



Nr. 2920/30.09.2025.

Aprobat in Consiliul profesoral din data de: 03.10.2025

Validat in Consiliul de administratie din data: 03.10.2025

DIRECTOR,
PROF. GHEORGHIU FLORIN



Regulament de ordine interioară 2025-2026



An școlar 2025 - 2026

CAPITOLUL I DISPOZIȚII GENERALE

Art.1 Prezentul regulament este întocmit în conformitate cu :

- Legea Nr. 198/2023 cu modificările și completările ulterioare
- CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ UNIC nr. 1199 din 05 iulie 2023
- Regulamentul cadru de organizare și funcționare a unităților de învățământ preuniversitar, aprobat prin Ordinul nr. 5726/2024 cu modificările și completările ulterioare
- Statutul elevului din 01.08.2024, aprobat prin Ordinul nr. 5707/2024
- Metodologia de evaluare anuală a personalului didactic și didactic auxiliar – OMECTS 6143 / 2011 cu modificările și completările ulterioare (Ordinul Nr.4613 din 28.06.2012)
- Ordin nr. 4.247/13.05.2020 pentru modificarea și completarea Metodologiei de evaluare anuală a activității personalului didactic și didactic auxiliar, aprobată prin ordinul ministrului educației, cercetării, tineretului și sportului nr. 6.143/2011
- Legea 53/2003-Codul muncii cu modificările și completările ulterioare
- LEGE nr. 151 din 23 iulie 2020 pentru modificarea și completarea Legii nr. 53/2003 - Codul muncii
- LEGE nr. 37 din 2 aprilie 2020 pentru completarea art. 139 din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii și a art. 94 din Legea educației naționale nr. 1/2011
- Legea 319/2006 privind protecția și securitatea în muncă actualizată 2015
- Legea 25/2004 pentru aprobarea Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 96/2003 privind protecția maternității la locurile de muncă
- Ordinul ministrului muncii și al protecției sociale și al ministrului sănătății nr. 3577/831/2020,
- Hotărârea nr. 970/2023 pentru aprobarea Metodologiei privind prevenirea și combaterea hărțuirii pe criteriul de sex, precum și a hărțuirii morale la locul de muncă.

Art.2

Prezentul Regulament de ordine interioară este emis cu respectarea principiului nediscriminării și al înlăturării oricărei forme de încălcare a demnității, în temeiul dispozițiilor art. 241-246 din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii cu modificările și completările ulterioare.

Regulamentul de ordine interioară concretizează regulile privind protecția, igiena și securitatea în muncă, drepturile și obligațiile angajatorului și ale salariaților, procedura de soluționare a cererilor sau reclamațiilor, regulile privind disciplina în unitate, abaterile disciplinare și sancțiunile aplicabile și modalitățile de aplicare a dispozițiilor legale sau contractuale specifice.

Art.3 Scopul prezentului Regulament de ordine interioară este acela de a asigura funcționarea unității în condițiile unui climat intern judicios, corect, demn și plăcut, propice înaltei performanțe instituționale și individuale a angajaților și elevilor.



Art.4 Prevederile prezentului Regulament se aplică tuturor salariaților unității de învățământ, indiferent de forma și durata contractului individual de muncă, de categoria de salariați în care se încadrează, de funcția pe care o dețin sau de poziția ierarhică ocupată, respectiv:

- personal didactic (de predare, de conducere);
- personal didactic auxiliar,
- personal nedidactic.

Art.5 Salariații unității delegați/detașați de la alte instituții sunt obligați să respecte, pe lângă regulile de comportare și de disciplină a muncii din prezentul Regulament de ordine interioară, și pe cele prevăzute în Regulamentul unității la care sunt delegați/detașați.

Art.6 Toate categoriile de salariați își vor desfășura activitatea în cadrul unității în baza unor contracte, convenții sau acorduri, după caz, în acord cu legislația în vigoare și cu reglementările interne ale unității.

CAPITOLUL II

DREPTURILE ȘI OBLIGAȚIILE UNITĂȚII ȘI ALE SALARIAȚILOR SĂI

A. Drepturile și obligațiile salariaților unității

Art.7 Salariatul are, în principal, următoarele drepturi:

- a) dreptul la salarizare pentru munca depusă;
- b) dreptul la repaus zilnic și săptămânal;
- c) dreptul la concediu de odihnă anual;
- d) dreptul la egalitate de șanse și de tratament;
- e) dreptul la demnitate în muncă;
- f) dreptul la sănătate și securitate în muncă;
- g) dreptul la acces la formare profesională.
- h) dreptul la acces la formarea profesională;
- i) dreptul la informare și consultare;
- j) dreptul de a lua parte la determinarea și ameliorarea condițiilor de muncă și a mediului de muncă;
- k) dreptul la protecție în caz de concediere;
- l) dreptul la negociere colectivă și individuală;
- m) dreptul de a participa la acțiuni colective;
- n) dreptul de a constitui sau de a adera la un sindicat.

Art.8 Salariatului îi revin, în principal, următoarele obligații:

- a) obligația de a realiza norma de muncă sau, după caz, de a îndeplini atribuțiile ce îi revin conform fișei postului;
- b) obligația de a respecta disciplina muncii;
- c) obligația de fidelitate față de angajator în executarea atribuțiilor de serviciu;
- d) obligația de a respecta măsurile de sănătate și securitate a muncii în unitate;
- e) obligația de a respecta secretul de serviciu

B. Drepturile și obligațiile unității

Art.9 Angajatorul are, în principal, următoarele drepturi:

- a) să stabilească atribuțiile de serviciu și norma de muncă pentru fiecare salariat;
- b) să dea dispoziții cu caracter obligatoriu pentru salariat, sub rezerva legalității lor;
- c) să exercite controlul asupra modului de îndeplinire a sarcinilor de serviciu;
- d) să constate săvârșirea abaterilor disciplinare și să aplice sancțiunile corespunzătoare, potrivit legii, contractului colectiv de muncă și regulamentului de ordine interioară;
- e) să stabilească obiectivele de performanță individuală ale salariatului.

Art.10 Angajatorului, îi revin, în principal, următoarele obligații:



- a) să informeze salariații asupra condițiilor de muncă și asupra elementelor care privesc desfășurarea relațiilor de muncă;
- b) să înmâneze un exemplar din contractul individual de muncă, anterior începerii activității;
- c) să acorde salariatului toate drepturile ce decurg din contractele individuale de muncă, din contractul colectiv de muncă și din lege;
- d) să asigure permanent condițiile tehnice și organizatorice avute în vedere la elaborarea normelor de muncă și condițiile corespunzătoare de muncă;
- e) să informeze salariatul asupra condițiilor de muncă și asupra elementelor care privesc desfășurarea relațiilor de muncă;
- f) să acorde salariaților toate drepturile ce decurg din lege, din contractul colectiv de muncă aplicabil și din contractele individuale de muncă;
- g) să comunice periodic salariaților situația economică și financiară a unității;
- h) să se consulte cu reprezentanții salariaților în privința deciziilor susceptibile să afecteze substanțial drepturile și interesele acestora;
- i) să plătească toate contribuțiile și impozitele aflate în sarcina sa, precum și să rețină și să vireze contribuțiile și impozitele datorate de salariați, în condițiile legii;
- j) să înființeze registrul general de evidență a salariaților și să opereze înregistrările prevăzute de lege;
- k) să elibereze, la cerere, toate documentele care atestă calitatea de salariat a solicitantului;
- l) să asigure confidențialitatea datelor cu caracter personal ale salariaților.

Art.11 Obligațiile și drepturile părților pe durata executării contractului individual de muncă pot fi stabilite și prin clauze specifice, astfel:

- a) clauza cu privire la formarea profesională;
- b) clauza de neconcurență;
- c) clauza de mobilitate;
- d) clauza de confidențialitate;
- e) clauza de stabilitate.

Art.12 (1) Personalul didactic din cadrul unității are drepturi și obligații care decurg din legislația în vigoare, din prevederile contractului colectiv de muncă, precum și din prezentul Regulament de ordine interioară.

(2) Personalul didactic are obligații și răspunderi de natură profesională, materială și morală care garantează realizarea procesului instructiv-educativ, conform legii.

CAPITOLUL III

CONTRACTUL INDIVIDUAL DE MUNCĂ

Art. 13 (1) Contractul individual de muncă este contractul în temeiul căruia o persoană fizică, denumită salariat, se obligă să presteze munca pentru și sub autoritatea unui angajator, persoana fizică sau juridică, în schimbul unei remunerații denumite salariu.

(2) Clauzele contractului individual de muncă nu pot conține prevederi contrare sau drepturi sub nivelul minim stabilit prin acte normative ori prin contracte colective de muncă.

(3) Contractul individual de muncă se încheie pe durată nedeterminată.

(4) Prin excepție, contractul individual de muncă se poate încheia și pe durată determinată, în condițiile prevederilor Metodologiei –cadru privind mobilitatea personalului didactic în anul școlar 2024-2025.

(5) Contractul individual de muncă se încheie în scris, în două exemplare, câte unul pentru fiecare parte.

(6) Fișa postului pentru fiecare salariat este anexă la contractul individual de muncă. Orice modificare a acesteia se negociază de salariat cu angajatorul, în prezența liderului de sindicat, la solicitarea membrului de sindicat.

Modelul fișei cadru a postului de profesor este prezentat în anexa nr. 1.

Art. 14 (1) Anterior încheierii sau modificării contractului individual de muncă, angajatorul este obligat să înregistreze contractul individual de muncă în registrul general de evidență a salariaților, care se transmite



Liceul Tehnologic "Sfântul Pantelimon"

Str. Hambarului nr. 12A, sector 2, București
liceul.sfpantelimon@yahoo.com ☎ 021 255 99 43
www.liceul-sfpantelimon.ro



inspectoratului de muncă. De asemenea, angajatorul are obligația de a informa persoana selectată în vederea angajării ori, după caz, salariatul, cu privire la clauzele esențiale pe care intenționează să le înscrie în contract sau să le modifice.

În învățământul preuniversitar de stat, pentru personalul didactic de predare, contractul individual de muncă se încheie între instituția de învățământ reprezentată de director și salariat, în baza deciziei de repartizare semnate de inspectorul școlar general.

(2) Obligația de informare a persoanei selectate în vederea angajării sau a salariatului se considera indeplinită de către angajator la momentul semnării contractului individual de muncă sau a actului adițional, după caz.

(3) Persoana selectată în vederea angajării ori salariatul, după caz, va fi informată cu privire la cel puțin următoarele elemente:

- a) identitatea partilor;
- b) locul de muncă sau, în lipsa unui loc de muncă fix, posibilitatea ca salariatul să muncească în diverse locuri;
- c) sediul sau, după caz, domiciliul angajatorului;
- d) funcția/ocupatia conform specificației Clasificării ocupațiilor din România sau altor acte normative, precum și fișa postului, cu specificarea atribuțiilor postului;
- e) criteriile de evaluare a activității profesionale a salariatului aplicabile la nivelul angajatorului;
- f) riscurile specifice postului;
- g) data de la care contractul urmează să își producă efectele;
- h) în cazul unui contract de muncă pe durată determinată sau al unui contract de muncă temporară, durata acestora;
- i) durata concediului de odihnă la care salariatul are dreptul;
- j) condițiile de acordare a preavizului de către părțile contractante și durata acestuia;
- k) salariul de bază, alte elemente constitutive ale veniturilor salariale, precum și periodicitatea plății salariului la care salariatul are dreptul;
- l) durata normală a muncii, exprimată în ore/zi și ore/săptămână;
- m) indicarea contractului colectiv de muncă ce reglementează condițiile de muncă ale salariatului;
- n) durata perioadei de probă.

(4) Elementele din informarea prevăzută la alin. (3) trebuie să se regăsească și în conținutul contractului individual de muncă.

(5) Orice modificare a unuia dintre elementele prevăzute la alin. (3) în timpul executării contractului individual de muncă impune încheierea unui act adițional la contract, într-un termen de 20 de zile lucrătoare de la data apariției modificării, cu excepția situațiilor în care o asemenea modificare este prevăzută în mod expres de lege.

(6) La negocierea, încheierea sau modificarea contractului individual de muncă, oricare dintre părți poate fi asistată de terți, conform propriei opțiuni, cu respectarea prevederilor alin. (7).

(7) Cu privire la informațiile furnizate salariatului, prealabil încheierii contractului individual de muncă, între părți poate interveni un contract de confidențialitate.

Art. 15 În situația în care angajatorul nu își execută obligația de informare, persoana selectată în vederea angajării ori salariatul, după caz, are dreptul să sesizeze, în termen de 30 de zile de la data neîndeplinirii acestei obligații, instanța judecătorească competentă și să solicite despăgubiri corespunzătoare prejudiciului pe care l-a suferit ca urmare a neexecutării de către angajator a obligației de informare.

Art. 16 (1) În afara clauzelor generale, între părți pot fi negociate și cuprinse în contractul individual de muncă și alte clauze specifice.

