

Regulamentul Intern al ȘCOLII PROFESIONALE SPECIALE „Ion Pillat” Dorohoi

CAPITOLUL I-DISPOZIȚII GENERALE

Art.1. Conform art. 242 din Codul Muncii, Regulamentul intern cuprinde cel puțin următoarele categorii de dispoziții:

- a) reguli privind protecția, igiena și securitatea în muncă în cadrul unității;
- b) reguli privind respectarea principiului nediscriminării și al înlăturării oricărei forme de încălcare a demnității;
- c) drepturile și obligațiile angajatorului și ale salariaților;
- d) procedura de soluționare a cererilor sau a reclamațiilor individuale ale salariaților;
- e) reguli concrete privind disciplina muncii în unitate;
- f) abaterile disciplinare și sancțiunile aplicabile;
- g) reguli referitoare la procedura disciplinară;
- h) modalitățile de aplicare a altor dispoziții legale sau contractuale specifice;
- i) criteriile și procedurile de evaluare profesională a salariaților.

Art. 2. (1) Regulamentul intern se aduce la cunoștința salariaților prin grija angajatorului și își produce efectele față de salariați din momentul semnării de luare la cunoștință.

(2) Obligația de informare a salariaților cu privire la conținutul regulamentului intern trebuie îndeplinită de angajator.

(3) Regulamentul intern se aprobă prin hotărâre a Consiliului de administrație, după consultarea organizațiilor sindicale din unitate și se afișează la sediul angajatorului.

Art. 3. Orice modificare ce intervine în conținutul regulamentului intern este supusă procedurilor de informare prevăzute la art. 2.

Art. 4. (1) Orice salariat interesat poate sesiza angajatorul cu privire la dispozițiile regulamentului intern, în măsura în care face dovada încălcării unui drept al său.

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

CAPITOLUL II(1) - REGULI PRIVIND PROTECȚIA, IGIENA ȘI SECURITATEA MUNCII ÎN CADRUL UNITĂȚII

Art.5 – Definiere

- (1) Angajatorul este obligat să ia toate măsurile necesare pentru protejarea vieții și sănătății salariaților și să asigure securitatea și sănătatea salariaților în toate aspectele legate de muncă .
- (2) Angajatorul asigură planificarea, organizarea și mijloacele necesare activității de prevenire și protecție în cadrul unității .

Art. 6 – Obligațiile angajatorului:

- (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 în domeniul securității și sănătății muncii;
 - d) asigurarea cadrului organizatoric și a mijloacelor necesare securității și sănătății în muncă .
- (2) Angajatorul urmărește adaptarea măsurilor prevăzute la alin. (1), ținând seama de modificarea condițiilor, și pentru îmbunătățirea situațiilor existente .
- (3) Angajatorul implementează măsurile prevăzute la alin. (1) și (2) pe baza următoarelor principii generale de prevenire:
- a) evitarea riscurilor;
 - b) evaluarea riscurilor care nu pot fi evitate;
 - c) combaterea riscurilor la sursă;
 - d) adaptarea muncii la om, în special în ceea ce privește proiectarea posturilor de muncă, alegerea echipamentelor de muncă, a metodelor de muncă , în vederea reducerii monotoniei muncii, a muncii cu ritm predeterminat și a diminuării efectelor acestora asupra sănătății;
 - e) adaptarea la progresul tehnic;
 - f) înlocuirea a ceea ce este periculos cu ceea ce nu este periculos sau cu ceea ce este mai puțin periculos.

Art.7 Obligația angajatorului de a instrui salariații organizației:

- (1) Angajatorul este obligat să efectueze instruirea angajaților săi în domeniul securității și sănătății în muncă înainte de începerea activității.
- (2) Instruirea în domeniul sănătății și securității muncii se realizează obligatoriu în cazul noilor angajați, al celor care-și schimbă locul de muncă sau felul muncii și al celor care își reiau activitatea după o întrerupere mai mare de 6 luni, prin mijloacele și modalitățile prevăzute de lege, cu respectarea termenelor stabilite .
- (3) Instruirea angajaților în domeniul securității și sănătății în muncă se realizează și periodic, în termenele prevăzute de lege.
- (4) În ceea ce privește securitatea și sănătatea în muncă a salariaților gravide și / sau mame, lăuze sau care alăptează, angajatorul va asigura la locul de muncă măsuri privind igiena, protecția sănătății și securitatea muncii a acestora conform prevederilor legale .

