Nr. 6322/18.09.2025

Aprobat în şedinţa CA, din data de 19.09.2025

Director, prof. Sulea Vasile Alin

REGULAMENTUL DE ORDINE INTERIOARĂ AL ŞCOLII GIMNAZIALE "SFÂNTUL NICOLAE" TÂRGU JIU

Cap. 1. DISPOZIŢII GENERALE

Art. 1. Prezentul Regulament este întocmit în conformitate cu prevederile Constituţiei României, ale art. 65 alin. 4 din Legea 198/2023 a învăţământului preuniversitar, cu actele normative subsecvente, ale art. 2 alin 10 din Regulamentul-cadru de organizare şi funcţionare a unităţilor din învăţământul preuniversitar aprobat prin O.M.E. nr. 5726/2024 şi ale art. 242 din Legea 53/2003 privind Codul muncii, cu modificările şi completările ulterioare şi cuprinde reguli referitoare la:

a) drepturile şi obligaţiile directorului şi ale angajaţilor;
b) protecţia, igiena şi securitatea în muncă în cadrul unităţii;
c) nediscriminarea şi respectare demnităţii;
d) protecţia maternităţii;
e) asigurarea egalităţii de şanse între femei şi bărbaţi;
f) soluţionarea cererilor/reclamaţiilor angajaţilor;
g) disciplina muncii în unitate;
h) programarea timpului de lucru în unitate;
i) salarizare şi recompense;
j) abaterile disciplinare şi sancţiunile aplicabile;
k) procedura disciplinară;
l) răspunderea patrimonială;
m) criteriile şi procedurile de evaluare profesională a angajaţilor,

precum şi:

a) procedura de acces al persoanelor din afara unităţii de învăţământ;
b) procedura de sesizare a suspiciunilor şi faptelor de violenţă la nivelul unităţii de învăţământ;
c) metoda de sesizare confidenţială a suspiciunilor şi cazurilor de violenţă la nivelul unităţii de învăţământ.

Art. 2. Prevederile Regulamentului se aplică în toate spaţiile Şcolii Gimnaziale „Sfântul Nicolae" Tg. Jiu, în timpul programului de lucru şi produce efecte asupra tuturor categoriilor de angajaţi ai unităţii de învăţământ, indiferent de natura şi durata contractului lor de muncă.

Art. 3. (1) Regulamentul va fi adus la cunoştinţa întregului personal prin grija directorului şi îşi produce efectele faţă de salariaţi din momentul înştiinţării acestora.

(2) Un exemplar din Regulamentul de ordine interioară se păstrează în permanenţă la dispoziţia angajaţilor pentru consultare la secretariatul unităţii şi unul la cancelarie.

(3) Regulamentul de ordine interioară în format pdf va fi publicat pe site-ul şcolii, după aprobarea în Consiliul de administraţie.

Art. 4. Persoanele care desfăşoară activităţi în cadrul Şcolii Gimnaziale „Sfântul Nicolae" Tg. Jiu, ca delegaţi ai altor unităţi, instituţii, societăţi etc. sunt obligate să respecte, pe lângă disciplina muncii din unitatea, instituţia, unitatea care i-a delegat şi prevederile prezentului

regulament.

Art. 5. Conducerea Şcolii Gimnaziale „Sfântul Nicolae" Târgu Jiu urmăreşte, controlează, propune şi ia măsuri, răspunde de modul de aplicare şi respectare a prevederilor prezentului regulament.

Art. 6. Salariaţii Şcolii Gimnaziale "Sfântul Nicolae" Tg. Jiu, în conformitate cu sarcinile, atribuţiile şi răspunderile care le revin în calitate de salariat, răspund de respectarea prevederilor prezentului Regulament intern în faţa şefilor ierarhici.

Art. 7. Conducerea Şcolii Gimnaziale „Sfântul Nicolae" Tg. Jiu va organiza activitatea prin stabilirea unei structuri organizatorice raţionale şi prin repartizarea angajaţilor pe locuri de muncă, conform pregătirii lor profesionale, cu precizarea atribuţiilor şi a răspunderii lor prin fişe individuale ale postului elaborate, negociate şi semnate conform prevederilor legale în vigoare şi contractului colectiv de muncă aplicabil.

Art. 8. Conducerea activităţii se efectuează prin decizii ale directorului, dispoziţii şi ordine scrise sau verbale ale directorilor şi şefilor/responsabililor compartimentelor funcţionale, catedrelor, comisiilor şi echipelor de lucru, emise cu respectarea prevederilor legale în vigoare şi ale contractului colectiv de muncă aplicabil.

CAP. 2. DREPTURILE ŞI OBLIGAŢIILE ANGAJATORULUI ŞI ALE ANGAJAŢILOR

Art. 9. Angajatul are în principal următoarele drepturi (art. 39, Codul muncii, alin. 1)

a) dreptul la salarizare pentru munca depusă;
b) dreptul la repaus zilnic şi săptămânal;
c) dreptul la concediul de odihnă anual;
d) dreptul la egalitate de şanse şi de tratament;
e) dreptul la demnitate în muncă;
f) dreptul la securitate şi sănătate în muncă;
g) dreptul la acces la perfecţionare şi formare profesională;
h) dreptul la informare şi consultare;
i) dreptul de a lua parte la determinarea şi ameliorarea condiţiilor şi mediului de muncă;
j) dreptul la protecţie în caz de concediere;
k) dreptul la negociere colectivă şi individuală;
l) dreptul de a participa la acţiuni colective;
m) dreptul de a se constitui sau adera la un sindicat;

m^1) dreptul de a solicita trecerea pe un post vacant care îi asigura condiţii de munca mai favorabile daca si-a încheiat perioada de proba si are o vechime de cel puţin 6 luni la acelaşi angajator;

a. alte drepturi specifice prevăzute de legislaţia în vigoare.

Art. 10. Angajatorul are în principal următoarele drepturi (cf. Art. 40, Codul muncii, alin. 1):

a) să stabilească organizarea şi funcţionarea unităţii;
b) să stabilească atribuţiile corespunzătoare pentru fiecare angajat, în condiţiile legii;
c) să dea dispoziţii cu caracter obligatoriu pentru angajat, sub rezerva legalităţii lor;
d) să exercite controlul asupra modului de îndeplinire a sarcinilor de serviciu;
e) să constate săvârşirea abaterilor disciplinare şi să aplice sancţiunile corespunzătoare, potrivit legii, contractului colectiv de muncă aplicabil şi Regulamentului de ordine interioară;
f) sa stabilească obiectivele de performanta individuala, precum si criteriile de evaluare a realizării acestora.

Art. 11. Angajatului îi revin, în principal, următoarele obligaţii (cf. Art. 39, Codul muncii, alin. 2):

a) obligaţia de a realiza norma de munca sau, după caz, de a îndeplini atribuţiile ce ii revin conform fisei postului;
b) obligaţia de a respecta disciplina muncii;
c) obligaţia de a respecta prevederile cuprinse in regulamentul intern, in contractul colectiv

de munca aplicabil, precum si in contractul individual de munca;
d) obligaţia de fidelitate fata de angajator in executarea atribuţiilor de serviciu;
e) obligaţia de a respecta măsurile de securitate si sănătate a muncii in unitate;
f) obligaţia de a respecta secretul de serviciu;
g) alte obligaţii prevăzute de lege sau de contractele colective de muncă aplicabile.

Art. 12. Angajatorului îi revin în principal următoarele obligaţii (cf. Art. 40, Codul muncii, alin. 2):

a) să informeze angajaţii asupra condiţiilor de muncă şi asupra elementelor care privesc desfăşurarea relaţiilor de muncă;
b) să asigure permanent condiţiile tehnice şi organizatorice avute în vedere la elaborarea normelor de muncă şi a condiţiilor corespunzătoare de muncă;
c) să acorde angajaţilor toate drepturile ce decurg din lege, din contractul colectiv de muncă aplicabil şi din contractele individuale de muncă;
d) să comunice periodic angajaţilor situaţia economică şi financiară a unităţii, cu excepţia informaţiilor sensibile sau secrete;
e) să se consulte cu sindicatul sau, după caz, cu reprezentanţii salariaţilor în privinţa deciziilor susceptibile sa afecteze substanţial drepturile si interesele acestora;
f) să plătească toate contribuţiile si impozitele aflate in sarcina sa, precum si sa retina si sa vireze contribuţiile si impozitele datorate de salariaţi, in condiţiile legii;
g) să înfiinţeze registrul general de evidenta a salariaţilor si sa opereze înregistrările prevăzute de lege;
h) sa elibereze, la cerere, toate documentele care atesta calitatea de salariat a solicitantului;
i) sa asigure confidenţialitatea datelor cu caracter personal ale salariaţilor.
j) sa răspundă motivat, in scris, in termen de 30 de zile de la primirea solicitarii salariatului, prevăzută la art. 39 alin. (1) lit. m^1).

Art. 13. Angajatorul trebuie să asigure (cf. Ordinul 600/2018 pentru aprobarea Codului controlului intern/managerial al entităţilor publice):
-locurile de muncă cu materii prime, materiale, energie, echipamente de lucru şi, după caz, de protecţie, cu încadrarea cheltuielilor în bugetul aprobat;
-organizarea corespunzătoare a întregii activităţi, buna gospodărire a fondurilor materiale şi băneşti, plata la timp a angajaţilor şi a altor drepturi băneşti, conform prevederilor legale în vigoare şi contractului colectiv de muncă aplicabil.

Cap. 3. REGULI PRIVIND PROTECŢIA, IGIENA, SĂNĂTATEA ŞI SECURITATEA ÎN MUNCĂ

Art. 14. Şcoala Gimnazială „Sfântul Nicolae" Tg. Jiu se obligă:

a) că locurile de muncă vor fi astfel organizate încât să garanteze securitatea şi sănătatea salariaţilor .
b) să organizeze controlul permanent al stării materialelor, instalaţiilor şi substanţelor folosite în procesul muncii, pentru a asigura sănătatea şi securitatea salariaţilor.
c) să asigure condiţiile de acordare a primului ajutor în caz de accidente de muncă, pentru crearea condiţiilor de prevenire a incendiilor, precum şi pentru evacuarea salariaţilor în situaţii speciale şi în caz de pericol grav şi iminent de accidentare .
d) să ia măsuri necesare pentru asigurarea securităţii şi sănătăţii salariaţilor, inclusiv pentru activităţile de prevenire a riscurilor profesionale, de informare şi pregătire, precum şi pentru punerea în aplicare a organizării protecţiei muncii şi a mijloacelor necesare acesteia se iau, pe baza normelor şi normativelor de protecţie a muncii, de către un cadru didactic cu atribuţii SSM atestate prin cursuri de formare, numit prin decizia directorului.
e) să asigure condiţii pentru ca fiecare salariat să primească o instruire suficientă şi adecvată în domeniul securităţii şi sănătăţii în muncă, sub formă de informaţii şi instrucţiuni proprii, specifice locului de muncă şi postului său.

Art. 15 Dispoziţiile referitoare la securitatea şi sănătatea în muncă se completează cu dispoziţiile Legii nr. 319/2006 privind securitatea şi sănătatea în muncă, ale contractului colectiv de muncă şi cu alte reglementări în domeniu.

Art. 16. Instruirea salariaţilor în domeniul SSM se face la angajare (instructajul general realizat de director) şi periodic (de către cadrul didactic cu atribuţii SSM).

Art. 17. Şcoala Gimnazială „Sfântul Nicolae" Tg. Jiu va asigura accesul gratuit al salariaţilor la servicii medicale de medicina a muncii.

Art. 18.

a) O persoana poate fi angajata in munca numai in baza unui certificat medical, care constata faptul ca cel in cauza este apt pentru prestarea acelei munci. Nerespectarea acestor prevederi atrage nulitatea contractului individual de munca. *(cf. art. 27 (1)și (2) din Codul muncii).*

b) Certificatul medical este obligatoriu şi în următoarele situaţii: *(cf. art. 28 Codul muncii).*

✓ la reînceperea activităţii după o întrerupere mai mare de 6 luni, pentru locurile de muncă având expunere la factori nocivi profesionali, si de un an, in celelalte situaţii;

✓ în cazul detaşării sau trecerii în alt loc de munca ori in alta activitate, daca se schimba condiţiile de munca;

✓ începerea misiunii, in cazul salariaţilor încadraţi cu contract de munca temporara;

✓ periodic, in cazul celor care lucrează in condiţii de expunere la factori nocivi profesionali, potrivit reglementarilor Ministerului Sănătăţii;

Art. 19. *(Conform art. 42 din Contractul colectiv de muncă unic la nivel de sector de negociere colectivă în învățământul preuniversitar nr. 987/21.11.2023)*

(1) Unitatea de învăţământ împreună cu organizaţiile sindicale afiliate la federaţiile sindicale semnatare ale prezentului contract vor nominaliza locurile de muncă în vederea încadrării acestora în locuri de muncă cu condiţii deosebite sau speciale, în condiţiile legii.

