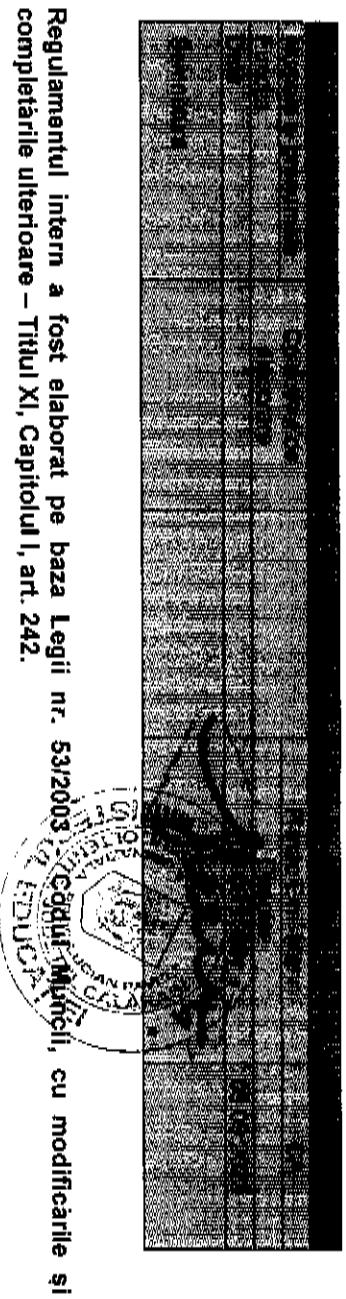


Nr.584 din 04 septembrie 2023

REGULAMENTUL INTERN

AL

Școlii gimnaziale „prof.Lucian Pavel” Oltenița
2023-2024



Regulamentul intern a fost elaborat pe baza Legii nr. 53/2003 - Codul muncii, cu modificările și completările ulterioare – Titlu XI, Capitolul I, art. 242.

CUPRINS

Capitolul 1: Dispozitii generale

Capitolul 2: Reguli privind sănătatea și securitatea în muncă a salariajilor unității de învățământ

Capitolul 3: Reguli privind respectarea principiului nediscriminării și înălțurării oricărei forme de încălcare a demnității

Capitolul 4: Drepturile și obligațiile conducerii și ale salariajilor

Capitolul 5: Timpul de muncă și timpul de odihnă

Capitolul 6: Procedura de soluționare a cererilor sau reclamațiilor individuale ale salariajilor

Capitolul 7: Norme de conduită morală și profesională. Disciplina muncii

Capitolul 8: Abateri disciplinare și sancțiuni aplicabile

Capitolul 9: Reguli referitoare la procedura disciplinară

Capitolul 10: Răspunderea patrimonială, contraventională, civilă și penală a salariajilor unității de învățământ

Capitolul 11: Criteriile și procedurile de evaluare profesională a personalului didactic și didactic auxiliar

Capitolul 12: Criteriile și procedurile de evaluare profesională a personalului administrativ

Capitolul 13: Reguli referitoare la preaviz

Capitolul 14: Dispozitii finale

Capitolul 1: Dispozitii generale

Art. 1

Regulamentul Intern cuprinde regulile privind disciplina și organizarea, sănătatea și securitatea muncii, obligațiile și drepturile angajatorului și ale salariajilor din, înănd seamă de:

- a) respectarea dreptului la muncă și protecție socială, drepturi consfințite de art. 41- Constituția României;
- b) asigurarea respectării măsurilor de protecție privind securitatea și sănătatea muncii, a regimului de lucru al femeilor și al tinerilor, respectările drepturilor salariale, în condițiile legii, a repausului săptămânal, concediului de odihnă plătit, precum și alte situații specifice;
- c) garantarea dreptului de asociere sindicală a salariajilor, în condițiile legii;
- d) libertatea de a se organiza și a reprezenta intereselor specifice, promovarea pregătirii profesionale și protejarea statutului lor;
- e) asigurarea exercitării rolului activ al Comisiei paritare, pentru a analiza și a rezolva problemele ce apar în aplicarea contractului colectiv de muncă, la solicitarea oricărei dintre părți. Hotărârea comisiei paritare este obligatorie pentru pările contractante.

Art. 2

Regulamentul Intern a fost elaborat cu consultarea liderului sindical, în baza prevederilor următoarelor acte normative:

- Constituția României;
- Legea învățământului preuniversitar nr. 198/2023;
- Legea nr. 52/2003 privind transparența decizională în administrația publică;
- Legea nr. 53/2003, cu modificările și completările ulterioare;
- Legea nr. 54/2003 privind sindicatele, cu modificările și completările ulterioare;
- Legea nr. 47/2004 privind Codul de conduită a personalului contractual din autoritățile și instituțiile publice;
- Legea nr. 81 din 30 martie 2018 privind reglementarea activității de telemuncă;
- Legea nr. 319/2006 privind securitatea și sănătatea în muncă, cu modificările și completările ulterioare și Normele metodologice de aplicare ale cerințelor acestaia;
- Legea nr. 361/2022 privind protecția avertizorilor în interes public, cu modificările și completările ulterioare;
- Legea nr. 161/2003 privind unele măsuri pentru asigurarea transparentei în exercitarea demnităților publice, a funcțiilor publice și în mediul de afaceri, preventiva și sancționarea corupției, cu modificările și completările ulterioare;
- Legea nr. 176 din 1 septembrie 2010, cu modificările și completările ulterioare;
- Legea nr. 544/2001 privind liberul acces la informațiile de interes public;
- Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați, republicată;
- HG nr. 154/7/22.12.2022 pentru aprobată Strategie națională privind promovarea egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați și prevenirea și combaterea violenței domestice pentru perioada 2022-2027;
- HG nr. 215/2009 pentru aprobată Normelor metodologice privind efectuarea concidiului de vacanță;
- Contractul Colectiv de Muncă Unic la Nivel Sector de Negociere Colectivă Învățământ Preuniversitar (CCMUNNSCIP), înregistrat la MMSS-DDS cu nr. 119905.07.2023;
- OSSG nr. 600/2018 privind aprobată codului controlului managerial intern;
- OMEN nr. 483/1/2018 privind aprobată Codului-cadru de etică al personalului didactic din Învățământul preuniversitar;
- OME nr. 4183/2022 privind aprobată Regulamentul-cadru de organizare și funcționare a unităților de învățământ preuniversitar;
- OME nr. 4050 din 29 iunie 2021 pentru aprobată Normelor metodologice privind efectuarea concidiului de odihnă al personalului didactic de predare, de conducere, de îndrumare și control și al personalului de cercetare din învățământul de stat;
- Regulamentul de organizare și funcționare a unității de învățământ;
- Proceduri și instrucțiuni de lucru specifice managementului resurselor umane din unitatea de învățământ.

Art. 3

- a) Prevederile Regulamentului Intern nu exclud alte drepturi sau obligații ale angajatorului sau ale salariajilor, care sunt prevăzute în alte acte normative care privesc raporturile de muncă și de disciplină a muncii, aplicabile în învățământ.

b) Regulamentul se revizuește periodic în concordanță cu modificările de natură legislativă la nivelul angajatorului sau al proceselor de muncă.

Art. 4

Regulamentul Intern se aplică tuturor salariaților unității de învățământ, personal didactic, personal didactic auxiliar și administrativ, indiferent de durată contractului de muncă/durata muncii (normă întreagă sau part-time), cadrelor didactice deținute, precum și altor persoane, pe timpul cărui colaborarea cu unitatea de învățământ.

Art. 5

a) Controlul legalității dispozitivelor cuprinse în Regulamentul intern este de competența instanțelor judecătoarești, care pot fi sesizate în termen de 30 de zile de la data comunicării de către angajator a modului de soluționare a sesizării formulate de salariați;

b) Orice salariat interesat îl poate sesiza pe directorul unității de învățământ cu privire la dispozițiile Regulamentului Intern, în măsură în care face dovada încărcării unui drept al său;

c) Regulamentul Intern se afișează la sediul angajatorului (unității de învățământ);

d) Prevederile procedurilor operaționale de aplicare a Regulamentului intern vor putea face obiectul unor norme, reguli, decizii sau note interne de serviciu.

Capitolul 2: Securitatea și sănătatea în muncă

Art. 6

a) În cadrul responsabilităților care îl revin potrivit Legii nr. 319/2006 a securității și sănătății în muncă, cu modificările și completările ulterioare, unitatea de învățământ are obligația să ia măsurile necesare pentru asigurarea securității și protecția sănătății lucrătorilor, preventirea riscurilor profesionale, informarea și instruirea lucrătorilor și asigurarea cadrului organizatoric și a mijloacelor necesare securității și sănătății în muncă;

b) Unitatea de învățământ va asigura, pe cheltuiala proprie, cadrul organizatoric pentru instruirea, testarea și perfecționarea profesională a angajaților cu privire la normele de sănătate și securitate în muncă;

c) La angajarea unui salariat sau la schimbarea locului de muncă sau a felului muncii, acesta va fi instruit și testat efectiv cu privire la riscurile pe care le presupune nouul său loc de muncă și la normele privind sănătatea și securitatea în muncă, pe care este obligat să le cunoască și să le respecte în procesul muncii;

d) În cazul în care, în procesul muncii, intervin schimbări care impugnă aplicarea unor noi norme de sănătate și securitate în muncă, salariații vor fi instruiți în conformitate cu noile norme.

Art. 7

a) Unitatea de învățământ împreună cu organizația sindicală vor nominaliza locurile de muncă în vederea încadrării acestora în locuri de muncă cu condiții deosebite sau speciale, în condițiile legii;

b) Unitatea de învățământ împreună cu organizația sindicală vor evalua, în condițiile legii, locurile de muncă nominalizate cu condiții deosebite sau speciale;

c) Unitatea de învățământ are obligația de a depune la casa teritorială de pensii avizul inspectoratului teritorial de muncă prin care se dovedește încadrarea locurilor de muncă în condiții deosebite și lista cuprinzând categoriile profesionale care lucrează în aceste locuri de muncă. Costul activității legate de obținerea avizului inspectoratului teritorial de muncă se suportă de către angajator.

d) Nominalizarea angajaților care își desfășoară activitatea în locuri de muncă în condiții deosebite se face de către unitatea de învățământ împreună cu organizația sindicală.

e) Unitatea de învățământ este obligată să supună controlului medical periodic persoanele care își desfășoară activitatea în condiții deosebite, asigurand fondurile necesare pentru efectuarea acestuia.

f) Încadrarea persoanelor în locuri de muncă în condiții speciale se realizează cu îndeplinirea tuturor criteriilor menționate în HG nr. 924/2017 pentru stabilirea procedurii de reevaluare a locurilor de muncă în condiții speciale, reevaluare potrivit prevederilor art. 30 din Legea nr. 263/2010 cu modificările și completările ulterioare.

Art. 8

a) Pentru prestarea activității în locuri de muncă cu condiții grele, periculoase, nocive, penibile sau atlete asemenea, angajații beneficiază, după caz, în condițiile legii, de:

- sporuri la salariul de bază;
- durată redusă a timpului de lucru;
- alimentație specifică;

- concedii suplimentare;

- reducerea vârstei de pensionare;

- echipamente și materiale de protecție gratuite.

b) Angajații care folosesc în mod obișnuit un echipament cu ecran de vizualizare pe o durată semnificativă a timpului normal de lucru, cel puțin 50 % din timpul de lucru, beneficiază de examene medicale corespunzătoare ale ochilor și vederii la angajare, ulterior, la intervale regulate, și ori de câte ori apar tulburări de vedere.

c) Unitatea de învățământ va asigura, pe cheltuiala sa, echipamente de protecție, instruirea și testarea angajaților cu privire la normele de sănătate și securitate a muncii. În acest scop, conducerea unității de învățământ va prevedea în proiectele de buget sumele necesare pentru achiziționarea echipamentelor de protecție.

d) La cererea organizației sindicale, unitatea de învățământ va face dovada solicitării sumelor necesare pentru achiziționarea echipamentelor de protecție, în cadrul comisiei paritare.

e) În toate cazurile în care, în afara echipamentului prevăzut de lege, angajatorul cere o anumită vestimentație specială ca echipament de lucru, contravaloarea acesteia se suport de către angajator.

Art. 9

a) Instruirea angajaților în domeniul securității și sănătății muncii se realizează de angajator periodic, prin modalități specifice, stabilită de comun acord de către acesta cu comisia de securitate și sănătate în muncă și reprezentanții organizației sindicale sau ai salariajilor, acolo unde nu există sindicate.

b) Instruirea este obligatorie pentru noii angajați, pentru cei care își schimbă locul sau felul muncii, pentru cei care își relua activitatea după o întrerupere mai mare de 6 luni, precum și în situația în care intervin modificări ale legislației în domeniu.

c) Organizarea activității de asigurare a securității și sănătății în muncă se aduce la cunoștința angajaților prin comunicare și instruire directă de către angajator, precum și prin afișare la sediul unității de învățământ.

Art. 10

Unitatea de învățământ are obligația să asigure toți angajații pentru risc de accidente de muncă și boala profesională.

Art. 11

În vederea menținerii și îmbunătățirii condițiilor de desfășurare a activității la locurile de muncă, unitatea de învățământ și organizația sindicală convin asupra următoarelor standarde minime:

- amenajarea ergonomică a locului de muncă;
- asigurarea condițiilor de mediu - iluminat, microclimat în limitele indicilor de confort termic prevăzuți de lege, aerisire, umiditate, zgomot, igienizare periodică, reparări - în spațiile în care se desfășoară procesul instrucțiv-educativ, birouri etc..
- dotarea treptată a spațiilor de învățământ cu mijloace moderne de predare: calculator, videoprojector, aparatură audio-video, table și mijloace de scris nepoluante/ecologice etc.;
- asigurarea materialelor necesare personalului didactic în vederea desfășurării în bune condiții a procesului instrucțiv-educativ;
- amenajarea anexelor sociale ale locurilor de muncă: săli de studiu, cancelarie, cantine, vestiare, grupuri sanitare, săli de repaus etc.;
- diminuarea treptată, până la eliminare, a emisiilor poluanțe.

Art. 12

a) Unitatea de învățământ va organiza, în cadrul muncă și ori de câte ori este nevoie, examinarea medicală a angajaților, în scopul de a constata dacă aceștia sunt apti pentru prestarea activității. Examinarea medicală este gratuită pentru angajați, unitatea de învățământ asigurând prin buget fondurile necesare pentru efectuarea examenului medical.

b) Examinarea medicală are ca scop și preventirea îmbolnăvirilor profesionale, concluziile examinării conducând la adoptarea măsurilor necesare pentru îmbunătățirea condițiilor de muncă.

c) Unitatea de învățământ va asigura fondurile și condițiile efectuării tuturor serviciilor medicale profilactice necesare pentru supravegherea sănătății angajaților, aceștia nefind implicați în niciun fel în costurile aferente acestor servicii.

