

Grădina cu Program Prelungit

„Casa Minunată”

Str. Cosminului nr. 1, Cod poștal 410406, Tel: 0359/442590

www.casaminunata.org

Discutat și aprobat în C.A. din 15.04.2019

REGULAMENTUL INTERN AL

GRĂDINIȚEI CU PROGRAM PRELUNGIT

CASA MINUNATĂ

CONFORM ART. 242 DIN LEGEA NR. 53 DIN 2003

CAPITOLUL I

DISPOZIȚII GENERALE

Art. 245 din Codul Muncii

1. Orice salariat interesat poate sesiza angajatorul cu privire la dispozițiile regulamentului intern, în măsura în care face dovada încălcării unui drept al său.

2. Controlul legalității dispozițiilor cuprinse în regulamentul intern este de competența instanțelor judecătorești, care pot fi sesizate în termen de 30 de zile de la data comunicării de către angajator a modului de soluționare a sesizării formulate potrivit alin. (1).

Negociat cu reprezentantii salariaților.

Prezentul ROI a fost luat la cunostinta de toti angajatii GPP Casa Minunata

- | | |
|--------------------------|---|
| 1. Anamaria Pop – Cotuna | - |
| 2. Adrian Sateanu | - |
| 3. Ioana Corha | - |
| 4. Liana Hodisan | - |
| 5. Anamaria Vataman | - |
| 6. Bianca Besu | - |
| 7. Pal Gheorghe | - |
| 8. Livia Pal | - |
| 9. Florica Nerghes | - |
| 10. Nicoleta Lazea | - |
| 11. Eniko Laszlo | - |
| 12. Edith Csoko | - |

Grădinița cu Program Prelungit Casa Minunată, cu sediul în Oradea, strada Cosminului nr. 1, cod fiscal 37753962, are angajat personal salariat. Prezentul regulament intern, prescurtat în continuare ROI, stabilește regulile generale și specifice, obligatorii pentru personalul organizației compus din **angajați, colaboratori, voluntari și cursanți/studenți**.

Se stabilesc următoarele semnificații pentru unii termeni:

1. Prin **angajat** se înțelege persoana fizică, ce are încheiat contract individual de muncă cu angajatorul.

2. Prin **colaborator** se intelege persoana fizica, ce are incheiată o convenție civilă cu GPP Casa Minunata.
3. Prin **voluntar** se intelege persoana fizica, ce are incheiat un contract de voluntariat cu GPP Casa Minunata.
4. Prin **cursant/student** se intelege persoana fizica care își desfășoara activitatea în cadrul organizației în baza unui acord de practică semnat cu instituția de învățământ/furnizor de formare profesională.
5. Prin **incinta** se intelege spatiul delimitat de garduri exterioare sau de peretii exteriori ai cladirilor apartinand GPP Casa Minunata.
6. Prin **loc de munca** se intelege locul destinat sa cuprinda posturi de lucru, situat in cladirile organizației si/sau unitatii, inclusiv orice alt loc din aria organizației si/sau unitatii la care lucratorul are acces in cadrul desfasurarii activitatii, inclusiv la institutii, partenerii si/sau colaboratorii angajatorului, unde salariatul isi desfasoara atribuțiile de serviciu.
7. Prin **program de lucru** se intelege perioada de timp stabilita de conducerea angajatorului pentru rezolvarea sarcinilor de serviciu, indiferent daca aceasta activitate este desfasurata in interiorul sau in afara incintei.

Art. 1. Prezentul Regulamentul de ordine interioară, cuprinde norme privind organizarea și funcționarea unității noastre de învățământ, în conformitate cu:

- Legea nr.1din 2011–Legea Învățământului (modificată și completată);
- OMECS nr.5079 din 31.08.2016 ce cuprinde Regulamentul de organizare și funcționare a unităților de învățământ preuniversitar nr. 5079 / 31.08.2016 cu modificarile si completarile ulterioare (**ROFUIP**);
- OMECS nr.4742 din 10.08.2016, Statutul elevului;
- Legea nr. 53/2003 - Codul muncii republicată (art. 242);
- O.U.G. Nr. 75/12.07.20015 privind asigurarea calității educației publicata in Monitorul oficial nr. 642 din 20.07.2005;
- OMEN nr.4619 din 2014 pentru aprobarea Metodologiei cadru de organizare și funcționare a Consiliului de Administrație din unitățile de învățământ preuniversitar;
- Ordinul ministrului finanțelor publice nr 946 din 2005 pentru aprobarea codului controlului intern-managerial;
- Acte normative elaborate de MEN;

- Reglementările și procedurile elaborate de ISJ Bihor.
- Principiile moral crestine.

Unitățile de învățământ sunt organizate și funcționează în baza legislației generale și specifice, a actelor normative elaborate de Ministerul Educației și Cercetări Științifice, a deciziilor Inspectoratului

Școlar și a Regulamentului de ordine interioară al fiecărei unități.

Art. 2. (1) Regulamentul intern se aplică tuturor angajaților unității de învățământ indiferent dacă relațiile lor de muncă sunt stabilite prin contracte individuale de muncă pe durată nedeterminată, contracte individuale de muncă pe durată determinată, cu program de lucru pentru întreaga durată a timpului de muncă sau cu timp parțial de muncă. Prezentul regulament se aplică angajaților unității de învățământ și în cazurile în care își desfășoară activitatea în alte locuri unde unitatea de învățământ își îndeplinește obiectul său de activitate.

La nivelul unității de învățământ se înființează Comisia pentru evaluarea și asigurarea calității în educație, conform prevederilor legale în vigoare.

Art. 3. Atribuțiile de serviciu ale fiecărui compartiment de activitate și ale fiecărui salariat al unității de învățământ, precum și responsabilitățile pentru îndeplinirea lor sunt prevăzute în fișele postului, anexe ale prezentului regulament.

REGULI PRIVIND RESPECTAREA NEDISCRIMINĂRII ȘI A ÎNLĂTURĂRII ORICĂREI FORME DE ÎNCĂLCARE A DEMNITĂȚII

Art. 4. (1) Relațiile de muncă din cadrul unității de învățământ se desfășoară potrivit principiului egalității de tratament față de toți angajații.

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

(3) Constituie discriminare directă actele și faptele de excludere, diferențiere, restricție sau preferință, întemeiate 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 de legislația muncii.

(4) Constituie discriminare indirectă actele și faptele întemeiate în mod aparent pe alte criterii decât cele prevăzute la alin. (2), dar care produc efectele unei discriminări directe.

Art. 5. (1) Orice salariat care prestează o muncă, beneficiază de condiții de lucru adecvate activității pe care o desfășoară, de protecție socială, de securitate și sănătate în muncă, fără nici o discriminare.

(2) Tuturor angajaților care prestează o muncă li se recunoaște dreptul la plată egală pentru muncă egală, dreptul la protecția datelor cu caracter personal, precum și dreptul la protecție împotriva concedierilor nelegale.

Art. 6. Relațiile de muncă în cadrul unității de învățământ se întemeiază pe principiul bunei credințe, respectarea demnității și a conștiinței sale, comunicare și colaborare cu întreg personalul unității, angajații au îndatorirea să se informeze și să se consulte reciproc, în conformitate cu legislația în vigoare.

Art. 7. Salariații nu pot renunța la drepturile prevăzute prin lege sau Contractele de Munca aplicabile; orice tranzacție prin care se urmărește renunțarea la drepturile recunoscute de lege ale salariaților sau limitarea acestor drepturi, este lovită de nulitate.