(2) Unitatea de învăţământ împreună cu organizaţiile sindicale afiliate la federaţiile sindicale semnatare ale prezentului contract vor evalua, în condiţiile legii, locurile de muncă nominalizate la alin. 1.

(3) Unitatea de învăţământ are obligaţia de a depune la casa teritorială de pensii avizul inspectoratului teritorial de muncă prin care se dovedeşte încadrarea locurilor de muncă în condiţii deosebite şi lista cuprinzând categoriile profesionale care lucrează în aceste locuri de muncă. Costul activităţii legate de obţinerea avizului inspectoratului teritorial de muncă se suportă de către angajator.

(4) Nominalizarea angajaţilor care îşi desfăşoară activitatea în locuri de muncă în condiţii deosebite se face de către Unitatea de învăţământ, împreună cu organizaţiile sindicale afiliate la federaţiile sindicale semnatare ale prezentului contract.

(5) Unitatea de învăţământ este obligată să supună controlului medical periodic persoanele care îşi desfăşoară activitatea în condiţii deosebite, asigurând fondurile necesare pentru efectuarea acestuia.

(6) Încadrarea persoanelor în locuri de muncă în condiţii speciale se realizează cu îndeplinirea tuturor criteriilor menţionate în Hotărârea Guvernului nr. 924/2017 pentru stabilirea procedurii de reevaluare a locurilor de muncă în condiţii speciale, reevaluate potrivit prevederilor art. 30 alin. (2) din Legea nr. 263/2010, cu modificările şi completările ulterioare.

Art. 20. *(Conform art. 43 din Contractul colectiv de muncă unic la nivel de sector de negociere colectivă în învățământul preuniversitar nr. 987/21.11.2023)*

Angajaţii care folosesc în mod obişnuit un echipament cu ecran de vizualizare pe o durată semnificativă a timpului normal de lucru, cel puţin 50% din timpul de lucru, beneficiază de examene medicale corespunzătoare ale ochilor şi vederii la angajare, ulterior, la intervale regulate, precum şi ori de câte ori apar tulburări de vedere care pot fi cauzate de activitatea la ecranul de vizualizare.

Art. 21. (*Conform art. 44 din Contractul colectiv de muncă unic la nivel de sector de negociere colectivă în învățământul preuniversitar nr. 987/21.11.2023)*
(1) Unitatea de învăţământ va asigura, pe cheltuiala sa, echipamente de protecţie, instruirea şi testarea angajaţilor cu privire la normele de sănătate şi securitate a muncii. În acest scop, conducerea unităţii de învăţământ va prevedea în proiectele de buget sumele necesare pentru achiziţionarea echipamentelor de protecţie şi va solicita ordonatorilor principali de credite alocarea la timp a fondurilor necesare.
(2) La cererea organizaţiilor sindicale afiliate la federaţiile semnatare ale prezentului contract, unitatea de învăţământ va face dovada solicitării sumelor necesare pentru achiziţionarea echipamentelor de protecţie, în cadrul comisiei paritare.
(3)În toate cazurile în care, în afara echipamentului prevăzut de lege, angajatorul cere o anumită vestimentaţie specială ca echipament de lucru, contravaloarea acesteia se suportă de către angajator.
(4) Încălcarea dispoziţiilor legale privitoare la sănătatea şi securitatea în muncă atrage răspunderea disciplinară, administrativă, patrimonială, civilă sau penală, după caz, potrivit legii. Nerespectarea obligaţiilor ce revin angajatorilor privind protecţia muncii constituie contravenţie sau infracţiune, după caz, în condiţiile legii.
Art. 22. *(Conform art. 45 din Contractul colectiv de muncă unic la nivel de sector de negociere colectivă în învățământul preuniversitar nr. 987/21.11.2023)*
(1) La nivelul instituţiei se constituie comitetul de securitate şi sănătate în muncă, cu scopul de a asigura implicarea angajaţilor în elaborarea şi aplicarea deciziilor în domeniul sănătăţii şi securităţii în muncă.
(2) Instruirea angajaţilor în domeniul securităţii şi sănătăţii în muncă se realizează de angajator periodic, prin modalităţi specifice, stabilite de comun acord de către acesta cu comitetul de securitate şi sănătate în muncă şi reprezentanţii organizaţiilor sindicale sau ai salariaţilor, acolo unde nu există sindicate.
(3) Instruirea este obligatorie pentru noii angajaţi, pentru cei care îşi schimbă locul sau felul muncii, pentru cei care îşi reiau activitatea după o întrerupere mai mare de 6 luni, precum şi în situaţia în care intervin modificări ale legislaţiei în domeniu.
(4) Organizarea activităţii de asigurare a securităţii şi sănătăţii în muncă este cuprinsă în regulamentul intern şi se aduce la cunoştinţa angajaţilor prin comunicare şi instruire directă de către angajator, precum şi prin afişare la sediul unităţii/instituţiei.
(5) Instituţia are obligaţia să asigure toţi angajaţii pentru risc de accidente de muncă şi boli profesionale.
Art. 23. *(Conform art. 46 din Contractul colectiv de muncă unic la nivel de sector de negociere colectivă în învățământul preuniversitar nr. 987/21.11.2023)*
(1). În vederea menţinerii şi îmbunătăţirii condiţiilor de desfăşurare a activităţii la locurile de muncă, conducerea unităţii va depune diligenţa necesară, prin intermediul compartimentului administrativ, cu sprijinul cu autorităţile administraţiei publice locale, pentru:
– amenajarea ergonomică a locului de muncă;
– asigurarea condiţiilor de mediu - iluminat, microclimat în limitele indicilor de confort termic prevăzuţi de lege, aerisire, umiditate, zgomot, igienizare periodică, reparaţii - în spaţiile în care se desfăşoară procesul instructiv-educativ, birouri etc.;
– dotarea treptată a spaţiilor de învăţământ cu mijloace moderne de predare: calculator, videoproiector, aparatură audio-video, table şi mijloace de scris nepoluante/ecologice etc.;
– asigurarea materialelor necesare personalului didactic în vederea desfăşurării în bune condiţii a procesului instructiv-educativ;
– amenajarea anexelor sociale ale locurilor de muncă: săli de studiu, cancelarii, cantine, vestiare, grupuri sanitare, săli de repaus etc.;
– diminuarea treptată, până la eliminare, a emisiilor poluante.
(2) Din resurse proprii sau prin alocare de la Ministerul Educaţiei, instituţia va asigura, la cerere, cadrelor didactice titulare şi/sau suplinitoare calificate, în cadrul unităţii de învăţământ, un dispozitiv - desktop, laptop sau tabletă - conectat la internet, pentru participarea la activităţile de e-learning.

Art. 24. *(Conform art. 48 din Contractul colectiv de muncă unic la nivel de sector de negociere colectivă în învățământul preuniversitar nr. 987/21.11.2023)*
(1) Instituţia va organiza, la încadrarea în muncă şi ori de câte ori este nevoie, examinarea medicală a angajaţilor, în scopul de a constata dacă aceştia sunt apţi pentru prestarea activităţii. Examinarea medicală este gratuită pentru angajaţi, unităţile/instituţiile asigurând prin buget fondurile necesare pentru efectuarea examenului medical.
(2) Fondurile necesare pentru efectuarea examinărilor medicale obligatorii sunt asigurate de către consiliile locale, din finanţarea complementară.
(3) Examinarea medicală are ca scop şi prevenirea îmbolnăvirilor profesionale, concluziile examinării conducând la adoptarea măsurilor necesare pentru îmbunătăţirea condiţiilor de muncă.
(4) Instituţia are obligaţia să asigure fondurile şi condiţiile efectuării tuturor serviciilor medicale profilactice necesare pentru supravegherea sănătăţii angajaţilor, aceştia nefiind implicaţi în niciun fel în costurile aferente acestor servicii.
(5) Personalul din învăţământ beneficiază gratuit de vaccinare împotriva bolilor infecto-contagioase, în caz de epidemii. Contravaloarea vaccinurilor va fi suportată, în condiţiile legii, din bugetul angajatorului.
Art. 25. *(Conform art. 50 din Contractul colectiv de muncă unic la nivel de sector de negociere colectivă în învățământul preuniversitar nr. 987/21.11.2023)*
Instituţia are obligaţia să asigure accesul angajaţilor la serviciul medical de medicină a muncii, prin încheierea de contracte cu cabinete specializate de medicină a muncii, în condiţiile legii, în termen de 60 de zile de la aprobarea bugetelor acestora.
Art. 26. *(Conform art. 52 din Contractul colectiv de muncă unic la nivel de sector de negociere colectivă în învățământul preuniversitar nr. 987/21.11.2023)*
(1) Angajatorul va încadra sau menţine în funcţie/pe post persoanele cu handicap fizic sau neuromotor, în cazul în care acestea sunt apte pentru îndeplinirea obligaţiilor de serviciu.
(2) Angajatorul va asigura, cu prioritate, trecerea angajaţilor care au recomandare medicală în alte locuri de muncă, pe posturi vacante şi, după caz, reconversia profesională a acestora, în condiţiile legii.
Art. 27. *(Conform art. 53 din Contractul colectiv de muncă unic la nivel de sector de negociere colectivă în învățământul preuniversitar nr. 987/21.11.2023)*
Personalului din învăţământ care îşi desfăşoară activitatea în altă localitate decât localitatea de domiciliu/reşedinţă i se decontează cheltuielile de navetă la şi de la locul de muncă, de către autorităţile administraţiei publice locale, la solicitarea consiliului de administraţie al angajatorului.

CAP. 4. REGULI PRIVIND RESPECTAREA PRINCIPIULUI NEDISCRIMINĂRII ŞI A ÎNLĂTURĂRII ORICĂREI FORME DE ÎNCĂLCARE A DEMNITĂŢII

A. Despre discriminare

Art. 28
(1)În cadrul relațiilor de muncă funcționează principiul egalității de tratament față de toți salariații și angajatorii.
(2) Orice **discriminare directă** sau indirectă față de un salariat, discriminare prin asociere, hărțuire sau faptă de victimizare, bazată pe criteriul de rasă, cetățenie, etnie, culoare, limbă, religie, origine socială, trăsături genetice, sex, orientare sexuală, vârstă, handicap, boală cronică necontagioasă, infectare cu HIV, opțiune politică, situație sau responsabilitate familială, apartenență ori activitate sindicală, apartenență la o categorie defavorizată, este interzisă.
(3) Constituie **discriminare directă** orice act sau faptă de deosebire, excludere, restricție sau preferință, întemeiat(ă) pe unul sau mai multe dintre criteriile prevăzute la alin. (2), care au ca scop sau ca efect neacordarea, restrângerea ori înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării drepturilor prevăzute în legislația muncii.
(4) Constituie **discriminare indirectă** orice prevedere, acțiune, criteriu sau practică aparent neutră care are ca efect dezavantajarea unei persoane față de o altă persoană în baza unuia dintre criteriile prevăzute la alin. (2), în afară de cazul în care acea prevedere, acțiune, criteriu sau practică se justifică în mod obiectiv, printr-un scop legitim, și dacă mijloacele de atingere a acelui scop sunt proporționale, adecvate și necesare.