Art. 13

a) Personalul din învățământ beneficiază în mod gratuit de asistență medicală în cabinetele medicale și psihologice școlare, precum și în polyclinici și unități spitalicești stabilite prin protocol încheiat, cu consultarea federatiilor sindicale semnatare, între Ministerul Educației și Ministerul Sănătății.

b) Analizele medicale se vor realiza gratuit, în baza trimiterii medicului de familie, în polyclinicile și unitățile spitalicești menționate în protocol. Personalul din învățământ beneficiază de completarea gratuită a dosarelor de sănătate de către medicul de medicină a muncii, sumele necesare fiind asigurate, în condițiile legii, de către angajator.

c) Personalul din învățământ beneficiază gratuit de vaccinare împotriva bolilor infecțio-contagioase, în caz de epidemii. Contravaloarea vaccinurilor va fi suportată, în condițiile legii, din bugetul angajatorului.

Art. 14

a) În vederea asigurării sumelor necesare efectuării examinărilor medicale periodice, inclusiv a examinării medicale a angajaților care desfășoară cel puțin 3 ore de muncă de noapte, în proiectul de buget al unității de învățământ la finanțarea complementară, se vor prevedea sume pentru aceste examinări, în conformitate și cu dispozitiile art. 140 din Legea învățământului preuniversitar nr. 198/2023.

b) Unitatea de învățământ are obligația să asigure accesul angajaților la serviciul medical de medicina muncii, prin încheluirea de contracte cu cabinețe specializate de medicina muncii, în condițiile legii (Procedura operațională privind controlul medical al angajaților).

Art. 15

a) Unitatea de învățământ va încadra sau menține în funcție/pe post persoanele cu handicap fizic sau neuromotor,

b) Unitatea de învățământ asigură, cu prioritate, trecerea angajaților care au recomandare medicală în alte locuri de muncă, pe posturi vacante și, după caz, reconversia profesională a acestora, în condițiile legii.

c) Indemnizația pentru incapacitate temporară de muncă generată de boala profesională sau accidente de muncă se suportă potrivit OUG nr. 158/2005 privind concediile și indemnizațiile de asigurări sociale de sănătate, aprobată prin Legea nr. 399/2006, cu modificările și completările ulterioare.

Art. 16

a) Locurile de muncă vor fi astfel organizate încât să garanteze securitatea și sănătatea salariajilor (Procedura operațională privind securitatea și sănătatea în muncă).

b) Angajatorul (Unitatea de învățământ) va organiza controlul permanent al stării materialelor, instalațiilor și subsanțelor folosite în procesul muncii, pentru a asigura sănătatea și securitatea salariajilor.

c) Angajatorul (Unitatea de învățământ) răspunde pentru asigurarea condițiilor de acordare a primului ajutor în caz de accidente de muncă, pentru crearea condițiilor de prevenire a incendiarilor, precum și pentru evacuarea salariajilor în situații speciale și în caz de pericol grav și iminent de accidentare (Procedura operațională privind prevenirea și stingerea incendiarilor, Procedura operațională privind asigurarea serviciilor medicale de urgență și Decizia privind măsurile pentru organizarea acțiunilor în caz de pericol grav și iminent de accidentare).

Art. 17

a) Instruirea salariajilor în domeniul SSM se face la angajare (instructajul general realizat de director) și periodic (de către cadru cu atribuții SSM).

b) Reprezentanții lucrătorilor cu răspunderi specifice în domeniul securității și sănătății în muncă au dreptul la instruire corespunzătoare.

Capitolul 3: Reguli privind respectarea principiului nediscriminării și a înălțării oricărei forme de încărcare a demnității

Art. 18

a) Angajații din învățământ beneficiază de egalitate de sanse, înțeleasă ca acces nediscriminatoriu la:

- alegerea ori exercitarea liberă a unei profesii sau activității;
- angajare în toate posturile sau locurile de muncă vacante și la toate nivelurile ierarhiei profesionale;
- venituri egale pentru muncă de valoare egală;
- informare și consiliere profesională, programe de inițiere, calificare, perfectionare, specializare și recalificare profesională;
- promovare la orice nivel ierarhic și profesional;

- condiții de muncă ce respectă normele de sănătate și securitate în muncă, conform prevederilor legislației în vigoare;
 - beneficii, altfel decât cele de natură salarială, precum și la securitatea socială;
 - organizații sindicale și profesionale, precum și la beneficiile acordate de acestea.
- b) Pentru prevenirea și eliminarea oricărui comportamente, definite drept discriminare bazată pe criteriul de sex, angajatorul are următoarele obligații:
- să asigure egalitatea de șanse și de tratament între angajați, femei și bărbați, în cadrul relațiilor de muncă de orice fel, inclusiv prin introducerea de dispozitii pentru interzicerea discriminărilor bazate pe criteriul de sex în regulamentul de organizare și funcționare și în regulamentul intern;
 - să prevadă în regulamentul intern sancțiuni disciplinare, în condițiile prevazute de lege, pentru salariații care încalcă demnitatea personală a altor angajați prin crearea de medii degradante, de intimidare, de ostilitate, de umilire sau ofensatoare, prin acțiuni de discriminare, astfel cum sunt definite de Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați, republicată;
 - să îi informeze permanent pe angajați, inclusiv prin afișare în locuri vizibile, asupra drepturilor pe care aceștia le au în ceea ce privește respectarea egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați în relațiile de muncă;
 - să informeze imediat după ce a fost sesizat autoritățile publice abilitate cu aplicarea și controlul respectării legii privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați;
 - 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:
 - ✓ anunțarea, organizarea concursurilor sau examenelor și selecția candidaților pentru ocuparea posturilor vacante;
 - ✓ închiderea, suspendarea, modificarea și/sau închiderea raportului juridic de muncă ori de serviciu;
 - ✓ stabilirea sau modificarea atribuțiilor din fișa postului;
 - ✓ informare și consiliere profesională, programe de inițiere, calificare, perfecționare, specializare și recalificare profesională;
 - ✓ evaluarea performanțelor profesionale individuale;
 - ✓ promovarea profesională;
 - ✓ aplicarea măsurilor disciplinare;
 - ✓ dreptul de aderare la sindicat și accesul la facilitățile acordate de acesta;
 - ✓ orice altă condiție de prestatie a muncii, potrivit legislației în vigoare.
 - c) Angajații au dreptul ca, în cazul în care se consideră discriminări pe baza criteriului de sex, să formuleze sesizări/reclamații către angajator sau împotriva lui, dacă acesta este direct implicat, și să solicite sprijinul organizației sindicale ai cărei membri sunt pentru rezolvarea situației la locul de muncă.
 - d) Reprezentanții organizațiilor sindicale cu atribuții pentru asigurarea respectării egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați la locul de muncă, primesc de la persoanele care se consideră discriminante pe baza criteriului de sex sesizări/reclamații, aplică procedurile de soluționare a acestora și solicită angajatorului rezolvarea cererilor angajaților. Opinia reprezentanților sindicali se menționează în mod obligatoriu în raportul de control privind respectarea prevederilor Legii nr. 202/2002.
 - e) În cazul în care sesizarea/reclamația nu a fost rezolvată la nivelul angajatorului prin mediare, persoana angajată care prezintă elemente de fapt ce conduc la presuperea existenței unei discriminări directe sau indirecte bazate pe criteriul de sex în domeniul muncii, pe baza prevederilor Legii nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați, republicată, are dreptul să sesizeze secția/completul pentru conflicte de muncă și drepturi de asigurări sociale din cadrul tribunalului în a cărui raion teritorial își are domiciliul ori reședința, în termen de 3 ani de la data săvârșirii faptei.
 - f) Este interzis să își se solicite unei candidate, în vederea angajării, să prezinte un test de graviditate și/sau să semneze un angajament că nu va rămâne în sarcină sau că nu va naște pe durata de valabilitate a contractului individual de muncă.
 - g) Concedierea nu poate fi dispusă pe durata în care:
 - salariața este gravida sau se află în concediu de maternitate;
 - salariața/salarialul se află în concediu pentru creșterea copilului în vîrstă de până la 2 ani, respectiv 3 ani în cazul copilului cu dizabilități;
 - salariatul se află în concediu patern.
 - h) Salariatele gravide/care au născut recent/care alăptă la 2 ani, respectiv 3 ani în sănătății sau stării lor de graviditate ori copilul nou-născut, după caz.

- i) La închiderea concediului de maternitate, a concediului pentru creșterea copiilor în vîrstă de până la 2 ani, respectiv 3 ani în cazul copilului cu dizabilități sau a concediului patern, salariața/salarialul are dreptul de a se întoarce la ultimul loc de muncă ori la un loc de muncă echivalent, având condiții de muncă echivalente, și de asemenea, de a beneficia de orice îmbunătățire a condițiilor de muncă la care ar fi avut dreptul în timpul absenței.

Capitolul 4: Drepturile și obligațiile directorului și ale salariaților unității de învățământ

4.1 Drepturile directorului unității de învățământ

Art. 19

- a) Directorul asigură respectarea drepturilor și libertăților fundamentale ale cetățenilor, a prevederilor Constituției României, a legilor țării, a hotărârilor și ordonanțelor Guvernului României, a ordinelor ministrului educației, a hotărârilor Consiliului local.
- b) Directorul coordonează comisiile/compartimentele/serviciile funcționale ale unității de învățământ privind asigurarea calității educației, organigramă și statul de funcții, programul școlar, orarul, proiectul de buget, raportul de execuție bugetară, Regulamentul Intern, Regulamentul de Organizare și Funcționare, fișele de evaluare.
- c) Directorul emite decizii cu caracter obligatoriu pentru salariați, sub rezerva legalității lor (Procedura de sistem privind elaborarea, comunicarea și aplicarea deciziilor).
- d) Directorul exercită controlul asupra modului de îndeplinire a sarcinilor de serviciu și a obiectivelor unității de învățământ.
- e) Directorul, în baza hotărârii consiliului de administrație, angajează salariații pe posturile vacante didactice auxiliare și administrative, pe bază de concurs (Procedura operațională privind organizarea/desfășurarea concursului de ocupare a postului vacant).
- f) Directorul aproba participarea salariaților la cursurile și programele de perfectionare profesională în baza Programului anual aprobat cu consultarea prealabilă a Comisiei paritare (Procedura operațională privind dezvoltarea profesională continuă a cadrelor didactice și Procedura operațională privind elaborarea planului anual de formare profesională).
- g) Directorul elaboră fisa postului pentru fiecare salariat, în condițiile legii (Procedura operațională privind întocmirea, actualizarea și aprobarea fișelor de post).
- h) Directorul aplică, în baza hotărârii consiliului de administrație, sancțiuni corespunzătoare abaterilor disciplinare săvârșite, conform prevederilor legale în vigoare și ale prezentului Regulament intern;
- i) Directorul ia măsuri pentru prevenirea și gestionarea situațiilor de urgență (Procedura operațională privind organizarea exercițiilor de simulare a situațiilor de urgență).
- k) Directorul ia măsuri pentru asigurarea inventariului bunurilor din patrimoniul (Procedura operațională privind organizarea efectuarea inventariului).
- l) Directorul, în baza hotărârii consiliului de administrație, numește și dispune suspendarea, modificarea sau închiderea raporturilor de serviciu sau, după caz, a raporturilor de muncă, în condițiile legii.

Art. 20
Personalul de conducere beneficiază, în condițiile legii, de prevederile art. 19 din Contractul Colectiv de Muncă Unic la Nivel Sector de Negociere Colectivă Învățământ Preuniversitar (CCMUNSIICIP), înregistrat la MSSD cu nr. 1199/05.07.2023.

4.2 Obligațiile directorului unității de învățământ

Art. 21

- a) Să acorde salariaților, la termenele și în condițiile stabilite, toate drepturile salariale ce decurg din actele normative în vigoare; plata salariului se va face o dată pe lună în data de 14 a lunii următoare.
- b) Să plătească, înaintea oricărui altă obligații, salariile, contribuții și impozitele aflate în sarcina lor și să nu opereze nicio refuzare din salariu, în afara cazurilor și condițiilor prevăzute de lege.
- c) Să asigure permanent condițiile tehnice și organizatorice avute în vedere la elaborarea sarcinilor de muncă și condițiile corespunzătoare de muncă.
- d) Să examineze cu atenție și să ia în considerare sesizările și propunerile salariaților în vederea îmbunătățirii activității și toate comportamentele și să-i informeze asupra modului de rezolvare a lor.
- e) Să elibereze la cerere, potrivit legii, toate documentele care atestă calitatea de salariat al unității de învățământ.
- g) Să asigure, potrivit legii, confidențialitatea salariațului și a datelor cu caracter personal ale salariaților unității de învățământ (Procedura specifică privind prelucrarea datelor cu caracter personal).

- h) Să asigure stabilitatea în muncă a fiecărui salariat și să garanteze ca exercitarea funcției să nu depindă de relațiile interpersonale sau politice.
- i) Să asigure respectarea și protejarea drepturilor salariaților împotriva oricăror încercări de încârcare prin manifestări de subiectivism sau abuz;
- j) Să asigure angajatorilor accesul la serviciul medical de medicina muncii;
- k) Să asigure includerea egalității de gen în toate politiciile/strategiile/regulamentele unității de învățământ;
- l) Să desemneze un expert în egalitate de șanse la nivelul unității de învățământ, care în îndeplinirea atribuțiilor sale, să organizeze periodic sesiuni de informare și exerciții interactive cu cadrele didactice, cu scopul de a promova egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați;
- m) Să înștiințeze medicul de medicina muncii și inspectoratul teritorial de muncă în termen de 10 zile lucrătoare, în legătură cu salariațele gravide/care au născut recent/care alăptăază și care au anunțat că se află într-o stare din aceste situații;
- n) Să depună declarația de avere și declarația de interese la temenul prevăzut de lege (*Procedura operațională privind completarea și depunerea declarației de avere/de interese*);
- o) Să desemneze responsabilul cu urmărirea comportării în exploatare a construcției, care să urmărească starea tehnică a construcției, în scopul punerii în evidență a acelor elemente de construcții care prin starea de degradare sau prin condițiile de exploatare reprezentă un pericol pentru siguranța și stabilitatea construcției;
- p) Să se consulte cu sindicatul în privința deciziilor susceptibile să afecteze substanțial drepturile și interesele acestora și să lănească cont de hotărârile Comisiei sanitare.