Art. 8. (1) Se asigura egalitatea de șanse între femei și bărbați, luând în considerare capacitățile, nevoile și aspirațiile diferite ale persoanelor de sex masculin și feminin.

(2) Se asigură tratamentul egal între femei și barbati în:

- relațiile de muncă;
- accesul la formarea profesională, promovare, sănătate, informație;
- participarea la luarea deciziilor.

Art. 9. Maternitatea nu constituie motiv de discriminare.

Art. 10. Salariații și angajatorul se pot asocia liber pentru apărarea drepturilor și promovarea intereselor comune.

Art. 11. Salariații, fără discriminare, pot adera în mod liber la sindicate, la alegerea lor. Se recunoaște salariaților exercițiul dreptului sindical, cu respectarea drepturilor și libertăților garantate prin Constitutie, Codul Muncii, legile speciale.

Art. 12. La cererea membrilor lor, delegatul C.P. poate să-i reprezinte pe salariați în conflictele de muncă.

CAPITOLUL II
DREPTURILE ȘI OBLIGAȚIILE PĂRȚILOR
Secțiunea I
Drepturile și obligațiile unității de învățământ
CONDUCEREA UNITĂȚILOR DE ÎNVĂȚĂMÂNT PREUNIVERSITAR

Art. 13.

1. Conducerea unității de învățământ preuniversitar este asigurată în conformitate cu prevederile din Legea educației naționale nr.1/2011 cu modificările și completările ulterioare (art.94, 95, 96, 97 etc.).

2. Conducerea GPP Casa Minunata, este realizată de Consiliul de Administrație conform Legii nr.1/2011 și a Statutului Personalului Didactic. Din conducerea unității fac parte directorul. Pentru îndeplinirea atribuțiilor ce îi revin, conducerea unității de învățământ se consultă, după caz, cu toate organismele interesate: consiliul profesoral, consiliul reprezentativ al părinților/asociația părinților, consiliul școlar al elevilor, autoritățile administrației publice locale, precum și cu reprezentanții agenților economici implicați în susținerea învățământului tehnic și/sau în desfășurarea instruirii practice al copiilor.

3. Consiliul de Administrație este format potrivit LEN nr.1/2011 (art. 96) din 5 membri, între care: reprezentantul finanțatorului, managerul, directorul unității de învățământ, 2 cadre didactice alese de Consiliul Profesoral, 1 reprezentant al părinților, și 1 reprezentant al Consiliului Local. Personalul didactic din componența Consiliului de Administrație este ales de Consiliul Profesoral la propunerea directorului sau a celorlalți membri ai acestuia, dintre cadrele didactice care au calități manageriale și performanțe profesionale deosebite.

4. Atribuțiile Consiliului de Administrație sunt specificate în Legea 1/2011 și Regulamentul de Organizare și Funcționare a Unităților de Învățământ Preuniversitar aprobat de M.E.C.T.S.

Consiliul de Administrație, la propunerea unuia dintre membrii săi, analizează și aprobă sancționarea disciplinară a întregului personal angajat în unitate.

În cazul unor decizii ale Consiliului de Administrație care contravin principiilor GPP Casa Minunata, reprezentantul fondatorului are dreptul de veto.

Art. 14. Unitățile de învățământ preuniversitar cu personalitate juridică sunt conduse de consiliile de administrație, reprezentantul finanțatorului, director.

Art. 15. Directorul exercită conducerea executivă a acesteia, în conformitate cu atribuțiile conferite de lege, cu hotărârile Consiliului de Administrație al unității de învățământ, precum și cu alte reglementări legale. al LDO este constituit din 7 membri conform art.96, al.2 lit b și art 96, al.5 din LEN și art.4 al.1, lit b și art.4, al.3 din Metodologia CA- OMEN nr.4619 din 2014. Funcționarea și atribuțiile CA sunt reglementate de art.10-17 din Metodologia CA conform OMEN nr.4619 din 2014.

Art. 16. Directorul îndeplinește atribuțiile delegate de către CA pe perioade determinate, precum și pe cele stabilite prin regulamentul unității de învățământ, cu excepția dreptului de a semna documentele contabile și actele de studii.

Art. 17. Consiliul Profesorial este format din totalitatea cadrelor didactice de predare, titular și suplinitor, și are rol de decizie în domeniul instructiv-educativ. Personalul didactic auxiliar al unității de învățământ poate participa la ședințele consiliului profesoral, atunci când se discută probleme referitoare la activitatea acestuia. Fișa postului și fișa de evaluare a directorului, personalului didactic de predare și personalului didactic auxiliar sunt elaborate de CA a unității ținându-se cont de Ministerul Educației și Cercetări Științifice.

Art. 18. Consiliul profesoral funcționează conform prevederilor Art. 98 din Legea nr.1/12011, publicată în Monitorul Oficial, Partea I nr. 18 din 10 ianuarie 2011,

Art. 19. Catedrele și comisiile metodice funcționează conform prevederilor din Regulamentul cadru de organizare și funcționare a unităților de învățământ preuniversitar cu modificările și completările ulterioare(art.65-67), iar în LDO sunt constituite următoarele arii curriculare;

- Aria curriculară a educatoarelor;
- Aria curriculară de limba și comunicare;
- Aria curriculară Matematică, științe ;
- Aria curriculară Om, societate și tehnologii ;
- Aria curriculară Arte, educație fizică, religie ;.

Art. 20. Termenele stabilite de conducerea unității pentru depunerea documentelor și a situațiilor cerute sunt obligatorii pentru toți angajații. Nerespectarea lor va fi sancționată prin depunerea calificativului.

Art. 21. Conducerea unității de învățământ are următoarele drepturi și obligații:

- să stabilească organizarea și funcționarea unității de învățământ și a fiecărui post și să precizeze atribuțiile și răspunderile fiecărui salariat în raport cu funcția pe care o îndeplinește sau cu munca pe care o desfășoară, specialitatea atestată și capacitatea profesională a fiecăruia;

- să exercite controlul asupra modului de aducere la îndeplinire a atribuțiilor și sarcinilor de serviciu a personalului din unitate, să constate săvârșirea abaterilor disciplinare și să aplice sancțiunile corespunzătoare, potrivit legii și regulamentului de ordine interioară;
- să informeze angajații asupra condițiilor de muncă și asupra elementelor care se referă la desfășurarea relațiilor de muncă;
- să asigure materialele, mijloacele tehnice etc. necesare desfășurării activității instructiv educative, precum și echipamentul de protecție și/sau de lucru adecvat activității desfășurate, acolo unde este cazul;
- să ia toate măsurile necesare de aplicare a dispozițiilor legale privind timpul de muncă și timpul de odihnă, precum și de executare a orelor suplimentare, de acordare a tuturor drepturilor salariale și a celorlalte drepturi prevăzute de lege și de contractul colectiv de muncă;
- să asigure condițiile prevăzute de lege, pentru protecția muncii, respectarea normelor igienico-sanitare și ale celor de prevenire și stingere a incendiilor, precum și de instruire a personalului în aceste domenii;
- să urmărească corectitudinea întocmirii de către compartimentul secretariat a documentelor de încadrare și înregistrarea în acestea a datelor prevăzute de lege, în conformitate cu prevederile Legii educației naționale nr. 1/2011 cu modificările și completările ulterioare.
- să elibereze, la cerere, toate documentele care atestă calitatea de salariat a solicitantului;
- să asigure confidențialitatea datelor cu caracter personal a angajaților;
- alte obligații prevăzute de ROFUIP;