(5)Hărțuirea constă în orice tip de comportament care are la bază unul dintre criteriile prevăzute la alin. (2) care are ca scop sau ca efect lezarea demnității unei persoane și duce la crearea unui mediu intimidant, ostil, degradant, umilitor sau ofensator.
(6)Discriminarea prin asociere constă din orice act sau faptă de discriminare săvârșit(ă) împotriva unei persoane care, deși nu face parte dintr-o categorie de persoane identificată potrivit criteriilor prevăzute la alin. (2), este asociată sau prezumată a fi asociată cu una sau mai multe persoane aparținând unei astfel de categorii de persoane.
(7) Constituie **victimizare** orice tratament advers, venit ca reacție la o plângere sau acțiune în justiție cu privire la încălcarea principiului tratamentului egal și al nediscriminării.
(8) Orice comportament care constă în a dispune, scris sau verbal, unei persoane să utilizeze o formă de discriminare, care are la bază unul dintre criteriile prevăzute la alin. (2), împotriva uneia sau mai multor persoane este considerat **discriminare.**
(9) Orice **tratament nefavorabil** salariatilor si reprezentantilor salariatilor aplicat ca urmare a solicitarii sau exercitarii unuia dintre drepturile prevazute la art. 39 alin. (1) este interzis. (art. 5 din Codul muncii, cu modificări și completările din Legea 151/2020)
Art. 29. Este interzisă discriminarea prin utilizarea de către director a unor practici care dezavantajează persoanele în legătură cu relațiile de muncă, referitoare la:

a) anunțarea, organizarea concursurilor sau examenelor și selecția candidaților pentru ocuparea posturilor vacante din sectorul public;
b) încheierea, suspendarea, modificarea și/sau încetarea raportului juridic de muncă ori de serviciu;
c) stabilirea sau modificarea atribuțiilor din fișa postului;
d) stabilirea remunerației;
e) beneficii, altele decât cele de natura salarială, precum și la securitate socială;
f) informare și consiliere profesională, programe de inițiere, perfecționare, specializare și recalificare profesională;
g) evaluarea performanțelor profesionale individuale;
h) promovarea profesională;
i) aplicarea măsurilor disciplinare;
j) dreptul de aderare la sindicat și accesul la facilitățile acordate de acesta;
k) orice alte condiții de prestare a muncii, potrivit legislației în vigoare.

(cf. art. 8 din Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de sanse intre femei si barbati, republicata 2013)
Art. 30. Constituie discriminare orice comportament nedorit, având ca scop sau efect:
a) modificarea unilaterală de către angajator a relațiilor sau condițiilor de muncă, inclusiv concedierea unui salariat care a înaintat o sesizare sau o reclamație sau a depus o plângere la instanțele competente, în vederea aplicării legii și după ce sentința judecătorească a rămas definitivă, cu excepția unor motive întemeiate și fără legătură cu cauza; *(cf. art. 12 din Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse între femei și bărbați, republicata 2013)*
b) de a crea la locul de muncă o atmosferă de intimidare, de ostilitate sau de descurajare pentru persoana afectată; *(cf. art. 10, alin. 2 lit. a) din Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse între femei si bărbați, republicata 2013)*
c) de a influența negativ situația persoanei salariate în ceea ce privește promovarea profesională, remunerația sau veniturile de orice natură ori accesul la formarea și perfecționarea profesională, în cazul refuzului acesteia de a accepta un comportament nedorit, ce ține de viața sexuală. *(cf. art. 10, alin. 2 lit. b) din Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse între femei și bărbați, republicata 2013)*
Art. 31. *(Conform art. 11 din Legea învățământului preuniversitar, nr. 198/2023)*
În unitățile de învățământ preuniversitar și în toate spațiile destinate educației și formării profesionale, precum și în cadrul activităților desfășurate în mediul online de unitățile de învățământ preuniversitar sunt interzise discriminările pe criteriile menționate în Ordonanța Guvernului nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată, cu modificările și completările ulterioare, cu excepția măsurilor afirmative dispuse de lege. Sunt interzise manifestările și propaganda de natură politică și prozelitismul religios.

Art. 32. Nu sunt considerate discriminări: *(Conform art. 6 alin. 2 din Legea nr. 202/2002, privind egalitatea de șanse între femei și bărbați)*

a) măsurile speciale prevăzute de lege pentru protecţia maternităţii, naşterii şi alăptării;

b) acţiunile pozitive, în condiţiile legii, pentru protecţia anumitor categorii de femei sau bărbaţi;

c) excluderea, deosebirea, restricţia sau preferinţa în privinţa unui anumit loc de muncă în cazul în care, prin natura specifică a activităţii în cauză sau a condiţiilor în care activitatea respectivă este realizată, există anumite cerinţe profesionale esenţiale şi determinate, cu condiţia ca scopul să fie legitim şi cerinţele proporţionale

Art. 33. Nu constituie ***segregare*** *(cf. art. 11 alin 4. din Legea învățământului preuniversitar, nr. 198/2023)*:

a) constituirea de grupe/clase de elevi formate în aceeaşi locaţie sau în locaţii diferite preponderent sau doar cu elevi aparţinând unei minorităţi naţionale, în scopul predării în limba maternă a acelei minorităţi naţionale sau în sistem bilingv;

b) constituirea grupelor de acomodare prevăzute la art. 61alin. (8) din lege

Art. 34. Pentru prevenirea şi eliminarea oricăror comportamente, definite drept hărţuire sexuală angajatorul are următoarele obligaţii:

- să asigure informarea tuturor angajaţilor cu privire la interzicerea hărţuirii sexuale la locul de muncă, inclusiv prin afişarea în locuri vizibile a prevederilor regulamentare de ordine interioară pentru prevenirea oricărui act de hărţuire sexuală;
- să aplice imediat după sesizare sancţiunile disciplinare împotriva oricărei manifestări de hărţuire sexuală la locul de muncă (cf. art. 11, lit. b) şi c) din Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de şanse între femei si bărbaţi, republicata 2013)

b)Protecţia maternităţii

Art. 35. Maternitatea nu constituie un motiv de discriminare pentru selecţia candidatelor la angajare şi este protejată conform art. 10 din Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de sanse între femei şi bărbaţi, republicată în 2013)

Art. 36. *(Conform art. 25. din Contractul colectiv de muncă unic la nivel de sector de negociere colectivă în învățământul preuniversitar nr. 987/21.11.2023)*

(1) Angajatorii au obligaţia de a acorda salariatelor gravide dispensă pentru consultaţii prenatale în limita a maxim 16 ore pe lună, fără a le fi afectate drepturile salariale.

(2) În baza recomandării medicului de familie, salariata 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 menţinerea veniturilor salariale, suportate integral din fondul de salarii al angajatorului.

(3) Salariatele care beneficiază de dispoziţiile alin. (1) sunt obligate să facă dovada că au efectuat controalele medicale pentru care s-au învoit.

Art. 37. *(Conform art. 26. din Contractul colectiv de muncă unic la nivel de sector de negociere colectivă în învățământul preuniversitar nr. 987/21.11.2023)*

(1) Salariatele, începând cu luna a V-a de sarcină, precum şi cele care alăptează nu vor fi repartizate la munca de noapte, nu vor fi chemate la ore suplimentare, nu vor fi delegate, nu vor fi detaşate şi, după caz, nu vor fi concediate pentru motive care nu ţin de persoana salariatei, respectiv nu vor face obiectul restrângerii de activitate - cu excepţia situaţiei în care postul/catedra este unic(ă) la nivelul unităţii/instituţiei, decât cu acordul lor.

(2) La solicitarea comitetului de sănătate şi securitate a muncii, angajatorul are obligaţia să evalueze riscurile pe care le presupune locul de muncă al salariatei care anunţă că este însărcinată, precum şi al salariatei care alăptează şi să le informeze cu privire la acestea.

(3) Salariatele menţionate la alin. (1) beneficiază şi de măsurile de protecţie prevăzute de Ordonanţa de urgenţă a Guvernului nr. 96/2003 privind protecţia maternităţii la locurile de muncă, aprobată prin Legea nr. 25/2004, cu modificările şi completările ulterioare.

C)ASIGURAREA EGALITĂŢII DE ŞANSE ÎNTRE FEMEI ŞI BĂRBAŢI

Art. 38. Şcoala Gimnazială „Sfântul Nicolae" Tg. Jiu asigură egalitatea de şanse şi de tratament între femei şi bărbaţi în relaţiile de muncă prin accesul nediscriminatoriu la:

a) alegerea ori exercitarea liberă a unei profesii sau activităţi;

b) angajare în toate posturile sau locurile de muncă vacante şi la toate nivelurile ierarhiei profesionale;

c) venituri egale pentru muncă de valoare egală;

d) informare şi consiliere profesională, programe de iniţiere, calificare, perfecţionare, specializare şi recalificare profesională;

e) promovare la orice nivel ierarhic şi profesional;

f) condiţii de muncă ce respectă normele de sănătate şi securitate în muncă, conform prevederilor legislaţiei în vigoare;

g) beneficii, altele decât cele de natură salarială şi măsuri de protecţie şi asigurări sociale. *(cf. art. 6 din Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de sanse intre femei si barbati, republicata 2013)*

Art. 39. Angajatorul îi va informa permanent pe salariaţi asupra drepturilor pe care aceştia le au în ceea ce priveşte respectarea egalităţii de şanse şi de tratament în relaţiile de muncă. *(cf. art. 7 din Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de sanse intre femei si bărbați, republicata 2013)*

CAP. 5. PROCEDURA DE SOLUŢIONARE A CERERILOR SAU RECLAMAŢIILOR INDIVIDUALE ALE SALARIAŢILOR

Art. 40.

a) Toate cererile, indiferent de obiect, care provin de la salariaţi, se adresează directorului, care, ca angajator asigură buna organizare şi desfăşurare a activităţii de primire, evidenţiere şi rezolvare a cererilor sau reclamaţiilor salariaţilor, răspunzând pentru legalitatea soluţiilor şi comunicarea acestora în termenul legal.

b) Cererile sau reclamaţiile salariaţilor se primesc şi se înregistrează prin secretariatul şcolii, urmând aceeaşi procedură ca în cazul cererilor şi reclamaţiilor depuse de alte persoane fizice sau juridice.

c) Orice salariat al Şcolii Gimnaziale "Sfântul Nicolae" Tg. Jiu poate sesiza conducerea şcolii cu privire la fapte de încălcare a legii de către orice alt salariat, prin completarea formularului de semnalare a neregularităţii. Această sesizare se poate referi la fapte care pot constitui abateri disciplinare, contravenţii sau infracţiuni.

d) Coordonatorul compartimentului are obligaţia de a verifica veridicitatea sesizării şi comunică directorului rezultatul verificării.

e) Directorul poate dispune declanşarea unei anchete interne sau să solicite salariatului lămuriri suplimentare, fără ca aceasta să determine o amânare corespunzătoare a termenului de răspuns.

f) Directorul are obligaţia de a lua măsuri pentru soluţionare şi de a comunica persoanei care a făcut sesizarea, modul de rezolvare a acesteia.

g) Cererile sau reclamaţiile anonime nu se iau în considerare.

h) Persoana care a făcut reclamaţie beneficiază de protecţie conform Legii 571/2004 privind protecţia personalului din autorităţile publice, instituţiile publice şi din alte unităţi care semnalează încălcări ale legii.

Art. 41.

a) Adeverinţele care atestă calitatea de angajat şi drepturile salariale se solicită în scris secretarului şcolii.

b) Adeverinţele se semnează de către director şi secretar şi, după caz, de contabilul şef.

Art. 42.

Salariaţii au dreptul, dar şi obligaţia de a formula propuneri privind creşterea eficienţei activităţii.

Art. 43.

a) Salariaţii au dreptul să solicite audienţă la director, conform programelor de audienţă stabilite, în scopul rezolvării unor probleme personale.

b) Soluţiile şi modul de rezolvare a problemelor discutate cu ocazia audienţelor se comunică, la cerere şi în scris celor care le-au formulat.
c) Conducerea şcolii nu va proceda la represalii împotriva salariatului care s-a adresat acesteia, instituţiilor abilitate ale statului, cu excepţia situaţiilor în care fapta acestuia este considerată abatere disciplinară, cu toate consecinţele care decurg din prezentul Regulament intern.

Art. 44.
a) Orice salariat poate sesiza angajatorul cu privire la dispoziţiile Regulamentului intern, în măsura în care face dovada încălcării unui drept al său.
b) Controlul legalităţii dispoziţiilor cuprinse în Regulamentul intern este de competenţa instanţelor judecătoreşti, care pot fi sesizate în termen de 30 de zile de la data comunicării de către angajator a modului de soluţionare a sesizării formulate *(art. 245 din Codul muncii).*

CAP. 6. PROGRAMAREA TIMPULUI DE LUCRU ÎN UNITATE

Art. 45. *(Conform art. 14 din Contractul colectiv de muncă unic la nivel de sector de negociere colectivă în învăţământul preuniversitar nr. 987/21.11.2023).*
(1) Durata normală a timpului de muncă este, de regulă, de 8 ore/zi, 40 ore/săptămână, realizate prin săptămâna de lucru de 5 zile, cu posibilitatea repartizării inegale a timpului de muncă.
(2) Pentru personalul didactic, norma didactică de predare- învăţare-evaluare şi de instruire practică şi de evaluare curentă este cea prevăzută de art.207 din Legea 198/2023 a învăţământului preuniversitar.
(3) Orele de educaţie fizică predate de învăţători, institutori şi profesori pentru învăţământul primar, care nu sunt predate de profesori cu studii superioare de specialitate, pot fi remunerate în sistem plata cu ora, ca personal calificat sau necalificat.
(4) Timpul săptămânal de activitate al personalului didactic auxiliar şi nedidactic este identic cu cel stabilit pentru personalul cu funcţii echivalente din celelalte sectoare bugetare, potrivit legii. Sarcinile acestora sunt prevăzute în fişa individuală a postului.