4.3 Obligațiile salariaților cu funcții de conducere

Art. 22

- a) Să asigure egalitatea de șanse și tratament cu privire la dezvoltarea carierei pentru toți salariații din subordine;
- b) Să examineze și să aplică cu obiectivitate criteriile de evaluare a competențelor profesionale pentru salariați din subordine, când propun calificativele anuale/acordarea de stimulente materiale/morale;
- c) Să sprijine propunerile și inițiativele ale personalului din subordine, în vederea îmbunătățirii activității unității de învățământ;
- d) Să monitorizeze permanent și să analizeze periodic activitatea comisiilor/compartimentului/serviciului pentru a propune acțiuni corrective și preventive, care să mențină sub control risurile specifice și să permită rezolvarea neconformităților semnalate conform cerințelor sistemului de control intern managerial;
- e) Să evaluateze periodic necesarul și disponibilitatea produselor de curățenie și dezinfecție și a echipamentelor de protecție personală (PPE) adecvate pentru utilizarea acestora;
- f) Să depună declarația de avere și declarația de interese la temenul prevăzut de lege (*Procedura operațională privind completarea și depunerea declarației de avere/de interese*);
- g) Să declară bunurile primite cu titlu gratuit (*Procedura operațională privind declararea bunurilor primite cu titlu gratuit*).

4.4 Obligațiile salariaților unității de învățământ

Art. 23

- a) Exercitarea cunoștințelor și competențelor cu profesionalism, astfel încât procesul de predare-învățare-evaluare să fie de înaltă calitate, prin respectarea principiilor de etică profesională;
- b) Respectarea atribuțiilor prevăzute în fisa postului, prin manifestarea unei atitudini proactive de perfecționare permanentă, prin participarea la activitățile de formare continuă;
- c) Sprijinirea excelenței și motivarea în învățare, în sensul atingerii potențialului maxim al fiecărui elev, astfel încât acestia să-și descompere abilitățile, talentele și să le fructifice;
- d) Respectarea normelor privind echitatea, astfel încât să asigure și să respecte dreptul fiecărui elev de a avea șanse egale de acces și de progres în educație, dar și de finalizare a studiilor;
- e) Respectarea diversității pentru a genera elevilor atitudini incluzive și tolerante;
- f) Respectarea și promovarea normelor privind integritatea, astfel încât să ofere elevilor un set de repere valorice, axiologice, pe tot parcursul educational;
- g) Stăruință în pregătirea profesională permanentă pentru atingerea potentialului maxim profesional;
- h) Să-și acorde respect reciproc și sprijin în îndeplinirea obligațiilor profesionale;
- i) Promovarea respectului prin educație, pentru înțelegerea de către elevi a valorilor și a principiilor dintr-o societate democratică;

ii) Comunicarea transparentă în evaluare pentru a asigura o încredere ridicată a beneficiarilor actului de predare-învățare-evaluare;

k) Colaborarea și construirea unui parteneriat cu familia în procesul de educație a elevului pentru dezvoltarea fizică, intelectuală și morală, ca principal instrument al realizării unui sistem de educație deschis;

l) Contribuirea la starea de bine a elevilor, astfel încât să faciliteze accesul la consiliere și orientare școlară și vocațională tuturor elevilor;

m) Flexibilitatea în procesul și în parcursul educațional, astfel încât școala să ofere un răspuns corect beneficiarilor și comunităților de învățare;

n) Să transmită cunoștințe și valori, în egală măsură.

o) Să respecte principiul legalității și egaliității față legii și a autorităților publice, prin eliminarea oricărlei forme de discriminare bazate pe aspecte privind naționalitatea, convingerile religioase și politice, starea materială, sănătatea, vârstă, sexul.

p) Să respecte ordinea și disciplina la locul de muncă.

r) Să respecte măsurile de securitate și sănătate a muncii din unitatea de învățământ.

s) Să respecte prevederile sistemului de control intern managerial implementat în unitatea de învățământ.

t) Să respecte normele de conduită profesională și civică prevăzute în Codul de etică al personalului didactic.

u) Să aibă un comportament bazat pe profesionalism, bună credință, corectitudine și amabilitate, o atitudine constructivă și conciliantă;

v) Să apere prestigiul, imaginea și interesele unității de învățământ.

x) Să se abțină de la acți sau fapte care pot prejudicia imaginea sau interesele unității, să păstreze secretul profesional și confidențialitatea datelor și informațiilor deținute.

y) Să respecte libertatea opiniei, să aibă o atitudine constructivă și conciliantă și să evite generarea conflictelor datorate schimbului de păreri;

z) Să se exprimează sau manifestarea convingerilor politice, în exercitarea sarcinilor, acestora și soluțiile de diminuare a riscurilor pentru îndeplinirea eficiență a atribuțiilor și posibilele riscuri și consecințele acestora și soluțiile de diminuare a riscurilor pentru îndeplinirea eficiență a atribuțiilor și realizarea criteriilor de performanță (Procedura operațională privind determinarea expunerii la risc).

bb) Să prelucreze datele cu caracter personal în limita de competență și cu respectarea prevederilor Regulamentului UE nr. 679/2016 și ale Legii nr. 190/18 iulie 2018 privind măsurile de punere în aplicare a Regulamentului (UE) 2016/679;

cc) Să respecte regulile de acces în unitatea de învățământ (Procedura operațională privind accesul în unitatea de învățământ);

dd) Să respecte dispozițiile legale privind incompatibilitățile/ conflictele de interes (Procedura operațională privind identificarea/soluționarea conflictului de interes).

Art. 24

Nu pot ocupa funcții în învățământul preuniversitar, precum și funcții de conducere persoanele care desfășoară activități cum sunt:

- **prestarea oricărui activități comerciale în incinta unității de învățământ sau în zona limitrofă - minimum 300 m;**
- **comerțul cu materiale obscene sau pornografice scrise, audio și vizuale, cu droguri sau substanțe psihotropice;**
- **practicarea, în public, a unor activități cu componentă lubrică sau altele care implică exhibarea, în manieră obscenă, a corpului.**

Art. 25

Personalul didactic din învățământul preuniversitar este obligat să participe cel puțin o dată la cel puțin un program de formare continuu acreditat, conform unui plan stabilit la nivelul unității de învățământ, pe baza analizei nevoilor de formare elaborată de CNFDCC.

Art. 26

Pentru a asigura echitatea și obiectivitatea în activitatea de predare-învățare-evaluare, personalului didactic de predare și este interzis să desfășoare activități de pregătire suplimentară contracost pentru elevii de la clasa/clasele la care este încadrat în anul școlar în curs, având obligația de diligență să depună eforturi pentru atingerea competențelor necesare de către fiecare elev, prin activitatea la clasă și prin programele de învățare remedială.

4.5 Interdicțiile salariajilor

Art. 27

- a) părăsirea locului de muncă sau a unității de învățământ în timpul programului, fără motive temeinice și fără aprobarea directorului;
- b) încetarea nejustificată a lucrului;
- c) fumatul în spațiile interioare;
- d) dezvăluirea pe perioada derulării contractului individual de muncă a faptelor sau dateelor care devenite publice pot dăuna prestigiului și intereselor unității de învățământ;
- e) prezentarea la programul școlar influență băuturilor alcoolice;
- f) preocupările de ordin personal pe durata programului zilnic;
- g) introducerea și/sau consumului în incinta unității de învățământ a băuturilor alcoolice;
- h) scoaterea din cadrul instituției a oricăror bunuri materiale, mijloace fixe sau obiecte de inventar, fără bonuri de ieșire eliberate de ad. finanțiar al unității de învățământ;
- i) distrugerea și/sau deteriorarea materialelor sau a dispozitivelor specifice realizării atribuțiilor de serviciu;
- k) exprimarea în public a unor aprecieri nconforme cu realitatea în legătură cu activitatea unității de învățământ;
- l) incitarea la orice act care tulbură buna desfășurare a activității unității de învățământ;
- m) dezvaluirea unor informații la care au acces, dacă aceasta este de natură să atragă avantaje necuvinte ori să prejudecțeze imaginea sau drepturile unor salariați;
- n) adoptarea unei atitudini care aduce atingere onoarei, reputației sau demnității persoanelor cu care intră în legătură în exercitarea sarcinilor de serviciu, prin întrebuijirea unor expresii jignitoare, dezvaluirea unor aspecte ale vieții private, formularea unor plângeri sau sesizări calomniase.
- o) primirea de la alii salariați, elevi sau persoane străine de avantaje pentru exercitarea atribuțiilor de serviciu;
- p) accesul în incinta unității de învățământ în afara orelor de program, fără acordul directorului;
- q) intrarea sau ieșirea din incinta unității de învățământ prin alte locuri decât cele stabilite de conducerea unității de învățământ;
- r) introducerea și/sau facilitarea introducerii în incinta unității de învățământ a persoanelor străine fără ca acestea să aibă dreptul;
- s) introducerea în spațiile unității de învățământ a unor materiale/produse care ar putea provoca incendii sau explozii, cu excepția celor utilizate în activitatea curentă;
- t) introducerea în unitatea de învățământ a unor mărfuri în scopul comercializării acestora;
- u) folosirea violenței fizice sau de limbaj;
- v) hărțuirea sexuală;
- x) falsificarea actelorelor privind diversele evidențe;

4.6 Drepturile salariaților unității de învățământ

Art. 28

- a) Personalul din învățământ preuniversitar are drepturi și obligații care decurg din legislația în vigoare, din prezenta lege, din regulamente specifice, precum și din prevederile contractului individual de muncă și ale contractului colectiv de muncă aplicabil.
- b) Angajații nu pot renunța la drepturile ce le sunt recunoscute de lege. Orice tranzacție prin care se urmărește renunțarea la drepturile recunoscute de lege angajaților sau limitarea acestor drepturi este lovitură de nullitate.

Art. 29

- a) Personalul din învățământ beneficiază de un salariu lunar care cuprinde salariul de bază, indemnizații, sporuri, compensații, precum și celealte elemente ale sistemului de salarizare prevăzute de lege.
- b) Personalul din învățământ beneficiază, conform prevederilor legale în vigoare, și de următoarele drepturi:
 - decontarea cheituiilor de transport la și de la locul de muncă, pentru personalul didactic care are domiciliul sau reședința în afara localității unde se află unității de învățământ;
 - indemnizație de instalare, în quantum de un salariu de bază, potrivit art. 23 din HG nr. 281/1993, cu modificările ulterioare;
 - în caz de deces al unui membru de familie, se acorda un ajutor de deces conform legii anuale a bugetului asigurărilor sociale de stat;
 - tichete de creșă;
 - indemnizație de hrană;
 - voucherare de vacanță;
 - decontarea contravalorii dispozitivelor vizuale de corecție;

- deducerea contravvalorii abonamentelor pentru utilizarea facilităților sportive în vederea practicării sportului și educației fizice cu scop de întreținere, profilactic sau terapeutic.
- c) Drepturile bănești cuvenite angajatorilor se plătesc lunar, până la data de 14 a lunii în curs, pentru luna precedență, înaintea oricăror alte obligații ale unității.
- d) Salariul este confidențial, unitatea de învățământ având obligația de a lăsa măsurile necesare pentru asigurarea confidențialității.
- e) Unitatea va înmâna lunar, în mod individual, un document din care să reiasă drepturile salariale cuvenite și modalitatea de calcul a acestora, indiferent de modul de plată.

Art. 30

Personalul din învățământul preuniversitar are dreptul la inițiativă profesională constă în:

- pregătirea activității profesionale și realizarea obiectivelor educaționale ale disciplinelor de învățământ, prin metode conforme principiilor psihopedagogice;
- utilizarea bazei materiale și a resurselor educaționale, pentru realizarea obligațiilor profesionale;
- punerea în practică a ideilor inovațioare pentru modernizarea procesului de învățământ.

Art. 31

- a) Personalul din învățământul preuniversitar are dreptul la acces la formarea profesională:
- b) Cheltuielile pentru formarea continuă a personalului didactic de predare, din învățământ preuniversitar sunt suportate de către angajator, din sume alocate de la bugetul de stat sau din alte surse de finanțare, conform legii, cel puțin pentru obținerea numărului minim de credite ECTS.
- c) Cadrile didactice care redactează teza de doctorat sau lucrările interesul învățământului pe bază de contract de cercetare ori de editare au dreptul la 6 luni de concediu plătit, o singură dată, cu aprobatore consiliului de administrație al unității de învățământ. Personalul didactic menționat nu poate fi încadrat în activități didactice retribuite în regim de plată cu ora.
- d) Perfectionarea personalului didactic, didactic auxiliar, precum și a personalului de conducere, se face potrivit prevederilor Legii învățământului preuniversitar nr. 198/2023.
- e) Unitatea de învățământ se obligă să elaboreze anual planuri de formare profesională pentru toate categoriile de angajați, după consultarea organizației sindicale, sau, după caz, a reprezentanților salariaților.
- f) Planurile de formare profesională fac parte integrantă din contractile colective de muncă încheiate la nivelul unității de învățământ.
- g) Planurile de formare profesională vor fi aduse la cunoștința angajaților în termen de 15 zile de la adoptarea lor, prin atisare la sediu.
- h) Unitatea de învățământ va suporta toate cheltuielile ocasionale de participarea angajaților la cursurile și stagii de formare profesională inițiate de către aceasta.
- i) Unitatea de învățământ va suporta toate cheltuielile ocasionale de participarea personalului administrativ la instruirea periodică în vederea însușirii noilelor fundamente ale de igienă.
- j) În cazul în care un angajat identifică un curs de formare profesională, relevant pentru angajator, pe care ar dori să-l urmeze, organizat de un terț, unitatea va analiza cererea împreună cu organizația sindicală pentru a stabili dacă și în ce masură va suporta contravalorarea cursului.
- k) Angajații care participă la stagii sau cursuri de formare profesională, care presupun scoaterea parțial sau totală din activitate, beneficiază de drepturile salariale prevăzute de art. 197 din Codul muncii și au obligațiile prevăzute de art. 198 din Codul muncii.
- l) În cazul scoaterii totale din activitate, contractul individual de muncă al angajatului se suspendă, acesta beneficiind, pe perioada cursurilor/stagiilor de formare profesională de toate drepturile salariale care î se cuvin.
- m) Perioada căt angajații participă la cursuri/stagiile de formare profesională cu scoaterea parțială/totală din activitate constituie vechime în muncă în învățământ/la catedră.
- n) Angajații beneficiază de concedii pentru formare profesională, conform art. 154-158 din Codul muncii.
- o) În cazul în care unitatea nu și-a respectat obligația de a asigura pe cheltuiala sa participarea unui salariat la formare profesională în condițiile prevăzute de lege, salariatul are dreptul la un concediu pentru formare profesională, plătit de angajator, de 10 zile lucrătoare sau de 80 de ore, în această perioadă angajatul va beneficia de o indemnizare de concediu calculată ca și în cazul concediului de odihnă.
- p) Unitatea de învățământ se obligă să asigure derularea în condiții normale a procesului de învățământ, prin suplinirea personalului trimis la cursuri de formare și perfecționare profesională/sindicală, stagii de pregătire profesională/sindicală în tară sau în străinătate, schimburi de experiență, precum și alte acțiuni profesionale/sindicale, și să le sprijine efectiv. Persoanele care suplinesc vor fi remunerate corespunzător pentru activitatea suplimentară efectuată.