(2) Sunt considerate clauze specifice, fără ca enumerarea să fie limitativă:

- a) clauza cu privire la formarea profesională;
- b) clauza de neconcurență;
- c) clauza de mobilitate;
- d) clauza de confidențialitate.

Art. 17 (1) O persoană poate fi angajată în muncă numai în baza unui certificat medical (fișa de aptitudine completată de medicul de medicină muncii), care constată faptul că cel în cauză este apt pentru



prestarea acelei munci.

(2) Nerespectarea prevederilor alin. (1) atrage nulitatea contractului individual de munca.

(3) Competența și procedura de eliberare a certificatului medical, precum și sancțiunile aplicabile angajatorului în cazul angajării sau schimbării locului ori felului muncii fără certificat medical sunt stabilite prin legi speciale.

(4) Solicitarea, la angajare a testelor de graviditate este interzisă.

(5) La angajarea în domeniile sanitate, alimentație publică, educație și în alte domenii stabilite prin acte normative se pot solicita și teste medicale specifice.

Art. 18 (1) Contractul individual de muncă se încheie după verificarea prealabilă a aptitudinilor profesionale și personale ale persoanei care solicită angajarea.

(2) Modalitățile în care urmează să se realizeze verificarea prevăzută la alin. (1) sunt stabilite în contractul colectiv de muncă aplicabil, în statutul de personal - profesional sau disciplinar - și în regulamentul de ordine interioară, în măsura în care legea nu dispune altfel.

(3) Informațiile cerute, sub orice formă, de către angajator persoanei care solicită angajarea cu ocazia verificării prealabile a aptitudinilor nu pot avea un alt scop decât acela de a aprecia capacitatea de a ocupa postul respectiv, precum și aptitudinile profesionale.

(4) Angajatorul poate cere informații în legătură cu persoana care solicită angajarea de la foștii săi angajatori, dar numai cu privire la activitățile îndeplinite și la durata angajării și numai cu încunostințarea prealabilă a celui în cauză.

Art. 19 (1) Pentru verificarea aptitudinilor salariatului, la încheierea contractului individual de muncă pe perioadă nedeterminată/ a contractului de management se poate stabili o perioadă de probă, după cum urmează:

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

- 90 zile calendaristice pentru personalul de conducere, îndrumare și control.

(2) Pentru verificarea aptitudinilor salariatului, la încheierea contractului individual de muncă pe perioadă determinată se poate stabili o perioadă de probă, după cum urmează:

- 5 zile lucrătoare pentru o durată a contractului individual de muncă mai mică de 3 luni;

- 15 zile lucrătoare pentru o durată a contractului individual de muncă cuprinsă între 3 și 6 luni;

- 30 zile lucrătoare pentru o durată a contractului individual de muncă mai mare de 6 luni;

(3) Verificarea aptitudinilor profesionale la încadrarea persoanelor cu handicap se realizează exclusiv prin modalitatea perioadei de probă de maximum 30 de zile calendaristice.

(4) Pe durata sau la sfârșitul perioadei de probă, contractul individual de muncă poate înceta exclusiv printr-o notificare scrisă, fără preaviz, la inițiativa oricăreia dintre părți, fără a fi necesară motivarea acesteia.

(5) Pe durata perioadei de probă salariatul beneficiază de toate drepturile și are toate obligațiile prevăzute în legislația muncii, în contractul colectiv de muncă aplicabil, în regulamentul de ordine interioară, precum și în contractul individual de muncă.

Art. 20 (1) În cazul reducerii temporare a activității, pentru motive economice, tehnologice, structurale sau similare, pe perioade care depășesc 30 de zile lucrătoare, angajatorul va avea posibilitatea reducerii programului de lucru de la 5 zile la 4 zile pe săptămână, cu reducerea corespunzătoare a salariului, până la remedierea situației care a cauzat reducerea programului, după consultarea prealabilă a sindicatului reprezentativ de la nivelul unității sau a reprezentanților salariaților, după caz.

(2) Pe durata reducerii și/sau a întreruperii temporare a activității, salariații implicați în activitatea redusă sau întreruptă, care nu mai desfășoară activitate, beneficiază de o indemnizație, plătită din fondul de salarii, ce nu poate fi mai mică de 75% din salariul de bază corespunzător locului de muncă ocupat.

Art. 21 (1) Contractul individual de muncă poate înceta astfel:

a) de drept;

b) ca urmare a acordului părților, la data convenită de acestea;

c) ca urmare a voinței unilaterale a uneia dintre părți, în cazurile și în condițiile limitativ prevăzute de lege.

(2) Termenul de preaviz în cazul demisiei este de maximum 10 zile calendaristice pentru salariații cu funcție de execuție și de 20 zile calendaristice pentru salariații cu funcții de conducere sau conform clauzelor din contractul de muncă dacă s-a semnat în alt fel.



(3) Contractul individual de muncă pe durată determinată nu poate fi încheiat pe o perioadă mai mare de 36 de luni. Contractele individuale de muncă pe durată determinată încheiate în termen de 3 luni de la încetarea unui contract de muncă pe durată determinată sunt considerate contracte succesive și nu pot avea durată mai mare de 12 luni fiecare.

CAPITOLUL IV

MODALITĂȚI DE APLICARE A ALTOR DISPOZIȚII LEGALE SAU CONTRACTUALE SPECIFICE

A. Timpul de muncă și timpul de odihnă

Art.22 (1) Pentru salariații angajați cu normă întreagă, durata normală a timpului de muncă este de 8 ore pe zi și 40 ore pe săptămână, realizate în săptămâna de lucru de 5 zile.

(2) Repartizarea timpului de muncă în cadrul săptămânii de lucru la unitate este următoarea:

a) personal didactic pentru învățământul preuniversitar conform art. 262 din Legea Educației Naționale Legea nr. 1/2011, cu modificările și completările ulterioare;

b) personal didactic auxiliar- secretar, administrator de patrimoniu, administrator financiar, informatician, bibliotecar - program de 8 ore/zi, timp de 5 zile pe săptămână, cu două zile de repaus (sâmbăta și duminica), într-un schimb de lucru între orele 8.00 – 16.00 sau potrivit hotărârilor conducerii unității;

c) îngrijitor, muncitor – program de 8 ore/zi, timp de 5 zile pe săptămână, cu două zile repaus (sâmbăta și duminica), în 2 schimburi de lucru între orele 7.30 - 15.30 și 11.30- 19.30 sau potrivit hotărârilor conducerii unității.

Art. 23 (1) Salariații pot fi solicitați să presteze ore suplimentare numai cu acordul lor, cu excepția cazurilor de forță majoră sau pentru alte lucrări urgente destinate prevenirii producerii unor accidente sau înlăturării consecințelor unui accident. Durata maximă legală a timpului de muncă prestat în baza unui contract individual de muncă nu poate depăși 48 de ore pe săptămână, inclusiv orele suplimentare.

(2) Excepție de la prevederile alin. (1) face personalul didactic care are norma de bază în unitate și își desfășoară activitatea, conform legii, și în regim de „plata cu ora”.

(3) Orele suplimentare prestate în condițiile alin. (1) de către personalul didactic auxiliar și nedidactic, se compensează prin ore libere plătite în următoarele 60 de zile calendaristice, după efectuarea acestora, conform art. 20 (4) din Contractului colectiv de muncă aplicabil.

Art. 24 Personalul didactic auxiliar și nedidactic beneficiază de o pauză de masă în condițiile prevăzute în Contractul colectiv de muncă (15 minute care sunt incluse în programul de lucru).

Art. 25 Zilele de sărbătoare legală, în care nu se lucrează, sunt prevăzute în Legea nr. 53/2003, în alte acte normative sau administrative cu caracter normativ.

Art. 26 (1) Evidența prezenței la serviciu se ține pe baza condiții de prezență, în care personalul va semna zilnic, la începutul programului de lucru.

(2) **Evidența prezenței la serviciu se întocmește pe foaia colectivă de prezență**, pe baza însemnărilor din condica de prezență, de către șefii de compartimente sau de persoana desemnată prin hotărârea consiliului de administrație și se depune la Secretariat până la data de 1 a lunii următoare.

B. Concediile

Art. 27 (1) Dreptul la concediu de odihnă anual plătit este garantat tuturor salariaților; acesta nu poate forma obiectul vreunei cesiuni, renunțări sau limitări.

(2) Perioada de efectuare a concediului de odihnă pentru personalul didactic de predare se stabilește de către consiliul de administrație, cu consultarea reprezentanților organizațiilor sindicale/salariaților, în funcție de interesul unității și al salariatului în cauză, până la data de 31 octombrie, pentru anul școlar în curs. Pentru personalul didactic auxiliar și nedidactic, perioada de efectuare a concediului se stabilește până la data de 15 decembrie, pentru anul calendaristic următor.



(3) Pentru personalul didactic auxiliar și nedidactic, în cazul în care programarea concediilor de odihnă se face fracționat, angajatorul este obligat să stabilească programarea, astfel încât fiecare salariat să efectueze într-un an calendaristic cel puțin 10 zile lucrătoare de concediu neîntrerupt.

Art.28 Pentru perioada concediului de odihnă salariatul beneficiază de o indemnizație de concediu stabilită conform legii și contractului colectiv de muncă. Indemnizația de concediu de odihnă se plătește de către angajator cu cel puțin 5 zile lucrătoare înainte de plecarea în concediu.

Art.29 (1) Concediul de odihnă poate fi întrerupt, la cererea salariatului, pentru motive obiective.

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

(3) Concediul de odihnă se efectuează în fiecare an calendaristic (personal didactic auxiliar/ nedidactic) , respectiv an școlar (cadre didactice).

(4) Prin excepție, efectuarea concediului de odihnă în anul următor este permisă numai în cazurile prevăzute de lege.

(5) Compensarea în bani a concediului de odihnă neefectuat este permisă numai în cazul încetării contractului individual de muncă, proporțional cu perioada efectiv lucrată.

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

- până la 5 ani vechime – 21 de zile lucrătoare;
- între 5 și 15 ani vechime – 24 de zile lucrătoare;
- peste 15 ani vechime – 28 de zile lucrătoare.

Personalul didactic auxiliar și personalul nedidactic beneficiază de un concediu de odihnă suplimentar între 5 și 10 zile lucrătoare, potrivit legii. Durata exactă a concediului suplimentar se stabilește în consiliul de administrație la 10 zile lucrătoare.

B. Cadrele didactice beneficiază de un concediu de odihnă de 62 de zile lucrătoare.

(3) În afara concediului de odihnă, salariații au dreptul la un număr de zile lucrătoare plătite, pentru evenimente deosebite astfel:

- | | |
|--|--------|
| a) căsătoria salariatului | 5 zile |
| b) căsătoria unui copil | 2 zile |
| c) nașterea sau adopția unui copil | 2 zile |
| d) decesul soțului (soției), copiilor, părinților, socrilor, fraților, surorilor | 3 zile |
| e) decesul bunicilor, nepoților, mătuși, unchi | 2 zile |
| f) mutarea într-o locuință în aceeași localitate | 2 zile |
| g) mutarea într-o locuință din altă localitate, în cadrul aceleași unități | 5 zile |
| h) donatorii de sânge | 2 zile |

Zilele libere prevăzute la alin. 3, se acordă nefracționat, cu excepția lit. a, unde se pot fracționa pentru căsătoria civilă și religioasă, la cererea salariatului. Zilele libere prevăzute la alin.3 se acordă în perioada evenimentului pe baza documentelor doveditoare și nu întrerup CO.

Art.30 Salariații au dreptul la întreruperea activității, cu rezervarea postului sau a catedrei pentru creșterea și îngrijirea copilului în vârstă de până la 2 (doi) ani. Concediul poate fi acordat numai unuiu dintre părinți sau susținători legali.

Art.31 Serviciul Secretariat are obligația să ia măsuri pentru organizarea și ținerea evidenței privind concediile de odihnă anuale, concediile pentru incapacitate temporară de muncă (medicale), concediile fără plată, orele prestate peste programul normal de lucru, absențele, întârzierile de la program, învoirile și orice alte aspecte care privesc timpul de lucru al salariaților făcând aceste mențiuni în statele personale de serviciu ale salariaților.

C. Salarizarea

Art.32 (1) Pentru munca prestată în baza contractului individual de muncă fiecare salariat are dreptul la un salariu exprimat în bani, în moneda națională.

(2) În cadrul unității salariul se stabilește conform prevederilor legale aplicabile.



(3) Plata salariului se efectuează periodic, prin virament bancar pe card, la data de 12 ale lunii pentru luna anterioară.