Art. 46. *(Conform art 28 alin. 13 din Contractul colectiv de muncă unic la nivel de sector de negociere colectivă în învăţământul preuniversitar nr. 987/21.11.2023)*
Personalul didactic care însoţeşte copiii în tabere sau la altfel de activităţi care se desfăşoară în perioada vacanţelor şcolare se află în activitate, dar nu mai mult de 16 calendaristice.
Art. 47. *(Conform art. 17. din Contractul colectiv de muncă unic la nivel de sector de negociere colectivă în învăţământul preuniversitar nr. 987/21.11.2023)*
(1) Stabilirea programului flexibil de lucru nu afectează drepturile prevăzute în contractul colectiv de muncă aplicabil.
(2)În situaţii temeinic motivate, dovedite cu documente justificative, salariaţii au dreptul de a beneficia de derogări de la programul de lucru stabilit.
(3) La solicitarea salariaţilor, 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 înţelege posibilitatea salariaţilor 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. Programele individualizate de muncă pot presupune şi împărţirea timpului de muncă în două perioade: o perioadă fixă - în care personalul se află simultan la locul de muncă - şi o perioadă variabilă, mobilă - în care salariatul îşi alege orele de sosire şi de plecare, cu respectarea timpului de muncă zilnic.
(4) Orice refuz al angajatorului de stabilire a unui program individualizat de muncă se motivează în scris, în termen de 5 zile lucrătoare de la primirea solicitării.
(5) Angajatorul are obligaţia de a aduce la cunoştinţa salariaţilor programul de muncă şi modul de repartizare a acestuia pe zile, prin afişare la loc vizibil, la sediul său.

Art. 48. *(Conform art. 27. din Contractul colectiv de muncă unic la nivel de sector de negociere colectivă în învățământul preuniversitar nr. 987/21.11.2023)*

(1)În cazul în care, din motive justificate, angajaţii prestează activitate în zile nelucrătoare/zile de sărbătoare legală, aceştia beneficiază de 2 zile libere pentru fiecare zi lucrată în zilele de repaus săptămânal/sărbătoare legală, acordate în următoarele 30 de zile.

(2) Personalul din învăţământ care participă la organizarea şi desfăşurarea olimpiadelor şi concursurilor şcolare 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 stabileşte de către comisia paritară de la nivelul unităţii;

(3) Liderii organizaţiilor sindicale din unitate, afiliate la federaţiile semnatare ale prezentului contract, nu efectuează activităţi de tipul serviciul pe şcoală şi recensământul populaţiei şcolare, acestea fiind compensate cu activităţi sindicale. Comisia paritară de la acest nivel stabileşte pentru liderii organizaţiilor sindicale un program de lucru flexibil/inegal, astfel încât să li se permită şi desfăşurarea activităţii sindicale.

Art. 49. *(Conform art. 28, alin 8, din Contractul colectiv de muncă unic la nivel de sector de negociere colectivă în învățământul preuniversitar nr. 987/21.11.2023)*

Personalul didactic de conducere, de îndrumare şi control, didactic auxiliar şi nedidactic beneficiază de un concediu de odihnă suplimentar între 5 şi 10 zile lucrătoare. Durata exactă a concediului suplimentar se stabileşte în comisia paritară de la nivelul unităţii/ISJ Gorj.

Art. 50. *(Conform art. 18. din Contractul colectiv de muncă unic la nivel de sector de negociere colectivă în învățământul preuniversitar nr. 987/21.11.2023)*

La cerere, salariaţii angajaţi cu jumătate de normă/post vor fi încadraţi cu normă/post întreagă/întreg, dacă apar norme sau fracţiuni de norme vacante de aceeaşi specialitate sau specialităţi înrudite, respectiv posturi ori fracţiuni de posturi de acelaşi fel şi dacă întrunesc condiţiile pentru ocuparea acestora.

Art. 51 *(Conform art. 19. din Contractul colectiv de muncă unic la nivel de sector de negociere colectivă în învățământul preuniversitar nr. 987/21.11.2023)*

(1) Salariaţii pot fi solicitaţi să presteze ore suplimentare numai cu acordul lor. Durata maximă legală a timpului de muncă prestat în baza unui contract individual de muncă nu poate depăşi 48 de ore/săptămână, inclusiv orele suplimentare.

(2) Prin excepţie, durata timpului de muncă poate fi prelungită peste 48 de ore pe săptămână, care includ şi orele suplimentare, cu condiţia ca media orelor de muncă, calculată pe o perioadă de referinţă de patru luni calendaristice, să nu depăşească 48 de ore pe săptămână.

(3) Pentru prevenirea sau înlăturarea efectelor unor calamităţi naturale ori a altor cazuri de forţă majoră, salariaţii au obligaţia de a presta muncă suplimentară, la solicitarea angajatorului.

(4) Orele suplimentare prestate în condiţiile alin. (1) de către personalul didactic auxiliar şi nedidactic se compensează prin ore libere 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 bază, în condiţiile legii.

(5) Numărul total de ore suplimentare prestate de un salariat nu poate depăşi 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 federaţiile sindicale semnatare ale prezentului contract, al cărui membru este salariatul.

Art. 52. *(Conform art. 19. din Contractul colectiv de muncă unic la nivel de sector de negociere colectivă în învățământul preuniversitar nr. 987/21.11.2023)*

În situaţia în care angajaţii din învăţământul preuniversitar sunt programaţi, prin decizie, respectiv delegaţie, să lucreze şi în zilele libere prevăzute de lege, aceştia beneficiază, în zilele lucrate, de salariul corespunzător, conform legislaţiei în vigoare, inclusiv de indemnizaţia de hrană, indiferent de numărul de ore/zile de muncă acumulat în perioada lucrată.

Art 53. *(Conform art. 22 din Contractul colectiv de muncă unic la nivel de sector de negociere colectivă în învățământul preuniversitar nr. 987/21.11.2023)*

(1) Personalul didactic auxiliar şi personalul nedidactic au dreptul la o pauză de masă de 20 minute, care se include în programul de lucru.

(2) Programul de efectuare a pauzei de masă este între orele 11,30 şi 11,50 pentru schimbul I, 15,30-15,50 pentru schimbul II .

Art. 54. *(Conform art. 23. din Contractul colectiv de muncă unic la nivel de sector de negociere colectivă în învățământul preuniversitar nr. 987/21.11.2023)*

Salariaţii care renunţă la concediul legal pentru creşterea copilului în vârstă 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 şi vechimea în învăţământ/în muncă.

Art. 55. *(Conform art. 24. din Contractul colectiv de muncă unic la nivel de sector de negociere colectivă în învățământul preuniversitar nr. 987/21.11.2023)*

Salariaţii care au în îngrijire copii bolnavi în vârstă de până la 7 ani au dreptul la reducerea programului de lucru cu până la 1/2 normă, fără să li se afecteze calitatea de salariat şi vechimea integrală în învăţământ/muncă.

Art. 56. *(Conform art. 27. din Contractul colectiv de muncă unic la nivel de sector de negociere colectivă în învățământul preuniversitar nr. 987/21.11.2023 și Legii nr. 37/2020)*

(1) Salariaţii au dreptul, între 2 zile de muncă, la un repaus care nu poate fi mai mic de 12 ore consecutive.

(2) În fiecare săptămână, salariaţii au dreptul la 2 zile consecutive de repaus, de regulă sâmbăta şi duminica.

(3) Sunt zile nelucrătoare:

- zilele de repaus săptămânal;
- 1, 2, 3 ianuarie; 6 şi 7 ianuarie; 24 ianuarie
- Vinerea Mare (ultima vineri înainte de Paşti), prima, a doua şi a treia zi de Paşti;
- 1 Mai;
- 1 Iunie; 5 Iunie
- prima şi a doua zi de Rusalii;
- 15 August -Adormirea Maicii Domnului;
- 5 Octombrie - Ziua Mondială a Educaţiei
- 30 Noiembrie - Sfântul Apostol Andrei cel Întâi Chemat, Ocrotitorul României;
- 1 Decembrie;
- 25, 26, 27 decembrie;
- două zile lucrătoare, pentru fiecare dintre cele 3 sărbători religioase anuale, declarate astfel de cultele religioase legale, altele decât cele creştine, pentru persoanele aparţinând acestor culte;
- alte zile care preced şi/sau succed zilelor de sărbătoare legală care nu se lucrează, stabilite prin hotărâre e guvernului

(5) În cazul în care, din motive justificate, nu se acordă zile libere, salariaţii beneficiază, pentru munca prestată în zilele de sărbătoare legală, beneficiază de 2 zile libere pentru fiecare zi liberă lucrată, acordate în următoarele 30 de zile.

(6) Salariaţii care au beneficiat de zilele libere pentru Vinerea Mare - ultima zi de vineri înaintea Paştelui, prima şi a doua zi de Paşti, prima şi a doua zi de Rusalii, atât la datele stabilite pentru cultul religios legal, creştin, de care aparţin, cât şi pentru alt cult creştin, vor recupera zilele libere suplimentare pe baza unui program stabilit de angajator.

(7) Personalul din învăţământ care participă la organizarea şi desfăşurarea olimpiadelor şi concursurilor şcolare 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 stabileşte de către comisia paritară de la nivelul unităţii/instituţiei angajatoare a salariatului implicat în aceste activităţi, prevăzute în Anexa nr. 3.

Art. 57. *(Conform art. 28. din Contractul colectiv de muncă unic la nivel de sector de negociere colectivă în învățământul preuniversitar nr. 987/21.11.2023)*

(1) Dreptul la concediul de odihnă este garantat de lege.
Pentru personalul didactic auxiliar şi nedidactic concediul de odihnă se acordă în funcţie de vechimea în muncă, astfel:
- până la 5 ani vechime - 21 de zile lucrătoare;
- între 5 şi 15 ani vechime - 24 de zile lucrătoare;
- peste 15 ani vechime - 28 de zile lucrătoare.

(2) Perioada de efectuare a concediului de odihnă pentru fiecare salariat se stabileşte de către consiliul de administraţie al unităţii, împreună cu reprezentantul organizaţiei sindicale, afiliate la una dintre federaţiile sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă, al cărei membru este salariatul, în funcţie de interesul învăţământului şi al celui în cauză, în primele două luni ale anului şcolar. La programarea concediilor de odihnă ale salariaţilor, se va asigura efectuarea propriu-zisă a zilelor de concediu de odihnă cuvenite, inclusiv pentru activitatea desfăşurată în cumul. Se va ţine seama şi de specificul activităţii celuilalt soţ.
(3) În cazul în care programarea concediilor de face fracţionat, angajatorul este obligat să stabilească programarea astfel încât fiecare salariat să efectueze într-un an calendaristic cel puţin 10 zile lucrătoare de concediu neîntrerupt.
(4) Cadrele didactice beneficiază de un concediu de odihnă de 62 de zile lucrătoare, în perioada vacanţelor şcolare.
(5) La stabilirea duratei concediului de odihnă anual, perioadele de incapacitate temporară de muncă, cele aferente concediului de maternitate, concediului paternal, concediului de risc maternal, concediului pentru îngrijirea copilului bolnav, concediului de îngrijitor şi perioada absenţei de la locul de muncă în condiţiile art. 152 din Codul muncii şi art. 160 alin. (1) din Legea nr. 367/2022 se consideră perioade de activitate prestată.
(6) Indemnizaţia de concediu de odihnă nu poate fi mai mică decât salariul de bază, majorările/creşterile salariului de bază, indemnizaţiile şi sporurile cu caracter permanent - inclusiv indemnizaţia de hrană, indemnizaţia pentru titlul ştiinţific de doctor, indemnizaţia pentru zone izolate, sporul de suprasolicitare neuropsihică - pentru perioada respectivă. Aceasta reprezintă media zilnică a drepturilor salariale mai sus menţionate, corespunzătoare fiecărei luni calendaristice în care se efectuează concediul de odihnă, multiplicată cu numărul zilelor de concediu şi se acordă angajatului cu cel puţin 5 zile înainte de plecarea în concediul de odihnă, la solicitarea scrisă a acestuia. Indemnizaţia se acordă şi pentru activitatea desfăşurată de angajaţii încadraţi cu contract individual de muncă, în regim de cumul.
(7) Sărbătorile legale în care nu se lucrează, precum şi zilele libere plătite nu se includ în durata concediului de odihnă anual.
(8) În situaţia în care incapacitatea temporară de muncă sau concediul de maternitate, concediul de risc maternal ori concediul pentru îngrijirea copilului bolnav, concediul de îngrijitor sau absenţa de la locul de muncă în condiţiile art. 152^2 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 încetat situaţia de incapacitate temporară de muncă, de maternitate, de risc maternal, de îngrijire a copilului bolnav ori cea de absenţă de la locul de muncă, respectiv a încetat concediul de îngrijitor, iar, când nu este posibil, urmează ca zilele neefectuate să fie reprogramate.
(9) Angajatul are dreptul la concediu de odihnă anual şi în situaţia în care incapacitatea temporară de muncă se menţine, în condiţiile 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.
(10) Compensarea în bani a concediului de odihnă neefectuat este permisă numai în cazul încetării contractului individual de muncă.
Art. 58. *(Conform art. 29. din Contractul colectiv de muncă unic la nivel de sector de negociere colectivă în învăţământul preuniversitar nr. 987/21.11.2023)*
(1) Angajaţii au dreptul la zile libere plătite în cazul unor evenimente familiale deosebite sau în alte situaţii, după cum urmează:
a) căsătoria salariatului - 5 zile lucrătoare;