Art. 32

- a) Personalul didactic de predare are dreptul la siguranță în exercitarea actului educational și nu poate fi perturbat în timpul desfășurării activității didactice.
- b) Accesul părinților/funcționari/reprezentanților legal ai beneficiarilor primari este permis în incinta unităților de învățământ, în concordanță cu procedura de acces prevăzută în regulamentul de organizare și funcționare al unității de învățământ.

Art. 33

- a) Înregistrarea activității didactice poate fi făcută numai în conformitate cu actele normative emise de Ministerul Educației, cu excepția situațiilor în care înregistrarea activității didactice este dispusă în temeiul unor dispoziții legale.
- b) Nu se consideră înregistrare a activității didactice stocarea imaginilor audio-video de pe camerele de supraveghere din unitățile de învățământ unde este implementat un sistem de supraveghere audio-video, în condițiile legislației în vigoare.
- c) Multiplicarea, sub orice formă, a înregistrărilor activității didactice de către elevi sau de către alte persoane este permisă numai dacă este dispusă în temeiul unor dispoziții legale.

Art. 34

- a) Personalul didactic are dreptul să facă parte din asociații și organizații sindicale, profesionale și culturale, naționale și internaționale, legal constituite, în conformitate cu prevederile legii.
- b) Personalul didactic poate exprima liber opinii profesionale în spațiul școlar și poate întreprinde acțiuni în nume propriu în afara acestui spațiu, dacă acestea nu afectează onoarea și prestigiul învățământului, demnitatea profesiei și nici prevederile Legii învățământului preuniversitar nr. 198/2023.

Art. 35

- a) Personalul didactic beneficiază, în limita fondurilor alocate prin buget, din venituri proprii sau sponsorizări, de acoperirea integrală ori parțială a cheltuielilor de deplasare și de participare la manifestări științifice organizate în străinătate, cu aprobarea consiliului de administrație al unității de învățământ.

Art. 36

- a) Personalul didactic și didactic auxiliar din învățământ beneficiază de la bugetul asigurărilor sociale de stat de reducerea cu 50% a costurilor de cazare, masa și tratament în bazele de odihnă și tratament.

Art. 37

- a) Personalul didactic care și-a pierdut capacitatea de muncă, ca urmare a unei boli profesionale, beneficiază de pensie de invaliditate în conformitate cu dispozițiile legale în vigoare.
- b) Personalul din învățământul preuniversitar beneficiază de pensie în condițiile prevăzute de legislația de asigurări sociale și pensii, aplicabilă sistemului public de pensii și de prezența lege.

Art. 38

- a) Personalul didactic din învățământul preuniversitar beneficiază de gradăție de merit, accordată prin concurs.
- b) Aceasta gradăție se accordă pentru 16% din posturile didactice existente la nivel județean/împotriva municipiului București de învățământ preuniversitar și reprezintă 25% din salariul de bază. Gradăția de merit se atribuie pe o perioadă de 5 ani.

Art. 39

- i) în învățământul primar, orele de educație fizică ce nu sunt predate de profesori cu studii superioare de specialitate pot fi predate de învățătorul/institutorul/profesorul pentru învățământ primar al clasei și sunt remunerate în sistem de plată cu ora, ca personal calificat sau necalificat, în funcție de studiile acestuia.

Art. 40

- Personalul didactic din învățământul preuniversitar beneficiază de premiu pentru activitate suplimentară, acordat de două ori pe an, prin decizie a directorului unității de învățământ.

Art. 41

- a) Personalului din învățământ care își destăsoară activitatea în altă localitate decât localitatea de domiciliu/reședință și se decontează cheltuielile de naveta la și de la locul de muncă de către autoritățile administrației publice locale. La solicitarea CA al unității de învățământ,
- b) În cazul în care nu există mijloace de transport în comun pentru localități, transportul angajaților se poate asigura cu microbuzele care realizează transportul elevilor, pe rutele de transport ale elevilor.

Art. 42

- a) Personalului didactic cu rezultate excelente în activitatea didactică, educativă și științifică poate primi decorații, ordine, medalii, titu里, potrivit legii.
- b) Personalul din învățământ beneficiază de o Diploma de fiducie, pentru întreaga activitate desfășurată în învățământ, cu mențiuni personalizate, înmînată angajaților care se pensionează în prezența colectivului din unitate.
- c) Întregul personal din învățământ este scutit de plata sumelor de bani percepute pentru eliberarea actelor de studii, a certificatelor de obținere a gradelor didactice și a altor documente personale.
- d) Angajații beneficiază de toate drepturile care decurg din GDPR.
- e) Angajații nu au obligația însoțirii preșcolarilor/elevilor care fac naveta, pe mijloacele de transport în comun/microbuzele școlare/mijloacele de transport pușe la dispoziție de autoritățile administrației publice locale.

Art. 43

- a) La nivelul unității de învățământ, se constituie comisia paritară, compusă dintr-un număr egal de reprezentanți ai unității de învățământ și ai organizației sindicale, desemnați de fiecare parte.
- b) Comisia paritară analizează și rezolvă problemele ce apar în aplicarea contractului colectiv de muncă, la solicitarea oricarei dintre părți.
- c) Hotărârea comisiei paritară este obligatorie pentru părțile contractante.
- d) La nivelul unității de învățământ, timpul de muncă afectat activitatii comisiei paritară se recunoaște ca timp de lucru efectiv prestat.
- e) Secretariatul comisiei va fi asigurat de unitatea de învățământ, care are în sarcină și cheltuielile de biotică.

Capitolul 5: Timpul de muncă și timpul de odihnă

Art. 44

- a) Activitatea personalului didactic de predare se realizează într-un interval de timp zilnic de 8 ore, respectiv 40 de ore pe săptămână.
- b) Norma didactică de predare-învățare-evaluare, de instruire practică și de evaluare curentă a anteprescolarilor/prescolarilor și a elevilor în clasă:
- 18 ore pe săptămână pentru profesorii din învățământul gimnazial liceal și postliceal, pentru profesorii din unitate și clasele cu program integrat și suplimentar de artă și sportiv, precum și din unitățile de educație extrascolară, care au dobândit cel puțin licențiera în cariera didactică;
 - 14 ore pe săptămână pentru profesorii din învățământul preuniversitar care au dobândit gradul didactic I sau titlul de profesor erudit și care desfășoară activitate de mentorat;
 - 24 de ore pe săptămână pentru profesorii de instruire practică și maistri-instructori, pentru cei care au dobândit cel puțin licențiera în cariera didactică;
 - 20 de ore pe săptămână pentru profesorii de instruire practică și maistri-instructori, pentru cei care au dobândit cel puțin gradul didactic I și care desfășoară activitate de mentorat;
 - pentru personalul didactic de predare din învățământul special norma didactică se stabilește astfel: învățători, profesori la predare, profesori care efectuează terapiile specifice - 16 ore pe săptămână; învățător-educator, instituitor-educator, profesor-educator, profesor preparator (nevăzător), maistru-instructor și profesor pentru instruire practică - 20 de ore pe săptămână;
 - Norma didactică a profesorului consilier școlar corespunde unui post de profesor consilier școlar și se stabilește prin raportare la un număr de maximum 500 de elevi, maximum 500 de elevi și preșcolari sau de maximum 300 de preșcolari.

- Art. 45
- Timpul săptămânal de activitate al personalului didactic auxiliar și administrativ este identic cu cel stabilit pentru personalul cu funcții echivalente din celelalte sectoare bugetare, potrivit legii, de 8 ore/ză, 40 ore/săptămână.

Art. 46

a) La opțiunea angajatului, repartizarea timpului de muncă poate fi **inegală** în cele 5 zile lucrătoare, în funcție de specificul muncii prestate.

b) Prin repartizare **inegală** a timpului de muncă se înțelege posibilitatea ca, pentru 4 zile lucrătoare, timpul de muncă să fie mai mare de 8 ore, iar în cea de-a cincea zi lucrătoare timpul de muncă să fie redus, fără a se depăși 40 de ore/săptămână.

Art. 47

- a) în funcție de condiții, comisia paritară poate conveni asupra unui program **flexibil de lucru/program de lucru** **inegal**, precum și asupra modalităților concrete de aplicare a acestuia.
- b) Stabilirea programului **flexibil de lucru** programului de lucru **inegal** nu afectează drepturile prevăzute în contractul colectiv de muncă aplicabil.

Art. 48

- a) La solicitarea salariaților, angajatorul poate stabili programe individualizate de muncă, ce presupun un mod de organizare flexibil, a timpului de muncă, inclusiv pe o durată limitată în timp. Prin mod de organizare flexibil a timpului de lucru se înțelege posibilitatea salariaților de adaptare a programului de lucru, a programelor de muncă flexibile, a programelor individualizate de muncă sau a unor programe de muncă cu timp redus de lucru.
- b) Programele individualizate de muncă pot presupune și împărțirea timpului de muncă în două perioade: o perioadă fixă în care personalul se află simultan la locul de muncă și o perioadă variabilă, mobila în care salariațul își alege orele de sosire și de plecare, cu respectarea timpului de muncă zilnic.
- c) Refuzul angajatorului de stabilire a unui program individualizat de muncă se motivează în scris, în termen de 5 zile lucrătoare de la primirea solicitării.
- d) Atunci când programul individualizat de muncă are o durată limitată, salariațul are dreptul de a reveni la programul de muncă inițial, la sfârșitul perioadei convenite.
- e) Salariațul are dreptul să revină la programul inițial anterior încheierii perioadei convenite, în cazul schimbării circumstanțelor care au condus la stabilirea programului individualizat.

Art. 49

- a) în situații temeinic motivate, dovedite cu documente justificative, angajatorii au dreptul de a beneficia de modificări ale programului de lucru stabilii. Prin documente justificative se înțelege orice document emis de o autoritate/instituție publică, în exercitarea atribuțiilor care îl revin, pe baza căruia se face dovada imposibilității respectării, de către angajat, a programului de lucru al unității de învățământ.
- b) Activitatea de telemuncă se bazează pe accordul de voluntă 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.
- c) În vederea îndeplinirii atribuțiilor ce le revin, telesalariații organizează programul de lucru de comun acord cu angajatorul, în conformitate cu prevederile contractului individual de muncă, regulamentului intern și/sau contractului colectiv de muncă aplicabil, în condițiile legii.
- d) În cazul activității de telemuncă, contractul individual de muncă conține, în afară elementelor prevăzute la art. 17 alin. (3) din Legea nr. 53/2003, republicată, cu modificările și completările ulterioare, următoarele:
 - precizarea expresa că salariațul lucrează în regim de telemuncă;
 - perioada și/sau zilele în care telesalariațul își desfășoară activitatea la un loc de muncă organizat de angajator;
 - locul/locurile desfășurării activității de telemuncă, convenite de părți;
 - programul în cadrul căruia angajatorul este în drept să verifice activitatea telesalariațului și modalitatea concretă de realizare a controlului;
 - modalitatea de evidențiere a orelor de muncă prestate de telesalariaț;
 - responsabilitățile părților convenite în funcție de locul/locurile desfășurării activității de telemuncă, inclusiv responsabilitățile din domeniul securității și sănătății în muncă;
 - obligația angajatorului de a asigura transportul la și de la locul desfășurării activității de telemuncă al materialelor pe care telesalariațul le utilizează în activitatea sa, după caz;
 - obligația angajatorului de a informa telesalariațul cu privire la dispozițiile din reglementările legale, din contractul colectiv de muncă aplicabil și/sau regulamentul intern, în materia protecției datelor cu caracter personal, precum și obligația telesalariațului de a respecta aceste prevederi;
 - măsurile pe care le ia angajatorul pentru ca telesalariațul să nu fie izolat de restul angajatorilor și care asigură această posibilitatea de a se întâlni cu colegii în mod regulat;

- condițiile în care angajatorul suportă cheltuielile aferente activității în regim de telemuncă.
- e) Teleșalarialul beneficiază de toate drepturile recunoscute prin lege, prin regulamentul intern și contractul colectiv de muncă aplicabil salariaților care au locul de muncă la sediul sau domiciliul angajatorului.

Art. 50

- în unitățile de învățământ, evidența activității desfășurate de cadrele didactice se ține prin intermediul unei singure condiții de prezență, pentru norma didactică de predare învățare-evaluare și de instruire practică și de evaluare curentă a preșcolarilor și a elevilor în clasă.
- Celelalte activități care pot fi incluse în norma didactică se pot desfășura și în afara locului de muncă (biblioteci, centre de informare și documentare, CCID, domiciliu etc.), precum și online.

Art. 51

- Angajatorul are obligația de a aduce la cunoștința salariaților programul de muncă și modul de repartizare a acestuia pe zile, prin afișare la loc vizibil la sediul său.
 - Programul școlar se aproba de către Consiliul de administrație.
 - Programul de lucru al personalului didactic auxiliar se stabilește între orele: 7:00-15:00 (secretariat și contabilitate) și 8:00-16:00 (bibliotecar).
 - Programul de lucru al personalului administrativ se stabilește astfel:
- d.1.Îngrijitoare: 10:30-18:30; pauză de masa 14:00-14:20**

d.2.muncitor:

aprilie – octombrie :7:00- 15:00 ; pauză de masa 11:00-11:20

ianuarie – martie

6:00-14:00

noiembrie - decembrie :

6:00-14:00

pauză de masa 10:00-10:20

Art. 52

- în cazurile în care durata zilnică a timpului de muncă este mai mare de 6 ore, salariații au dreptul la pauza de masa și la alte pauze.
- Personalul didactic auxiliar și administrativ are dreptul la o pauză de masă de 20 minute, care se include în programul de lucru. Programul de efectuare a pauzei de masă se stabilește în intervalul orar 11:20 – 11:40.
- Salariatele care alăptează, în cursul programului de lucru, au dreptul la două pauze pentru alăptare de către o oră fiecare. La cererea mamei, pauzele pentru alăptare vor fi înlocuite cu reducerea duratei normale a timpului său de muncă cu două ore zilnic. Pauzele și reducerea duratei normale a timpului de muncă, acordate pentru alăptare, se includ în timpul de muncă și nu diminuează veniturile salariale și sunt suportate integral din fondul de salarii al angajatorului.