Secțiunea a II-a

Drepturile și obligațiile angajaților

Art. 22. Angajații unității de învățământ au următoarele **drepturi**:

- la salarizare pentru munca depusă;
- la repaus zilnic și săptămânal, precum și la concediu de odihnă anual;
- la demnitate în muncă și la egalitate de șanse de tratament;
- la sănătate și securitate în muncă;

- acces la formarea profesională;
- la informare și consultare;
- de a participa la determinarea și ameliorarea condițiilor, a mediului de muncă;
- la protecție în caz de concediere;
- la negociere individuală și colectivă și de a participa la acțiuni colective și la grevă;
- de a se asocia, de a constitui sau a adera la un sindicat;
- alte drepturi prevăzute de Legea educației naționale nr. 1/2011 cu modificările și completările ulterioare.
- Pentru rezolvarea unor situații personale salariații au dreptul la concedii fără plată. Durata concediului fără plată se stabilește prin regulamentul intern: maxim 5 zile pe an, din care maximum 2 zile consecutive.

Art. 23. Angajații unității de învățământ au următoarele **obligații**:

- să respecte cu strictețe programul de lucru stabilit de conducerea unității de învățământ;
- să-și ducă la îndeplinire, întocmai și la timp, obligațiile de serviciu care le revin;
- să folosească integral și eficient timpul de lucru;
- să respecte normele de disciplină a muncii, prevederile contractului individual de muncă și dispozițiile regulamentului de ordine interioară;
- să dovedească fidelitate față de unitatea de învățământ în exercitarea atribuțiilor de serviciu;
- să respecte normele de securitate și de protecție a muncii, igienico-sanitare și de prevenire a incendiilor;
- să înștiințeze conducerea unității de învățământ de îndată ce a luat cunoștință de existența unor nereguli, abateri, greutăți sau neajunsuri în activitatea curentă și să propună măsuri în raport de posibilități, pentru prevenirea și înlăturarea unor astfel de situații;
- să protejeze bunurile pe care le are la dispoziție pentru îndeplinirea atribuțiilor și sarcinilor de serviciu;
- să păstreze cu strictețe confidențialitatea datelor, informațiilor și documentelor cărora li se stabilește acest caracter de către conducerea unității de învățământ sau a celor de care iau cunoștință în exercitarea atribuțiilor și sarcinilor lor;
- să aibă o atitudine și un comportament corect în relațiile cu conducerea unității de învățământ, cu personalul acesteia și cu orice alte persoane cu care intră în contact în

îndeplinirea atribuțiilor de serviciu, să manifeste condescendență și corectitudine în raporturile cu acestea ;

- să participe la programe de formare continuă, în conformitate cu specificul activității și cu reglementările în vigoare, pentru fiecare categorie.
- personalul din învățământ trebuie să aibă o ținută morală demnă, în concordanță cu valorile educaționale pe care le transmite elevilor, o vestimentație decentă și un comportament responsabil.
- personalul din învățământ are obligația să sesizeze, la nevoie, instituțiile publice de asistență socială/educațională specializată, Direcția de protecție a copilului, în legătură cu aspecte care afectează demnitatea, integritatea fizică și psihică a elevului/copilului.
- personalul din învățământ trebuie să dovedească respect și considerație în relațiile cu copiii, părinții/reprezentanții legali ai acestora.
- personalul didactic este obligat să prezinte, conform legii, rezultatele analizelor medicale solicitate, efectuate conform Legii nr. 1/2011, cu modificările și completările ulterioare, Acordului comun, încheiat de Ministerul Educației și Cercetări Științifice cu Ministerul Sănătății și Familiei și cu Casa de Asigurări: avizul pentru examenul clinic, eliberat de către medicul de familie, examenul pulmonar, examenul psihologic, realizat de către personalul de specialitate din Centrele de Asistență psihopedagogică din cadrul sistemului de învățământ.
- să realizeze sarcinile cuprinse în fișa postului, anexată la prezentul regulament;
- să prezinte spre aprobare planificările anuale și semestriale la directorul liceului în termenul stabilit;
- să respecte orarul gradinței și să utilizeze eficient și integral timpul afectat activităților didactice;
- să asigure securitatea documentelor școlare ;
- să participe la toate activitățile cuprinse în planul managerial anual al gradinței, îndeplinind toate sarcinile nominale prevăzute referitoare la organizarea, desfășurarea și evaluarea unor activități (elaborarea unor referate, studii, chestionare, lecții deschise etc.)
- să realizeze sarcinile în calitate de profesor de serviciu și în activitățile extracurriculare;
- să înștiințeze din timp conducerea gradinței în situația în care intervin cauze care conduc la întârzierea sau absentarea de la activitatea didactică sau de la activitățile cuprinse în programul gradinței;

- să fie prezent la gradinita cu cel puțin zece minute înainte de începerea activității;
- să întocmească la termenele stabilite situațiile cerute și să le predea persoanei care răspunde de centralizarea, prelucrarea acestora;
- să aibă o atitudine demnă în fața colegilor și o ținută corespunzătoare în desfășurarea activităților școlare și extrașcolare;
- să cunoască dispozițiile legale, legile în vigoare, regulamentele, instrucțiunile în vigoare referitoare la sfera lor de activitate și să se conformeze acestora, neputându-se apăra în caz de litigiu pe motivul necunoașterii lor.

Nu este permis angajaților:

- să absenteze nemotivat de la activitățile școlare;
- să recurgă la acte de indisciplină, denunțuri false, abuz în exercitarea serviciului;
- să execute lucrări în interes personal în timpul orelor de program;
- să-și însușească bunuri materiale ale unității sau ale altor persoane;
- să utilizeze expresii jignitoare la adresa personalului unității, a copiilor sau a persoanelor străine care vin în unitate;
- să lase nesupravegheată aparatura pe care o folosesc în sălile de clasă;
- să lase copiii nesupravegheați în timpul activităților,
- să pună la dispoziția copiilor sau să lase la îndemâna lor sau a unor altor persoane neavizate documentele școlare;
- să părăsească gradinite sau să participe cu elevii la activități extrașcolare, fără înștiințarea conducerii gradinitei;
- să consume băuturi alcoolice în incinta școlii;
- să fumeze în spațiile de învățământ sau în alte locuri decât cele special amenajate;
- să comercializeze sau să propage materiale obscene sau care contravin fenomenului de educație.
- să întrerupă activitatea didactică de la clasă din diverse motive (convorbiri telefonice, discuții cu persoane străine, discuții cu elevii pe diverse teme care nu sunt legate de activitatea propriu-zisă etc.)
- să desfășoare acțiuni de natură să afecteze imaginea publică a copilului, viața intimă, privată și familială a acestuia.
- să aplice pedepse corporale, agresarea verbală sau fizică a copiilor și a colegilor.

- să condiționeze calitatea prestației didactice la grupa de obținerea oricărui tip de avantaje, de la de la părinții/ aparținătorii/reprezentanții legali ai acestora. Astfel de practici, dovedite, se sancționează cu excluderea din învățământ.