CAPITOLUL V

PRINCIPII DE NEDISCRIMINARE ȘI DE RESPECTARE A DEMNITĂȚII

Art.33 Pentru prevenirea și eliminarea oricăror comportamente, definite drept discriminare bazată pe criteriul de sex, angajatorul are următoarele obligații:

- 1) să asigure egalitatea de șanse și de tratament între angajați, femei și bărbați, în cadrul relațiilor de muncă de orice fel, inclusiv prin introducerea de dispoziții pentru interzicerea discriminărilor bazate pe criteriul de sex;
- 2) să emită sancțiuni disciplinare, în condițiile prevăzute de lege, pentru angajații care încalcă demnitatea personală a altor angajați prin crearea de medii degradante, de intimidare, de ostilitate, de umilire sau ofensatoare, prin acțiuni de discriminare, definite de art. 4 lit. a)-e) și la art. 11 din Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse între femei și bărbați, republicată;
- 3) să îi informeze permanent pe angajați, inclusiv prin afișare în locuri vizibile, asupra drepturilor pe care aceștia le au în ceea ce privește respectarea egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați în relațiile de muncă;
- 4) să informeze imediat după ce a fost sesizat, autoritățile publice abilitate cu aplicarea și controlul respectării legislației;
- 5) este interzisă discriminarea prin utilizarea de către angajator a unor practici care dezavantajează persoanele de un anumit sex, în legătură cu relațiile de muncă, referitoare la:
 - a) anunțarea, organizarea concursurilor sau examenelor și selecția candidaților pentru ocuparea posturilor vacante;
 - b) încheierea, suspendarea, modificarea și/sau încetarea raportului juridic de muncă ori de serviciu;
 - c) stabilirea sau modificarea atribuțiilor din fișa postului;
 - d) stabilirea remunerației;
 - e) beneficii, altele decât cele de natură salarială, precum și de securitate socială;
 - f) informare și consiliere profesională, programe de inițiere, calificare, perfecționare, specializare și recalificare profesională;
 - g) evaluarea performanțelor profesionale individuale;
 - h) promovarea profesională;
 - i) aplicarea măsurilor disciplinare;
 - j) dreptul la aderare la sindicat și accesul la facilitățile acordate de acesta;
 - k) orice alte condiții de prestare a muncii, potrivit legislației în vigoare.

Art. 34 Personalul din învățământul preuniversitar are obligația să sesizeze, după caz, instituțiile publice de asistență socială/educațională specializată, direcția generală de asistență socială și protecția copilului în legătură cu orice încălcări ale drepturilor copilului/elevului, inclusiv în legătură cu aspecte care îi afectează demnitatea, integritatea fizică și psihică.

Art. 34¹ - (1) Hărțuirea sexuală a unei persoane de către o altă persoană la locul de muncă este considerată discriminare după criteriul de sex și este interzisă;

(2) Hărțuirea sexuală reprezintă orice formă de comportament nedorit, constând în contact fizic, cuvinte, gesturi sau alte mijloace indecente, materiale vizuale ofensatoare, invitații compromițătoare, cereri de favoruri sexuale sau orice altă conduită cu conotații sexuale, care afectează demnitatea, integritatea fizică și psihică a persoanelor la locul de muncă.

(3) Constituie discriminare după criteriul de sex orice comportament definit drept hărțuire sexuală, având ca scop:

- a) de a crea la locul de muncă o atmosferă de intimidare, de ostilitate sau de descurajare pentru persoana afectată;



b) de a influența negativ situația persoanei angajate 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.

(4) Toți salariații trebuie să respecte regulile de conduită și răspund în condițiile legii pentru încălcarea acestora.

(5) Angajatorul nu permite și nu va tolera hărțuirea sexuală la locul de muncă și face public faptul că încurajează raportarea tuturor cazurilor de hărțuire sexuală, indiferent cine este ofensatorul, că angajații care încalcă demnitatea personală a altor angajați, prin orice manifestare confirmată de hărțuire sexuală la locul de muncă, vor fi sancționați disciplinar.

Art. 34². – (1) Victima poate depune plângere/sesizare persoanei responsabile/comisiei de primire și soluționare a cazurilor în oricare dintre situațiile specificate la art. 7 alin. (1) din HG nr. 970/2023 pentru aprobarea Metodologiei privind prevenirea și combaterea hărțuirii pe criteriul de sex, precum și a hărțuirii morale la locul de muncă, în formă scrisă, olograf sau electronic, dar obligatoriu asumată prin semnătură de către victimă, cu respectarea protecției datelor de identitate, în vederea asigurării protecției acesteia, sau poate depune o sesizare verbală persoanei responsabile/comisiei de primire și soluționare a cazurilor, în urma căreia se va întocmi un proces-verbal.

(2) Angajatorul va oferi consiliere și asistență victimelor actelor de hărțuire sexuală, va conduce investigația în mod strict confidențial și, în cazul confirmării actului de hărțuire sexuală, va aplica măsuri disciplinare.

(3) La terminarea investigației se va comunica părților implicate rezultatul anchetei.

(4) Orice fel de represalii, în urma unei plângeri de hărțuire sexuală, atât împotriva reclamantului, cât și împotriva oricărei persoane care ajută la investigarea cazului, vor fi considerate acte discriminatoare și vor fi sancționate conform dispozițiilor legale în vigoare.

Art. 34³. – (1) Angajații au obligația să facă eforturi în vederea promovării unui climat normal de muncă în unitate, cu respectarea prevederilor legii, a contractelor colective de muncă, a regulamentului intern, precum și a drepturilor și intereselor tuturor salariaților.

(2) Pentru crearea și menținerea unui mediu de lucru care să încurajeze respectarea demnității fiecărei persoane, pot fi derulate proceduri de soluționare pe cale amiabilă a plângerilor individuale ale salariaților, inclusiv a celor privind cazurile de violență sau hărțuire sexuală, în completarea celor prevăzute de lege.

Art. 34⁴. – (1) Persoana responsabilă/Comisia de primire și soluționare a cazurilor de hărțuire este numită prin act administrativ al directorului instituției.

(2) La momentul numirii persoanei responsabile sau, după caz, a membrilor în Comisia de primire și soluționare a cazurilor de hărțuire, persoana responsabilă/membrii comisiei va/vor semna un acord de confidențialitate sub sancțiunile prevederilor art. 26 alin. (2) și ale art. 39 alin. (2) lit. f) din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare, coroborate cu prevederile art. 227 alin. (1) din Legea nr. 286/2009 privind Codul penal, cu modificările și completările ulterioare.

CAPITOLUL VI

EGALITATEA DE ȘANSE ȘI DE TRATAMENT ÎN CEEA CE PRIVEȘTE

ACCESUL LA EDUCAȚIE, LA SĂNĂTATE, LA CULTURĂ ȘI LA INFORMARE

Art.35 Angajatorul facilitează, prin mijloace specifice, instruirea, pregătirea și informarea corespunzătoare a cadrelor didactice, a personalului didactic auxiliar și administrativ la toate formele de învățământ, public și privat, pe tema egalității de șanse pentru femei și bărbați.

Art.36 Publicitatea care prejudiciază respectul pentru demnitatea umană, aducând atingere imaginii unei persoane în viața publică și/sau particulară, precum și a unor grupuri de persoane este interzisă.

Art.37 Angajatorul asigură accesul la informațiile din unitate, în limitele legii, solicitanților, femei sau bărbați, fara discriminare.



Art.38 Informațiile distribuite prin mass-media vor respecta egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați și nu vor conține, promova sau provoca nicio formă de discriminare bazată pe criteriul de sex.

CAPITOLUL VII

PROTECȚIA, IGIENA ȘI SECURITATEA ÎN MUNCĂ

Art.39- Protecția muncii în cadrul unității se realizează în conformitate cu dispozițiile Legii 319/2006 a securității și sănătății în muncă, acestea fiind aplicabile tuturor salariaților din Liceul Tehnologic Sfântul Pantelimon.

Art. 40 (1) În cadrul responsabilităților sale, angajatorul are obligația să ia măsurile necesare pentru:

- a) asigurarea securității și protecția sănătății lucrătorilor;
- b) prevenirea riscurilor profesionale;
- c) informarea și instruirea lucrătorilor;
- d) asigurarea cadrului organizatoric și a mijloacelor necesare securității și sănătății în muncă.

(2) În vederea asigurării condițiilor de securitate și sănătate în muncă și pentru prevenirea accidentelor de muncă și a bolilor profesionale, angajatorii au următoarele obligații:

- a) să întocmească un plan de prevenire și protecție compus din măsuri tehnice, sanitare, organizatorice și de altă natură, bazat pe evaluarea riscurilor, pe care să îl aplice corespunzător condițiilor de muncă specifice unității;
- b) să obțină autorizația de funcționare din punctul de vedere al securității și sănătății în muncă, înainte de începerea oricărei activități, conform prevederilor legale;
- c) să stabilească pentru angajați, prin fișa postului, atribuțiile și răspunderile ce le revin în domeniul securității și sănătății în muncă, corespunzător funcțiilor exercitate;
- d) să elaboreze instrucțiuni proprii, în spiritul prezentei legi, pentru completarea și/sau aplicarea reglementărilor de securitate și sănătate în muncă, ținând seama de particularitățile activităților și ale locurilor de muncă aflate în responsabilitatea lor;
- e) să asigure și să controleze cunoașterea și aplicarea de către toți angajații a măsurilor prevăzute în planul de prevenire și de protecție stabilit, precum și a prevederilor legale în domeniul securității și sănătății în muncă, prin angajați desemnați, prin propria competență sau prin servicii externe;
- f) să ia măsuri pentru asigurarea de materiale necesare informării și instruirii lucrătorilor, cum ar fi afișe, pliante, filme și diafilme cu privire la securitatea și sănătatea în muncă;
- g) să asigure informarea fiecărei persoane, anterior angajării în muncă, asupra riscurilor la care aceasta este expusă la locul de muncă, precum și asupra măsurilor de prevenire și de protecție necesare;
- h) să ia măsuri pentru autorizarea exercitării meseriilor și a profesiilor prevăzute de legislația specifică;
- i) să angajeze numai persoane care, în urma examenului medical și, după caz, a testării psihologice a aptitudinilor, corespund sarcinii de muncă pe care urmează să o execute și să asigure controlul medical periodic și, după caz, controlul psihologic periodic, ulterior angajării;
- j) să țină evidența zonelor cu risc ridicat;
- k) să asigure funcționarea permanentă și corectă a sistemelor și dispozitivelor de protecție, a aparaturii de măsură și control, precum și a instalațiilor de captare, reținere și neutralizare a substanțelor nocive degajate în desfășurarea proceselor tehnologice;
- l) să prezinte documentele și să dea relațiile solicitate de inspectorii de muncă în timpul controlului sau al efectuării cercetării evenimentelor;
- m) să asigure realizarea măsurilor dispuse de inspectorii de muncă cu prilejul vizitelor de control și al cercetării evenimentelor;
- n) să desemneze, la solicitarea inspectorului de muncă, angajații care să participe la efectuarea controlului sau la cercetarea evenimentelor;



Liceul Tehnologic "Sfântul Pantelimon"

Str. Hambarului nr. 12A, sector 2, București
liceul.sfpantelimon@yahoo.com ☎ 021 255 99 43
www.liceul-sfpantelimon.ro



- o) sa nu modifice starea de fapt rezultata din producerea unui accident mortal sau colectiv, in afara de cazurile in care mentinerea acestei stari ar genera alte accidente ori ar periclita viata accidentatilor si a altor persoane;
- p) sa asigure echipamente de munca fara pericol pentru securitatea si sanatatea lucratorilor;
- q) sa asigure echipamente individuale de protectie;
- r) sa acorde obligatoriu echipament individual de protectie nou, in cazul degradarii sau al pierderii calitatilor de protectie.

Art. 41 Personalul didactic/ auxiliar și administrativ are urmatoarele obligatii:

- a) sa utilizeze corect aparatura, unelte, substantele periculoase;
- b) sa utilizeze corect echipamentul individual de protectie acordat si, dupa utilizare, sa il inapoieze sau sa il puna la locul destinat pentru pastrare;
- c) sa nu procedeze la scoaterea din functiune, la modificarea, schimbarea sau inlaturarea arbitrara a dispozitivelor de securitate proprii, in special ale aparaturii, uneltelor, instalatiilor tehnice si cladirilor, si sa utilizeze corect aceste dispozitive;
- d) sa comunice imediat angajatorului si/sau lucratorilor desemnati orice situatie de munca despre care au motive intemeiate sa o considere un pericol pentru securitatea si sanatatea lucratorilor, precum si oric deficiente a sistemelor de protectie;
- e) sa aduca la cunostinta conducatorului locului de munca si/sau angajatorului accidentele suferite de propria persoana;
- f) sa coopereze cu angajatorul si/sau cu lucratorii desemnati, atat timp cat este necesar, pentru a face posibila realizarea oricaror masuri sau cerinte dispuse de catre inspectorii de munca si inspectorii sanitari, pentru protectia sanatatii si securitatii lucratorilor;
- g) sa coopereze, atat timp cat este necesar, cu angajatorul si/sau cu lucratorii desemnati, pentru a permite angajatorului sa se asigure ca mediul de munca si conditiile de lucru sunt sigure si fara riscuri pentru securitate si sanatate, in domeniul sau de activitate;
- h) sa isi insuseasca si sa respecte prevederile legislatiei din domeniul securitatii si sanatatii in munca si masurile de aplicare a acestora;
- i) sa dea relatiile solicitate de catre inspectorii de munca si inspectorii sanitari.