Art. 53

Angajatorul este **e obligat ca, în măsura în care este posibil, să ia în considerare cererile salariaților angajații cu fracție de normă/post de a finca drăguți cu normă/post întrег, în cazul în care apare această oportunitate.**

Art. 54

- Angajații pot fi solicitați să presteze ore suplimentare numai cu acordul lor. Durata maxim legală a timpului de muncă prestat în baza unui contract individual de muncă nu poate depăși 48 de ore pe săptămână, inclusiv orele suplimentare.
- Prin excepție, durata timpului de muncă poate fi prelungită peste 48 de ore pe săptămână, care includ și orele calendaristice, să nu depășească 48 de ore pe săptămână.
- Pentru prevenirea sau înălțarea efectelor unor calamități naturale ori a altor cazuri de forță majoră, angajatorii au obligația de a presta muncă suplimentară, la solicitarea angajatorului.
- Orele suplimentare prestate de către personalul din învățământul preuniversitar se compensază prin ore libere plătite în următoarele 90 de zile calendaristice după efectuarea acestora. În cazul în care compensarea muncii suplimentare cu timp liber corespunzător nu este posibilă în următoarele 90 de zile după efectuarea acesteia, orele suplimentare se vor plăti cu un spor aplicat la salariul de baza, în condițiile legii.

e) Numărul total de ore suplimentare prestate de un angajat nu poate depăși 360 de ore anual. În cazul prestării de ore suplimentare peste un număr de 180 de ore anual, este necesar acordul sindicatului afiliat uneia dintre federatiile sindicale semnatare ale CCM, al cărui membru este angajatul.

f) În situația în care angajații din învățământul preuniversitar sunt programati să lucreze și în zilele libere prevăzute de lege, aceșia beneficiază, în zilele lucrate, de salarizul corespunzător, conform legislației în vigoare, inclusiv de indemnizația de hrana, indiferent de numarul de ore/zile de muncă acumulate în perioada lucrată.

Art. 55

- a) Angajații care efectuează cel puțin 3 ore de muncă de noapte beneficiază, în condițiile legii, de un spor la salariu de 25% din salariul de bază.
- b) Se consideră muncă desfășurată în timpul nopții muncă prestată în intervalul cuprins între orele 22.00-06.00.
- c) Angajații care urmează și desfășoară cel puțin 3 ore de muncă de noapte sunt supuși unui examen medical gratuit înainte de începerea activității și, după aceea, periodic, conform legislației în vigoare și regulamentului elaborat de Ministerul Educației.
- d) Angajații care desfășoară muncă de noapte și au probleme de sănătate recunoscute ca având legatură cu aceasta vor fi treceți la o muncă de zi pentru care sunt apti.

Art. 56

- a) Angajații care renunță la concediul legal pentru creșterea copilului în vîrstă de până la 1 an, 2 ani, respectiv 3 ani beneficiază de reducerea duratei normale de lucru cu 2 ore/zi potrivit legii, fără ca aceasta să le afecteze salariile de bază și vechimea în învățământ/muncă.
- b) Concediul legal pentru creșterea copilului în vîrstă de până la 1 an, 2 ani, respectiv 3 ani constituie vechime în învățământ/specialitate/muncă, indiferent de perioada în care angajatul s-a aflat în concediu respectiv.
- c) Angajații care au în îngrijire copii bolnavi în vîrstă de până la 7 ani au dreptul la reducerea programului de lucru cu până la 1/2 normă, fără afectarea calității de salariat și vechimii integrale în învățământ/ muncă.
- d) Angajații care au în îngrijire copii cu dizabilități care au împlinit vîrstă de 3 ani au dreptul la un concediu pentru îngrijirea copilului până la vîrstă de 7 ani, potrivit art. 31 din OUG nr. 111/2010 privind concediul și indemnizația lunară pentru creșterea copililor, cu modificările și completările ulterioare, după cum urmează:
 - în continuarea concediului pentru creșterea și îngrijirea copilului de până la 3 ani;
 - oricând, până la împlinirea de către copil a vîrstei de 7 ani.
- e) Pe durata concediului pentru îngrijirea copilului cu dizabilități până la vîrstă de 7 ani, angajatului cadru didactic î se suspendă contractul individual de muncă în conformitate cu dispozițiile Legii nr. 53/2003, cu modificările și completările ulterioare și î se rezervă postul/catedra pe durata suspendării.
- f) Angajații care beneficiază de concediul și indemnizația pentru îngrijirea copilului cu afectiuni grave până la împlinirea vîrstei de 16 ani, prevăzut de art. 26 alin. (1¹) din OUG nr. 158/2005, cu modificările și completările ulterioare, beneficiază de rezervarea postului/catedrei pe durata acestui concediu.
- g) Angajații care au în întreținere un copil cu dizabilitate (gravă sau accentuată) și care se ocupă efectiv de îngrijirea acestuia beneficiază de program de lucru redus la 4 ore/zi până la împlinirea de către copil a vîrstei de 18 ani, la solicitarea acestora, precum și de cetelealte drepturi prevăzute de OUG nr. 111/2010, cu modificările și completările ulterioare.
- h) Angajații încadrati cu contract individual de muncă cu timp parțial beneficiază de vechimea în muncă/ învățământ corespunzătoare unei norme întregi.

Art. 57

- a) Angajatorul are obligația de a accorda salariilor gravide dispensa pentru consultații prenatale în limita a maxim 16 ore pe luna, fără a le fi afectate drepturile salariale.
- b) În baza recomandării medicului de familie, salariața gravidă care nu poate îndeplini durata normală de muncă din motive de sănătate, a sa sau a fătului său, are dreptul la reducerea cu o pătrime a duratei normale de muncă, cu meninere veniturilor salariale, suportate integral din fondul de salarii al angajatorului.
- c) Salariatele care beneficiază de dispensă sunt obligate să facă dovada că au efectuat controalele medicale pentru care s-au învoit.
- d) Salariatele începând cu luna a V-a de sarcină, precum și cele care alăpteză nu vor fi repartizate la munca de noapte, nu vor fi chemate la ore suplimentare, nu vor fi delegate, nu vor fi delasate și, după caz, nu vor fi concesiate pentru motive care nu își de persoana salariaței, respectiv nu vor face obiectul restringerii de activitate, cu excepția situației în care postul/catedra este unică la nivelul unității, decât cu acordul lor.

e) La solicitarea comitetului de sănătate și securitate a muncii, angajatorul are obligația să evaluateze riscurile pe care le presupune locul de muncă al salariaței care anunță că este însarcinată, precum și al salariaței care sălăpătează și să le informeze cu privire la acestea.

Art. 58

- a) Salariaților li se asigură între două zile de muncă un repaus care nu poate fi mai mic de 12 ore consecutive, iar săptămânal două zile libere consecutiv, de regulă sâmbăta și duminica;
- b) În cazul în care activitatea la locul de muncă nu poate fi întreruptă în zilele de sâmbăta și duminică, în cadrul comisiei paritare se vor stabili condițiile în care zilele de repaus vor fi acordate în alte zile ale săptămânii. În condițiile legii, salariații aflați în această situație beneficiază de un spor la salariau de bază.
- c) Sunt zile neîncratoare:
 - zilele de repaus săptămânal;
 - 1 și 2 ianuarie;
 - 6 ianuarie - Botezul Domnului - Boboteaza;
 - 7 ianuarie - Soborul Sfântului Prooroc Ioan Botezătorul;
 - 24 ianuarie - Ziua Unirii Principatelor Române;
 - Vînerea Mare, ultima zi de vineri înaintea Paștelui;
 - prima, a doua zi și a treia zi de Paști;
 - 1 Mai;
 - 1 iunie;
 - 5 iunie — Ziua Națională a Invățătorului;
 - prima și a doua zi de Rusalii;
 - 15 august - Adormirea Maicii Domnului;
 - 5 Octombrie - Ziua Mondială a Educației;
 - 30 Noiembrie - Sfântul Apostol Andrei cel întâi Chiriac, Ocrotitorul României;
 - 1 Decembrie;
 - 25 și 26 decembrie;
 - două zile lucrătoare, pentru fiecare dintre cele 3 sărbători religioase anuale, declarate astfel de cultele religioase legale, alttele decât cele creștine, pentru persoanele apartinând acestor culte;
 - alte zile care precedă și/sau care succedă zilelor de sărbătoare legală în care nu se lucraza, stabilite prin HG.

Art. 59

- a) În cazul în care, din motive justificate, angajații prestează activitate în zile nelucrătoare/zile de sărbătoare legală, acestia beneficiază de două zile libere pentru fiecare zi lucrată în zilele de repaus săptămânal/sărbătoare legală, acordate în următoarele 30 de zile.
- b) Personalul din învățământ care participă la organizarea și desfășurarea olimpiadelor și concursurilor școlare 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.
- c) Prevederile legale privind prestarea muncii suplimentare și a muncii în zile de repaus săptămânal sau în zile de sărbătoare legală de către personalul din sectorul bugetar se aplică și personalului din învățământ, în măsura în care nu există prevederi speciale.

Art. 60

- a) Personalul didactic de predare din învățământul preuniversitar beneficiază de dreptul la concediu de odihnă cu plată, cu o durată de 62 de zile lucrătoare, în perioada vacanțelor școlare.
- b) Pentru personalul didactic de conducere din unitățile de învățământ/unilaterale conexe, pentru personalul didactic auxiliar și administrativ, 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.
- c) Personalul didactic de conducere, didactic auxiliar și administrativ beneficiază de un concediu de odihnă suplimentar între 5 și 10 zile lucrătoare. Durata exactă a concediului suplimentar se stabilește în comisia paritară.
- d) La stabilirea duratei concediului de odihnă anual, perioadele de incapacitate temporară de muncă, cele aferente concediului de maternitate, concediului patern, concediului de risc maternal, concediului pentru îngrijirea

copilului bolnav concediului de îngrijitor și perioada absentei de la locul de muncă în condițiile art. 152 din Codul Muncii și art. 160 alin. (1) din Legea nr. 367/2022, se consideră perioade de activitate prestată.

e) Săbătoarele legale în care nu se lucrează, precum și zilele libere plătite nu se includ în durata concediului de odihnă anual.

f) În situația în care incapacitatea temporară de muncă sau concediul de maternitate, concediul de risc maternal ori concediul pentru îngrijirea copilului bolnav, concediul de îngrijitor sau absența de la locul de muncă în condițiile art. 152 din Codul muncii a survenit în timpul efectuării concediului de odihnă anual, acesta se întrerupe, urmând ca angajatul să efectueze restul zilelor de concediu după ce a început situația de incapacitate temporară de muncă, respectiv de maternitate, de risc maternal, de îngrijire a copilului bolnav ori ceea de absentă de la locul de muncă, respectiv a început concediul de îngrijitor, iar când nu este posibil urmează că zilele neefectuate să fie reprogramate.

g) Angajatul are dreptul la concediu de odihnă anual și în situația în care incapacitatea temporară de muncă se menține, în condițiile legii, pe întreaga perioadă a unui an calendaristic, angajatorul fiind obligat să acorde concediul de odihnă anual într-o perioadă de 18 luni începând cu anul următor celui în care acesta s-a aflat în concediu medical.

h) Angajații care lucrează în condiții grele, periculare sau vătămatoare, nevazătorii, alte persoane cu handicap, tinerei sub vîrstă de 18 ani beneficiază de un concediu de odihnă suplimentar de 6 zile lucrătoare, în condițiile legii.

i) În cazul în care programarea concediilor se face fractionat, angajatorul este obligat să stabilească programarea astfel încât fiecare salariat să efectueze într-un an calendaristic cel puțin 10 zile lucrătoare de concediu neîntrerupt.

j) Salariatul care a fost în concediu fără plată întregul an școlar nu are dreptul la concediu de odihnă pentru anul scolar respectiv.

k) Personalul didactic care însoteste copiii în tabere sau la altfel de activități care se organizează în perioada vacanțelor școlare se aflat în activitate, dar nu mai mult de 16 zile calendaristice.

Art. 61

a) Indemnizația de concediu de odihnă nu poate fi mai mică decât salariul de bază, majorările/creșterile salariului de bază, indemnizații și sporurile cu caracter permanent-inclusiv indemnizația de hrana, indemnizația pentru titlul științific de doctor, indemnizația pentru zone izolate, sporul de suprasolicitate neuropsihică-pentru perioada respectivă. Aceasta reprezintă media zilnică a drepturilor salariale mai sus menționate, corespunzătoare fiecărei luni calendaristice în care se efectuează concediul de odihnă, multiplicând cu numărul zilelor de concediu și se acordă angajatului cu cel puțin 5 zile înainte de plecarea în concediu de odihnă, la solicitarea scrisă a acestuia. Indemnizația se acordă și pentru activitatea desfășurată de angajat în cadrul cu contract individual de muncă, în regim de cumpul.

b) Pe durata concediului de odihnă cadrele didactice au dreptul la o indemnizație calculată în raport cu numărul zilelor de concediu corespunzătoare fiecărei luni calendaristice în care acestea se efectuează. În cazul în care concediul de odihnă se efectuează în cursul a două luni consecutive, media veniturilor se calculează distinct pentru fiecare lună în parte. Indemnizația de concediu de odihnă nu poate fi mai mică decât salariul de bază, sumele compensatorii, indemnizații, sporurile și majorările cu caracter permanent - inclusiv cele care nu sunt incluse în salariul de bază - pentru perioada respectivă. Aceasta reprezintă media zilnică a drepturilor salariale mai sus menționate, corespunzătoare fiecărei luni calendaristice în care se efectuează concediul de odihnă, multiplicată cu numărul zilelor de concediu.

c) Pentru cadrele didactice încadrate cu fracțiuni de normă, indemnizația de concediu se calculează avându-se în vedere drepturile salariale corespunzătoare, cuvenite pentru fracțiunea de normă sau fracțiunile de normă care se iau în calcul.

d) În situațiiile în care un cadru didactic nu poate presta orele de predare-învățare-evaluare din motive de incapacitate temporară de muncă, orele respective sunt suplinate de alte cadre didactice. Directorul unității de învățământ are obligația să emite decizii de încadrare în regim de plată cu ora pentru cadrele didactice suplinitoare și să încheie cu acestea contracte individuale de muncă în regim de plată cu ora, salarizarea realizându-se pentru întreaga activitate suplinitoră.