Art. 24. Recompense:

În funcție de alocațiile bugetare și prevederile actelor normative în vigoare, personalul didactic și personalul didactic auxiliar al liceului poate beneficia de:

- distincții și premii ;

Nu vor beneficia de recompense angajații care:

- au absențe nemotivate;
- au fost sancționați;
- nu și-au îndeplinit atribuțiile de serviciu: completarea documentelor școlare, efectuarea serviciului pe școală, participarea la activitățile școlare(comisii metodice, consilii profesionale, activități cultural-educative), întârzieri repetate la activități, nerespectarea termenelor de predare a documentelor școlare, superficialitate în exercitarea calității de profesor diriginte.

Art.25. Sancțiuni:

Pentru încălcarea îndatoririlor ce le revin potrivit contractului individual de muncă, precum și pentru încălcarea normelor de comportare care dăunează interesului învățământului și prestigiului instituției personalul didactic și personalul didactic auxiliar al liceului poate fi sancționat disciplinar în raport cu gravitatea abaterilor.

Dacă fapta săvârșită constituie, potrivit legilor penale, infracțiune, atunci făptuitorii vor fi sancționați conform legilor în vigoare și vor fi sesizate organele competente. Sancțiunile care se pot aplica sunt:

- observația individuală;
- observația în fața Consiliului de Administrație;
- observația în fața Consiliului Profesoral;
- observație scrisă, mustrare scrisă;
- avertisment;
- diminuarea salariului de bază;

Secțiunea III

ACCESUL ÎN PERIMETRUL UNITĂȚII DE ÎNVĂȚĂMÂNT

Art. 26. Accesul persoanelor străine în perimetrul unități este strict interzis.

Art. 27. Accesul copiilor în grădiniță este permis doar însoțit de părinți

Art. 28. Accesul copiilor și al părinților este permis de la ora 7 :30

Art. 29. Căile de acces în unitate sunt: intrarea principală- respectiv poarta de intrare.

Art. 30. Este interzisă blocarea căilor de acces în /și din unitate prin parcare și staționarea autoturismelor, autoutilitarelor, motocicletelor, altor mijloace de transport;

Art. 31. Se interzice tranzitarea perimetrului școlii de către persoanele străine ;

Secțiunea IV.

Drepturile și obligațiile copiilor și părinților

Art. 32. Copiii și părinții din GPP Casa Minunată vor respecta întocmai prevederile Regulamentului de organizare și funcționare a unităților de învățământ preuniversitar, ale Regulamentului de ordine interioară.

Art. 33. Copiii au drepturile menționate în Regulamentul cadru de organizare și funcționare a unităților de învățământ preuniversitar O.M.ENC.S nr. 5079/2016 și 3027/2018 și în Legea nr.4742/10/08/2016.

- Inscrisura în grădiniță a copiilor de vârstă antepreșcolară (sub 3 ani) cât și a copiilor de vârstă preșcolară (peste 3 ani) se face pe tot parcursul anului școlar în limita locurilor disponibile.
- Inscrisura și integrarea copiilor cu CES prin oferirea serviciilor educaționale specializate: P.E.I, kinetoterapie, logopedie, transport, asistent personal etc.
- Reducerea sau scutirea totală de la taxa școlară a copiilor cu CES
- Meniuri diferențiate pentru copiii cu intoleranță sau alergii alimentare
- Ridicarea copiilor de la grădiniță se va efectua doar de către persoanele menționate în acordul părinților.

Art. 34. Copiii au îndatoririle prevăzute în Regulamentul cadru de organizare și funcționare a unităților de învățământ preuniversitar nr. 5079/2016 **R.O.F.U.I.P.**) cu următoarele precizări:

1. Să se încadreze în programul de funcționare al gradinței, frecventând cu regularitate activitățile și participând efectiv la toate activitățile planificate.
2. Să fie punctuali, respectând durata activităților ;
3. Să aibă un comportament civilizat și o ținută decentă în orice împrejurare.
4. Să se conformeze hotărârilor Consiliului Profesorial și Consiliului de Administrație al gradinței în legătură cu vestimentația și comportamentul în gradința
8. Să respecte tot personalul școlii (să salute politicos, să nu se adreseze într-un mod vulgar sau flegmatic, care ar putea ofensa un membru din personalul unității).
9. Să păstreze cu grijă bunurile școlii (mobilier, aparatura sau alte materiale didactice, accesorii).
10. Să păstreze curatenia, să folosească civilizat grupurile sanitare, să protejeze spațiile verzi din afara salilor de clasă, să colecteze selectiv deșeurile produse.
11. Să remedieze sau să înlocuiască bunurile materiale deteriorate intenționat sau accidental (banci, scaune, mese școlare, uși, geamuri, dulapuri, feronerie, chiuvete, lavoare, vase WC, oglinzi, suporturi, etajere, etc) în termen de 7 zile;

Este INTERZIS copiilor și părinților:

1. Să perturbe actul de predare și să distragă atenția colegilor prin acțiuni necontrolate sau premeditate care contravin activității de grup.
2. Să faciliteze intrarea în spațiile de învățământ, în curtea gradinței a persoanelor străine.
3. Să folosească mijloace electronice de comunicare în timpul activităților desfășurate în sala de grupă sau în afara acesteia.
4. Să introducă în gradința aparatură electronică personală sau obiecte de mare valoare care se supun riscului dispariției și pentru care gradința nu se face responsabilă;
5. Să utilizeze mijloace foto-video pentru a capta imagini din timpul activităților didactice sau din pauze, fără acordul cadrelor didactice implicate în desfășurarea acestor activități;
6. Să fumeze în incinta unității
7. Să afișeze materiale cu caracter obscen sau instigator;
8. Să afișeze materiale informative, să aplice chestionare sau să comercializeze diferite produse fără înștiințarea și aprobarea, după caz, a conducerii;
9. Să promoveze o imagine negativă a instituției în școală sau în afara ei;

10. Să vină la școala cu animale sau obiecte care ar putea vătăma corporal ceilalți elevi sau cadrele didactice.

Art.35. Transferul elevilor

(1).Copiii din unitatea noastră au dreptul să se transfere la o altă unitate sau în cadrul unității la un alt profil, în conformitate cu prevederile Noului Regulament de organizare a unităților școlare, pe baza unei cereri de transfer care va fi aprobată în Consiliul de Administrație.

(2) Cererea de transfer va fi aprobată numai cu respectarea prevederilor din Regulamentul cadru de funcționare a unităților de învățământ preuniversitar, actualizat.

(3)Transferul din alte unități de învățământ în unitatea noastră se va efectua numai pe bază de cerere.

Secțiunea V.

Activitatea personalului didactic auxiliar și nedidactic

SECRETARUL ȘCOLII și ADMINISTRATOR FINANCIAR

Relații de serviciu:

Ierarhic: este subordonat directorilor.

Secretarul gradinței are următoarele atribuții și responsabilități:

1. Este responsabil cu evidența personalului didactic de predare, didactic auxiliar și nedidactic (dosarele personale);
2. Întocmește documentele de personal (adeverințe și alte documente solicitate), pentru angajații unității, la solicitarea scrisă a acestora, aprobată de directori, în termenul stabilit odată cu aprobarea și răspunde de exactitatea datelor înscrise în aceste documente;
3. Urmărește realizarea lucrărilor de secretariat de bună calitate, evită posibilitatea efectuării de corecturi sau reclamații în ceea ce privește activitatea de secretariat
4. Aplică legislația în vigoare și se preocupă de procurarea și păstrarea documentelor privind legislația școlară (legi, decrete, Hotărâri Guvernamentale,Ordine, regulamente, instrucțiuni)
5. Sigiliul unității școlare este păstrat în condiții de securitate iar pentru perioada când nu este în școală acesta este predat directorului unității școlare;
6. Verificarea zilnică a e-mailurilor, întocmire și transmitere în timp util situațiilor solicitate de ISJ, MECS și alte unități etc.