Art.42 In vederea asigurarii igienei si securitatii in munca si pentru asigurarea unei ambianțe favorabile procesului muncii, este interzisa orice actiune de natura sa aduca vreo tulburare ordinii interioare si disciplinei, in special:

- a) fumatul in incinta unitatii de invatamant;
- b) introducerea sau consumul de bauturi alcoolice, droguri etc. in incinta unitatii de invatamant;
- c) intrarea sau ramanerea in incinta unitatii de invatamant in afara orarului de lucru, fara acordul conducerii;
- d) iesirea din incinta unitatii de invatamant in cadrul programului de munca, fara aprobarea conducerii ;
- e) executarea, in cadrul unitatii de invatamant, de lucrari in interes personal sau fara vreo legatura cu atributiile de serviciu;
- f) comiterea sau incitarea la savarsirea de acte care au ca scop tulburarea climatului favorabil de munca sau a armoniei in randul personalului ori comiterea de acte antisociale;
- g) sustragerea de bunuri din unitate;
- h) prezentarea la serviciu intr-o tinuta indecenta ori necorespunzatoare cerintelor;
- i) lasarea fara supraveghere ori neasigurarea instalatiilor in stare de functionare, dupa terminarea programului;
- j) initierea unor acte de hartuire sexuala;
- k) alte fapte sau actiuni de natura sa aduca vreo tulburare ordinii interioare si disciplinei.

Art.43 Pentru asigurarea securitatii si sanatatii in munca a salariatelor gravide si/sau mame, lauze sau care alapteaza:

(1) Angajatorul are obligatia de a acorda salariatelor gravide dispensă pentru consultații prenatale în limita a maximum 16 ore pe lună, în cazul în care investigațiile se pot efectua numai în timpul programului de lucru, fără diminuarea drepturilor salariale;



(2) Angajatorul este obligat să acorde salariatelor care alăptează, în cursul programului de lucru, două pauze pentru alăptare de câte o oră fiecare, până la împlinirea vârstei de un an a copilului. În aceste pauze se include și timpul necesar deplasării dus-întors de la locul în care se găsește copilul;

(3) Salariatele prevăzute la art. 2 lit. c)–e) din OG nr. 96/ 2003 nu pot desfășura muncă în condiții cu caracter insalubru sau greu de suportat.

(4) În cazul în care o salariată care desfășoară în mod curent muncă cu caracter insalubru sau greu de suportat se încadrează în prevederile art. 2 lit. c)–e), angajatorul are obligația ca, pe baza solicitării scrise a salariații, să o transfere la un alt loc de muncă, cu menținerea salariului de bază brut lunar. Dacă indeplinirea acestei obligații nu este posibilă, salariața va intra în concediu de risc maternal.

(5) Angajatorul va informa, în scris, salariatele asupra rezultatelor evaluării privind riscurile la care pot fi supuse la locurile lor de muncă, precum și asupra drepturilor care le revin potrivit legii și regulamentului de ordine interioară.

(6) Este interzis angajatorului să dispună încetarea raporturilor de muncă sau de serviciu în cazul:

a) salariații prevăzute la art. 2 lit. c)–e) din OG nr. 96/ 2003, din motive care au legătură directă cu starea sa;

b) salariații care se afla în concediu de risc maternal;

c) salariații care se afla în concediu de maternitate;

d) salariații care se afla în concediu pentru creșterea copilului în vârstă de până la 2 ani sau, în cazul copilului cu handicap, în vârstă de până la 3 ani;

e) salariații care se afla în concediu pentru îngrijirea copilului bolnav în vârstă de până la 7 ani sau, în cazul copilului cu handicap, în vârstă de până la 18 ani.

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

Art.44 Unitatea se obligă să ia toate măsurile necesare pentru protejarea vieții și sănătății salariaților, cadrelor didactice, elevilor în toate aspectele legate de muncă.

Art.45 Salariații, cadrele didactice și elevii au obligația să își însușească și să respecte prevederile legislației din domeniul securității și sănătății în muncă și măsurile de aplicare a acestora.

CAPITOLUL VIII REGULI PRIVIND DISCIPLINA MUNCII

Art. 46. Salariații au următoarele obligații de disciplină a muncii:

a) să semneze condica de prezență;

b) să respecte regulile interne de acces și de plecare din unitate;

c) să se supună controlului realizat în conformitate cu regulile stabilite de unitate pentru serviciul propriu de pază;

d) să respecte programul de lucru stabilit prin prezentul Regulament de ordine interioară;

e) în timpul programului să nu părăsească locul său de muncă, decât cu excepția situațiilor de pericol iminent;

f) să utilizeze complet timpul de muncă pentru realizarea sarcinilor de serviciu prevăzute în fișa postului sau care i-au fost încredințate de conducerea unității școlare;

g) să folosească un limbaj și o atitudine civilizată cu colegii săi de muncă, cu subalternii și cu personalul de conducere al unității;

h) orice dispută de natură personală pe teritoriul unității și în timpul programului normal de lucru este interzisă și constituie abatere disciplinară;

i) să aplice normele legale de securitate și sănătate în muncă și de prevenire și stingere a incendiilor; să anunțe imediat orice situație care poate pune în pericol unitatea școlară sau orice situație de pericol iminent;

j) să participe la instruirea periodică de protecție a muncii și P.S.I.;

k) să nu absenteze nemotivat de la program;

l) orice absență nemotivată constituie abatere disciplinară, cu toate consecințele care decurg din prezentul Regulament;



Liceul Tehnologic "Sfântul Pantelimon"

Str. Hambarului nr. 12A, sector 2, București
liceul.sfpantelimon@yahoo.com ☎ 021 255 99 43
www.liceul-sfpantelimon.ro



- m) acumularea unui număr de 3 (trei) zile de absențe nemotivate consecutive sau la împlinirea unui număr de 10 (zece) zile de absențe nemotivate într-un interval de 2 (două) luni, atrage desfacerea disciplinară a contractului individual de muncă;
- n) să anunțe imediat situația de boală și obținerea certificatului medical legal, în situație contrară fiind absent nemotivat, actele medicale nefiind luate în considerare;
- o) în cazuri temeinic justificate legate de imposibilitatea salariatului de a anunța situația dificilă din punct de vedere medical în care se află, aceasta regulă nu se aplică;
- p) să efectueze verificarea medicală la angajare și periodică, pe durata executării contractului individual de muncă;
- q) să anunțe Secretariatul despre orice modificare a datelor personale intervenită, pentru o corectă preluare în sistemul informatic al asigurărilor sociale obligatorii și de impozitare a veniturilor, precum și pentru o evidență corectă la nivelul angajatorului;
- r) să participe, în caz de calamitate, la salvarea și punerea la adăpost a bunurilor unității, în conformitate cu planurile de evacuare aprobate de conducerea școlii.

Art 47

- (1) Cadrele didactice se bucură de toate drepturile prevăzute de Legea Învățământului preuniversitar 198/2023, cu modificările și completările ulterioare sau de alte reglementări ale Ministerului Educației.
- (2) Cadrele didactice nu pot fi perturbate în timpul desfășurării activității didactice de nici o autoritate școlară sau publică.
- (3) Înregistrarea magnetică sau prin procedee echivalente a activității didactice poate fi făcută numai cu acordul celui care o conduce.
- (4) Cadrele didactice sunt încurajate să participe la viața socială și publică, în beneficiul propriu, în interesul învățământului și al comunității.
- (5) Cadrele didactice au dreptul să facă parte din asociații și organizații sindicale, profesionale și culturale, naționale și internaționale, precum și din organizații politice legal constituite, în conformitate cu prevederile legii.
- (6) Cadrele didactice pot exprima liber opinii profesionale în spațiul școlar și pot întreprinde acțiuni în nume propriu în afara acestui spațiu, dacă acestea nu afectează prestigiul învățământului și demnitatea profesiei de educator.

Art. 48- Personalul didactic are obligații și răspunderi de natură profesională, materială și morală, care garantează realizarea procesului instructiv-educativ, conform legii:

- (1) are obligația să se prezinte la clasă cu minim 15 minute înainte de începerea efectivă a activității didactice desfășurate cu copiii, pentru a avea timpul necesar pregătirii pentru activitatea specifică.
- (2) Se consideră întârziere la oră, timpul în care clasa rămâne nesupravegheată după ce s-a sunat de intrare.
- (3) În cazul unei întârzieri mai mari de 5 minute, conducerea școlii va consemna în condică întârzierea și va dispune reținerea retribuției pentru ora respectivă.
- (4) Învățătorii/ profesorii învățământ primar au obligația să se asigure că profesorii de limbi moderne, educație fizică sau religie au intrat după recreație în clasă. În cazul absenței profesorului, învățătorul/ profesorul învățământ primar sau un alt cadru didactic va asigura supravegherea elevilor. Cazul va fi adus la cunoștința directorului/ directorului adjunct.
- (5) Nu este permisă ieșirea cadrului didactic din oră decât în caz de forță majoră.
- (6) Nu este permisă utilizarea telefonului mobil în timpul orei de curs, decât cu o justificare
- (7) Cadrele didactice vor monitoriza efectuarea curățeniei de către elevii de serviciu, după ultima oră de curs.
- (8) Învățătorii/ profesorii învățământ primar au obligația să conducă elevii până la ieșirea din școală, după terminarea ultimei ore de curs.
- (9) Cadrele didactice răspund de respectarea termenelor fixate.

Art.49

- (1) Salariatilor unității le este interzis:
 - a) să consume băuturi alcoolice în timpul programului sau să se prezinte la școală în stare de ebrietate;
 - b) să adreseze injurii sau jigniri colegilor, elevilor, părinților și/sau vizitatorilor unității ;



Liceul Tehnologic "Sfântul Pantelimon"

Str. Hambarului nr. 12A, sector 2, București
liceul.sfantpantelimon@yahoo.com ☎ 021 255 99 43
www.liceul-sfantpantelimon.ro



- c) să vorbească pe un ton ridicat cu colegii, cu conducerea unității sau cu elevii școlarizați în unitatea de învățământ, cu părinții acestora, precum și cu orice alte persoane cu care intră în contact în incinta școlii;
- d) să aplice pedepse corporale, precum și să agreseze verbal, fizic sau emoțional elevii și/sau colegii;
- e) să desfășoare acțiuni de natură să afecteze imaginea publică a elevului, viața intimă, privată și familială a acestuia;
- f) să comită acte imorale, violente sau degradante;
- g) să introducă în școală și să consume substanțe stupefiante;
- h) să introducă, să răspândească sau să afișeze manifeste de orice fel în incinta unității;
- i) să desfășoare în incinta unității activități politice de orice fel;
- j) să folosească telefonul mobil în timpul orelor de curs;
- k) să condiționeze evaluarea elevilor sau calitatea prestației didactice la clasă de obținerea oricărui tip de avantaje materiale de la elevi sau de la reprezentanții legali ai acestora.
- l) să primească de la o instituție, părinte sau terță persoană fizică sau juridică cu care unitatea întreține relații contractuale și cu care salariatul intră în contact datorită sarcinilor de serviciu, sume de bani, orice cadou sau orice alt avantaj; tentativa este considerată, de asemenea, o încălcare a interdicției.
- n) să se implice în colectarea sau gestionarea de fonduri bănești ori bunuri materiale de la elevi/părinți/reprezentanți legali ai elevilor.

(2) Încălcarea acestor interdicții constituie abatere disciplinară și se sancționează conform legii.

Art. 50

(a) Personalul angajat în are obligația de a respecta regulile de comportament stabilite în Liceul Tehnologic Sfântul Pantelimon din București dând dovada de responsabilitate și inițiativă în îndeplinirea sarcinilor ce îi revin.

(b) Regulile stabilite prin prezentul Regulament se aplică tuturor salariaților din Liceul Tehnologic Sfântul Pantelimon, precum și celor care își desfășoară activitatea în cadrul Școlii prin detașare/suplinire pe perioade determinate.

(c) Persoanele încadrate în munca la Liceul Tehnologic Sfântul Pantelimon sau detașate de la o altă unitate sunt obligate să respecte, pe lângă prevederile prezentului regulament, și normele de disciplină specifice locului de munca unde își desfășoară activitatea.

(d) Evidența prezenței angajaților se ține prin condica de prezență existentă la sediul Școlii.

(e) Evidența concediilor de odihnă, a concediilor de studii, a concediilor fără plată acordate în condițiile prevăzute de lege aprobate de conducerea Liceului Tehnologic Sfântul și a absențelor nemotivate se ține de către Biroul "Secretariat".

Art. 51 Aceste reguli generate privind disciplina muncii în unitate sunt completate de dispozițiile de la capitolul III din prezentul Regulament, precum și cu prevederile din fișele de post ale fiecărui angajat.