Art. 62

a) Compensarea în bani a concediului de odihnă nefectuat pentru personalul didactic de predare, la închiderea contractului individual de muncă din funcția didactică de predare, la închiderea contractului individual de muncă din funcția didactică de predare, se aproba de directorul general în baza procesului-verbal de verificare/control/audit întocmit de DJIP.

b) Compensarea în bani a concediului de odihnă nefectuat se realizează în termen de 30 de zile de la data încheierii raportului de verificare/control/audit întocmit de DJIP.

Art. 63

Salariajii au dreptul la zile libere plătite în cazul unor evenimente familiare deosebite sau în alte situații, după cum urmează:

- căsătoria salariatului - 5 zile lucrătoare;
- nașterea unui copil - 5 zile lucrătoare + 15 zile lucrătoare dacă a urmat un curs de puericultură (concediu paternal);
- căsătoria unui copil - 5 zile lucrătoare;
- decesul soțului/sotiei copilului, părinților, buniciilor, frăților, surorilor, scrofulor salariatului sau al altor persoane atestate în întreținere - 5 zile lucrătoare;
- schimbarea locului de muncă cu schimbarea domiciliului/resedinței - 3 zile lucrătoare;
- îngrijirea sănătății copilului - 2 zile lucrătoare (pentru familiile cu 1 copil sau 2 copii), respectiv 3 zile lucrătoare (pentru familiile cu 3 sau mai mulți copii);
- în cazul în care salariața urmează o procedură de fertilizare „in vitro” - 5 zile lucrătoare;
- donarea de sânge - o zi lucrătoare, respectiv ziua donării.

Art. 64

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

b) Angajații 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 concediu 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/muncă.

c) Angajații beneficiază și de alte concedii fără plată, pe durate determinate, stabilite prin acordul părinților.

d) Cadrele didactice titulare au dreptul la concediu fără plată pe timp de un an școlar, o dată la 10 ani, cu aprobarea consiliului de administratie al unitatii de învățământ/DJIP (în cazul personalului didactic de conducere), cu rezervarea postului didactic/catedrei pe perioada respectivă.

e) Personalul didactic auxiliar și administrativ/contractual încadrat cu contract individual de muncă pe durată nedeterminată are dreptul la concediu fără plată pe o perioadă de un an calendaristic, o dată la 10 ani de activitate în învățământ, cu aprobarea consiliului de administratie al unitatii, cu rezervarea postului pe perioada respectiva.

Acest concediu poate fi acordat și anterior implementării a 10 ani de vechime. Personalul didactic cu peste 10 ani vechime în învățământ care nu și-a valorificat acest drept poate beneficia de concediu fără plată și cumulat, în doi ani școlari, în baza unei declaratii pe proprie răspundere că nu i-s-a acordat acest concediu de la data angajării până la momentul cererii.

Art. 65

a) Tatăl copilului nou-născut care are calitatea de lucrător are dreptul la un concediu paternal plătit de 10 zile lucrătoare.

b) În cazul în care tatăl copilului nou-născut a obținut atestatul de absolvire a cursului de puericultură, durata concediului paternal, acordat în condițiile art. 2, se majorează cu 5 zile lucrătoare. Tatăl poate beneficia de concediu paternal pentru fiecare copil nou-născut, pe baza atestatului de absolvire a cursului de puericultură, indiferent când este acesta obținut.

c) Pe perioada concediului acordat, tatăl copilului beneficiază de o indemnizație egală cu ajutorul pentru sarcină și lăuzie cuvenit mamei sau de o indemnizație calculată după salariul de bază și vechimea în muncă ale acestuia, în condițiile legii.

d) Angajatoul are obligația de a aproba concediul paternal și de a informa angajații cu privire la dreptul stabilit potrivit prezentei legi.

e) Concediul paternal se acordă la cerere, în primele 8 săptămâni de la nașterea copilului. Acordarea concediului paternal nu este condiționată de perioada de activitate prestată sau de vechimea în muncă a salariatului. Perioada concediului paternal constituie vechime în muncă și în învățământ și se are în vedere la stabilirea drepturilor ce se acordă în raport cu accesarea.

f) Pe lângă concediul paternal de 10-15 zile lucrătoare, tatăl are dreptul la cel puțin o lună din perioada concediului pentru creșterea copilului, în conformitate cu dispozițiile art. 11, lit. a), din OUG nr. 111/2010, cu modificările și completările ulterioare. De acest drept beneficiază și mama, în situația în care tatăl este beneficiarul concediului pentru creșterea copilului.

g) în cazul decesului părintelui astăzi în concediu pentru creșterea și îngrijirea copilului, celălalt părinte, la cererea sa, beneficiază de concediu rămas neutilitat la data decesului.

Art. 66

- a) Angajatorul are obligația acordării concediului de îngrijitor salariatului în vederea oferirii de către acesta de îngrijire sau sprijin personal unei rude sau unei persoane care locuiesc în aceeași gospodărie cu angajatul și care are nevoie de îngrijire sau sprijin ca urmare a unei probleme medicale grave, cu o durată de 10 zile lucrătoare într-un an calendaristic, la solicitarea scrisă a salariatului.
- b) Perioada concediului de îngrijitor nu se include în durata concediului de odihnă anual și constituie vechime în muncă și în specialitate.
- c) Angajatii care beneficiază de concediul de îngrijitor sunt asigurați, pe această perioadă, în sistemul asigurărilor sociale de sănătate fără plată contribuției, iar perioada concediului de îngrijitor constituie stagiu de cotizare pentru stabilirea dreptului la indemnizație de sănătate și indemnizație pentru incapacitate temporară de muncă.

Art. 67

- a) Angajatul are dreptul de a absenta de la locul de muncă, timp de 10 zile lucrătoare/ an calendaristic, în situații neprevăzute, determinate de o situație de urgență familială cauzată de boală sau de accident, care fac indispensabilă prezența imediată a salariatului, în condițiile informării prealabile a angajatorului și cu recuperarea perioadei de absentă până la acoperirea integrală a duratei normale a programului de lucru a salariatului.
- b) Directorul unității de învățământ și salariatul stabilesc de comun acord modalitatea de recuperare a perioadei de absentă.

Art. 68

În cazul în care se optează pentru muncă la domiciliu, decizia de modificare a contractului individual de muncă va conține, în conformitate cu prevederile art. 109 din Legea nr. 53/2003 cu modificările și completările ulterioare, pe lângă prevederile generale și următoarele elemente:

- precizarea expresă că salariatul lucreză la domiciliu;
- programul în cadrul căruia angajatorul este în drept să controleze activitatea salariatului sau/si modalitatea concretă de realizare a controlului;
- obligația angajatorului de a asigura transportul la și de la domiciliul salariatului, după caz, al materiilor prime și materialelor pe care le utilizează în activitate, precum și al produselor finite pe care le realizează.

Art. 69

- a) Orice salariat are dreptul de a munci la angajatorii diferenți sau la același angajator, în baza unor contracte individuale de muncă, fără suprapunerea programului de muncă, beneficiind de salariul corespunzător pentru fiecare dintre acestea. Niciun angajator nu poate aplica un tratament nefavorabil salariile ale salariajilor pentru munca prestată sunt foile colective de prezentă.
- b) Documentele primare care stau la baza determinării și stabilirii drepturilor salariale ale salariajilor pentru munca lucrat (conform programului de lucru aprobat) și/sau timpul nelucrat (concediu de odihnă, concediu medical, concediu fără plată, concadiu pentru evenimente deosebite, maternitate, învoiri, recuperări, delegații, absențe nemotivate etc.) de către fiecare salariat.
- c) Secretarul unității de învățământ completează lună folie colective de prezentă în care înscriu timpul efectiv lucrat (conform programului de lucru aprobat) și/sau timpul nelucrat (concediu de odihnă, concediu medical, concediu fără plată, concadiu pentru evenimente deosebite, maternitate, învoiri, recuperări, delegații, absențe nemotivate etc.) de către fiecare salariat.
- d) Foile colective de prezență se întocmesc cel târziu în data de 2 a fiecărei luni calendaristice, pentru luna anterioară.

Art. 70

- a) Adeverințele care atestă calitatea de angajat și drepturile salariale se solicită verbal la secretariatul unității de învățământ (Procedura operațională privind eliberarea adeverințelor).
- b) Adeverințele se semnează de către director și de administratorul finanțier.

Art. 71

- a) Înainte de începerea programului zilnic, cadrele didactice au obligația de a semna condică de prezență, conform orarului zilei respective.
- b) Înainte de începerea programului de lucru și la sfârșitul programului, salariajii sunt obligați să semneze condică de prezență de la componențul sau locul de muncă unde și desfășoară activitatea (Procedura operațională privind colectarea, validarea și arhivarea condică de prezență).

c) Salariații care întârzie la programul de lucru stabilit trebuie să-l anunțe pe directorul unității de învățământ. În afara cazurilor neprevăzute, toate învoînile trebuie aprobate în prealabil de director.
d) În cazul în care absența s-a datorat unui caz neprevăzut, directorul va aprecia în dacă este necesar să se diminueze în mod corespunzător salariul persoanei în cauză cu întâzierile și absențele sau, după caz, să se recupereze.

CAPITOLUL 6: Procedura de soluționare a cererilor sau reclamațiilor individuale ale salariaților

Art. 72

- Tutte cererile, indiferent de obiect, care provin de la salariați, se adresează directorului, care, ca angajator asigură buna organizare și desfășurare a activității de primire, evidențiere și rezolvare a cererilor sau reclamațiilor salariaților, răspunzând pentru legalitatea soluțiilor și comunicarea acestora în termenul legal.
- Cererile sau reclamațiile salariaților se primesc și se înregistrează prin secretariatul unității de învățământ, umând aceeași procedură ca în cazul cererilor și reclamațiilor depuse de alte persoane fizice sau juridice (Procedura operațională privind soluționarea petițiilor).
- Cererile sau reclamațiile anonime nu se iau în considerare.

Art. 73

- Avertizorul în interes public care efectuează o raportare privind încălcări ale legii și care a obținut informațiile într-un context profesional poate alege canalul intern de raportare.
- Raportarea se face în scris, pe suport hârtie sau în format electronic, prin comunicare la linii telefונית sau prin alte sisteme de mesagerie vocală, sau prin întâlnire față în față, la cererea avertizorului în interes public.
- Persoana care a raportat beneficiază de protecție conform Legii nr. 361/2022 privind protecția avertizorilor în interes public, cu modificările și completările ulterioare.
- Persoana desemnată să soluționeze raportarea are obligația de a nu dezvăluui identitatea avertizorului în interes public și nici informațiile care ar permite identificarea directă sau indirectă a acestuia (Procedura operațională privind protecția avertizorilor în interes public).
- Raportarea care nu cuprinde numele, prenumele, datele de contact sau semnătura avertizorului în interes public se examinează și se soluționează în măsură în care conține indicații referitoare la încălcări ale legii.
- Raportarea de informații privind încălcări ale legii, cunoșcând că acestea sunt nereale, constituie contravenție și se sancționează cu amendă, dacă fapta nu a fost săvârșită în astfel de condiții încât să fie considerată, potrivit legii, infracțiune.

Art. 74

- Salariații au dreptul să solicite audiență la director, conform programului de audiență stabilit, în scopul rezolvării unor probleme personale.
- Soluțiile și modul de rezolvare a problemelor discutate cu ocazia audiențelor se comunică, la cerere, și în scris celor care le-au formulat.

CAPITOLUL 7: Norme de conduită morală și profesională. Disciplina muncii

Art. 75

Salariații unității de învățământ, în conformitate cu sarcinile, atribuțiile și răspunderile care le revin în calitate de salariat, răspund de respectarea prevederilor prezentului Regulament Intern.

Art. 76

Pentru a asigura creșterea calității serviciului educațional furnizat și pentru eliminarea faptelor de corupție, salariații trebuie să respecte următoarele norme de conduită morală și profesională:

- ✓ În toate actele și faptele lor, salariații trebuie să respecte legile și să acționeze pentru punerea în aplicare a prevederilor legale, în conformitate cu atribuțiile care le revin și cu respectarea eticii profesionale;
- ✓ Sa se abțină de la orice acte sau fapte care ar putea produce prejudicii imaginii și intereselor legale ale unității de învățământ;
- ✓ Să nu exprime în public aprecieri neconforme cu realitatea în legătură cu activitatea unității de învățământ, cu politicele și strategiile acestora;
- ✓ Să nu dezvaluie informații care nu au caracter public, în alte condiții decât cele prevazute de lege;

Art. 77

- a) Personalul didactic de predare, personalul didactic auxiliar, personalul didactic de conducere și personalul didactic asociat din învățământul preuniversitar de stat, particular și confesional are obligația, datoria morală și profesională de a cunoaște, de a respecta și de a aplica prevederile Codului de etică al unității de învățământ.
- b) Codul de etică al unității de învățământ se completează cu dispozițiile Legii nr. 477/2004 privind Codul de conduită a personalului contractual din autoritățile și instituțiile publice.

Art. 78

- a) Angajații contractuali au obligația ca, prin actele și faptele lor, să respecte Constituția, legile ţării și să acționeze pentru punerea în aplicare a dispozițiilor legale, în conformitate cu atribuțiile care le revin, cu respectarea eticei profesionale.
- b) Personalul contractual are obligația de a apăra cu loialitate prestigiul unității de învățământ în care își desfășoară activitatea, precum și de a se abține de la orice act ori fapt care poate produce prejudicii imaginii sau intereselor legale ale acesteia.
- c) Personalului unității de învățământ îl este interzis:
 - să exprime în public aprecieri neconforme cu realitatea în legătură cu activitatea instituției în care își desfășoară activitatea, cu politicile și strategiile acesteia;
 - să dezvaluie informații care nu au caracter public, în alte condiții decât cele prevăzute de lege;
 - sa dezvaluie informații la care au acces în exercitarea funcției, dacă această dezvoltare este de natură să atragă avantaje necuvântate ori să prejudicieze imaginea sau drepturile instituției ori ale unor angajați.

Art. 79

- a) În îndeplinirea atribuțiilor de serviciu, angajații au obligația de a respecta demnitatea funcției deținute, corelând libertatea dialogului cu promovarea intereselor unității de învățământ în care își desfășoară activitatea.
- b) În activitatea lor, angajații au obligația de a respecta libertatea opiniei și de a nu se lăsa influența de considerente personale.
- c) În exprimarea opiniei, personalul trebuie să aibă o atitudine conciliantă și să evite generarea conflictelor datorate schimbului de păreri.