7. Întocmește și realizează corect și la timp documente privind plata salariilor pentru personalul din unitate (statul de personal, statul de plată), organizează și exercită viza de control financiar preventiv în conformitate cu prevederile legale
8. Transmite în timpul prevăzut de lege orice modificare privind încadrarea și salarizarea personalului din unitate, prin programul, declarația 112, etc.
9. Participă la arhivarea documentelor ce urmează a fi inventariate în arhiva unității a documentelor (secretariat, contabilitate, administrativ) conform nomenclatorului arhivistic și aprobat de director
10. Aduce la cunoștință personalului din unitate deciziile elaborate și aprobate de director precum și toate ordinele/ notele de serviciu
11. Comunică cu tot personalul unității, părinților, colaboratori cu privire la solicitarea de documente și situației neprevăzute.
12. Întocmește și eliberează documente
13. Întocmește registrele de înscriere a elevilor, ajută la înmatricularea în registrul matricol, completează situația școlară
14. Asigură legătura permanentă a instituției cu comunitățile locale aducând la cunoștință conducerii unității toată corespondența desfășurată și răspunde de asigurarea în termenele stabilite a feedback-ului cu acești factori externi
15. Respectă normele de sănătate și securitate în muncă și participă la instruirile angajaților din unitate
16. În funcție de nevoile specifice ale unității salariatul îndeplinește și alte sarcini repartizate de conducerea unității în condițiile legii.
17. Angajează unitatea alături de director în orice acțiune patrimonială;
18. Reprezintă unitatea alături de conducătorul acesteia în relațiile cu agenții economici, instituții publice etc. în cazul închirierii contractelor economice de colaborare, de sponsorizare etc. în conformitate cu legislația în vigoare;
19. Organizează circuitul documentelor contabile și înregistrarea lor în mod cronologic și sistematic în evidența contabilă;
20. Organizează inventarierea valorilor materiale și bănești, instruește și controlează personalul unității (unităților școlare) în vederea efectuării corecte a operațiunilor de inventariere;

21. Întocmește dărilor de seamă contabile și cele statistice, precum și contul de execuție bugetară;
22. Întocmește lunar bilanțe de verificare pe rulaje și solduri, bilanța analitică trimestrială pentru obiectele de inventar, materiale de curățenie și anual pentru mijloace fixe;
23. Clasează și păstrează toate actele justificative de cheltuieli, documentele contabile, fișele, bilanțele de verificare și răspunde de arhiva financiar-contabilă;
24. Efectuează demersurile fondurilor necesare plății salariilor și a celorlalte acțiuni finanțate de bugetul republican sau local;
25. În funcție de nevoile specifice ale unității salariatul îndeplinește și alte sarcini repartizate de conducerea unității în condițiile legii.

MANAGERUL

Relații de serviciu:

- Ierarhic: este subordonat Consiliului de Administrație
- Colaborează cu: cadrele didactice, contabilul, personalul de îngrijire.

Sarcini de serviciu:

1. Rezolvă cu aprobarea Consiliului de Administrație toate problemele ce revin sectorului administrativ gospodăresc;

BIBLIOTECARUL ȘCOLAR

Relații de serviciu:

- Ierarhic: este subordonat directorilor unității.
- Colaborează cu: cadrele didactice, secretarul, contabilul, și managerul unității școlare.
- Are în gestiune și răspunde de întregul fond de carte al școlii, organizează periodic inventarierea bunurilor și propune anual spre casare, cărțile, publicațiile ce se încadrează în normele de casare.

PERSONALUL DE ÎNGRIJIRE ȘI CURĂȚENIE

1.1. Relații de serviciu:

Ierarhic: este subordonat managerului și directorului

Colaborează cu: tot personalul unității

1. 2. Sarcini de serviciu:

1. 2.1. Gestionarea bunurilor:

- a. Preia sub inventar de la administrator bunurile din clase, holuri, spații sanitare și răspunde de păstrarea și folosirea lor în condiții normale;
- b. Preia materialele pentru curățenie;

1. 2.2. Efectuarea lucrărilor de îngrijire a sectorului:

- a. ștergerea prafului, măturat, spălat;
- b. scuturarea preșurilor (unde este cazul);
- c. spălat uși, geamuri, chiuvete, faianță, mozaicuri;
- d. păstrarea instalațiilor sanitare în condiții normale de funcționare;
- e. execută lucrări de vopsitorie (când este cazul);
- f. curățenia sălilor de clasă (zilnic).

1. 2.3. Conservarea bunurilor:

- Controlul zilnic al ușilor, geamurilor, mobilierului, dușurilor, robinetelor și semnalizarea defecțiunilor constatate către muncitorii de întreținere.
- În funcție de nevoile specifice ale unității salariatul se obligă să îndeplinească și alte sarcini repartizate de conducerea unității în condițiile legii.
- Neîndeplinirea sau îndeplinirea necorespunzătoare a sarcinilor de serviciu din fișa postului atrage după sine sancționarea legală.

Programul zilnic de lucru poate fi distribuit între ora 7.30 – 17.30, pe bază de programări.

CAPITOLUL III

PROTECȚIA, IGIENA ȘI SECURITATEA MUNCII

Art.36. Protecția, igiena și securitatea muncii impun respectarea normelor legale ținând seama de următoarele reguli generale:

- a) orice salariat care are un motiv întemeiat să considere că o anumită stare de fapt prezintă un pericol grav și iminent pentru sănătatea, integritatea corporală și viața sa, are dreptul să se protejeze/retragă imediat și să anunțe, de îndată, conducerea unității de învățământ. Acest drept trebuie să fie exercitat astfel încât să nu creeze, pentru alte persoane, o nouă situație de risc grav și iminent;

- b) angajații unității de învățământ au dreptul să folosească toate mijloacele de protecție individuală și colectivă puse la dispoziție de aceasta și, în același timp, au obligația să respecte cu strictețe normele stabilite pentru folosirea lor;
- c) prevenirea riscurilor de accidentare impune angajaților să păstreze în bună stare aparatura, mașinile, instalațiile, sculele, tehnica de calcul, mobilierul etc. și să le folosească potrivit destinației lor;
- d) orice accident de muncă se comunică, de îndată, conducerii unității de învățământ de către salariatul care a luat cunoștință de producerea lui;
- e) în localurile în care unitatea de învățământ își desfășoară activitatea (sediul social, sedii secundare, depozite, spații tehnice, birouri etc.) nu se vor folosi instalații electrice ori de gaze naturale improvizate sau care prezintă defecțiuni și să le semnaleze, de îndată, conducerii unității de învățământ.