Art. 52 Prevederile acestui regulament se aplică și personalului angajat temporar, precum și personalului care prestează servicii în școală; aceste prevederi se pot completa și/sau modifica ori de câte ori este cazul, la solicitarea directorului sau a 2/3 din nr. membrilor Consiliului de administrație și cu acordul liderului sindical.

Art. 53 Cadrele didactice din liceul nostru:

- formarea și dezvoltarea elevilor în spiritul respectului pentru drepturile omului și pentru libertăți fundamentale;
- educarea elevilor pentru toleranță și prietenie între toți oamenii indiferent de sex, rasă, naționalitate, apartenență religioasă;
- creșterea elevului în spiritul respectului față de valorile culturale ale poporului nostru și față de părinți;
- dezvoltarea personalității copilului și tânărului în sensul asumării responsabilității acțiunilor proprii;
- educarea viitorului adult în spiritul respectului pentru frumos, pentru valoare și pentru natură.

Art. 54 Conducerea Liceului va coordona discutarea Regulamentului, la început de an școlar, de către diriginti la clase, elevilor și părinților, care vor semna de luare la cunostință,

Personalul didactic de predare

Art. 55

(1) Drepturile și obligațiile personalului didactic de predare sunt cele prevăzute în ROFUIP aprobat prin OME nr. 4183/2022 și ROF al unității școlare, precum și:



Liceul Tehnologic "Sfântul Pantelimon"

Str. Hambarului nr. 12A, sector 2, București
liceul.sfpantelimon@yahoo.com ☎ 021 255 99 43
www.liceul-sfpantelimon.ro



- a) realizează toate documentele individuale de proiectare/planificare conform cerințelor și la termenele stabilite.
- b) evaluează ritmic activitatea elevilor, conform normelor docimologice.
- c) consemnează în cataloage rezultatele evaluării elevilor, în conformitate cu termenele propuse în graficul Comisiei de monitorizare a evaluării elevilor, aprobat în Consiliul de Administrație.
- d) încheie situația școlară semestrială/anuală a elevilor, în termenele stabilite.
- (e) să respecte programul formulat prin orarul școlii și intervalul de desfășurare a orelor de curs.

Întârzierile la orele de curs sunt considerate abateri de la regulament și se sancționează astfel:

- a) avertisment pentru 1-2 întârzieri;
- b) consemnarea în condică „oră neefectuată”, dacă întârzierea depășește 15 minute sau dacă întârzierile se repetă sistematic
- (f) să anunțe, în timp util, conducerea școlii pentru a se putea lua măsurile necesare suplinirii, în cazul în care, din motive obiective, acesta nu-și poate desfășura ora de curs sau alte activități cu elevii
- (g) să comunice serviciului secretariat, în termen de 24 de ore, perioada concediului medical. Predarea certificatului se va face până, cel mai târziu, în ultima zi a lunii în care revine din concediu, personal sau prin intermediul altei persoane.
- (h) să solicite acordul diriginților elevilor care se înscriu în excursii sau în activități extrașcolare coordonate
- (i) au dreptul să cheme la școală părinții elevilor cu probleme, doar cu acordul dirigintelui, care va lua măsurile potrivite înștiințând, în prealabil, conducerea școlii.
- (j) să efectueze serviciul pe școală, conform programării realizate de comisia pentru orar.

Art. 56 Este interzis profesorilor să se substituie dirigintelui clasei, să motiveze absențe, să comunice note, sau să comenteze în vreun fel situațiile familiale ale elevilor.

Art. 57 Profesorii nu au dreptul să folosească sau să transmită, în interes personal, datele personale ale elevilor.

Art. 58 Profesorii pot exprima liber opinii în spațiul școlar, dacă acestea nu afectează prestigiul școlii, demnitatea umană sau pe cea a profesiei de educator.

Art. 59 Participarea profesorilor la activitățile extracurriculare desfășurate în școală sau în afara școlii, constituie un criteriu de evaluare a activității, criteriu care va fi luat în considerare la acordarea calificativului anual.

Art.60 Serviciul pe școală

Pentru asigurarea ordinii și a bunei desfășurări a activităților în cadrul instituției, se organizează serviciul pe școală, efectuat de cadrele didactice după un grafic stabilit de Comisia de orar și serviciu pe școală, aprobat de conducerea unității:

- a) efectuarea serviciului pe școală este obligatorie pentru toate cadrele didactice. În timpul recreațiilor, cadrele didactice vor supraveghea elevii atât pe holuri, cât și în sălile de clasă;
- b) profesorii de serviciu au următoarele **atribuții**:
 - supraveghează ordine și asigură ordinea și disciplina în recreații;
 - supraveghează intrarea și ieșirea elevilor în/ din clase;
 - asigură intrarea punctuală la clasă a elevilor și a cadrelor didactice după recreație;
 - semnalează conducerii școlii neregulile constatate în timpul serviciului;
 - asigură securitatea documentelor școlare (cataloage, condici);
 - întocmește procesul-verbal și prezintă condica conducerii școlii la finalul programului.
- c) Serviciul pe școală se desfășoară, de regulă, în intervalul 07.30-15.30

Art. 61.(1) Personalul didactic care organizează excursii sau tabere trebuie să respecte procedura I.S.M.B.

(2) Documentele necesare organizării excursiilor/taberelor sunt cele prevăzute în Procedura ISMB.

(3) Documentele prevăzute la alin. (2) vor face obiectul unui dosar care va fi păstrat în școală.

(4) Excursiile/taberele se organizează numai în vacanțele școlare sau în afara orelor de curs.

(5) Excursia sau tabăra trebuie să aibă un plan de desfășurare care să țină cont de capacitățile fizice ale elevilor și de anotimpul în care se organizează activitatea.

(6) Elevii trebuie instruiți cu privire la regulile de securitate pe durata transportului, a excursiei sau a taberei.



Art. 62(1) Drepturile și obligațiile profesorilor diriginți/învățători/profesori învățământ primar sunt cele prevăzute în ROFUIP nr. 4183/2022, precum și:

- realizează documentele de proiectare/ planificare a activității educative, tematica orelor de consiliere și de orientare, în concordanță cu termenele stabilite de către coordonatorul de proiecte și de programe educative școlare și extrașcolare.
- planifică și desfășoară consultații cu părinții elevilor.
- organizează cel puțin două ședințe cu părinții pe semestru. Principalele probleme formulate de părinți vor fi consemnate în procesul-verbal al ședinței, semnat de către părinți și aduse la cunoștința directorilor sau a coordonatorului pentru proiecte și pentru programe educative.
- întocmește, dacă este cazul, Consiliului de administrație, propuneri pentru suspendarea alocațiilor și a burselor școlare pentru elevii care au un număr mare de absențe nemotivate sau care au abateri disciplinare.
- întocmește, periodic, informări privind activitatea educativă derulată, starea disciplinară sau alte probleme specifice colectivului de elevi și le înaintează conducerii școlii
- întocmește/actualizează fișele cu datele personale și situația familială a elevilor, în vederea obținerii burselor și a înscrierii în programe sociale și le înaintează secretariatului școlii, la termenele stabilite, în primele două săptămâni ale anului școlar.
- colaborează cu cabinetul de asistență psiho-pedagogică, cabinetele medicale ale școlii și sprijină programele acestora în menținerea stării corespunzătoare de sănătate a elevilor.
- elaborează situațiile de risc educațional la nivelul colectivului de elevi pe care-l conduce.

(2) Dirigintele trebuie să asigure confidențialitatea informațiilor privind problemele personale ale elevilor și să nu le aducă la cunoștință altor persoane fără acordul părinților/tutorilor acestora.

Personalul didactic auxiliar și administrativ

Art.63 Atribuțiile personalului didactic auxiliar și administrativ sunt cele prevăzute în Regulamentul cadru de organizare și funcționare a unităților de învățământ preuniversitar, aprobat prin Ordinul nr. 5726/2024, cele stabilite prin fișa postului aprobată de director și prin prevederile actelor normative specifice.

Personalul auxiliar

Art 64. Angajații serviciului secretariat au următoarele obligații:

- să afișeze la vedere și să respecte programul de lucru.
- să asigure permanența în școală, în zilele lucrătoare, pe durata unui program care începe la ora 8,00 și se termină la ora 19,00
- să manifeste respect față de toate persoanele cu care vin în contact, să dea dovadă de amabilitate și de tact.
- să afișeze la avizierul din holul școlii informațiile utile părinților, elevilor, precum și modelele pentru redactarea unor cereri.
- să asigure confidențialitatea informațiilor legate de elevi sau de părinții acestora, să nu transmită adrese, telefoane sau alte date despre elevi sau despre profesori, decât persoanelor autorizate.
- să-și securizeze documentele și informațiile, inclusiv cele de pe calculator. În cazul în care persoane din școală sau din afara școlii solicită anumite informații, acestea vor fi furnizate numai cu acordul directorului și numai de către persoana care le gestionează.
- să transmită, în timp util, către director sau către responsabilii comisiilor toate informațiile primite prin fax sau e-mail.

Art. 65. Personalul sanitar are următoarele obligații:

- să asigure asistența sanitară conform programului, precum și în timpul activităților școlare sau extracurriculare: examene, concursuri, olimpiade.
- să facă toate demersurile necesare în scopul asigurării necesarului de medicamente și de aparatură necesară acordării primului-ajutor.
- să monitorizeze starea de sănătate a elevilor și să completeze fișele acestora.
- să informeze diriginții sau familiile acestora dacă sunt necesare consultații de specialitate mai amanuntite.
- să avizeze adeverințele medicale ale elevilor în termen de 7 zile de la primire. Răspunderea pentru avizarea în timp util a adeverințelor/scutirilor medicale revine exclusiv medicului/ asistentului medical.
- să verifice dacă elevii cu un număr foarte mare de scutiri se află în evidența medicului emitent al adeverinței/scutirii.



- g) să respecte programul de lucru afișat și să anunțe conducerea școlii dacă intervin probleme care îi împiedică să vină la lucru.
- h) să primească și să avizeze scutirile de educație fizică, până la sfârșitul lunii octombrie, apoi să le predea profesorului de educație fizică care are obligația de a le transcrie în catalog.
- i) să dea avizul elevilor care doresc să plece în excursie sau în tabără, după vizita medicală și după consultarea fișelor medicale.
- j) să avertizeze profesorul-însoțitor asupra eventualelor probleme medicale care pot apărea.
- k) să nu rețină elevul mai mult decât strictul necesar, în situația în care acesta se prezintă pentru primul-ajutor în timpul orei de clasă. Se exceptează situația în care cadrul medical consideră că elevul are nevoie de repaus la pat. În această situație, cabinetul medical va emite scutire pentru elevul respectiv, care va fi semnată, obligatoriu, de către medicul școlar.
- l) să programeze ședințele de tratament stomatologic în afara orelor de curs (unde este cazul).

Art. 66 Administratorul de patrimoniu are următoarele obligații și răspunderi:

- a) monitorizează și coordonează aprovizionarea școlii/gradinitei cu consumabile și cu materiale necesare curățeniei școlii.
- b) monitorizează consumul de materiale și îl adaptează la nevoile școlii.
- c) organizează și controlează activitatea personalului de serviciu și a celorlalți angajați aflați în subordinea sa.
- d) răspunde de curățenia claselor, a cabinetelor, a holurilor, a grupurilor sanitare și a curții școlii.
- e) răspunde de starea instalațiilor sanitare și a centralei termice.
- f) monitorizează activitatea personalului de pază și întocmește graficul după care își desfășoară activitatea, raportând directorului orice abatere.
- g) predă diriginților/profesorilor, la începutul fiecărui an școlar, pe baza de proces-verbal, sălile de clasă cu toate dotările și le preia, la finele anului, pe bază de proces-verbal.
- h) planifică și ține evidența concediilor de odihnă ale personalului subordonat și realizează, împreună cu Consiliul de administrație, evaluarea anuală a acestuia.
- i) răspunde de cunoașterea și de respectarea normelor de protecția muncii a personalului de serviciu.
- j) răspunde de repararea deteriorărilor produse de elevi. Recuperează, împreună cu dirigintii, sumele necesare reparațiilor, de la cei care au produs pagubele.
- k) informează periodic directorul, cu privire la starea mobilierului din clase, din cabinete și din laboratoare.
- l) ține legătura cu toate instituțiile care furnizează servicii școlii.
- m) face propuneri corecte, pentru proiectul de buget al școlii.

Art. 67- Administratorul financiar- conform fișei postului

Personalul didactic auxiliar și administrativ

Art. 68(1) Personalul administrativ se subordonează administratorului.

(2) Atribuțiile fiecărei funcții sunt menționate în fișele de post întocmite de director.