Art. 80

În relațiile cu reprezentanții unității de învățământ cu părinții și alte persoane care intră în relații temporare cu școala, salariajii sunt obligați să aibă un comportament bazat pe respect, corectitudine și amabilitate.

Art. 81

- a) Relațiile cu massmedia se asigură de către purtătorul de cuvânt al unității de învățământ.
- b) Salariajii desemnați de către director să participe la dezbateri publice sunt obligați să respecte limitele mandatului de reprezentare încadrat.
- c) Atunci când salariajii unității de învățământ reprezintă interesele acestaia în cadrul altor organizații, aceștia au obligația să promoveze o imagine favorabilă a unității de învățământ și să aibă o conduită corespunzătoare regulilor de protocol ale gazdei.

Art. 82

Personalul are obligația de a nu aduce atingere onoarei reputației și demnitatei persoanelor din cadrul unității de învățământ în care își desfășoară activitatea, precum și ale persoanelor cu care intră în legătură în exercitarea funcției, prin:

- întrebuițarea unor expresii jignitoare;
- dezvăluirea aspectelor vieții private;
- formularea unor sesizări sau plângeri calomnioase.

Art. 83

- a) În exercitarea funcțiilor deținute, salariajilor le este interzis să afișeze în unitate însemne ori obiecte inscripționate cu sigla partidelor politice ori a candidaților acestora.
- b) Salariajii nu trebuie să solicite ori să accepte cadouri, servicii, favoruri sau orice alte avantaje, care le sunt destinate personal sau familiei.
- c) Persoanele cu funcții de conducere au obligația de a declara bunurile primite cu titlu gratuit în cadrul unor activități de protocol, în exercitarea funcției (Procedura operațională privind declararea bunurilor primite cu titlu gratuit).

Art. 84

În cazul în care salariații, în exercitarea atribuțiilor pe care le au, se află în situația unui conflict de interes, acestia î vor anunța imediat pe director, care va lua măsurile necesare (Procedura operațională privind identificarea/soluționarea conflictului de interes).

Art. 85

Salariații au obligația să folosească timpul de lucru și bunurile din patrimoniul unității de învățământ numai pentru desfășurarea activităților aferente funcției pe care o dețin.

Capitolul 8: Abateri disciplinare și sanctiuni aplicabile**Art. 86**

a) Abaterea disciplinară este o faptă în legătură cu munca și care constă într-o acțiune sau inacțiune, săvârșită cu vinovătate de către salariat, prin care acesta a încălcat normele legale, Regulamentul de Organizare și Funcțioare, Regulamentul intern, contractul individual de muncă sau contractul colectiv de muncă, îndatoririle corespunzătoare funcției deținute și deciziiile legale ale directorului;

b) Încalcarea cu vinovătate de către salariații unității de învățământ a atribuțiilor de serviciu și a normelor de conduță profesională prevăzute de lege, de RCOFUIP, de Regulamentul de Organizare și Funcțioare și de prezentul regulament constituie abatere disciplinară și poate atrage răspunderea disciplinară a acestora.

Art. 87

Constituie abateri disciplinare următoarele fapte:

- a) Întârzierea sistematică în elaborarea documentelor școlare;
- b) Nerespectarea repetată a procedurilor de lucru stabilită sau a deciziilor directorului;
- c) Absențe neîmotivate repetate de la serviciu;
- d) Nerespectarea repetată a programului de lucru: întârzierea de la program, părăsirea locului de muncă fără aprobare, desfășurarea în timpul orelor de program a unor activități în interes personal;
- e) Furtul dovedit sau intenția dovedită de furt al oricărui bun sau valoare din patrimoniul unității de învățământ;
- f) Sustragerea de documente sau înstrânrarea de fișiere fără drept;
- g) Frauda constând în obținerea unor bunuri în dauna unității de învățământ;
- h) Deteriorarea intenționată a unor bunuri apăratinând unității de învățământ;
- i) Orice faptă suscepțibilă de a pune în pericol viața și sănătatea altor persoane sau bunurilor unității de învățământ;
- j) Neglijența, dacă prin aceasta s-au adus prejudicii materiale sau morale importante sau a fost periclitată viața altor persoane;
- k) Intervențiile sau stăruințele pentru soluționarea unor cereri în afara cadrului legal; în furnizarea de informații de orice natură persoanelor fizice sau juridice, massmediile în absență sau cu depășirea limitelor mandatului de reprezentare sau atribuțiilor de serviciu prevăzute în fișa postului;
- m) Manifestările care aduc atingere prestigiului unității de învățământ: altitudine ireverentitoasă, jumătă și comportament indecent, prezентarea la serviciu în stare de ebrietate, consumul de băuturi alcoolice în timpul orelor de program, violență fizică și de limbaj manifestată în relația cu ceilalți angajați și cu beneficiarii direcți ai educației, încârcarea demnității personale a altor angajați sau a altor persoane din afara instituției, actele de discriminare și cele de hărțuire sexuală, așa cum sunt ele definite în actele normative în vigoare;
- n) Desfășurarea în timpul programului a unor activități cu caracter politic;
- o) Refuzul de a îndeplini atribuțiile de serviciu conform fișei postului, inclusiv refuzul salariaților de a se prezenta la examinările medicale periodice, însubordonarea;
- p) Încălcarea prevederilor legale referitoare la îndatoriri, incompatibilități, conflicte de interese și interdicții stabilite prin lege;
- q) Neacordarea drepturilor salariale/extrasalariale prevăzute ce CCM;
- r) Nerespectarea actelor administrative emise în baza hotărârii comisiei paritare;
- s) Refuzul calculării sumelor stabilite prin hârtărî iudecătoarești definitive;
- t) Stabilirea de către personalul de execuție a unor relații directe cu petenții în vederea soluționării cererilor acestora;
- u) Neîndeplinirea obligației de delegare a atribuțiilor de către director, în situația imposibilității exercitării acestora;
- v) Nerespectarea principiilor nediscriminării și înțărării oricărei forme de încălcare a demnității;
- x) Violarea secretului corespondenței, inclusiv pentru poșta electronică.

8.1 Răspunderea disciplinara a personalului didactic

Art. 88

Reprezentă abateri disciplinare ale personalului didactic de predare și se sancționează potrivit art. 210 din Legea învățământului preuniversitar nr. 198/2023 dacă nu sunt săvârșite în astfel de condiții încât, potrivit legii penale, să constituie infracțiune:

- a) faptele de violență fizică și/sau verbală îndreptate împotriva elevilor sau a colegilor;
- b) orice fapte sau atitudini care pot pune în pericol sănătatea și integritatea fizică sau psihică a anteprescolarilor/prescolarilor/elevilor;
- c) manifestarea convingerilor politice și prozelitismul religios în spațiul școlar;
- d) activitatea de desfășurare a mediilor cu elevii de la propria clasă;
- e) încălcarea dispozițiilor legii, a obligațiilor prevăzute de LIP, a normelor statutului profesiei, deciziilor obligatorii ale organelor profesiei la nivel național sau ale unității de învățământ al cărei angajat este sau în cadrul căreia prestează activitatea de predare învățare-evaluare cu anteprescolari/prescolari/elevi;
- f) fapte de natură să aducă atingere imaginii, demnității sau drepturilor copiilor/elevilor și familiilor acestora ori să prejudicieze onoarea și/sau prestigiul unității, interesul învățământului.

Art. 89

a) Abaterile disciplinare: fapte de violență fizică și/sau verbală îndreptate împotriva elevilor sau a colegilor și faptele/attitudinile care pot pune în pericol sănătatea și integritatea fizică sau psihică a anteprescolarilor/prescolarilor/elevilor pot fi sancționate numai după solicitarea unui raport de specialitate realizat de specialiști din cadrul DGASPC la solicitarea scrisă a unității de învățământ.

b) Pe perioada desfășurării cercetării disciplinare pentru fapte de violență fizică și/sau verbală îndreptate împotriva elevilor sau a colegilor și faptele/attitudinile care pot pune în pericol sănătatea și integritatea fizică sau psihică a anteprescolarilor/prescolarilor/elevilor, cadrul didactic este cercetat nu va desfășura activități didactice cu beneficiari primari, cu păstrarea corespunzătoare a drepturilor salariale.

Art. 90

Sancțiunile disciplinare care se pot aplica personalului didactic de predare, în raport cu gravitatea abaterilor, sunt:

- a) avertisment scris;
- b) reducerea salariului de bază, cumulat, când este cazul, cu indemnizația de conducere, cu până la 15%, pe o perioadă de 1-6 luni;
- c) suspendarea, pe o perioadă de până la 3 ani, a dreptului de înscriere la un concurs pentru obținerea gradării de merit, pentru ocuparea unei funcții de conducere, de îndumare și de control ori a unei funcții didactice superioare;
- d) suspendarea, pe o perioadă de până la 3 ani, a dreptului de a face parte din comisiile de organizare și desfășurare a examenelor naționale;
- e) destacierea disciplinală a contractului individual de muncă.

Art. 91

a) Pentru abaterile disciplinare prevăzute la art. 88, lit. a) și b) se pot aplica cumulat sancțiunile disciplinare prevăzute la art. 89, lit. b)-c) sau cea prevăzută la lit. e). Pentru celelalte abateri se poate aplica sancțiunea prevăzută la lit. e) ori una sau mai multe cumulate dintre sancțiunile prevăzute la art. 89, lit. a)-e) (3)

b) În funcție de gravitatea abaterii disciplinare, la aplicarea sancțiunilor prevăzute la lit. b)-e) se dispune și măsura retragerii decorațiilor, ordinelor, medalioor, titlurilor primite de cadrul didactic.

8.2 Răspunderea disciplinara a personalului didactic auxiliar și administrativ

Art. 92

Cercetarea disciplinara a personalului didactic auxiliar și administrativ se realizează conform prevederilor Legii nr. 53/2003 - Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare.

Art. 93

a) Sancțiunile disciplinare care se pot aplica salariaților angajații cu contract individual de muncă din cadrul personalului nedidactic, în cazul în care au săvârșit o abateră disciplinara, conform Codului muncii, art. 248.
al. 1, sunt:
✓ avertismentul scris;

- ✓ retrogradarea din funcție, cu acordarea salarizului corespunzător funcției în care s-a dispus retrogradarea, pentru o durată ce nu poate depăși 60 de zile;
- ✓ reducerea salariului de bază pe o durată de 1-3 luni cu 5-10%;
- ✓ desfacerea disciplinară a contractului individual de muncă.

8.3 Răspunderea disciplinară a personalului de conducere

Art. 94

Orice persoană poate sesiza în scris cu privire la săvârșirea unei fapte ce poate constitui abatere disciplinară, prin înregistrarea sesizării la secretariatul DJIP/DMBIP, pentru fapte săvârșite de personalul de conducere al unităților de învățământ.

Capitolul 9: Reguli referitoare la procedura disciplinară

9.1 Cercetarea disciplinară a personalului didactic

Art. 95

- a) Orice persoană poate sesiza în scris, cu privire la săvârșirea unei fapte ce poate constitui abatere disciplinară, prin înregistrarea sesizării la secretariatul unității de învățământ, pentru faptele săvârșite de personalul didactic angajat, prevăzute de prezența lege ca abateri disciplinare.
- b) Pentru cercetarea împrejurărilor și faptele reclamate, săvârșite de personalul didactic de predare din unitatea de învățământ, se constituie o comisie de cercetare disciplinară formată din 3-5 membri, dintre care unul reprezintă federația sindicală din care face parte persoana aflată în discuție sau este un reprezentant al salariaților, iar ceilalți au funcția cel puțin egală cu a celui care a săvârșit abaterea. În situația în care la nivelul unității de învățământ nu există suficiente salariați care au funcția didactică cel puțin egală cu a salariațului cercetat, comisia de cercetare se completează cu persoane care au cel puțin aceeași funcție, desemnate de către DIP/DMBIP la solicitarea conducerii unității de învățământ.
- c) Comisia de cercetare disciplinară se constituie prin decizie a directorului unității de învățământ abilitate în soluționarea sesizării, după aprobarea lor de către consiliul de administrație al unității de învățământ preuniversitar, pentru personalul unității.
- d) Pentru personalul didactic de predare, propunerea de sancționare se face de către oricare membru al consiliului de administrație. Sanctiunile se aprobă de cel puțin 2/3 din numărul total al membrilor consiliului de administrație și sunt puse în aplicare și comunicate prin decizie a directorului unității de învățământ.

Art. 96

- a) În cadrul cercetării împrejurărilor și faptele reclamate, se stabilesc urmările acestora, împrejurările în care au fost săvârșite, existența sau inexistența viinovăției, precum și orice alte date concluzante. Audierea celui cercetat și verificarea apărării acestuia sunt obligatorii. Refuzul celui cercetat de a se prezenta la audiere, deși a fost înștiințat în scris cu minimum 48 de ore înainte, precum și de a da declarații scrise se constată prin proces-verbal și nu împiedică finalizarea cercetării. Cadrul didactic cercetat are dreptul să cunoască toate actele cercetări și să își producă probe în apărare.
- c) Cercetarea faptei și comunicarea deciziei se fac în termen de cel mult 30 de zile de la data înregistrării raportului de cercetare disciplinară, la registratura generală a unității de învățământ, fiind-i adusă la cunoștință persoanei de către directorul unității de învățământ după aprobarea în consiliul de administrație al acesta, dar nu mai târziu de 6 luni de la data săvârșirii faptei. Persoanei nevinovate i se comunica în scris inexistența faptelelor pentru care a fost cercetată.
- d) Sancțiunea se stabilește, pe baza raportului comisiei de cercetare, și se comunica celui în cauză, prin decizie scrisă, de către directorul unității de învățământ.

Art. 97

- a) Persoanele sancționate încadrate în unitatea de învățământ au dreptul de a contesta, în termen de 15 zile de la comunicare, decizia respectivă la Comisia Națională pentru Inspecție Școlară de la nivelul ARACDIP.
- b) Sub sancțiunea nulității absolute, decizia de sancționare disciplinară cuprinde în mod obligatoriu:
 - descrierea faptei care constituie abatere disciplinară;

- precizarea prevederilor din statutul de personal, regulamentul intern, contractul individual de muncă sau contractul colectiv de muncă care au fost încălcate de către salariat;
- motivele pentru care au fost înălțărate apărările formulate de către salariat în timpul cercetării disciplinare;
- termenul în care sănătinea poate fi contestată;
- instanța competentă la care sănătinea poate fi contestată;
- Dreptul persoanei sancționate de a se adresa instanțelor judecătoarești este garantat.