Art. 37. Alineat 1. În vederea asigurării igienei și securității în muncă și pentru asigurarea unei ambianțe favorabile procesului muncii, este interzisă orice acțiune de natură să aducă vreo tulburare ordinii interioare și disciplinei, cu deosebire:

- a) fumatul, cu excepția locurilor special stabilite de conducerea unității de învățământ și marcate ca atare, conform prevederilor legii;
- b) intrarea sau rămânerea în localurile unității de învățământ, în afara orarului de lucru, fără acordul conducerii;
- c) ieșirea din localul unității de învățământ sau plecarea de la punctele de lucru, în cadrul programului de muncă, fără aprobarea conducerii;
- d) executarea, în cadrul unității de învățământ, de lucrări de interes personal sau fără vreo legătură cu atribuțiile de serviciu;
- e) comiterea sau incitarea la săvârșirea de acte care au ca scop tulburarea climatului favorabil de muncă sau a armoniei în rândul personalului ori comiterea de acte antisociale;
- f) sustragerea de bunuri din unitate;
- g) prezentarea la serviciu într-o ținută indecentă ori necorespunzătoare cerințelor;
- h) lăsarea fără supraveghere ori neasigurarea aparaturii, mașinilor, instalațiilor, tehnicii de calcul etc. în stare de funcționare, după încheierea programului de lucru;
- i) inițierea sau promovarea unor acțiuni de hărțuire sexuală;
- j) alte fapte sau acțiuni de natură să aducă vreo tulburare ordinii interioare și disciplinei.

Art. 37. Alineat 2. În vederea asigurării igienei și securității în muncă și pentru asigurarea unei ambianțe favorabile procesului muncii, reprezentanții lucrătorilor (angajaților) cu răspunderi specifice în domeniul securității și sănătății vor fi aleși de către lucrători. Numărul de reprezentanți ai lucrătorilor cu răspunderi specifice în domeniul securității și sănătății:

a) un reprezentant, în cazul întreprinderilor și/sau unităților care au între 10 și 49 de lucrători inclusiv;

b) 2 reprezentanți, în cazul întreprinderilor și/sau unităților care au sub 50 și 100 de lucrători inclusiv; Lucrătorii comunică în scris angajatorului numărul și numele reprezentanților lucrătorilor cu răspunderi specifice în domeniul securității și sănătății în muncă.

Art. 37. Alineat 3. Dacă angajatorul va permite persoane în incinta unității de învățământ, cu excepția angajaților, persoanelor în perioada de verificare prealabilă a aptitudinilor profesionale în vederea angajării, persoanelor care prestează activități în folosul comunității sau activități în regim de voluntariat, a șomerilor pe durata participării la o formă de pregătire profesională și a persoanelor care nu au contract individual de muncă încheiat în formă scrisă și pentru care se poate face dovada prevederilor contractuale și a prestațiilor efectuate prin orice alt mijloc de probă, atunci:

- durata instruirii în domeniul securității și sănătății în muncă va fi de 15 minute,
- instruirea va fi realizată de către dl. Săteanu Adrian pe baza tematicii stabilită de **serviciul extern de prevenire și protective și va** fi consemnată în fișa colectivă de instruire,
- după instruire, persoanele vor fi însoțite în unitate de către o persoană delegată, după intruirea propriu zisă . altor participanți la procesul de muncă, așa cum sunt definiți potrivit art. 5 lit. c) din lege, angajatorul stabilește, prin regulamentul intern sau prin regulamentul de organizare și funcționare, durata instruirii și reguli privind instruirea și însoțirea acestora în întreprindere și/sau unitate.

Art. 38. Protecția maternității GPP Casa Minunata, se va respecta în conformitate cu Legea 25 din 2004, actualizată pentru aprobarea OUG nr.96/2003:

(1.1) Prezentul regulament se completează cu dispozițiile Ord. 96/2003, Art. 2 privind protecția maternității la locul de muncă.

a) protecția maternității este protecția sănătății și/sau securității salariatelor gravide și/sau mame la locurile lor de muncă;

b) locul de muncă este zona delimitată în spațiu, în funcție de specificul muncii, înzestrată cu mijloacele și cu materialele necesare muncii, în vederea realizării unei operații, lucrări sau pentru

îndeplinirea unei activități de către unul ori mai mulți executanți, cu pregătirea și îndemânarea lor, în condiții tehnice, organizatorice și de protecție a muncii corespunzătoare, din care se obține un venit în baza unui raport de muncă ori de serviciu cu un angajator;

- c) salariața gravidă este femeia care anunță în scris angajatorul asupra stării sale fiziologice de graviditate și anexează un document medical eliberat de medicul de familie sau de medicul specialist care să îi ateste această stare;
- d) salariața care a născut recent este femeia care și-a reluat activitatea după efectuarea concediului de lăuzie și solicită angajatorului în scris măsurile de protecție prevăzute de lege, anexând un document medical eliberat de medicul de familie, dar nu mai târziu de 6 luni de la data la care a născut;
- e) salariața care alăptează este femeia care, la reluarea activității după efectuarea concediului de lăuzie, își alăptează copilul și anunță angajatorul în scris cu privire la începutul și sfârșitul prezumat al perioadei de alăptare, anexând documente medicale eliberate de medicul de familie în acest sens;
- f) dispensa pentru consultații prenatale reprezintă un număr de ore libere plătite salariații de către angajator, pe durata programului normal de lucru, pentru efectuarea consultațiilor și examenelor prenatale pe baza recomandării medicului de familie sau a medicului specialist;
- g) concediul postnatal obligatoriu este concediul de 42 de zile pe care salariața mamă are obligația să îl efectueze după naștere, în cadrul concediului pentru sarcină și lăuzie cu durata totală de 126 de zile, de care beneficiază salariațele în condițiile legii;
- h) concediul de risc maternal este concediul de care beneficiază salariațele prevăzute la lit. c)-e) pentru protecția sănătății și securității lor și/sau a fătului ori a copilului lor. (1.2)

Angajatorii au obligația să adopte măsurile necesare, astfel încât:

- a) să prevină expunerea salariatelor prevăzute la art. 2 (Ord 96/2003) lit. c)-e) la riscuri ce le pot afecta sănătatea și securitatea;
- b) salariațele prevăzute la art. art. 2 (Ord 96/2003) lit. c) -e) să nu fie constrânse să efectueze o muncă dăunătoare sănătății sau stării lor de graviditate ori copilului nou-născut, după caz.

(1.2) Pentru toate activitățile susceptibile să prezinte un risc specific de expunere la agenți, procedee și condiții de muncă, a căror listă este prevăzută în anexa nr. 1, angajatorul este obligat să evalueze anual, precum și la orice modificare a condițiilor de muncă natura, gradul și durata expunerii salariatelor prevăzute la art. 2 (Ord 96/2003) lit. c) -e), în scopul determinării oricărui risc pentru securitatea sau sănătatea lor și oricărei repercusiuni asupra sarcinii ori alăptării.

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

(1.3) Angajatorul are obligația sa păstreze confidențialitatea asupra stării de graviditate a salariatei și nu va anunța alți angajați decât cu acordul scris al acesteia și doar în interesul bunei desfășurări a procesului de muncă, când starea de graviditate nu este vizibilă.

(1.4) În cazul în care o salariată se află în una dintre situațiile prevăzute la art. 2(Ord 96/2003) lit. c) -e) și desfășoară la locul de muncă o activitate care prezintă riscuri pentru sănătatea sau securitatea sa ori cu repercusiuni asupra sarcinii și alăptării, în sensul celor prevăzute la art. 5 (Ord 96/2003) alin. (1), angajatorul este obligat să îi modifice în mod corespunzător condițiile și/sau orarul de muncă ori, dacă nu este posibil, să o repartizeze la alt loc de muncă fără riscuri pentru sănătatea sau securitatea sa, conform recomandării medicului de medicina muncii sau a medicului de familie.