Art. 54 (1) Personalul de îngrijire are următoarele obligații:

- a) să-și desfășoare activitatea după un program bine stabilit, aprobat de administrator
- b) să asigure curățenia spațiilor înainte sau după terminarea cursurilor. În situații deosebite, la cererea directorului, a administratorului sau a unui profesor se poate interveni și în timpul pauzelor.
- c) să poarte echipament de protecție.
- d) să dovedească respect și considerație în relațiile cu elevii, cu părinții/ reprezentanții legali și să nu intre în conflict cu aceștia.
- e) să informeze conducerea școlii sau administratorul ori de câte ori constată defecțiuni ale instalațiilor sau deteriorări ale mobilierului

(2) Sunt interzise agresiunea fizică sau verbală a elevilor, a profesorilor sau a celorlalte persoane cu care, prin natura meseriei, intră în contact.

Art. 69 Informaticianul, bibliotecarul, laborantul sunt subordonați directorului. Atribuțiile fiecărei funcții sunt menționate în fișele de post aprobate de acesta.

Art. 70 Personalul didactic auxiliar și administrativ au dreptul la concedii, fără plată pentru situații personale, conform legislației în vigoare și cu aprobarea Consiliului de Administrație.

Alte reglementări specifice personalului didactic



Art. 71 Cadrele didactice nu au voie să desfășoare activități de pregătire în cadrul școlii cu elevi din alte unități școlare.

Art. 72 Cadrele didactice vor respecta cu strictețe actul didactic: 50 de minute ora de curs, fără utilizarea telefonului mobil decât în scop didactic.

Art. 73 Cadrele didactice au obligația să arate elevilor toate lucrările scrise corectate. Părinții pot consulta lucrările semestriale în prezența profesorului. Profesorul are obligația de a păstra lucrările, testele, referatele și portofoliile pentru care elevul primește nota în catalog; acestea se arhivează și se păstrează până la sfârșitul anului școlar următor.

Art. 74 Accesul în unitatea de învățământ este reglementat prin Planul de Pază și prin prezentul regulament

(1) Asigurarea pazei instituției se realizează cu personalul firmei de pază astfel:

- zilnic;
- 24 ore din 24 prin intermediul sistemului de supraveghere audio-video.
- În zilele nelucrătoare și pe timpul vacanțelor școlare, paza și ordinea sunt asigurate de agenții de pază și sistem de antiefracție.

(2) **Accesul** persoanelor străine în perimetrul unității este strict interzis. Accesul la direcțiune, secretariat și contabilitate este permis după legitimarea prealabilă de către personalul de pază al școlii;

(3) Accesul vizitatorilor și al persoanelor terțe se face numai cu aprobarea conducerii unității, pe baza înscrierii în registrul de acces.

(4) Pentru asigurarea securității și a evidenței prezenței, accesul elevilor, al cadrelor didactice și al personalului angajat al unității de învățământ se realizează pe baza unui cod QR nominal emis de școală.

(5) Codul QR se utilizează strict pentru identificarea persoanei la intrarea în unitate și pentru înregistrarea prezenței. Datele personale asociate codului QR se prelucrează în conformitate cu Regulamentul (UE) 2016/679 (GDPR) și legislația națională privind protecția datelor cu caracter personal.

(6) Accesul în cancelarie este permis exclusiv personalului didactic și didactic auxiliar al unității, precum și persoanelor autorizate de conducerea școlii.

(7) Pentru siguranța și protecția datelor și a bunurilor aflate în cancelarie, accesul se realizează printr-un sistem de control electronic al accesului, pe bază de cod personal. Administratorul unității are obligația de a asigura întreținerea și funcționarea acestui sistem.

(8) Este interzisă blocarea căilor de acces în /și din unitate prin parcare și staționarea autoturismelor, autoutilitarelor, motocicletelor, altor mijloace de transport;

(9) Se interzice tranzitarea perimetrului școlii de către persoanele străine;

(10) Contactarea învățătorilor/profesorilor se face doar prin intermediul paznicului sau al profesorului de serviciu, numai cu aprobarea conducerii școlii.

(11) În incinta unității nu este permis accesul autovehiculelor, cu excepția mașinilor angajaților școlii și a utilităților care deservește unitatea.

(12) În timpul serviciului, personalul de pază este obligat:

- să păzească locurile și punctele vulnerabile din perimetrul obiectivului, pentru a preveni producerea oricăror fapte de natură să prejudicieze unitatea de învățământ;
- să nu permită niciunui elev să părăsească în recreații sau în ore incinta unității de învățământ;
- să nu permită accesul în unitate al persoanelor aflate sub influența băuturilor alcoolice;
- să oprească și să legitimeze persoanele care doresc să intre în unitate, cu excepția angajaților școlii;
- să aducă la cunoștința conducătorului unității producerea oricărui eveniment în timpul executării serviciului și măsurile luate;
- să poarte în timpul serviciului ecusonul distinctiv al postului de pază;
- să predea ecusonul de vizitator persoanelor care doresc să intre în unitate;

(9) **Părintele/susținătorul legal al elevului are acces** în incinta școlii în următoarele situații:

a. la solicitarea profesorilor diriginți/profesorilor clasei/directorului;



- b. la ședințele / consultațiile/ lectoratele cu părinții organizate de personalul didactic;
- c. pentru rezolvarea unor probleme referitoare la acte/documente de studii sau alte situații școlare care implică relația directă a părinților/reprezentanților legali cu profesorul diriginte/ secretarul/directorul (în conformitate cu programul de lucru cu publicul-secretariat/program audiențe-director);
- d. la întâlnirile solicitate de părinți/reprezentanți legali, programate de comun acord cu profesorii diriginți/profesorii clasei/ directorul (în conformitate cu programul de audiențe al directorului);
- e. la diferite evenimente publice și activități școlare /extracurriculare organizate în cadrul școlii, la care sunt invitați să participe părinții/reprezentanții legali.

(10) **Accesul** în școală este permis numai pe la intrarea principală.

1. Personalul de pază va înregistra în Registrul pentru evidența accesului vizitatorilor, la punctul de control: nume, prenume, serie/număr act de identitate, scopul vizitei, ora intrării/părăsirii incintei unității de învățământ.
2. Părinții/vizitatorii vor fi conduși, în incinta școlii, în mod obligatoriu, de personalul de pază și/sau de profesorul de serviciu, monitorizați de aceștia pe parcursul vizitei, până la părăsirea incintei școlii.
3. Vizitatorii au obligația să respecte reglementările interne ale unității de învățământ referitoare la accesul în unitatea de învățământ și să nu părăsească locul stabilit pentru întâlnirea cu persoanele din școală. Se interzice accesul vizitatorilor în alte spații decât cele stabilite, fără acordul conducerii unității de învățământ. Nerespectarea acestor prevederi poate conduce la evacuarea din perimetrul unității de învățământ a persoanei respective, de către paznici/organele abilitate și/sau la interzicerea ulterioară a accesului acesteia în școală.

(11) **Este strict interzis accesul:**

- persoanelor care refuză să se legitimeze;
- vizitatorilor în ținute neadecvate (exemple: halat/capot/papuci, maiou, pantalon scurt etc.);
- persoanelor turbulente sau a celor aflate sub influența băuturilor alcoolice, ale celor având comportament agresiv, precum și ale celor care au intenția vădită de a deranja ordinea și liniștea în instituția de învățământ. Vizitatorii școlii trebuie să aibă o atitudine cuviincioasă, comportament civilizat, să nu manifeste agresivitate în limbaj, să nu aducă jigniri elevilor și/sau personalului școlii.
- vizitatorilor însoțiți de câini sau care au asupra lor arme, obiecte contondente, băuturi alcoolice, substanțe toxice/pirotehnice/ lacrimogene/inflamabile/stupefiante, publicații cu caracter obscen/instigator.

În cazul nerespectării regulilor mai sus-menționate ne rezervăm dreptul de a apela la nr. urgență 112 sau Secția de Poliție.

Art. 75 În situații precum starea de urgență/ starea de alertă/ epidemie/ pandemie se vor respecta regulile impuse de legislație și nu este permis accesul în unitatea școlară a persoanelor străine, decât în cazuri speciale cu programare prealabilă, găsindu-se căi alternative de comunicare.

CAPITOLUL IX

REGULI DE DISCIPLINA MUNCII SPECIALE

În contextul epidemiologic actual, în condițiile în care derularea cursurilor școlare/activităților didactice specifice învățământului superior presupune interacțiunea directă între cadrul didactic și elev/student, este obligatorie respectarea măsurilor specifice de protejare a acestora și a întregului personal care participă la aceste activități.

Art. 76 Unitatea școlară are obligația să ia măsuri pentru prevenirea și combaterea îmbolnăvirilor în scopul organizării activității, în ceea ce privește:

- a) organizarea accesului în unitatea/instituția de învățământ;
- b) organizarea programului de învățământ;
- c) asigurarea măsurilor igienico-sanitare la nivel individual;
- d) asigurarea măsurilor igienico-sanitare în unitatea/instituția de învățământ;

Art. 77 Conducerea școlii are în vedere următoarele aspecte:

- a) organizarea spațiilor - săli de clasă



- b) stabilirea circuitelor funcționale;
- c) organizarea spațiilor de recreere;
- d) evaluarea necesarului de resurse umane;
- e) asigurarea materialelor de curățenie, igienă și dezinfecție;
- f) asigurarea permanentă a unui stoc de rezervă de materiale de protecție pentru elevi și personal.

Art. 78 Măsurile esențiale pentru atingerea scopului reprezentat de prevenirea/limitarea pe cât posibil a îmbolnăvirii includ:

- Igiena riguroasă a mâinilor;
- Măsuri ferme de curățenie și dezinfecție în unitatea de învățământ;
- Instruirea personalului pentru aplicarea planului de măsuri;

3. Organizarea accesului în unitatea de învățământ

- Accesul și fluxul de persoane vor fi gestionate la intrarea în instituția de învățământ de către persoane desemnate din unitatea de învățământ;
- Vor fi amplasate indicatoare vizibile și ușor de înțeles.
- Căile de acces vor fi menținute deschise în timpul primirii elevilor.

Elevii, vor prezenta la intrarea în școală, carnetul de elev, vizat pe anul în curs, de conducerea unității.

- Accesul oricăror persoane străine (părinți, alți însoțitori etc.) va fi interzis, în afara cazurilor excepționale, unde este necesară aprobarea conducerii unității de învățământ.

4. Organizarea programului școlar

a) Organizarea procesului de învățământ va avea în vedere posibilitatea acordării pauzelor la intervale orare diferite astfel încât să se evite aglomerările la toalete, culoare, curtea interioară.

b) Organizarea activităților și supravegherea în timpul pauzelor

- Intervalele aferente recreațiilor vor putea fi stabilite în mod eșalonat pentru fiecare clasă în parte, acolo unde este posibil;
- Va fi evitată crearea de grupuri de elevi din clase diferite;
- Elevii vor fi supravegheați pe toată durata pauzelor de către cadrele didactice (profesorul de serviciu)
- Nu vor fi practicate jocuri de contact sau cu mingea, nici activități care implică alte obiecte, în incinta sălilor de clasă, holuri, toalete.

c) Organizarea activităților sportive

- Pentru desfășurarea orelor de educație fizică, elevii vor fi instruiți de către profesorul de educație fizică, cu privire la normele ce trebuie respectate, astfel încât să nu existe daune și să se pericliteze starea de sănătate.

e) Monitorizarea prezenței:

La nivelul fiecărei unități de învățământ se vor monitoriza absențele elevilor și ale personalului.