9.2 Cercetarea disciplinară a personalului didactic auxiliar și administrativ

Art. 98

- a) În vederea desfășurării cercetării disciplinare prealabile a personalului didactic auxiliar și administrativ, salariatul va fi convocat în scris de persoana împunerică de către angajator să realizeze cercetarea, precizându-se obiectul, data, ora și locul întrevederii.
- b) Neprezentarea salariatului la convocarea facută în condițiile prevăzute la alin. a), fără un motiv obiectiv să dreptul angajatorului să dispună sănătinea, fără efectuarea cercetării disciplinare prealabile.
- c) În cursul cercetării disciplinare prealabile, salariatul are dreptul să formuleze și să susțină toate apărările în favoarea sa și să ofere persoanei împunerică să realizeze cercetarea toate probele și motivajile pe care le consideră necesare, precum și dreptul de a fi asistat, la cererea sa, de către un reprezentant al sindicatului din care face parte.
- d) În urma activității de cercetare disciplinară, persoana împunerică poate să propună:
- ✓ sănătinea disciplinară aplicabilă, în cazul în care s-a dovedit săvârșirea abaterii disciplinare de către angajatorul din cadrul personalului didactic;
 - ✓ clasarea sesizării, atunci când nu se confirmă săvârșirea unei abateri disciplinare, aceasta va propune și durata aplicării și, după caz, procentul de diminuare a drepturilor salariale.
 - ✓ Angajatorul stabilește sănătinea disciplinară aplicabilă în raport cu gravitatea abaterii disciplinare săvârșite de salariat, avându-se în vedere următoarele:
 - ✓ cauzele și gravitatea abaterii disciplinare;
 - ✓ imprejurările în care fapta a fost săvârșită;
 - ✓ gradul de vinovăție al salariatului;
 - ✓ consecințele abaterii disciplinare;
 - ✓ comportarea generală în timpul serviciului a salariatului;
 - ✓ evenimentele sănătunei disciplinare suferite anterior de către acesta și care nu au fost radiate.
- g) Angajatorul dispune aplicarea sănătunei disciplinare printr-o decizie scrisă, în termen de 30 de zile calendaristice de la data luării la cunoștință despre săvârșirea abaterii disciplinare, dar nu mai târziu de 6 luni de la data săvârșirii faptei.
- h) Sub sănătinea nulității absolute, în decizie se cuprinde în mod obligatoriu:
- ✓ descrierea faptei care constituie abatere disciplinară;
 - ✓ precizarea prevederilor din regulamentul intern, contractul individual de muncă sau contractul colectiv de muncă aplicabil care au fost înălțărate apărările formulate de salariat în timpul cercetării disciplinare prealabile;
 - ✓ motivele pentru care nu a fost efectuată cercetarea;
 - ✓ termenul de drept în baza căruia sănătinea disciplinară se aplică;
 - ✓ termenul în care sănătinea poate fi contestată;
 - ✓ instanța competentă la care sănătinea poate fi contestată;
 - i) Decizia de sancționare se comunică salariatului în cel mult 5 zile calendaristice de la data emiterii și produce efecte de la data comunicării.
- i) Comunicarea se predă personal salariatului, cu semnătură de primire, ori, în caz de refuz al primirii, prin scrisoare recomandată, la domiciliu sau reședință comunicată de acesta.
- k) În cazul în care persoana împunerică are indicii că fapta săvârșită de angajatul în regim contractual poate fi considerată infracțiune, propune directorului unității de învățământ sesizarea organelor de cercetare penală iar procedura angajării răspunderii disciplinare se suspendă până la dispunerea neînceperii urmăririi penale, scoaterii de sub urmărire penală ori în cetății urmăririi penale sau până la data la care instanța judecătoarească dispune achitarea sau închiderea procesului penal.
- l) Decizia de sancționare poate fi contestată de salariat la instanțele judecătoarești competente, în termen de 30 de zile calendaristice de la data comunicării.

Art. 99

- a) Sanctiunea disciplinară se radiază de drept în termen de 12 luni de la aplicare, dacă salariatului nu își se aplică o nouă sancțiune disciplinară în acest termen. Radierea sancțiunilor disciplinare se constată prin decizie a angajatorului emisă în formă scrisă.
- b) Amenzile disciplinare sunt interzise.
- c) Pentru aceeași abatere disciplinară, se poate aplica o singură sancțiune.
- d) Sub sancțiunea nulității absolute, nicio măsură, cu excepția aversmentului scris, nu poate fi dispusă înainte de efectuarea unei cercetări disciplinare prealabile (Procedura operațională privind cercetarea disciplinară a personalului didactic auxiliar și administrativ).

9.3 Cercetarea disciplinară a personalului de conducere al unității de învățământ**Art. 100**

Pentru cercetarea împrejurărilor și faptelor care constituie abatere disciplinară, săvârșite de personalul de conducere al unității de învățământ preuniversitar, comisia de cercetare disciplinară se constituie din 5-7 membri, persoane din cadrul DJIP/DMBP.

9.4 Cercetarea disciplinară a avertizorului în interes public**Art. 101**

- a) La solicitarea avertizorului în interes public cercetat disciplinar ca urmare a raportării interne, externe sau divulgării publice, comisia de cercetare disciplinară are obligația de a invita presa și un reprezentant al sindicatului sau al asociației profesionale sau un reprezentant al salariajilor, după caz.
- b) Anunțul se face prin comunicat pe pagina de internet a unității de învățământ cu cel puțin 3 zile lucrătoare înaintea ședinței, sub sancțiunea nulității raportului și a sancțiunii disciplinare aplicate.

Capitolul 10: Răspundere patrimonială a salariajilor**Art. 102**

- a) Răspunderea patrimonială a personalului didactic, a personalului didactic auxiliar, a personalului administrativ, precum și a celui de conducere, se stabilește potrivit legislației muncii.
- b) Decizia de împunare, precum și celelalte acte pentru recuperarea pagubelor și a prejudiciilor se întocmesc de conducerea unității de învățământ.
- c) Salariajii răspund patrimonial, în temeiul normelor și principiilor răspunderii civile contractuale, pentru pagubele materiale produse angajatorului din vina și în legătură cu munca lor (Procedura operațională privind recuperarea pagubelor materiale produse de angajati).
- d) Salariajii nu răspund de pagubele provocate de forță majoră sau de alte cauze neprevăzute și care nu puteau fi înălăturate și nici de pagubele care se încadrează în riscul normal al serviciului.
- e) În situația în care angajatorul constată că salariatul a provocat o pagubă din vina și în legătură cu munca sa, va putea solicita salariatului, printre-notă de constatare și evaluare a pagubei recuperarea contravalorii acesteia, prin acordul părților, într-un termen care nu va putea fi mai mic de 30 de zile de la data comunicării.
- f) Contravalorele pagubelor recuperate prin acordul părților nu poate fi mai mare decât echivalentul a 5 salarii minime brute pe economie.

Art. 103

- a) Salariatul care a încasat de la angajator o sumă nedatorată este obligat să o restituie.
- b) Dacă salariatul a primit bunuri care nu își se cuvineau și care nu mai pot fi restituire în natură sau dacă acestuia îi s-au prestat servicii la care nu era îndreptățit, este obligat să susține contravaloreala lor. Contravalorele bunurilor sau serviciilor în cauză se stabilește potrivit valorii acestora de la data plății.
- c) Suma stabilită pentru acoperirea daunerelor se refîne în rate lunare din drepturile salariale care se cuvin personajei în cauză din partea angajatorului la care este încadrată în muncă.
- d) Ratele nu pot fi mai mari de o treime din salariul lunar net, fără a putea depăși împreună cu celelalte reînjeri pe care le-ar avea cel în cauză, jumătate din salariul respectiv.
- e) În cazul în care salariatul în regim contractual încadrează contractul individual de muncă înainte ca salariatul să îl fi despăgubit pe angajator și cel în cauză se încadrează la un alt angajator ori devine funcționar public,

reținerile din salariu se fac de către noul angajator sau noua instituție ori autoritate publică, după caz, pe baza titlului executoriu transmis în acest scop de către angajatorul păgubit.

f) Dacă persoana în cauză nu s-a încadrat în muncă la un alt angajator, în termenul unui contract individual de muncă ori ca funcționar public, acoperirea daunei se va face prin umărarea bunurilor sale, în condițiile Codului de procedură civilă.

g) În cazul în care acoperirea prejudecătului prin rețineri lunare din salariu nu se poate face într-un termen de maximum 3 ani de la data la care s-a efectuat prima rată de rețineri, angajatorul se poate adresa executorului judecătoresc în condițiile Codului de procedură civilă.

Capitolul 11: Criteriile și procedurile de evaluare profesională a salariaților

Art. 104

Pentru personalul didactic și didactic auxiliar angajat, evaluarea performanțelor profesionale individuale se face conform prevederilor OMECTS nr. 6143/2011 privind aprobarea Metodologiei de evaluare anuală a activității personalului didactic și didactic auxiliar, cu modificările și completările ulterioare, și ale Procedurii operaționale privind evaluarea personalului didactic și didactic auxiliar.

Art. 105

a) Pentru personalul administrativ angajat, evaluarea performanțelor profesionale individuale se realizează, începând cu anul 2024 pentru activitatea desfășurată în anul 2023, pe baza obiectivelor individuale, indicatorilor de performanță și a criteriilor de evaluare, respectiv prin notarea acestora cu note de la 1 la 5, în conformitate cu prevederile HG nr. 1336 din 28 octombrie 2022 pentru aprobatia Regulamentului-cadru privind organizarea și dezvoltarea carierei personalului contractual din sectorul bugetar plătit din fonduri publice.

b) 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.

c) Criteriile de evaluare sunt criteriile de performanță generale și/sau specifice în funcție de nivelul postului:

- Cunoștințe profesionale și abilități;
- Calitatea, operativitatea și eficiența activităților desfășurate;
- Perfectionarea pregătirii profesionale;
- Capacitatea de a lucra în echipă;
- Comunicare;
- Disciplină;
- Rezistența la stres și adaptabilitate;
- Capacitatea de asumare a responsabilității;
- Integritate și etică profesională.

d) Punctajul final al evaluării performanțelor profesionale individuale este media aritmetică dintre nota finală pentru îndeplinirea obiectivelor și nota pentru îndeplinirea criteriilor de evaluare (Procedura operațională privind evaluarea personalului administrativ).

e) Accordarea calificativelor se face pe baza punctajului final al evaluării, după cum urmează:

- pentru un punctaj între 1,00 și 2,50 se acordă calificativul "nesatisfător";
- pentru un punctaj între 2,51 și 3,50 se acordă calificativul "satisfător";
- pentru un punctaj între 3,51 și 4,50 se acordă calificativul "bine";
- pentru un punctaj între 4,51 și 5,00 se acordă calificativul "foarte bine".

f) Dacă la evaluare angajatul primește calificativul "nesatisfător", se consideră că acesta nu corespunde cerințelor postului și se va proceda în conformitate cu prevederile legislației muncii în vigoare (Procedura operațională privind concedierea individuală).

Capitolul 12: Reguli referitoare la preaviz

Art. 106

a) În învățământul preuniversitar de stat, pentru personalul didactic de predare, contractele individuale de muncă se încheie între unitatea de învățământ reprezentată de director și salariat, în baza deciziei de repartizare semnate de directorul general al DJIP/DMBP.

b) Pentru personalul didactic auxiliar și personalul administrativ, contractul individual de muncă se încheie între unitatea de învățământ reprezentată de director și salariat.

c) Contractele individuale de muncă se încheie prin grijă și pe cheltuiala angajatorului.

d) în cazul în care angajarea se face prin concurs, dacă un angajat și o persoană din afara unității obțin aceleasi rezultate, angajatul va avea prioritate la ocuparea postului.

e) în mod **exceptional**, în situația vacanțării unui post didactic auxiliar sau administrativ, postul respectiv se poate ocupa prin închelerea unui contract individual de muncă pe durată determinată, până la ocuparea postului prin concurs.

Art. 107

a) Pentru verificarea aptitudinilor profesionale ale angajaților din sistemul național de învățământ preuniversitar, la închelerea contractului individual de muncă pe perioadă nedeterminată, contractului de management, se stabilește o perioadă de probă după cum urmează:

- 30 de zile calendaristice pentru personalul didactic auxiliar și nedidactic;

b) Pentru verificarea aptitudinilor profesionale ale angajaților din sistemul național de învățământ preuniversitar, la închelerea contractului individual de muncă pe perioadă determinată, se stabilește o perioadă de probă după cum urmează:

- 5 zile lucrătoare pentru o durată a contractului individual de muncă mai mică de 3 luni;
 - 15 zile lucrătoare pentru o durată a contractului individual de muncă cuprinsă între 3 și 6 luni;
 - 30 de zile lucrătoare pentru o durată a contractului individual de muncă mai mare de 6 luni;
- c) Pe durata perioadei de probă, angajații beneficiază de toate drepturile și au toate obligațiile prevăzute de legislația muncii, contractul colectiv de muncă, regulamentul intern și contractul individual de muncă.
- d) Perioada de probă constituie vechime în muncă/vechime efectivă în învățământ.
- e) Angajații au dreptul de a demisiona, notificând în scris unitatea despre această situație, fără a fi obligați să-și motiveze demisia.
- f) Contractul individual de muncă începează de la data împlinirii termenului de preaviz de 10 zile calendaristice, pentru angajații cu funcții de execuție și, respectiv, 20 de zile calendaristice, pentru salariații cu funcții de conducere.

Capitolul 13: Dispozitii finale

Art. 108

Salariații unității de învățământ, în calitatea pe care o au și în conformitate cu sarcinile, atribuțiile și răspunderile pe care le presupune calitatea de angajat, răspund de respectarea prevederilor prezentului Regulament Intern, în domeniul de desfășurare a activității.

Art. 109

a) Angajatorul are obligația de a aduce la cunoștință fiecărui salariat prevederile regulamentului intern, în prima zi de lucru, și de a face dovada îndeplinirii acestei obligații.

b) Aducerea la cunoștință a salariaților a prevederilor regulamentului intern se poate realiza pe suport hârtie sau în format electronic, cu condiția ca, în acest din urmă caz, documentul să fie accesibil salariatului și să poată fi stocat și printat de către acesta.

Art. 110

a) Informarea salariaților cu privire la prevederile Regulamentului Intern se face prin prezentare în Consiliul profesoral și prin semnarea pentru luarea la cunoștință.

b) Orice modificare ce intervine în conținutul Regulamentului Intern este supusă procedurii de informare.

Art. 111

Regulamentul intern își produce efectele față de salariat de la momentul luării la cunoștință a acestuia.