarea aplicării tuturor dispozițiilor legale în domeniul relațiilor de muncă, la nivelul instituției funcționează următoarele principii:
 - a. permanenta informare a conducerii despre aparițiile sau modificările cadrului legal în domeniul relațiilor de muncă;
 - b. imediata informare, sub semnătură de luare la cunoștință, a salariaților despre noile reglementări în domeniul relațiilor de muncă și mai ales a sancțiunilor specifice;
 - c. imediata aplicare a normelor legale ce implică modificări ale regimului relațiilor de muncă la nivelul unității;
 - d. însușirea și aplicarea tuturor normelor legale incidente față de specificul activității unității

Capitolul 11. Dispoziții finale

Art. 99

- (1) Prezentul Regulament Intern se completează cu prevederile legale în vigoare, cuprinse în următoarele acte normative:
 - a. Legea învățământului preuniversitar nr. 198/2023 cu modificările și completările ulterioare;
 - b. Codul Muncii - Legea nr.53/2003 cu modificările și completările ulterioare;
 - c. Contractul colectiv de muncă unic la nivel de sector de activitate învățământ preuniversitar;
 - d. Legea nr.477/2004 privind Codul de conduită al personalului contractual din autoritățile și instituțiile publice;
 - e. Ordinul nr. 4831/2018 privind aprobarea Codului-cadru de etică al personalului didactic din învățământul preuniversitar
 - f. Legea nr. 361 din 16 decembrie 2022 privind protecția avertizorilor în interes public
 - g. Legea nr. 319/2006 privind sănătatea și securitatea în muncă;
 - h. Legea nr. 307 din 2006 apărarea împotriva incendiilor;
 - i. O.U.G. nr.96/2003 privind protecția maternității la locurile de muncă, cu modificările și completările ulterioare;
 - j. Legii nr. 15/2016 privind modificarea și completarea Legii nr. 349/2002 pentru prevenirea și combaterea efectelor consumului din tutun;
 - k. Celelalte prevederi legale în vigoare, incidente în materie.

Art. 100

- (1) Regulamentul Intern se aduce la cunoștința fiecărui angajat prin prelucrare de către șeful ierarhic superior și se probează prin semnarea procesului-verbal întocmit cu această ocazie.
- (2) Pentru noii angajați, prelucrarea Regulamentului Intern privind drepturile și obligațiile personalului se va face în prima zi de activitate în cadrul unității, de către șeful locului de muncă, urmând procedura de mai sus
- (3) Regulamentul Intern se afișează pe site-ul instituției și la avizierul virtual

Art. 101

- (1) Regulamentul Intern se revizuieste periodic, în concordanță cu modificările de natură legislativă ulterioare datei adoptării, cu respectarea procedurilor de informare.