b) naşterea unui copil - 10 zile lucrătoare + 15 zile lucrătoare dacă a urmat un curs de puericultură (concediu paternal); prevederea se aplică pentru fiecare copil nou-născut;
c) căsătoria unui copil - 5 zile lucrătoare;
d) decesul soţului/soţiei, copilului, părinţilor, bunicilor, fraţilor, surorilor, socrilor salariatului sau al altor persoane aflate în întreţinere - 5 zile lucrătoare;
e) schimbarea locului de muncă cu schimbarea domiciliului/reşedinţei - 5 zile lucrătoare;
f) schimbarea domiciliului - 3 zile lucrătoare;
g) îngrijirea sănătăţii copilului - 2 zile lucrătoare (pentru familiile cu 1 copil sau 2 copii), respectiv 3 zile lucrătoare (pentru familiile cu 3 sau mai mulţi copii);
h) în cazul în care salariata urmează o procedură de fertilizare "in vitro" - 5 zile lucrătoare;
i) donarea de sânge - o zi lucrătoare, respectiv ziua donării.

(2) Concediul paternal se acordă la cerere, în primele 8 săptămâni de la naşterea copilului. La cerere se anexează copia certificatului de naştere al copilului, din care rezultă calitatea de tată a angajatului care solicită acest concediu. Acordarea concediului paternal nu este condiţionată de perioada de activitate prestată sau de vechimea în muncă a salariatului. Perioada concediului paternal constituie vechime în muncă şi în învăţământ şi se are în vedere la stabilirea drepturilor ce se acordă în raport cu acestea.
(3)În situaţiile în care evenimentele familiale deosebite prevăzute la alin. (1) intervin în perioada efectuării concediului de odihnă, acesta se suspendă şi va continua după efectuarea zilelor libere plătite.
(4) Personalul din învăţământ poate beneficia, pentru rezolvarea unor situaţii personale deosebite, dovedite cu documente justificative, de zile libere plătite, pe bază de învoire colegială. Angajatul care solicită acordarea acestor zile libere plătite are obligaţia de a-şi asigura suplinirea cu personal calificat **în specialitate**, care nu va fi remunerat. Cererea de învoire colegială se depune la registratură unităţii/instituţiei, cu indicarea numelui şi prenumelui persoanei care asigură suplinirea pe perioada învoirii. Cererea se soluţionează în maximum 24 de ore.
(5) Zilele libere prevăzute la alin. (1) lit. g) se acordă la cererea unuia dintre părinţi/reprezentanţi legali ai copilului, justificate ulterior cu acte doveditoare din partea medicului de familie al copilului, din care să rezulte controlul medical efectuat; cererea se depune cu cel puţin 15 zile lucrătoare înainte de vizita la medic şi este însoţită de o declaraţie pe propria răspundere că în anul respectiv celălalt părinte sau reprezentant legal nu a solicitat zilele lucrătoare libere şi nici nu le va solicita. În situaţia producerii unui eveniment medical neprevăzut, părintele are obligaţia de a prezenta actele medicale doveditoare în termen de 3 zile lucrătoare de la data producerii evenimentului.
(6) Personalul care asigură suplinirea angajaţilor prevăzuţi la alin. (1) este remunerat corespunzător.
(7) Cadrele didactice care redactează teza de doctorat sau lucrări în interesul învăţământului pe bază de contract de cercetare ori de editare au dreptul la 6 luni de concediu plătit, o singură dată, cu aprobarea consiliului de administraţie al unităţii de învăţământ, fără a putea desfăşura în acest interval activităţi didactice retribuite în regim de plată cu ora la angajatorul care i-a acordat acest concediu. În funcţie de opţiunea cadrului didactic, cele 6 luni de concediu plătit se pot acorda într-un singur an şcolar sau în ani şcolari diferiţi, consecutiv sau fracţionat.
(8)În situaţiile în care un cadru didactic nu poate presta orele de predare-învăţare-evaluare din motive de incapacitate temporară de muncă, orele respective sunt suplinite de alte cadre didactice. Directorul unităţii de învăţământ are obligaţia să emită decizii de încadrare în regim de plată cu ora pentru cadrele didactice suplinitoare şi să încheie cu acestea contracte individuale de muncă în regim de plată cu ora, salarizarea realizându-se pentru întreaga activitate suplinită.

Art. 59. (*Conform art. 30.* din Contractul colectiv de muncă unic la nivel de sector de negociere colectivă în învăţământul preuniversitar nr. *987/21.11.2023*)
(1) Angajatorul are obligaţia acordării concediului de îngrijitor salariatului în vederea oferirii de către acesta de îngrijire sau sprijin personal unei rude sau unei persoane care locuieşte în aceeaşi gospodărie cu angajatul şi 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.
(2) Perioada concediului de îngrijitor nu se include în durata concediului de odihnă anual şi constituie vechime în muncă şi în specialitate.
(3) Angajaţii care beneficiază de concediul de îngrijitor sunt asiguraţi, pe această perioadă, în sistemul asigurărilor sociale de sănătate fără plata contribuţiei, iar perioada concediului de îngrijitor constituie stagiu de cotizare pentru stabilirea dreptului la indemnizaţie de şomaj şi indemnizaţie pentru incapacitate temporară de muncă.

Art. 60.
(1) Pentru rezolvarea unor situaţii personale, angajaţii au dreptul la concedii fără plată, a căror durată însumată nu poate depăşi 30 de zile lucrătoare pe an calendaristic; aceste concedii nu afectează vechimea în învăţământ.
(2) Angajaţii care urmează, completează, îşi finalizează studiile, precum şi cei care se prezintă la concursul pentru ocuparea unui post sau unei funcţii în învăţământ au dreptul la concedii fără plată pentru pregătirea examenelor sau a concursului, a căror durată însumată nu poate depăşi 90 de zile lucrătoare pe an calendaristic; aceste concedii nu afectează vechimea în învăţământ/muncă.
(3) Angajaţii beneficiază şi de alte concedii fără plată, pe durate determinate, stabilite prin acordul părţilor.
(4) Cadrele didactice titulare au dreptul la concediu fără plată pe timp de un an şcolar, o dată la 10 ani, cu aprobarea consiliului de administraţie al unităţii de învăţământ/inspectoratului şcolar (în cazul personalului didactic de conducere, de îndrumare şi de control), cu rezervarea postului didactic/catedrei pe perioada respectivă.
(5) Personalul didactic auxiliar şi nedidactic/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 învăţământ, cu aprobarea consiliului de administraţie al instituţiei/unităţii prevăzute în Anexa nr. 3, cu rezervarea postului pe perioada respectivă.
(6) Concediul prevăzut la alin. (4) poate fi acordat şi anterior împlinirii a 10 ani de vechime. Personalul didactic titular prevăzut la alin. (4) cu peste 10 ani vechime în învăţământ care nu şi-a valorificat acest drept poate beneficia de concediul fără plată şi cumulat, în doi ani şcolari, în baza unei declaraţii pe proprie răspundere că nu i s-a acordat acest concediu de la data angajării până la momentul cererii.

Art. 61. *(Conform art. 32. din Contractul colectiv de muncă unic la nivel de sector de negociere colectivă în învățământul preuniversitar nr. 987/21.11.2023)*
(1) Pentru rezolvarea unor situaţii personale, salariaţii au dreptul la concedii fără plată, a căror durată însumată nu poate depăşi 30 de zile lucrătoare pe an calendaristic; aceste concedii nu afectează vechimea în învăţământ.
(2) Salariaţii care urmează, completează, îşi finalizează studiile, precum şi cei care se prezintă la concursul pentru ocuparea unui post sau unei funcţii în învăţământ au dreptul la concedii fără plată pentru pregătirea examenelor sau a concursului, a căror durată însumată nu poate depăşi 90 de zile lucrătoare pe an calendaristic; aceste concedii nu afectează vechimea în învăţământ/în muncă.
(3) Salariaţii beneficiază şi de alte concedii fără plată, pe durate determinate, stabilite prin acordul părţilor.
(4) Cadrele didactice titulare au dreptul la concediu fără plată pe timp de un an şcolar, o dată la 10 ani, cu aprobarea consiliului de administraţie al unităţii de învăţământ/inspectoratului şcolar (în cazul personalului didactic de conducere, de îndrumare şi de control), cu rezervarea postului didactic/catedrei pe perioada respectivă.
(5) Concediul prevăzut la alin. (4) poate fi acordat şi anterior împlinirii a 10 ani de vechime. Personalul didactic titular cu peste 10 ani vechime în învăţământ, care nu şi-a valorificat acest drept, poate beneficia de concediul fără plată şi cumulat, în doi ani şcolari, în baza unei declaraţii

pe proprie răspundere că nu i s-a acordat acest concediu de la data angajării până la momentul cererii.

Art. 62. *(Conform art. 33. din Contractul colectiv de muncă unic la nivel de sector de negociere colectivă în învățământul preuniversitar nr. 987/21.11.2023)*
(1) Pe lângă concediul paternal prevăzut la art. 29 alin. (1) lit. b) din contractul colectiv de muncă, tatăl are dreptul la un concediu de cel puţin o lună din perioada totală a concediului pentru creşterea copilului, în conformitate cu dispoziţiile art. 11 lit. a) din Ordonanţa de urgenţă a Guvernului nr. 111/2010 privind concediul şi indemnizaţia lunară pentru creşterea copiilor, cu modificările şi completările ulterioare. De acest drept beneficiază şi mama, în situaţia în care tatăl este beneficiarul concediului pentru creşterea copilului.
(2) În cazul decesului părintelui aflat în concediu pentru creşterea şi îngrijirea copilului, celălalt părinte, la cererea sa, beneficiază de concediul rămas neutilizat la data decesului.

CAP. 7. ACTIVITATEA ÎN UNITATE PE PERIOADA STĂRILOR DE ALERTĂ

Art. 63. *(Conform art. 38 alin. (1) din Legea nr. 55/2020)*
Pe durata stării de alertă, activităţile didactice ce impun prezenţa fizică a elevilor în unitatea de învăţământ se pot suspenda, la propunerea consiliului de administraţie a unităţii de învăţământ, cu avizul inspectoratului şcolar judeţean şi al direcţiei de sănătate publică judeţene şi cu aprobarea prin hotărâre a comitetului judeţean pentru situaţii de urgenţă.
Art. 64. *(Conform art. 39 din Legea 55/2020)*
(1) Până la eliminarea restricţiilor privind adunările publice de către autorităţile de resort, unităţile de învăţământ preuniversitar organizează activităţi din planurile de învăţământ şi în mediul online.
(2) În situaţia în care activităţile nu pot fi desfăşurate conform prevederilor alin. (1), pentru a asigura accesul egal la educaţie, inspectoratul şcolar judeţean şi unităţile de învăţământ preuniversitar au obligaţia să asigure resursele educaţionale pentru elevii care nu au acces la tehnologie, în conformitate cu instrucţiunile ministrului educaţiei şi cercetării.
(3) Derularea activităţilor prevăzute la alin.(2), precum şi modul de recuperare a conţinuturilor din programele şcolare care nu pot fi parcurse în această perioadă se stabilesc de către Ministerul Educaţiei şi Cercetării.