Art.8. În vederea protecției, igienei și securității muncii în cadrul unității, se stabilesc următoarele reguli:

- (1) Nu se admite intrarea și staționarea pe holurile școlii a persoanelor străine care nu s-au legitimat la portar sau la profesorul de serviciu.
- (2) Profesorii de serviciu pe hol/ curtea școlii, instructorii de educație vor supraveghea elevii pe perioada pauzelor .
- (3) Este interzis elevilor să aducă persoane străine în școală.
- (4) La începutul anului școlar, diriginții/profesorii- educatori preiau inventarul repartizat, iar elevii sunt instruiți privind normele generale de protecția muncii.
- (5) Fiecare elev este instruit pe linie de protecția muncii la orele teoretice, în laboratoare și la instruirea practică.
- (6) Este interzis fumatul în școală. Elevii care vor fi găsiți fumând vor fi sancționați, conform prezentului regulament.
- (7) Este interzis consumul de băuturi alcoolice.
- (8) Se interzice introducerea în școală a substanțelor toxice sau explozive, a spray-urilor iritant lacrimogene.
- (9) Pentru tulburarea liniștii în școală, elevii vor fi sancționați, conform prezentului regulament.
- (10) Pentru a evita spargerea geamurilor, se interzice deschiderea acestora pe holurile școlii în timpul pauzelor, aerisirea holurilor realizându-se doar în timpul orelor de curs.
- (11) În pauze, elevii nu au voie să staționeze în grupurile sanitare, în fața lor și pe casa scării elevilor.
- (12) Pentru păstrarea disciplinei în școală, se asigură zilnic, pe cele două schimburi, profesori de serviciu pe fiecare palier și în curtea școlii.
- (13) Circulația elevilor pe intrarea principală a școlii sau pe scările pentru cadre didactice este interzisă.
- (14) Staționarea elevilor în fața cancelariei este strict interzisă.
- (15) Personalul școlii va folosi pentru autoturismele proprii parcare din curtea școlii amenajată în
- (16) acest sens.
- (17) Fiecare salariat va fi instruit pe linie de protecția muncii și P.S.I., conform legislației în vigoare.

CAPITOLUL III- REGULI PRIVIND RESPECTAREA PRINCIPIULUI NEDISCRIMINĂRII ȘI AL ÎNLĂTURĂRII ORICĂREI FORME DE ÎNCĂLCARE A DEMNITĂȚII

Art.9. În cadrul școlii, relațiile se stabilesc pe principiul egalității de tratament față de toți, salariați, elevi și angajator.

Art.10. Orice discriminare directă sau indirectă bazată pe criterii de sex, orientare sexuală, caracteristici genetice, vârstă, apartenență națională, rasă, culoare, etnie, religie, opțiune politică, origine socială, handicap, situație sau responsabilitate familială, apartenență ori activitate sindicală este interzisă.

Art.11. Relațiile de muncă se bazează pe principiul consensualității și al bunei credințe. Pentru buna desfășurare a relațiilor de muncă, conducerea Școlii Profesionale Speciale „Ion Pillat” Dorohoi și personalul se vor consulta reciproc, în condițiile legii.

Art.12. Conducerea școlii are obligația să asigure protecția personalului împotriva amenințărilor, violențelor, faptelor de ultraj cărora le-ar putea fi victimă în exercitarea atribuțiilor de serviciu sau în legătură cu acestea. Pentru garantarea acestui drept instituția va solicita sprijinul organelor abilitate, potrivit legii.

CAPITOLUL IV- DREPTURILE ȘI OBLIGAȚIILE ANGAJATORULUI ȘI ALE PERSONALULUI

Art.13. Salariatul și angajatorul au drepturile și obligațiile reieșite din Codul muncii, Contractul colectiv de muncă și Contractul individual de muncă.

Art. 14. Obligațiile angajatorului anterior încheierii contractului individual de muncă :

(1) Anterior încheierii sau modificării contractului individual de muncă, 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.