CAPITOLUL IV

ORARUL DE LUCRU

Art. 39. (1) Orarul de lucru este cel stabilit de conducerea unității de învățământ și care se afișează la locuri vizibile pentru toți Angajații. Programul zilnic de lucru se va organiza în intervalul orar 07:30 - 17:30. Munca va fi organizată pe baza programărilor făcute de către educatori și de către asistenții educatori.

În cadrul programului de lucru Angajații au dreptul la o pauză pentru masă de 30 minute și la alte pauze de maximum 15 minute.

Angajații unității de învățământ au obligația de a respecta orarul de lucru, întârzierile sau lipsurile de la program, dacă nu sunt fortuite, constituind abateri disciplinare.

În caz de absențe din cauze de boală sau accident, angajații au obligația să-și încunoștințeze șeful ierarhic și să trimită unității de învățământ, îndată ce este posibil, certificatul medical eliberat de organul sanitar în drept.

Art. 40. În cazuri excepționale, atunci când interesele unității de învățământ o cer, conducerea acesteia poate să stabilească:

- a) organizarea permanenței la serviciu;
 - b) modul de acordare a zilelor de repaus săptămânal, în condițiile legii.
- c) Programarea concediului de odihnă se face la cererea angajaților, cu acordul conducerii unității de învățământ, în concordanță cu specificul activității fiecărui loc de muncă.

CAPITOLUL V.

DISCIPLINA MUNCII ABATERI ȘI SANCTIUNI DISCIPLINARE, PROCEDURA DISCIPLINARĂ

Secțiunea I

Abateri și sancțiuni disciplinare

Art. 41. Abaterile disciplinare este o faptă în legătură cu munca și care constă într-o acțiune sau inacțiune, săvârșită cu vinovăție de către salariat, prin care acesta a încălcat normele legale, regulamentul intern, contractul individual de muncă sau contractul colectiv de muncă aplicabil, ordinele și dispozițiile șefilor ierarhici.

Art. 42. Abaterile disciplinare în afară de cele privitoare la încălcarea obligațiilor prevăzute la art. 22, 23 și 25 sunt următoarele:

- a) nerespectarea programului de lucru sau utilizarea ineficientă a acestuia;
- b) încălcarea reglementărilor referitoare la accesul în incinta unității de învățământ sau neprezentarea, l
- c) neprezentarea pentru verificare, la cererea organelor de control, a servietelor, sacoșelor, coletelor etc. sau nesupunerea la control ori de câte ori se solicită acest lucru;
- d) faptul de a nu purta, în timpul programului de lucru, echipamentul de protecție și de lucru, precum și ecusonul de identificare;
- e) prezentarea la serviciu în stare fizică necorespunzătoare (capacitate de muncă redusă);
- f) nerespectarea confidențialității datelor, informațiilor sau documentelor cărora li s-a conferit acest caracter;
- g) nerespectarea normelor de protecție a muncii, de folosire a echipamentului de protecție și de lucru, a celor de prevenire a incendiilor;
- h) lăsarea nesupravegheate, în timpul programului de lucru, a aparaturii, mașinilor și instalațiilor aflate în funcțiune;
- i) împiedicarea celorlalți salariați de a-și executa atribuțiile de serviciu;
- j) înstrăinarea oricăror bunuri ale unității de învățământ, date în folosință sau păstrare;
- k) absențe nemotivate, părăsirea anticipată a lucrului sau plecarea, fără motive temeinice, în orele de program, de la locul de muncă sau fără acordul șefului ierarhic;
- l) folosirea echipamentului de lucru și de incendiu în alte scopuri decât cele cărora le este destinat;
- m) depozitarea de bunuri ale unității de învățământ în alte locuri decât cele stabilite de conducerea acesteia;

- n) primirea de persoane străine la locul de muncă, dacă prezența lor nu este legată de activitatea desfășurată în cadrul acestuia;
- o) distrugerea bunurilor unității de învățământ;
- p) încălcarea disciplinei tehnologice;
- r) absența de la programul de pregătire profesională și de instruire stabilit de conducerea unității de învățământ;
- s) alte abateri prevăzute de lege.

Art. 43. În conformitate cu prevederile art. 263 din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii, administratorul unității de învățământ este investit cu prerogativa disciplinară, având dreptul de a aplica, potrivit legii, sancțiuni disciplinare angajaților acesteia, ori de câte ori constată că au săvârșit o abatere disciplinară.

Art. 44. (1) Sancțiunile disciplinare pe care le poate aplica administratorul unității de învățământ, în cazul în care salariatul săvârșește o abatere disciplinară, sunt:

- a) avertisment scris;
- b) suspendarea contractului de muncă pentru o perioadă care nu poate depăși 10 zile lucrătoare;
- c) retrogradarea din funcție, cu acordarea salariului corespunzător funcției în care s-a dispus retrogradarea;
- d) reducerea salariului de bază pe o durată de 1-3 luni cu 5-10%;
- e) e) reducerea salariului de bază și/sau, după caz, și a indemnizației de conducere pe o perioadă de 1-3 luni cu 5-10%.

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

Art. 45. Amenzile disciplinare sunt interzise.

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

Art. 46. Sancțiunea disciplinară aplicabilă se stabilește în raport cu gravitatea abaterii disciplinare săvârșite de salariat avându-se în vedere următoarele:

- a) împrejurările în care a fost săvârșită fapta;
- b) gradul de vinovăție a salariatului;
- c) consecințele abaterii disciplinare;
- d) comportarea generală în serviciu a salariatului;

e) eventualele sancțiuni disciplinare suferite anterior.

Secțiunea a II-a

PROCEDURA DISCIPLINARĂ

Art.47. Cu excepția sancțiunii avertisment scris, sancționarea unui salariat poate fi dispusă numai ca urmare a efectuării, în prealabil, a unei cercetări disciplinare.

În vederea desfășurării cercetării disciplinare prelabile, salariatul va fi convocat, în scris, de către persoana împuternicită de administratorul unității de învățământ să efectueze cercetarea, precizându-se:

- a) obiectul cercetării disciplinare;
- b) data și ora efectuării ei;
- c) locul întrevederii cu salariatul în cauză.

Neprezentarea salariatului la convocarea făcută în condițiile prevăzute la alin. (2), fără motiv obiectiv, dă dreptul angajatorului să dispună sancționarea lui, fără efectuarea cercetării disciplinare prelabile.

Art. 48. În decursul cercetării disciplinare prelabile, salariatul are dreptul:

- a) să formuleze și să susțină toate apărările pe care le consideră necesare, în favoarea sa;
- b) să ofere persoanei împuternicite cu efectuarea cercetării disciplinare toate probele și motivațiile pe care le consideră necesare;
- c) să fie asistat, la cererea sa, de către un reprezentant al sindicatului (acolo unde există) al cărui membru este.

Art. 49. La încheierea cercetării disciplinare, împuternicitul administratorului unității de învățământ întocmește un referat cu constatări, concluzii și propuneri pe care îl supune acestuia în vederea luării deciziei.

Art. 50. Pe baza referatului întocmit de împuternicit, directorul unității de învățământ dispune aplicarea sancțiunii disciplinare printr-o decizie, emisă în formă scrisă, în termen de 30 de zile calendaristice de la data luării la cunoștință despre săvârșirea abaterii disciplinare, dar nu mai târziu de 6 luni de la data comiterii faptei.