Art. 65. *(Conform art. 17 din Legea nr. 55/2020)*
Pe durata stării de alertă, angajatorul poate dispune, cu consimţământul angajatului, desfăşurarea activităţii în regim de telemuncă sau muncă la domiciliu, modificarea locului de muncă ori a atribuţiilor acestuia.
Art. 66. *(Conform art. 42 din Legea 55/2020)* În condiţii de epidemie/pandemie:
(1) În unităţile de învăţământ preuniversitar, cu avizul CNSSU, prin ordin al ministrului educaţiei şi cercetării şi al ministrului sănătăţii, se stabilesc măsuri pentru desfăşurarea activităţilor de pregătire în vederea susţinerii examenelor naţionale şi de certificare a competenţelor profesionale, care presupun interacţiunea „faţă în faţă", în condiţii de protecţie sanitară.
(2) Susţinerea examenelor naţionale şi de certificare a competenţelor profesionale, care presupun interacţiunea „faţă în faţă" se organizează în condiţiile prevăzute la alin. (1).
(3) Ministerul Educaţiei şi Cercetării are obligaţia de a asigura elevilor şi personalului didactic şi nedidactic implicat, pe toată durata activităţilor prevăzute la alin. (1) şi (2), numărul necesar de măşti de protecţie ce vor fi purtate obligatoriu în spaţiile închise din incinta unităţilor de învăţământ.

Cap. 8. REGULI PRIVIND DISCIPLINA MUNCII ÎN UNITATE

Art. 67. Cadrele didactice îşi desfăşoară activitatea în şcoală conform orarului şcolii aprobat de conducerea unităţii de învăţământ.
Art. 68. *(Conform art. 11 din R.O.F.U.I.P.)*
(1) Ora de curs este de 45 de minute la învăţământul primar şi pauză de 15 minute, respectiv 50 de minute la gimnaziu cu pauză de 10 minute după fiecare oră de curs. La învăţământul primar

după a doua oră de curs, pauza are 20 de minute. La clasa pregătitoare şi la clasa I, activităţile de predare-învăţare-evaluare acoperă 30-35min, restul de timp fiind destinat activităţilor liber-alese, recreative.

(2) În situaţii speciale, pe o perioadă determinată, durata orelor de curs şi a pauzelor poate fi modificată, la propunerea motivată a directorului, în baza hotărârii consiliului de administraţie al unităţii de învăţământ, cu informarea inspectoratului şcolar.

Art. 69. Secretariatul funcţionează pentru elevi, părinţi, personalul unităţii de învăţământ şi pentru alte persoane interesate, potrivit unui program de lucru aprobat de director şi afişat la locul de muncă, la avizier şi pe site-ul şcolii.

Art. 70. Este obligatorie consemnarea în condica de prezenţă, zilnic, a prezenţei, absenţelor şi întârzierilor de la orele de curs ale personalului didactic de predare, precum şi ale personalului didactic auxiliar şi nedidactic, de la programul de lucru.

Art. 71. În timpul programului de lucru salariaţii vor executa ordinele de serviciu emise în conformitate cu fişa postului.

Art. 72– Cadrele didactice nu au voie să folosească în timpul programului elevii sau personalul şcolii pentru rezolvarea unor probleme în interes personal şi nici să discute cu elevii alte aspecte decât cele instructiv-educative.

Art. 73. *(Conform art. 65, alin. 10 şi 11 din Lgea 198/2023)*

(1) Personalul şcolii care a fost victima unei situaţii de violenţă din partea elevilor beneficiază de servicii de consiliere în vederea prevenirii stresului posttraumatic, respectiv, la cerere, de concediu medical, servicii decontate de intervenţie psihologică şi psihoterapeutică, reîncadrarea la o altă clasă şi asistenţă în desfăşurarea activităţii profesionale, pe perioadă determinată.

(2) Elevii care au fost victima unei situaţii de violenţă beneficiază de servicii decontate de intervenţie psihologică şi psihoterapeutică, în baza unei recomandări de la consilierul şcolar.

CAP. 9. ABATERI DISCIPLINARE ŞI SANCŢIUNI APLICABILE

Art. 74.

a) Încălcarea cu vinovăţie de către salariaţii Şcolii Gimnaziale "Sfântul Nicolae" Tg. Jiu a atribuţiilor de serviciu şi a normelor de conduită profesională prevăzute de lege şi de prezentul regulament constituie abatere disciplinară şi poate atrage răspunderea disciplinară a acestora.

b) Abaterea disciplinară este o faptă în legătură cu munca şi care constă într-o acţiune sau inacţiune, săvârşită cu vinovăţie de către salariat, prin care acesta a încălcat normele legale, Regulamentul Intern, contractul individual de muncă sau contractul colectiv de muncă, îndatoririle corespunzătoare funcţiei deţinute şi deciziile legale ale directorului.(cf. art 247, al. 2, Codul muncii)

Art. 75. Constituie **abateri disciplinare** următoarele fapte (cf. art. 77, Legea 188/1999):

a) întârzierea sistematică în elaborarea documentelor şcolare;

b) nerespectarea repetată a procedurilor de lucru stabilite prin comunicări sau decizii ale directorului

c) absenţe nemotivate de la serviciu;

d) nerespectarea repetată a programului de lucru: întârzierea de la program, absenţe nemotivate, părăsirea locului de muncă fără aprobare, desfăşurarea în timpul orelor de program a unor activităţi în interes personal;

e) intervenţiile sau stăruinţele pentru soluţionarea unor cereri în afara cadrului legal;

f) f)furnizarea de informaţii de orice natură persoanelor fizice sau juridice, mass media, în absenţa sau cu depăşirea limitelor mandatului de reprezentare sau atribuţiilor de serviciu prevăzute în fişa postului;

g) manifestări care aduc atingere prestigiului şcolii: atitudine ireverenţioasa, ţinută şi comportament indecent, prezentarea la serviciu în stare de ebrietate, consumul de băuturi alcoolice în timpul orelor de program, violenţa fizică şi de limbaj manifestată în relatiile cu ceilalţi angajaţi ai şcolii, încălcarea demnităţii personale a altor angajaţi sau a altor persoane

din afara instituţiei, actele de discriminare şi cele de hărţuire sexuală, aşa cum sunt ele definite în actele normative în vigoare);

h) desfăşurarea în timpul programului a unor activităţi cu caracter politic;

i) refuzul de a îndeplini atribuţiile de serviciu conform fişei postului, inclusiv refuzul salariatilor de a se prezenta la examinările medicale periodice, insubordonarea;

j) încălcarea prevederilor legale referitoare la îndatoriri, incompatibilităţi, conflicte de interese şi interdicţii stabilite prin lege;

k) stabilirea de către personalul de execuţie a unor relatii directe cu petenţii în vederea solutionarii cererilor acestora.

l) Sancţiunile disciplinare pot fi dispuse numai după efectuarea unei cercetari disciplinare prealabile (excepţie fiind mustrarea scrisă sau avertismentul scris), în caz contrar sancţiunea fiind atinsă de nulitate absolută.

Art, 76. Constituie **abatere disciplinară**:

a) Încălcarea prevederilor art. 11 alin. (1) din Legea învăţământului preuniversitar, nr. 198/2023 de către personalul din învăţământul preuniversitar şi se sancţionează conform prevederilor art. 210 şi 213 din lege;

b) Fapta personalului didactic, personalului de conducere, îndrumare şi control şi personalului didactic auxiliar cu atribuţii în orientarea beneficiarilor primari, în conformitate cu criteriile prevăzute la art. 67 din Legea nr. 198/2023, de a îndeplini activităţi de orientare către învăţământul special în mod abuziv şi se sancţionează conform prevederilor din titlul III capitolul XIV din lege (cf. art. 69 alin 14 din legea menţionată)

c) Evaluarea elevilor fără respectarea standardelor naţionale de evaluare şi/sau evaluarea fără respectarea metodologiilor de evaluare, săvârşită de personalul didactic şi se sancţionează în conformitate cu prevederile art. 210 alin. (1) din Legea 198/2023. (cf. art. 96 alin 3 din legea menţionată)

d) Influenţarea sesiunilor de alegeri din cadrul consiliului elevilor constituie abatere disciplinară şi se sancţionează în conformitate cu prevederile art. 210 alin. (1) din Legea 198/2023. (cf. art. 109 alin 4 din legea menţionată)

e) faptele personalului didactic de predare precizate la art. 209 alin. 2 din Legea 198/2023, atât timp cât nu îndeplinesc elementele constitutive ale infracţiunilor şi care se sancţionează conf. art. 210 din legea menţionată

Art. 77. Abaterile disciplinare prevăzute la art. 209 alin. (2) lit. a) şi b) din Legea 198/2023 pot fi sancţionate numai după solicitarea unui raport de specialitate realizat de specialişti din cadrul DGASPC la solicitarea scrisă a unităţii de învăţământ. (cf. art. 209 alin. 3 din legea menţionată)

Art. 78. În cazul în care cadrul didactic este cercetat pentru una din faptele prevăzute la art. 209 alin. (2) lit. a) şi b) din Legea 198/2023, pe perioada desfăşurării cercetării disciplinare, acesta nu va desfăşura activităţi didactice cu beneficiarii primari, cu păstrarea corespunzătoare a drepturilor salariale.(cf. art. 209 alin. 5 din legea menţionată)

Art.79. *(conform art. 210 din Legea 198/2023)*

(1) Sancţiunile 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 indemnizaţia de conducere, de îndrumare şi control, cu până la 15%, pe o perioadă de 1-6 luni;

c) suspendarea, pe o perioadă de până la 3 ani, a dreptului de înscriere la un concurs pentru obţinerea gradaţiei de merit, pentru ocuparea unei funcţii de conducere, de îndrumare şi de control ori a unei funcţii didactice superioare;

d) suspendarea, pe o perioadă de până la 3 ani, a dreptului de a face parte din comisiile de organizare şi desfăşurare a examenelor naţionale;

e) desfacerea disciplinară a contractului individual de muncă.

(2) Pentru abaterile disciplinare prevăzute la art. 209 alin. (2) lit. a) şi b) se pot aplica cumulat sancţiunile disciplinare prevăzute la alin. (1) lit. b) -d) sau cea prevăzută la alin. (1) lit. e). Pentru

celelalte abateri se poate aplica sancţiunea prevăzută la alin. (1) lit. e) ori una sau mai multe cumulate dintre sancţiunile prevăzute la alin. (1).
(3) În funcţie de gravitatea abaterii disciplinare, la aplicarea sancţiunilor prevăzute la lit. b)-e) se dispune şi măsura retragerii decoraţiilor, ordinelor, medaliilor, titlurilor primite de cadrul didactic în conformitate cu prevederile art. 218.

Art. 80

a)**Sancţiunile disciplinare** care se pot aplica salariaţilor angajaţi cu contract individual de muncă din cadrul **personalului nedidactic**, în cazul în care au săvârşit o abatere disciplinară, conform Codului muncii, art. 248. al.1, sunt:

✓ avertismentul scris;

✓ retrogadarea din funcţie, cu acordarea salariului corespunzător funcţiei în care s-a dispus retrogadarea, pentru o durată ce nu poate depăşi 60 de zile;

✓ reducerea salariului de bază pe o durata de 1-3 luni cu 5-10%;

✓ reducerea salariului de bază şi/sau, dupa caz, şi a indemnizaţiei de conducere pe o perioadă de 1-3 luni cu 5-10%;

✓ desfacerea disciplinară a contractului individual de muncă.

b) Angajatorul stabileşte sancţiunea disciplinară aplicabilă în raport cu gravitatea abaterii disciplinare săvârşite de salariat, avându-se în vedere următoarele:

✓ cauzele şi gravitatea abaterii disciplinare ;

✓ împrejurările în care fapta a fost săvârşită;

✓ gradul de vinovăţie al salariatului;

✓ consecinţele abaterii disciplinare;

✓ comportarea generală în timpul serviciului a salariatului;

✓ eventualele sancţiuni disciplinare suferite anterior de către acesta şi care nu au fost radiate.

c) Sancţiunea disciplinară se radiază de drept în termen de 12 luni de la aplicare, dacă salariatului nu i se aplică o nouă sancţiune disciplinară în acest termen. Radierea sancţiunilor disciplinare se constată prin decizie a angajatorului emisă în formă scrisă.

d) Amenzile disciplinare sunt interzise.

e) Pentru aceeaşi abatere disciplinară, se poate aplica o singură sancţiune.

f) Sub sancţiunea nulităţii absolute, nicio măsură, cu exceptia avertismentului scris, nupoate fi dispusă înainte de efectuarea unei cercetări disciplinare prealabile.

Art. 81. *(Conform art. 209, alin. 4 din Legea nr. 198/2023)* Cercetarea disciplinară a **personalului didactic auxiliar** se realizează conform prevederilor Legii nr. 53/2003 - Codul muncii, republicată, cu modificările şi completările ulterioare.