(2) Obligația de informare a persoanei selectate în vederea angajării sau a salariatului se consideră îndeplinită 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 părților;

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/ocupația 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 – Timpul de muncă

(1) Timpul de muncă reprezintă orice perioadă în care salariatul prestează munca, se află la dispoziția angajatorului și îndeplinește sarcinile și atribuțiile sale, conform prevederilor contractului individual de muncă, contractului colectiv de muncă aplicabil și/sau ale legislației în vigoare .

Art. 16 – Durata de muncă

- (1) Durata normală a muncii pentru salariații angajați cu normă întreagă este de 8 ore / zi și de 40 ore / săptămână. Programul de lucru este prevăzut în Regulamentul de Organizare și Funcționare a Școlii Profesionale Speciale „Ion Pillat” Dorohoi.
- (2) Repartizarea timpului de muncă în cadrul săptămânii este de 8 ore / zi, timp de 5 zile, cu 2 zile de repaus, stabilite pentru zilele de sâmbătă și duminică.
- (3) Angajatorul are obligația de a aduce la cunoștința salariaților programul de muncă și modul de repartizare a acestuia pe zile, prin afișare la loc vizibil la sediul său.
- (4) În funcție de condiții, Comisia paritară la nivelul unității de învățământ poate conveni asupra unui program flexibil de lucru, precum și asupra modalităților concrete de aplicare a acestuia.
- (5) Stabilirea programului flexibil de lucru nu afectează drepturile prevăzute în contractul colectiv de muncă aplicabil.
- (6) Liderii organizațiilor sindicale pe școală sunt scutiți, la solicitarea scrisă a acestora, de unele servicii (serviciul pe școală, serviciul pe hol și în curtea școlii, alte activități extrașcolare).
- (7) Salariații pot fi solicitați să presteze ore suplimentare numai cu acordul lor. Durata maximă legală a timpului de muncă prestat în baza unui contract individual de muncă nu poate depăși 48 ore /săptămână, inclusiv orele suplimentare.
- (8) Prin excepție, durata timpului de muncă poate fi prelungită peste 48 ore pe săptămână, care includ și orele suplimentare, cu condiția ca media orelor de muncă, calculată pe o perioadă de referință de patru luni calendaristice, să nu depășească 48 de ore pe săptămână.
- (9) Orele suplimentare prestate în condițiile alin.(7) de către personalul didactic-auxiliar și nedidactic se compensează prin ore libere plătite în următoarele 60 de zile calendaristice după efectuarea acestora. În cazul în care compensarea muncii suplimentare nu este posibilă în următoarele 60 de zile după efectuarea acesteia, orele suplimentare se vor plăti cu un spor aplicat la salariul de bază, de 75 %.
- (10) În cazul în care activitatea la locul de muncă nu poate fi întreruptă în zilele de sâmbătă și duminică, în cadrul Comisiei paritare de la nivelul unității se vor stabili condițiile în care zilele de repaus vor fi acordate în alte zile ale săptămânii. În această situație, salariații vor beneficia de un spor la salariu de 100%.
- (11) În cazul în care nu se acordă sporurile legale, salariații beneficiază de 2 zile libere pentru fiecare zi lucrată în zilele de repaus săptămânal/sărbătoare legală.
- (12) Cadrele didactice care vor desfășura activități cu elevii în zilele de sâmbătă și duminică vor presta 8 ore ca timp de muncă. Orele prestate se compensează prin ore libere acordate la solicitarea cadrelor didactice, pentru situații de urgență, înregistrate într-un dosar conceput în acest sens.

Art.17- Timpul de odihnă

- (1) Salariații au dreptul la concediu de odihnă anual plătit.
- (2) Durata minimă a concediului de odihnă anual este de 21 zile lucrătoare pentru personalul didactic auxiliar și nedidactic. Pentru personalul didactic durata concediului de odihnă pe an școlar este stabilită conform Legii educației nr.1/2011, respectiv 62 de zile lucrătoare.
- (3) Concediul de odihnă se efectuează în fiecare an.
- (4) Prin excepție, efectuarea concediului de odihnă în anul următor este permisă numai în cazurile expres prevăzute de lege sau în cazurile prevăzute în Contractul colectiv de muncă.
- (5) Pentru personalul didactic auxiliar și nedidactic, efectuarea concediului de odihnă se realizează în baza unei programări individuale întocmite până la sfârșitul anului calendaristic, pentru anul următor, stabilite de angajator cu consultarea salariatului. Fraționarea concediului de odihnă nu poate fi mai mică de 10 zile lucrătoare de concediu neîntrerupt.
- (6) Pentru personalul didactic, efectuarea concediului de odihnă se face în perioada vacanțelor școlare.
- (7) 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, cu 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.
- (8) Concediul de odihnă poate fi întrerupt la cererea salariatului pentru motive obiective (apariția concediului medical, alte situații prevăzute de art.30 din Contractul colectiv de muncă).
- (9) Personalul didactic titular care din proprie inițiativă solicită să se specializeze/să continue studiile are dreptul la concediu fără plată. Durata totală a acestuia nu poate depăși trei ani într-un interval de