Art. 83 Măsuri igienico-sanitare în unitatea de învățământ

Planul de curățenie și dezinfecție a sălilor de clasă, cancelariei, spațiilor comune (holuri, săli de sport etc.), precum și de aerisire a sălilor de clasă trebuie să conțină:

- operațiunile și ordinea în care se vor efectua (de exemplu, colectarea deșeurilor, măturarea pardoselii, spălarea pardoselii, dezinfecția pardoselii, ștergerea și dezinfectarea suprafețelor de scris ale băncilor, cât și a spațiului interior de depozitare în acestea a obiectelor școlare, a separatoarelor transparente, dezinfectarea dulapurilor personale ale elevilor, acolo unde există, ștergerea și dezinfecția pervazurilor, dezinfectarea clanțelor, mânerelor ferestrelor, cuierelor pentru haine, întrerupătoarelor etc.);

- materialele care se vor utiliza pentru fiecare operațiune (de exemplu, produse de curățenie, produse biocide avizate pentru suprafețe etc.);

- tehnica ce va fi aplicată pentru fiecare operațiune;
- frecvența curățeniei și dezinfecției, ținând cont și de timpul necesar de aerisire a spațiului;
- în clasă, imediat după ieșirea din clasă a elevilor la finalul orelor unei clase de elevi din ziua respectivă sau după fiecare utilizare de către un grup diferit de elevi;

- în cancelarie, imediat după ieșirea din cancelarie a profesorilor la finalul orelor din ziua respectivă sau după fiecare utilizare de către un grup diferit de profesori;

- pentru grupurile sanitare, la finalul zilei și ori de câte ori este necesar;

- persoana care va face curățenia și care va supraveghea efectuarea conformă a curățeniei, modalitatea de afișare a monitorizării;



- frecvența și durata de aerisire a sălilor de clasă, cancelariei și a altor încăperi, precum și asigurarea aerisirii în timpul orelor de clasă cu geamul rabatat;

CAPITOLUL X

DOMENIILE ȘI CRITERIILE DE EVALUARE ANUALĂ A ACTIVITĂȚII PERSONALULUI DIDACTIC ȘI DIDACTIC AUXILIAR

Art. 79 Activitatea desfășurată pe parcursul anului școlar de către personalul didactic și didactic auxiliar, prezentată în raportul de autoevaluare, se evaluează pe baza fișei cadru de autoevaluare/evaluare, anexă la prezenta metodologie, ținându-se seama de următoarele domenii și criterii de performanță care trebuie îndeplinite de fiecare cadru didactic/didactic auxiliar, în perioada pentru care se face evaluarea conform Metodologiei de evaluare anuală a personalului didactic și didactic auxiliar – OMECTS 6143 / 2011 cu modificările și completările ulterioare (Ordinul Nr. 4613 din 28.06.2012) și a Ordin nr. 4.247/13.05.2020 pentru modificarea și completarea Metodologiei de evaluare anuală a activității personalului didactic și didactic auxiliar, aprobată prin ordinul ministrului educației, cercetării, tineretului și sportului nr. 6.143/2011

(1) Pentru evaluarea **personalului didactic** se au în vedere următoarele domenii de evaluare și criterii de performanță:

a) Domeniul **Proiectarea activității**, cu următoarele criterii de performanță:

- (i) respectarea programei școlare, a normelor de elaborare a documentelor de proiectare, precum și adaptarea acestora la particularitățile grupei/clasei;
- (ii) implicarea în activitățile de proiectare a ofertei educaționale la nivelul unității;
- (iii) folosirea tehnologiei informației și comunicațiilor - TIC în activitatea de proiectare didactică;
- (iv) proiectarea activităților-suport pentru învățarea în mediul online și a instrumentelor de evaluare aplicabile online, din perspectiva principiilor de proiectare didactică;
- (v) proiectarea unor activități extracurriculare corelate cu obiectivele curriculare, nevoile și interesele educabililor, planul managerial al unității.

b) Domeniul **Realizarea activităților didactice**, cu următoarele criterii de performanță:

- (i) utilizarea unor strategii didactice care asigură caracterul aplicativ al învățării și formarea competențelor specifice;
- (ii) utilizarea eficientă a resurselor materiale din unitatea de învățământ în vederea optimizării activităților didactice, inclusiv utilizarea TIC;
- (iii) utilizarea de resurse educaționale deschise, aplicații online, crearea și susținerea sesiunilor de învățare pe platforme educaționale;
- (iv) diseminarea, evaluarea și valorizarea activităților;
- (v) organizarea și desfășurarea activităților didactice, curriculare și extracurriculare în mediul școlar, extrașcolar și în mediul online;
- (vi) formarea deprinderilor de studiu individual și în echipă în vederea formării/dezvoltării competenței de «a învăța să înveți»;
- (vii) organizarea și desfășurarea de activități prin participarea la acțiuni de învățare «invetati».
- (viii) organizarea și desfășurarea de activități prin participarea la acțiuni de voluntariat.

c) Domeniul **Evaluarea rezultatelor învățării**, cu următoarele criterii de performanță:

- (i) asigurarea transparenței criteriilor, a procedurilor de evaluare și a rezultatelor activităților de evaluare;
- (ii) aplicarea testelor predictive, interpretarea și comunicarea rezultatelor;
- (iii) utilizarea diverselor instrumente de evaluare, inclusiv a celor online;
- (iv) promovarea autoevaluării și interevaluării;
- (v) evaluarea satisfacției beneficiarilor educaționali;
- (vi) coordonarea elaborării portofoliului educațional ca element central al evaluării învățării;
- (vii) realizarea și aplicarea unor instrumente de evaluare a activității online, valorizarea rezultatelor evaluării și oferirea de feedback fiecărui elev.



d) Domeniul **Managementul clasei de elevi**, cu următoarele criterii de performanță:

1. Stabilirea unui cadru adecvat (reguli de conduită, atitudini, ambient) pentru desfășurarea activităților în conformitate cu particularitățile clasei de elevi;
2. Monitorizarea comportamentului elevilor și gestionarea situațiilor conflictuale;
3. Cunoașterea, consilierea și tratarea diferențiată a elevilor;
4. Motivarea elevilor prin valorizarea exemplelor de bună practică.

e) Domeniul **Managementul carierei și al dezvoltării personale**, cu următoarele criterii de performanță:

1. Participarea și valorificarea competențelor științifice, metodice dobândite prin participarea la programele de formare/perfecționare;
2. Implicarea în organizarea activităților metodice la nivelul comisiei/catedrei/responsabil;
3. Realizarea/actualizarea portofoliului și dosarului personal;
4. Dezvoltarea capacității de comunicare și relaționare în interiorul și în afara unității (cu elevii, personalul școlii, echipa managerială și în cadrul comunității);
5. Manifestarea atitudinii morale și civice (limbaj, ținută, respect, comportament), respectarea și promovarea deontologiei profesionale.

f) Domeniul **Contribuția la dezvoltarea instituțională și promovarea unității școlare**, cu următoarele criterii de performanță:

- (i) dezvoltarea de parteneriate și proiecte educaționale în vederea dezvoltării instituționale;
- (ii) promovarea ofertei educaționale;
- (iii) promovarea imaginii unității de învățământ în comunitate prin participarea și rezultatele elevilor la olimpiade, concursuri, competiții, activități extracurriculare și extrașcolare realizate în mediul școlar, extrașcolar și în mediul online;
- (iv) realizarea/participarea la programe/activități de prevenire și combatere a violenței și a bullyingului în mediul școlar și/sau în mediul online;
- (v) respectarea normelor, procedurilor de sănătate și securitate a muncii, de prevenire și stingere a incendiilor și de situații de urgență pentru toate tipurile de activități desfășurate în cadrul unității de învățământ, precum și a sarcinilor suplimentare;
- (vi) implicarea activă în crearea unei culturi a calității la nivelul organizației;
- (vii) promovarea de activități de învățare interactive prin utilizarea unor instrumente realizate cu ajutorul tehnologiei.

g) Domeniul **Conduită profesională**, cu următoarele criterii de performanță:

- (i) manifestarea atitudinii morale și civice (limbaj, ținută, respect, comportament);
- (ii) respectarea și promovarea deontologiei didactice (normelor deontologice).

(2) Pentru **personalul didactic auxiliar** se au în vedere domenii de evaluare și criterii de performanță specifice categoriilor de personal auxiliar, conform anexelor metodologiei, cu modificările și completările ulterioare.

(3) Pentru evaluarea personalului nedidactic se au în vedere prevederile OM, cu modificările ulterioare, prin stabilirea criteriilor de evaluare la nivelul unității de învățământ, aprobate în CA.

Art.80 (1) Cadrul didactic/didactic auxiliar are obligația să își completeze fișa de autoevaluare a activității desfășurate și să o depună, împreună cu raportul de autoevaluare a activității, la secretariatul unității de învățământ.

În situații excepționale, calendarul de evaluare, fișele postului și fișele de autoevaluare/evaluare operaționalizate/ individualizate pot fi modificate în cursul anului școlar.

(2) Fișele de autoevaluare/evaluare ale cadrelor didactice / didactice auxiliare se validează în consiliul profesoral al unității de învățământ. La solicitarea Comisiilor metodice/compartimentelor functionale sau a Consiliului de Administrație, dacă este cazul, cadrele didactice/ didactice auxiliare depun, ca anexe la raportul de autoevaluare, documente justificative pentru punctajul acordat la autoevaluare, doar pentru activitățile care nu s-au desfășurat în școală și nu există, ca obligație, la portofoliul personal.

(3) Evaluarea activității cadrelor didactice se realizează în cadrul sedintelor de comisie metodică, pe specialități/arii curriculare.

(4) Evaluarea activității personalului didactic auxiliar se realizează în cadrul sedintelor/ compartimentelor functionale în care acestea își desfășoară activitatea.



(5) Fiecare comisie metodică/compartiment completează rubrica de evaluare menționată în fișa de autoevaluare/evaluare pentru fiecare cadru didactic/didactic auxiliar (în baza procesului verbal încheiat) și înaintea fișelor și procesul verbal din cadrul ședinței Consiliului de Administrație.

(6) La solicitarea directorului unității de învățământ se întrunește Consiliul de Administrație al unității de învățământ pentru acordarea punctajului final de evaluare pe baza fișei cadru de evaluare a personalului didactic/didactic auxiliar. Consiliul de Administrație evaluează activitatea pe baza fișelor de autoevaluare/evaluare și acordă propriul punctaj de evaluare. Evaluarea finală se face în prezenta cadrului didactic/didactic auxiliar în cauza care argumentează, la solicitarea membrilor Consiliului de Administrație acordarea punctajului la autoevaluare. Consiliul de Administrație completează fișa de evaluare pentru fiecare cadru didactic/didactic auxiliar și stabilește punctajul final de evaluare.

(7) Grila de punctaj pentru acordarea calificativelor anuale, în condițiile prezentei metodologii, este:

- de la 100 până la 85 de puncte, calificativul Foarte bine;
- de la 84,99 până la 71 de puncte, calificativul Bine;
- de la 70,99 până la 61 de puncte, calificativul Satisfacător;
- sub 60,99 puncte, calificativul Nesatisfacător.

(8) În baza punctajului final acordat, Consiliul de Administrație stabilește calificativul anual pentru fiecare angajat în parte. Hotărârea Consiliului de Administrație privind punctajul final și calificativul anual al cadrelor didactice/didactice auxiliare se adoptă conform prevederilor Art. 93 din Legea educației naționale nr. 1/2011.

(9) Calificativul anual și punctajul corespunzător acordate de către Consiliul de Administrație sunt aduse la cunoștința fiecărui cadru didactic/didactic auxiliar în mod direct, dacă acesta este prezent la ședința Consiliului de Administrație. Hotărârea consiliului de administrație cu punctajul și calificativul acordat va fi comunicată, în termen de 3 zile, prin secretariatul unității de învățământ, cadrelor didactice care nu au putut fi prezente pentru evaluarea finală la ședința Consiliului de Administrație.

Inregistrarea și rezolvarea contestațiilor

Art. 81 a) Cadrele didactice/didactice auxiliare nedidactice au drept de contestație asupra punctajului/calificativului acordat de Consiliul de Administrație, în conformitate.

(b) Toate contestațiile se înregistrează la secretariatul unității de învățământ în 2 zile lucrătoare de la expirarea termenului final de acordare și comunicare a calificativului.

b) Comisia de soluționare a contestațiilor este numită prin decizia directorului și este formată din 3-5 membri – cadre didactice din unitatea de învățământ recunoscute pentru profesionalism și probitate morală, alese de Consiliul Profesoral – cu 2/3 din voturile valabil exprimate.

c) Din comisie nu pot să facă parte persoanele care au depus contestație sau care au realizat evaluare în Consiliul de Administrație. Contestațiile înregistrate în termen legal se soluționează de către comisia de soluționare a contestațiilor, menționată mai sus, în cel mult 3 zile lucrătoare de la expirarea termenului de depunere. Hotărârea comisiei de contestații este definitivă și poate fi contestată la instanța competentă.

d) La solicitarea persoanei care a contestat punctajul și/sau calificativul acordat, la lucrările comisiei de contestații participă și reprezentantul organizației sindicale din unitatea de învățământ, în calitate de observator, care are drept de acces la toate documentele și poate solicita consemnarea în procesul-verbal a propriilor observații.

CAPITOLUL XI

ABATERILE DISCIPLINARE ȘI SANCTIUNILE APLICABILE

Art. 82 Abaterea disciplinară este o faptă în legătură cu munca – inclusiv cu conduita la locul de muncă – ce constă într-o acțiune sau inacțiune săvârșită cu vinovăție sau din culpă de către un salariat, prin care acesta a încălcat normele legale, Regulamentul de organizare și funcționare, Regulamentul de ordine interioară, alte reglementări interne ale unității, Contractul individual de muncă, Contractul colectiv de muncă, ordinele sau dispozițiile legale ale conducătorilor ierarhici. Pentru personalul didactic de predare și



personalul didactic de conducere, abaterea disciplinară este definită conform Legii Educației Naționale Legea nr. 1/2011, cu modificările și completările ulterioare.