Art. 82. Procedura cercetării disciplinare a personalului de conducere a unităţii de învăţământ se realizează conform prevederilor art. 215 din Legea 198/2023)

CAP. 10. REGULI REFERITOARE LA PROCEDURA DISCIPLINARĂ

Art. 83. *(Conform art. 211 din Legea 198/2023, a învăţământului preuniversitar)*

(1) Orice persoană poate sesiza în scris, cu privire la săvârşirea unei fapte ce poate constitui abatere disciplinară, prin înregistrarea sesizării la secretariatul unităţii de învăţământ, pentru faptele săvârşite de personalul didactic angajat, prevăzute de prezenta lege ca abateri disciplinare.

(2) Pentru cercetarea împrejurărilor şi faptelor reclamate la alin. (1), săvârşite de personalul didactic de predare din unităţile de învăţământ, se constituie o comisie de cercetare disciplinară formată din 3-5 membri, dintre care unul reprezintă federaţia sindicală din care face parte persoana aflată în discuţie sau este un reprezentant al salariaţilor, iar ceilalţi au funcţia cel puţin egală cu a celui care a săvârşit abaterea. În situaţia în care la nivelul unităţii de învăţământ nu există suficienţi salariaţi care au funcţia didactică cel puţin egală cu a salariatului cercetat, comisia de cercetare se completează cu persoane care au cel puţin aceeaşi funcţie, desemnate de către DJIP, la solicitarea conducerii unităţii de învăţământ.

(3) Comisiile de cercetare disciplinară se constituie prin decizie a directorului unității de învățământ abilitate în soluționarea sesizării, după aprobarea lor de către consiliul de administrație al unității de învățământ preuniversitar, pentru personalul unității.
(4) Pentru personalul didactic de predare din unitățile de învățământ preuniversitar, propunerea de sancționare se face de către oricare membru al consiliului de administrație. Sancțiunile se aprobă de cel puțin 2/3 din numărul total al membrilor consiliului de administrație și sunt puse în aplicare și comunicate prin decizie a directorului unității de învățământ preuniversitar.
Art. 84. Conform art. 212 din Legea 198/2023, a învățământului preuniversitar)
(1) În cadrul cercetării împrejurărilor și faptelor reclamate, se stabilesc urmările acestora, împrejurările în care au fost săvârșite, existența sau inexistența vinovăției, precum și orice alte date concludente. Audierea celui cercetat și verificarea apărării acestuia sunt obligatorii. Refuzul celui cercetat de a se prezenta la audiere, deși a fost înștiințat în scris cu minimum 48 de ore înainte, precum și de a da declarații scrise se constată prin proces-verbal și nu împiedică finalizarea cercetării. Cadrul didactic cercetat are dreptul să cunoască toate actele cercetării și să își producă probe în apărare.
(2) Cercetarea faptei și comunicarea deciziei se fac în termen de cel mult 30 de zile de la data înregistrării raportului de cercetare disciplinară, la registratura generală a unității de învățământ preuniversitar, fiindu-i adusă la cunoștință persoanei de către conducătorul instituției după aprobarea în consiliul de administrație al acesteia, dar nu mai târziu de 6 luni de la data săvârșirii faptei. Persoanei nevinovate i se comunică în scris inexistența faptelor pentru care a fost cercetată.
(3) Sancțiunea se stabilește, pe baza raportului comisiei de cercetare, și se comunică celui în cauză, prin decizie scrisă, de către directorul unității de învățământ.
(4) Persoanele sancționate încadrate în unitățile de învățământ au dreptul de a contesta, în termen de 15 zile de la comunicare, decizia respectivă la Comisia Națională pentru Inspecție Școlară de la nivelul ARACIIP.
(5) Sub sancțiunea nulității absolute, decizia de sancționare disciplinară cuprinde în mod obligatoriu:

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

(6) Angajatorul dispune aplicarea sancțiunii 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. *(cf. art 252, al. 1, Codul muncii)*
(7) Decizia de sancționare se comunică salariatului în cel mult 5 zile calendaristice de la data emiterii și produce efecte de la data comunicării. *(cf. art 252, al. 3, Codul muncii).*
(8) Comunicarea se predă personal salariatului, cu semnătură de primire, ori, în caz de refuz al primirii, prin scrisoare recomandată, la domiciliul sau reședința comunicată de acesta. *(cf. art 252, al. 4, Codul muncii)*
(9) Decizia de sancționare poate fi contestată de salariat la instanțele judecătorești competente, în termen de 30 de zile calendaristice de la data comunicării. *(cf. art 252, al. 5, Codul muncii)*

Art.85. *(Conform art. 214 alin 2, lit. b) din Legea 198/2023)*
Pentru *cercetarea disciplinară a personalului de conducere al unității* de învățământ preuniversitar, se constituie comisii formate din 5-7 membri, persoane din cadrul DJIP, dintre care un reprezentant al salariaților, iar ceilalți au funcția didactică cel puțin egală cu a celui care a săvârșit abaterea. Participă cu statut de observator un reprezentant al elevilor și un reprezentant al părinților;
Art.86. *(Conform art. 211 din Legea 198/2023, a învățământului preuniversitar)*

Fapta săvârşită de personalul de conducere, de îndrumare şi control din învăţământul preuniversitar prin care se încalcă dispoziţiile legale, respectiv obligaţiile din prezentul titlu şi normele statutului profesiei, deciziile obligatorii ale organelor profesiei la nivel naţional sau ale unităţii de învăţământ al cărei angajat este sau în cadrul căreia prestează activităţi de predare-învăţare cu elevii şi alte fapte de natură să prejudicieze onoarea şi prestigiul unităţii/instituţiei/interesului învăţământului sau ale beneficiarilor sistemului de învăţământ constituie abatere disciplinară şi se sancţionează, în raport cu gravitatea abaterilor, după cum urmează:

a) observaţie scrisă;

b) reducerea salariului 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 obţinerea gradaţiei de merit, pentru ocuparea unei funcţii de conducere, de îndrumare şi de control;

d) suspendarea, pe o perioadă de până la 3 ani, a dreptului de a face parte din comisiile de organizare şi desfăşurare a examenelor naţionale;

e) destituirea din funcţia de conducere, de îndrumare şi control din învăţământ.

Art. 87. *(Conform art. 65 din Legea 198/2023)*

Privind managementul cazurilor de violență în mediul școlar, până la aprobarea de către Guvernul României a Planului național de combatere a violenței școlare și a legislației subsecvente, se vor aplica următoarele reguli interne de comunicare:

(1) procedura de sesizare a suspiciunilor și faptelor de violență la nivelul unității de învățământ va fi aceeași cu procedura de semnalare a neregularităților aflată în uz la momentul sesizării.

(2) În scopul asigurării confidențialității, sesizarea, precum și toate documentele care însoțesc cercetarea se înregistrează și se arhivează de către persoana responsabilă cu prelucrarea datelor cu caracter personal.

(3) La nivelul unității de învățământ, elevii și părinții/ reprezentanții legali pot raporta suspiciunile și cazurile de violență oricărui membru al personalului școlii, numele persoanelor implicate rămânând confidențiale până la finalizarea cercetării faptei. Persoana sesizată va asista persoana care a sesizat cazul în completarea și înregistrarea formularului de sesizare a neregularității.

(4) Cercetarea cazului de violență se va realiza, cu respectarea confidențialității privind identitatea persoanelor vizate, de către Comisia pentru prevenirea și eliminarea violenței, a faptelor de corupție și a discriminării în mediul școlar și a interculturalității, partea III, cap. 5, secțiunea 5 din Regulamentul de organizare și funcționare al Școlii Gimnaziale „Sfântul Nicolae" .

(5) În funcție de concluziile cercetării, comisia propune un plan de intervenție psihopedagogică și, după caz, sesizarea organelor competente privind abaterea disciplinară sau infracțiunea.

CAP. 11. RĂSPUNDEREA PATRIMONIALĂ, CONTRAVENŢIONALĂ, CIVILĂ ŞI PENALĂ A SALARIAŢILOR

Art. 88.

a) Salariaţii răspund patrimonial, în temeiul normelor şi principiilor răspunderii civile contractuale, pentru pagubele materiale produse angajatorului din vina şi în legătură cu munca lor. *(cf. art 254, al. 1, Codul muncii)*

b) Salariaţii nu răspund de pagubele provocate de forţa majoră sau de alte cauze neprevăzute şi care nu puteau fi înlăturate şi nici de pagubele care se încadrează în riscul normal al serviciului. *(cf. art 254, al. 2, Codul muncii)*

c) În situaţia în care angajatorul constată că salariatul a provocat o pagubă din vina şi în legătură cu munca sa, va putea solicita salariatului, printr-o notă de constatare şi evaluare a pagubei recuperarea contravalorii acesteia, prin acordul părţilor, într-un termen care nu va putea fi mai mic de 30 de zile de la data comunicării. *(cf. art 254, al. 3, Codul muncii)*

d) Contravaloarea pagubei recuperate prin acordul părţilor nu poate fi mai mare decât echivalentul a 5 salarii minime brute pe economie. *(cf. art 254, al. 4, Codul muncii).*

Art. 89.

a) Salariatul care a încasat de la angajator o sumă nedatorată este obligat să o restituie. (cf. art 256, al. 1, Codul muncii)

b) Dacă salariatul a primit bunuri care nu i se cuveneau şi care nu mai pot fi restituite în natură sau dacă acestuia i s-au prestat servicii la care nu era îndreptăţit, este obligat să suporte contravaloarea lor. Contravaloarea bunurilor sau serviciilor în cauză se stabileşte potrivit valorii acestora de la data plăţii. (cf. art 256, al. 2, Codul muncii)

c) Suma stabilită pentru acoperirea daunelor se reţine în rate lunare din drepturile salariale care se cuvin persoanei în cauză din partea angajatorului la care este încadrată în muncă. (cf. art 257, al. 1, Codul muncii)

d) Ratele nu pot fi mai mari de o treime din salariul lunar net, fără a putea depăşi împreună cu celelalte reţineri pe care le-ar avea cel în cauză, jumătate din salariul respectiv. (cf. art 257, al. 2, Codul muncii)

e) În cazul în care salariatului în regim contractual îi încetează contractul individual de muncă înainte ca salariatul să îl fi despăgubit pe angajator şi cel în cauză se încadrează la un alt angajator ori devine funcţionar public, reţinerile din salariu se fac de către noul angajator sau noua instituţie ori autoritate publică, după caz, pe baza titlului executoriu transmis în acest scop de către angajatorul păgubit. . (cf. art 258, al. 1, Codul muncii)

f) Dacă persoana în cauză nu s-a încadrat în muncă la un alt angajator, în temeiul unui contract individual de muncă ori ca funcţionar public, acoperirea daunei se va face prin urmărirea bunurilor sale, în condiţiile Codului de procedură civilă. (cf. art 258, al. 2, Codul muncii)

g) În cazul în care acoperirea prejudiciului prin reţineri 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 reţineri, angajatorul se poate adresa executorului judecătoresc în condiţiile Codului de procedură civilă. . (cf. art 259, Codul muncii)

Art. 90.

a) Răspunderea contravenţională a salariaţilor se angajează în cazul în care aceştia au săvârşit o contravenţie în timpul şi în legătură cu sarcinile de serviciu.

b) Împotriva procesului-verbal de constatare a contravenţiei şi de aplicare a sancţiunii salariatul se poate adresa cu plângere la Judecătoria municipiului Tg. Jiu.

CAP. 12. MODALITĂŢI DE APLICARE A ALTOR DISPOZITII LEGALE SAU CONTRACTUALE SPECIFICE

Art. 91.