Art. 51. Decizia de sancționare trebuie să cuprinda următoarele elemente:

- a) descrierea faptei care constituie abaterea disciplinară;

- b) precizarea prevederilor din regulamentul intern sau din contractul colectiv de muncă aplicabil, care au fost încălcate de salariat;
- c) motivele pentru care au fost înlăturate apărările formulate de salariat în cursul cercetării disciplinare prealabile sau motivele pentru care, în condițiile prevăzute la art. 23 alin. (3), nu a fost efectuată cercetarea;
- d) termenul în care poate fi contestată sancțiunea;
- e) instanța competentă la care sancțiunea se poate contesta.

Art.52. Decizia de sancționare se comunică salariatului în cel mult 5 zile calendaristice de la data emiterii și își produce efectele de la data comunicării, comunicarea de sancționare 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.

Decizia de sancționare poate fi contestată de salariat la instanța judecătorească competentă în termen de 30 de zile de la comunicare.

CAPITOLUL VI

RĂSPUNDEREA PATRIMONIALĂ

Art. 53. Unitatea de învățământ are obligația să îl despăgubească pe salariat, în situația în care acesta a suferit un prejudiciu material din culpa conducerii institutiei în timpul îndeplinirii obligațiilor de serviciu sau în legătură cu serviciul, în condițiile art. 253 alin. (2) și (3) din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii.

Art. 54. Angajații răspund patrimonial, în temeiul normelor și principiilor răspunderii civile contractuale pentru pagubele materiale produse unității de învățământ din vina și în legătură cu munca lor, în condițiile art. 254 din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii.

CAPITOLUL VII

CRITERIILE ȘI PROCEDURILE DE EVALUARE PROFESIONALĂ A SALARIAȚILOR

Secțiunea I - Dispozitii generale

Art. 55. Scopul criteriilor de evaluare

Prezentele criterii de evaluare stabilesc cadrul general pentru asigurarea concordanței dintre cerințele postului, calitățile angajatului și rezultatele muncii acestuia la un moment dat.

Pentru atingerea obiectivului menționat la alin. (1), prezentele criterii de evaluare prevăd evaluarea performanțelor profesionale ale angajaților în raport cu cerințele posturilor.

Secțiunea II - Evaluarea performanțelor profesionale individuale ale personalului contractual

Art. 56. Scopul evaluării performanțelor profesionale individuale

Evaluarea performanțelor profesionale individuale are ca scop aprecierea obiectivă a activității personalului, prin compararea gradului de îndeplinire a obiectivelor și criteriilor de evaluare stabilite pentru perioada respectivă cu rezultatele obținute în mod efectiv.

Evaluarea performanțelor profesionale individuale se realizează pentru:

- a) exprimarea și dimensionarea corectă a obiectivelor și criteriilor de performanță
- b) determinarea direcțiilor și modalităților de perfecționare profesională a salariaților și de creștere a performanțelor lor;
- c) stabilirea abaterilor față de obiectivele și criteriile de performanță adoptate și efectuarea corecțiilor;
- d) micșorarea riscurilor provocate de menținerea sau promovarea unor persoane incompetente.

Art. 57. Etapele procedurii de evaluare

Procedura evaluării se realizează în următoarele etape:

- a) completarea raportului de evaluare de către evaluator;
- b) interviul;
- c) contrasemnarea raportului de evaluare

Art. 58. Evaluatorul este persoana din cadrul organizației, cu atribuții de conducere a compartimentului în cadrul căruia își desfășoară activitatea angajatul evaluat sau, după caz, care coordonează activitatea respectivului angajat.

În sensul prezentei proceduri de evaluare, are calitatea de evaluator:

- a) persoana aflată în funcția de conducere care coordonează compartimentul în cadrul căruia își desfășoară activitatea salariatul aflat într-o funcție de execuție sau care coordonează activitatea acestuia;

Persoana aflată în funcția de conducere ierarhic superioară, potrivit structurii organizatorice a organizației, pentru salariatul aflat într-o funcție de conducere;

Persoana aflată într-o funcție de conducere în cadrul organizației, care coordonează domeniul de activitate pentru director.

Art.59 . procedurii de evaluare

- (1) Procedura de evaluare a performanțelor profesionale se aplică fiecărui angajat, în raport cu cerințele postului.
- (2) Activitatea profesională se apreciază anual, prin evaluarea performanțelor profesionale individuale, cu unele excepții stabilite prin prezentul Regulament Intern.

Art. 60. Perioada evaluată; perioada de evaluare; subiecții evaluării; excepții:

- (1) Perioada evaluată este cuprinsă între 1 septembrie și 30 iunie din anul școlar pentru care se face evaluarea.
- (2) Perioada de evaluare este cuprinsă între 1 și 31 septembrie din anul școlar următor perioadei evaluate.
- (3) Pot fi supuși evaluării anuale salariații care au desfășurat activitate cel puțin 6 luni în cursul perioadei evaluate.
- (4) Sunt exceptate de la evaluarea anuală, desfășurată în perioada prevăzută la alin. (2), următoarele categorii de salariați:
 - a) persoanele angajate ca debutanți, pentru care evaluarea se face după expirarea perioadei corespunzătoare stagiului de debutant, de cel puțin 6 luni, dar nu mai mare de 1 an;

CAPITOLUL VIII.

SOLUȚIONAREA PETIȚIILOR INDIVIDUALE ALE ANGAJAȚILOR

Art. 61. Angajații au dreptul de a adresa conducerii unității de învățământ, în scris, petiții individuale, dar numai în legătură cu problemele proprii apărute la locul de muncă și în activitatea desfășurată.

Prin petiții se înțelege cererile sau reclamațiile individuale pe care un salariat le adresează conducerii unității de învățământ, în condițiile legii și ale regulamentului intern.

Petițiilor anonime nu li se va da curs, acestea fiind clasate.

Art. 62. Cererile sau reclamațiile individuale vor fi adresate directorului unității de învățământ și vor fi înregistrate la secretariat.

Directorul unității de învățământ are obligația să comunice salariatului răspunsul său în termen de 30 de zile de la data primirii cererii sau a reclamației, indiferent dacă soluția este favorabilă sau nefavorabilă.

În situația în care aspectele sesizate prin petiția salariatului necesită o cercetare mai amănunțită, angajatorul poate prelungi termenul cu cel mult 15 zile.

Art. 63. Angajații nu pot formula două petiții privitoare la aceeași problemă.

În situația în care un salariat adresează în aceeași perioadă de timp mai multe petiții, cu același obiect, acestea se vor conexe, salariatul urmând să primească un singur răspuns.

Dacă, după trimiterea răspunsului, se primește o nouă petiție cu același conținut sau care privește aceeași problemă, aceasta se clasează la numărul inițial, făcându-se mențiune că s-a răspuns.

CAPITOLUL IX

DISPOZIȚII FINALE

Art. 64. Prezentul regulament intră în vigoare începând de la data de 07.09.2018.

Art. 65. Modificarea sau completarea prezentului regulament se va efectua ori de câte ori necesitățile mai bune organizării a activității sau îmbunătățirii disciplinei muncii impun.

Art. 66. Regulamentul de față va fi adus la cunoștință angajaților prin grija angajatorului și se afișează la sediul unității de învățământ.

DIRECTOR,

Prof. Anamaria Pop-Cotuna