Art.83 Constituie abatere disciplinară și se sancționează după criteriile și procedura stabilite de legislația în vigoare și ROI, următoarele fapte:

- a) încetarea nejustificată a programului;
- b) scoaterea de bunuri materiale aflate în patrimoniul unității, fără forme legale, înstrăinarea acestora sau utilizarea lor în scopuri personale;
- c) întârzierea nejustificată la program;
- d) transmiterea către persoane fizice sau juridice a unor date sau informații care nu sunt de interes public și nu au legătură cu respectivele persoane;
- e) desfășurarea de activități ca salariați, administratori sau prestatori de servicii la alte persoane fizice sau juridice în timpul programului de lucru;
- f) traficul de influență;
- g) abuzul de drept;
- h) efectuarea, în timpul programului de lucru, a unor activități care nu au legătură cu obligațiile de serviciu;
- i) colectarea de fonduri bănești (indiferent sub ce formă) de la elevi și părinți
- j) nerespectarea ordinului ME 4183/2022

Art. 83 (1) Sancțiunile disciplinare care pot fi aplicate salariaților în raport cu gravitatea faptelor săvârșite sunt:

A. Pentru personalul didactic și personalul didactic de conducere:

- a) observație scrisă;
- b) avertisment;
- c) diminuarea salariului de baza cu până la 15% pe o perioada de 1 – 6 luni;
- d) suspendarea, pe o perioadă de până la 3 ani, a dreptului de înscriere la un concurs pentru ocuparea unei funcții didactice sau pentru obținerea gradelor didactice ori a unei funcții de conducere, îndrumare și control;
- e) destituirea din funcția de conducere;
- f) desfacerea disciplinară a contractului individual de muncă.

B. Pentru personalul didactic auxiliar si personalul nedidactic:

- a) avertismentul scris;
- b) retrogradarea din functie, cu acordarea salariului corespunzator funcției în care s-a dispus retrogradarea, pentru o durată ce nu poate depăși 60 de zile.
- c) reducerea salariului de baza pe o durata de 1 – 3 luni cu 5 – 10%.
- d) reducerea salariului de bază și/sau, dupa caz, și a indemnizației de conducere pe o perioada de 1 – 3 luni cu 5 – 10%;
- e) desfacerea disciplinară a contractului de muncă.

(2) Procedura aplicării sancțiunilor disciplinare este cea prevăzută de legislația în vigoare, respectiv Codul muncii și Legea învățământului preuniversitar nr. 198/2023, cu modificările și completările ulterioare.

(3) Cercetarea presupuselor abateri disciplinare săvârșite de personalul didactic auxiliar și nedidactic se efectuează de o comisie desemnată de Consiliul de Administrație, constituită din 3-5 persoane cu funcția cel puțin egală cu a celui cercetat, dintre care una este reprezentantul organizației sindicale/ reprezentantul salariaților.

Art. 84. În vederea desfasurarii cercetarii disciplinare prealabile, salariatul va fi convocat in scris de catre membrii comisiei de cercetare, precizandu-se obiectul, data, ora și locul intrevederii.

Neprezentarea salariatului la convocarea facuta in conditiile alin. 2, fara un motiv obiectiv, da dreptul angajatorului sa dispuna sanctionarea, fara realizarea cercetarii disciplinare prealabile.

În cursul cercetarii disciplinare prealabile salariatul are dreptul sa formuleze si sa sustina toate apararile in favoarea sa si sa ofere persoanelor imputernicite sa realizeze cercetarea toate probele si motivatiile pe care le considera necesare.



Comisia de cercetare va întocmi un raport care va fi prezentat Consiliului de administrație, în vederea stabilirii sancțiunii aplicabile. O copie a raportului va fi înmănată salariatului cercetat.

Art. 85 În baza hotărârii Consiliului de administrație, directorul dispune aplicarea sancțiunii disciplinare printr-o decizie emisă în formă scrisă, în termen de 30 de zile calendaristice de la data luării la cunoștință despre săvârșirea abaterii disciplinare, dar nu mai târziu de 6 luni de la data săvârșirii faptei.

Art. 86 Sub sancțiunea nulității absolute, nici o măsură, cu excepția avertismentului scris, nu poate fi dispusă mai înainte de efectuarea unei cercetări disciplinare prealabile. Pentru aceeași abatere disciplinară se poate aplica numai o singură sancțiune.

Art. 87 Decizia de sancționare va cuprinde în mod obligatoriu, următoarele:

- descrierea faptei care constituie abatere disciplinară;
- precizarea prevederilor din statutul de personal, regulamentul de ordine interioară sau contractul colectiv de muncă aplicabil, care au fost încălcate de salariat;
- motivele pentru care au fost înalțurate apărările formulate de salariat în timpul cercetării disciplinare prealabile sau motivele pentru care, în condițiile prevăzute la art. 267 alin. (3), nu a fost efectuată cercetarea;
- temeiul de drept în baza căruia sancțiunea disciplinară se aplică;
- termenul în care sancțiunea poate fi contestată;
- instanța competentă la care sancțiunea poate fi contestată.

Art. 88 Decizia de sancționare se comunică salariatului în cel mult 5 zile calendaristice de la data emiterii și produce efecte de la data comunicării. Comunicarea se predă personal salariatului, cu semnatura de primire, ori, în caz de refuz al primirii, prin scrisoare recomandată, la domiciliul sau reședința comunicată de acesta.

Art. 89 Decizia de sancționare poate fi contestată de salariat la instanțele judecătorești competente în termen de 30 de zile calendaristice de la data comunicării.

Art. 90 În vederea creșterii nivelului de siguranță în școli se aprobă, prin hotărâre a Guvernului, la inițiativa Ministerului Educației, într-un termen de 6 luni de la data intrării în vigoare a prezentei legi, Planul național de combatere a violenței școlare, denumit în continuare PNCVS.

Art. 91 PNCVS vizează prevenirea și reducerea activităților și comportamentelor care încalcă sau favorizează încălcarea normelor de moralitate/conduită, în orice formă de manifestare, atât ca violență verbală, fizică, psihologică - bullying, emoțională, sexuală, socială, culturală, cibernetică, cât și ca orice alte activități sau comportamente care pot pune în pericol sănătatea sau integritatea beneficiarilor primari și personalului din învățământ.

Art. 92 În conformitate cu PNCVS, cu Regulamentul de organizare și funcționare a învățământului preuniversitar, aprobat prin ordin al ministrului educației, pe baza unei evaluări a climatului școlar, în colaborare cu reprezentanții elevilor, reprezentanții părinților și cu instituțiile locale abilitate, precum serviciul siguranță școlară, serviciul public de asistență socială, direcția generală de asistență socială și protecția copilului, unitățile de învățământ adoptă planuri de prevenire și reducere a violenței în școli.

Art. 93 La nivelul unității de învățământ, elevii și părinții/ reprezentanții legali pot raporta suspiciunile și cazurile de violență oricărui membru al personalului școlii.

Art. 94 Personalul școlii, preșcolarul, elevul, părintele/ reprezentantul legal care are suspiciuni privind o situație de violență asupra beneficiarilor primari sau personalului școlii este obligat să acționeze în acord cu Procedura de management a cazurilor de violență, aprobată prin ordin al ministrului educației conform **ORDINULUI nr. 6.235 din 6 septembrie 2023, publicat în Monitorul Oficial nr. 856 din 22 septembrie 2023 pentru aprobarea Procedurii privind managementul cazurilor de violență asupra antepreșcolarilor/preșcolarilor/elevilor și personalului unității de învățământ, precum și al altor situații corelate în mediul școlar și al suspiciunii de violență asupra copiilor în afara mediului școlar.**

Art. 95 Conducerea unității de învățământ are obligația să sesizeze cazurile de violență asupra copilului la numărul național 119 și să colaboreze cu direcțiile generale de asistență socială și protecția copilului pentru managementul acestora, în interesul superior al copilului.



Art. 96 Dacă există suspiciunea comiterii unei infracțiuni, conducerea unității de învățământ are obligația să sesizeze poliția și să colaboreze cu organele de anchetă.

Art. 97 Unitatea de învățământ are obligația să stabilească și să pună în aplicare măsuri de sprijin pentru victimă/victime, respectiv măsuri de sprijin și sancțiuni pentru autor/autori adecvate la gravitatea cazului de violență, la cauzele/efectele posibile ale situației de violență și la nevoile educaționale/profesionale, relaționale, sociale, psihologice și fizice ale celor implicați, la nivelul unității de învățământ.

Art. 98 Personalul școlii care a fost victima unei situații de violență din partea elevilor beneficiază de servicii de consiliere în vederea prevenirii stresului posttraumatic, respectiv, la cerere, de concediu medical, servicii decontate de intervenție psihologică și psihoterapeutică, reîncadrarea la o altă clasă și asistență în desfășurarea activității profesionale, pe perioadă determinată.

Art. 99 Elevii care au fost victima unei situații de violență beneficiază de servicii decontate de intervenție psihologică și psihoterapeutică, în baza unei recomandări de la consilierul școlar.

Art. 99¹ Suspiciunile și cazurile de violență pot fi raportate atât prin metodele de sesizare confidențială: oricărui membru al personalului școlii direct prin prezentarea la sediul unității de învățământ, verbal ori în scris prin sesizare scrisă, prin intermediul poștei electronice sau prin intermediul telefonului la numărul de telefon al unității, fie prin metodele de sesizare anonimă: prin intermediul cutiei de sesizări anonime, prin depunerea sesizării în cutia special destinată, aceasta fiind amplasată într-o locație discretă. Profesorul de serviciu pe școală va consemna în Registrul de procese verbale dacă au fost sesizări, iar în caz afirmativ va consemna numărul acestora și le va înainta de îndată conducerii unității de învățământ.

Art. 99² În situația în care fapta de violență este sesizată de elevi, personalul unității are obligația să îi asculte cu răbdare, calm și să îi protejeze împotriva oricărei forme de discriminare sau răzbunare din partea altor elevi sau adulți.

Personalul unității de învățământ folosește un limbaj adecvat gradului de maturitate și gradului de vulnerabilitate al persoanelor implicate. Personalului unității îi este interzisă folosirea unui limbaj/ ton acuzator, interogator, intimidant, umilitor, care învinovățește. Personalul unității nu va întreprinde nicio acțiune care să aducă atingere demnității persoanelor implicate.

Art. 99³ La locul săvârșirii faptei, personalul are obligația să elimine riscurile, să apeleze numărul unic de urgență 112, dacă este necesar, să sesizeze personalul medical, dacă este necesar, și să le redea elevilor sentimentul de siguranță fizică și emoțională.

Art. 99⁴ Pentru prevenirea revictimizării, interviuarea repetată a victimei/ victimelor este interzisă. În funcție de gravitatea cazului, interviuarea persoanelor implicate este realizată de reprezentanții poliției, ai DGASPC sau ai unității de învățământ.

Art. 99⁵ Personalul unității de învățământ este obligat să comunice cu părinții/ reprezentanții legali despre situația de violență/ corelată în absența elevului, în prezența consilierului și/ sau a mediatorului școlar (dacă este cazul), într-un spațiu care asigură confidențialitatea celor implicați.

Art. 99⁶ Personalul unității este obligat să păstreze confidențialitatea cu privire la identitatea persoanelor implicate în situația de violență – autori și victime, respectiv a celor implicați în situațiile corelate, față de toți membrii comunității școlare, cu excepția persoanelor care au responsabilități sau constituie persoane-resursă în managementul cazului.

Art. 99⁷ Pentru managementul cazurilor de violență raportate, se va acționa în acord cu Procedura de management a cazurilor de violență aprobată prin Ordinul nr. 6235/2023, cu modificările și completările ulterioare.



Art. 99⁸ În conformitate cu Ordinul Ministerului Educației Nr. 4.200/2025, orice membru al comunității școlare poate sesiza, în mod direct sau anonim, faptele de violență, consumul de droguri sau alte abateri de la normele de bună conduită.

Art. 99⁹ Sesizările se transmit prin mecanismul intern de raportare, asigurându-se confidențialitatea și protecția datelor persoanelor implicate.

Art. 99¹⁰ Sesizările sunt analizate de Comisia pentru prevenirea și gestionarea situațiilor de violență, desemnată prin prezentul regulament, care ia măsurile corespunzătoare, conform legislației și procedurilor prevăzute în Ordinul 4.200/2025.

Art. 99¹¹ Dezvăluirea identității persoanelor care fac sesizări anonime este interzisă, iar personalul unității are obligația de a respecta confidențialitatea.

PROCEDURA DE SOLUTIONARE A CERERILOR SAU PETITIILOR INDIVIDUALE ALE SALARIATILOR

Art. 100

În vederea soluționării petițiilor înregistrate la secretariatul unității se vor aplica aspectele OG nr. 27/2002

CAPITOLUL XII DISPOZIȚII FINALE

Art. 101. (1) Prezentul Regulament de ordine interioară are la baza prevederile legislației în vigoare.

(2) Regulamentul se completează cu dispozițiile cuprinse în Codul muncii și în celelalte acte normative în vigoare.

Art. 102. Regulamentul intră în vigoare în termen de 5 zile de la data semnării lui. La aceeași dată, se abrogă anteriorul Regulament.

Art. 103. (1) Regulamentul de ordine interioară poate fi modificat atunci când apar acte normative noi privitoare la organizarea și disciplina muncii, sau ori de câte ori interesele Liceului o impun.

(2) Dacă modificările sunt substanțiale, ROI va fi revizuit, dându-se textelor o nouă numerotare.