Răspunderea civilă a salariatului se angajează:

a) pentru pagubele produse cu vinovăţie patrimoniului Şcolii Gimnaziale "Sfântul Nicolae" Tg. Jiu;

b) pentru nerestituirea în termenul legal a sumelor ce i s-au acordat necuvenit;

c) pentru daunele plătite de şcoală, în calitate de comitent, unor terţe persoane, în temeiul unei hotărâri judecătoreşti definitive şi irevocabile. (cf. art. 84, Legea 188/1999)

d) Repararea pagubelor aduse şcolii se dispune prin emiterea de către director a unei decizii de imputare, în termen de 30 de zile de la constatarea pagubei sau prin asumarea unui angajament de plată, pe baza hotărârii judecătoreşti definitive şi irevocabile. (cf. art. 85, alin.1, Legea 188/1999)

e) Împotriva deciziei de imputare salariatul în cauză se poate adresa instanţei de contencios administrativ. (cf. art. 85, alin. 2, Legea 188/1999)

f) Dreptul directorului şcolii de a emite decizia de imputare se prescrie în termen de 3 ani de la data producerii pagubei. (cf. art. 85, alin. 3 Legea 188/1999)

Art. 92.

a) Răspunderea salariatului pentru **infracţiunile** săvârşite în timpul serviciului sau în legătură cu atribuţiile funcţiei publice pe care o ocupă se angajează potrivit legii penale. (cf. art. 86, alin. 1 Legea 188/1999).
b) De la momentul începerii urmăririi penale, salariatului in regim contractual i se poate suspenda contractual individual de munca din initiativa angajatorului.
c) Dacă instanţa judecătorească dispune achitarea sau încetarea procesului penal, suspendarea din funcţie încetează, iar salariatul îşi va relua activitatea în funcţia deţinută anterior şi îi vor fi achitate drepturile salariale aferente perioadei de suspendare. (cf. art. 86, alin. 3 Legea 188/1999).
d) În cazul concedierilor pentru motive care nu ţin de persoana angajatului, se vor aplica prevederile art. 79 din din Contractul colectiv de muncă unic la nivel de sector de negociere colectivă în învăţământul preuniversitar nr. *987/21.11.2023*.

CAP. 13. SALARIZAREA ŞI ALTE DREPTURI SALARIALE

Art. 93. (*Conform art. 35. din Contractul colectiv de muncă unic la nivel de sector de negociere colectivă în învăţământul preuniversitar nr. 987/21.11.2023)*
(1) Personalul din învăţământ beneficiază de următoarele drepturi::
a) decontarea cheltuielilor de transport la şi de la locul de muncă, pentru personalul didactic, care are domiciliul sau reşedinţa în afara localităţii unde se află sediul unităţii;
b) indemnizaţie de instalare, în cuantum de un salariu de bază, cf. art. 23 din H.G. 281/1993;
c) în caz de deces al unui membru de familie, se acordă un ajutor de deces conform legii anuale a bugetului asigurărilor sociale de stat;
d) în caz de deces al unui membru de familie, se acordă un ajutor de deces conform legii anuale a bugetului asigurărilor sociale de stat;
e) tichete de creşă;
f) indemnizaţie de hrană;
g) vouchere de vacanţă;
h) decontarea contravalorii dispozitivelor vizuale de corecţie (ochelarilor de vedere/lentilelor de vedere), pentru salariaţii care, în îndeplinirea atribuţiilor de serviciu, lucrează cu un monitor; decontarea se face pe baza prescripţiei medicale şi a facturii privind costul ochelarilor, conform Programului Naţional aprobat prin hotărâre a guvernului iniţiată de Ministerul Educaţiei în termen de 3 luni de la intrarea în vigoare a prezentului contract colectiv de muncă.

(2) Personalul din învăţământ beneficiază de deducerea instituită la art. 78 alin. (2) lit. a) pct. v) din Codul fiscal - respectiv contravaloarea abonamentelor pentru utilizarea facilităţilor sportive în vederea practicării sportului şi educaţiei fizice cu scop de întreţinere, profilactic sau terapeutic oferite de furnizori ale căror activităţi sunt încadrate la codurile CAEN 9311 (Activităţi ale bazelor sportive), 9312 (Activităţi ale cluburilor sportive) sau 9313 (Activităţi ale centrelor de fitness), precum şi contravaloarea abonamentelor, oferite de acelaşi furnizor care acţionează în nume propriu sau în calitate de intermediar, ce includ atât servicii medicale, cât şi dreptul de a utiliza facilităţile sportive, în vederea practicării sportului şi educaţiei fizice cu scop de întreţinere, profilactic sau terapeutic, plătite de salariaţi - în limita echivalentului în lei a 400 euro anual pentru fiecare persoană. Instituţiile/unităţile de învăţământ prevăzute în Anexa nr. 3 au obligaţia de a opera deducerea respectivă, în baza documentelor justificative prezentate de angajaţi.
(3) Unităţile/instituţiile prevăzute în Anexa nr. 3 sunt obligate să calculeze şi să transmită inspectoratului şcolar şi/sau ordonatorului principal de credite sumele necesare pentru plata drepturilor salariale stabilite prin hotărâri judecătoreşti definitive, potrivit legii.
Art. 94. *(Conform art. 36. din Contractul colectiv de muncă unic la nivel de sector de negociere colectivă în învăţământul preuniversitar nr. 987/21.11.2023)*
Personalul didactic auxiliar şi nedidactic va fi promovat la următoarea treaptă profesională/grad profesional, prin examen, conform legii.
Art. 95. *(Conform art. 38. din Contractul colectiv de muncă unic la nivel de sector de negociere colectivă în învăţământul preuniversitar nr. 987/21.11.2023)*

(1) Drepturile băneşti cuvenite salariaţilor se plătesc lunar, până la data de 14 a lunii în curs, pentru luna precedentă, înaintea oricăror alte obligaţii ale unităţii.
(2) Salariul este confidenţial, unitatea având obligaţia de a lua măsurile necesare pentru asigurarea confidenţialităţii.
(3) În vederea executării obligaţiilor prevăzute la alin. (1) şi (2), unitatea va înmâna lunar, în mod individual, un document din care să reiasă drepturile salariale cuvenite şi modalitatea de calcul a acestora, indiferent de modul de plată.
(4) Persoanele care se fac vinovate de întârzierea plăţii drepturilor băneşti cu mai mult de 3 zile lucrătoare, precum şi cele care refuză să calculeze sumele stabilite prin hotărâri judecătoreşti definitive răspund disciplinar potrivit legislaţiei în vigoare.
Art. 96. *(Conform art. 37. din Contractul colectiv de muncă unic la nivel de sector de negociere colectivă în învăţământul preuniversitar nr. 987/21.11.2023).*
Personalul din învăţământ să beneficiază de o diplomă de fidelitate, pentru întreaga activitate desfăşurată în învăţământ, cu menţiuni personalizate, înmânată angajaţilor care se pensionează în prezenţa colectivului din unitate/instituţie.
Art. 97. *(Conform art. 39. din Contractul colectiv de muncă unic la nivel de sector de negociere colectivă în învăţământul preuniversitar nr. 987/21.11.2023)*
Neacordarea, cu vinovăţie, de către conducătorii unităţii a drepturilor reglementate de prezentul contract colectiv de muncă reprezintă abatere disciplinară.

Cap. 14. SECURITATEA ÎN MUNCĂ şi CONDIŢIILE DE MUNCĂ

Art. 98. *(Conform art. 40. din Contractul colectiv de muncă unic la nivel de sector de negociere colectivă în învăţământul preuniversitar nr. 987/21.11.2023)*
(1) În cadrul responsabilităţilor care le revin potrivit Legii nr. 319/2006 a securităţii şi sănătăţii în muncă, cu modificările şi completările ulterioare,instituţia de învăţământ are obligaţia să ia măsurile necesare pentru: asigurarea securităţii şi protecţia sănătăţii lucrătorilor, prevenirea riscurilor profesionale, informarea şi instruirea lucrătorilor şi asigurarea cadrului organizatoric şi a mijloacelor necesare securităţii şi sănătăţii în muncă
(2) Unitatea va asigura, pe cheltuiala lor, cadrul organizatoric pentru instruirea, testarea şi perfecţionarea profesională a angajaţilor cu privire la normele de sănătate şi securitate în muncă.
(3) La angajarea unui salariat sau la schimbarea locului de muncă sau a felului muncii, acesta va fi instruit şi testat efectiv cu privire la riscurile pe care le presupune noul său loc de muncă şi la normele privind sănătatea şi securitatea în muncă, pe care este obligat să le cunoască şi să le respecte în procesul muncii.
(4)În cazul în care, în procesul muncii, intervin schimbări care impun aplicarea unor noi norme de sănătate şi securitate în muncă, salariaţii vor fi instruiţi în conformitate cu noile norme.
Art. 99. Procedura de acces în unitatea de învăţământ este cea prevăzută în secţiunea 4 din Regulamentul de organizare şi funcţionare a Şcolii Gimnaziale „Sfântul Nicolae" Târgu Jiu, din septembrie 2022.

CAP. 15. CRITERIILE ŞI PROCEDURILE DE EVALUARE PROFESIONALĂ A SALARIAŢILOR

Art. 100. a) Procedura de evaluare a performanţelor profesionale individuale se aplică fiecărui salariat, în raport cu îndeplinirea atribuţiilor şi răspunderilor corespunzătoare postului ocupat.
b) Pentru personalul didactic şi didactic auxiliar angajat, evaluarea performanţelor profesionale individuale se face în baza art. 179 din Legea 198/2023, conform prevederilor O.M.E.C.T.S. nr. 6143/2011 actualizat 2021, privind aprobarea Metodologiei de evaluare anuală a activităţii personalului didactic şi didactic auxiliar, ale O.M.E.N. nr. 3597/2014 privind modificarea şi completarea Metodolgiei de evaluare anuală a activităţii personalului didactic şi didactic auxiliar şi ale Procedurii specifice privind evaluarea personalului didactic şi didactic auxiliar
c) Pentru personalul nedidactic angajat, evaluarea performanţelor profesionale individuale se face conform prevederilor O.M.E.C.T.S. nr. 3860/2011 privind aprobarea criteriilor şi metodologiei de evaluare a performanţelor profesionale individuale anuale ale personalului contractual şi a Procedurii specifice privind evaluarea personalului nedidactic

d) Evaluarea profesională a fiecărui angajat se realizează anual, cu respectarea prevederilor legale în vigoare pentru fiecare categorie de angajaţi, pe baza fişei de evaluare, asociată fişei postului ocupat.
e) Fişa de evaluare cuprinde criterii, indicatori, punctaje şi calificativ anual.
f) Conţinutul fişei de evaluare se aduce la cunoştinţa angajaţilor, după caz: la angajare, la semnarea fişei postului, respectiv ori de câte ori intervin modificări în conţinutul acesteia ca urmare a modificării prevederilor legale specifice.

Art. 101. (1) Pentru personalul didactic, evaluarea profesională se realizează pentru activitatea prestată pe parcursul unui an şcolar, de regulă la începerea anului şcolar următor.
(2) Evaluarea profesională a personalului didactic se realizează prin următoarele etape:
a) Angajatul completează fişa de evaluare la rubrica „autoevaluare" la fiecare criteriu, o semnează şi o depune la secretariatul unitatii de invatamant (conform calendarului), impreuna cu raportul de autoevaluare a activitatii;
b) Fisele de autoevaluare/evaluare ale cadrelor didactice/didactic auxiliare se valideaza in consiliul profesoral al unității de învățământ.

CAP. 16. DISPOZIŢII FINALE

Art. 102. Acest regulament intră în vigoare de la data luării la cunoştinţă şi semnării de către fiecare angajat al Şcolii Gimnaziale "Sfântul Nicolae" Tg. Jiu şi este obligatoriu pentru toţi angajaţii.
Art. 103. Orice variantă precedentă a Regulamentului intern, precum şi alte dispoziţii anexe ale acesteia se abrogă începând cu data intrării în vigoare a acestui regulament.
Art. 104. Prevederile prezentului regulament pot fi modificate de către conducerea unității în aceleaşi condiţii ca şi forma iniţială. Noile prevederi trebuie aprobate de Consiliul de administraţie, după consultarea reprezentanţilor organizaţiilor sindicale, care au membri în umitatea de învățământ, afiliate la federaţiile sindicale representative la nivel de sector de activitate învățământ preuniversitar şi intră în vigoare imediat după prelucrarea modificărilor cu toţi angajaţii şi certificarea sub semnătură de către aceştia a prelucrării.
Art. 105. Prevederile prezentului Regulament intern se completează cu prevederile Regulamentului de orgenizare şi funcţionare al unității, cu proceduri de sistem şi ale compartimentelor, precum şi cu instrucţiuni ale conducătorilor de compartimente, după caz, care vor face parte integrantă din acesta.
Art. 106. Regulamentul intern se afişează la secretariat, în cancelarie şi pe site-ul şcolii.

Anexa 1

Formular de semnalare a neregularităţilor

FORMULAR PENTRU SESIZAREA NEREGULARITĂŢILOR Nr. înregistrare ..... COMPARTIMENT:..... (în care s-a constatat neregularitatea)
PERSOANA CARE A SĂVÂRŞIT NEREGULARITATEA:
DESCRIEREA NEREGULARITĂŢII ŞI DATA SĂVÂRŞIRII:
DESCRIEREA PREJUDICIULUI CAUZAT (DACĂ SE CUNOAŞTE)
PERSOANA CARE A SESIZAT NEREGULARITATEA: NUME, PRENUME, FUNCŢIE

DATA	SEMNĂTURA