șapte ani. Aprobările în aceste situații sunt de competența unității școlare, prin Consiliul de Administrație, dacă se face dovada activității respective. (Legea 1/2011, art. 279)

(10) Compensarea în bani a concediilor de odihnă neefectuate se poate face doar în situația încetării contractului individual de muncă.

Art. 18-Alte concedii

(1) Salariații din administrația publică, din regiile autonome cu specific deosebit și din unitățile bugetare au dreptul la concedii fără plată, a căror durată însumată nu poate depăși 90 de zile lucrătoare anual, pentru rezolvarea următoarelor situații personale:

- a) susținerea examenului de bacalaureat, a examenului de admitere în instituțiile de învățământ, curs seral sau fără frecvență, a examenelor de an universitar, cât și a examenului de diplomă, pentru salariații care urmează o formă de învățământ superior, curs seral sau fără frecvență;
- b) susținerea examenului de admitere la doctorat, a examenelor de doctorat sau a tezei de doctorat, în cazul salariaților care nu beneficiază de burse de doctorat;
- c) prezentarea la concurs în vederea ocupării unui post în altă unitate.

(2) Salariații au dreptul la concedii fără plată, fără limita prevăzută la alin. (1), în următoarele situații:

- a) îngrijirea copilului bolnav în vârstă de peste 3 ani, în perioada indicată în certificatul medical; de acest drept beneficiază atât mama salariată, cât și tatăl salariat, dacă mama copilului nu beneficiază, pentru aceleași motive, de concediu fără plată;
- b) tratament medical efectuat în străinătate pe durata recomandată de medic, dacă cel în cauză nu are dreptul, potrivit legii, la indemnizațiile pentru incapacitate temporară de muncă, precum și pentru însoțirea soțului sau, după caz, a soției ori a unei rude apropiate - copil, frate, soră, părinte, pe timpul cât aceștia se află la tratament în străinătate -, în ambele situații cu avizul obligatoriu al Ministerului Sănătății.

(3) Concedii fără plată pot fi acordate și pentru interese personale, altele decât cele prevăzute la alin. (1) și (2), cu o durată maximă de 90 zile.

(4) Pe durata concediilor fără plată, persoanele respective își păstrează calitatea de salariat.

(5) Concediile fără plată acordate în condițiile art. 25 alin. (1) lit. a) nu afectează vechimea în muncă, în conformitate cu HG 250/1992.

Art.19 – Recompense și procedura acordării lor pentru personalul didactic și de instruire practică, a personalului didactic-auxiliar și nedidactic

Problema recompenselor pentru rezultatele deosebite se rezumă la existența fondurilor.

Recompensele se vor acorda conform legislației în vigoare.

Art.20 -Drepturile elevilor

(1) Drepturile elevilor sunt cele prevăzute în Statutul Elevului, capitolul al II-lea, art. 6-12.

(2) Pot absenta în limita a 40 de ore de curs pe an școlar, fără a depăși 20% din numărul orelor alocate unei discipline. Absențele pot fi motivate doar pe baza cererilor scrise ale părintelui sau reprezentantului legal al elevului sau ale elevului major, adresate învățătorului/institutorului/profesorului pentru învățământul primar/profesorului diriginte al clasei, avizate în prealabil de către directorul unității de învățământ.(art 94, alin 5, ROFUIP);

(3) Prin excepție de la prevederile alin. (5), pentru elevele gravide și elevii părinți absențele pot fi motivate pentru un număr de ore de curs, în limita a 100 de ore de curs pe an școlar, fără a depăși 40% din numărul orelor alocate unei discipline.

(4) Elevii interni beneficiază de cazare, hrană și asistență medicală pe perioada cursurilor școlare. Pentru încălțăminte, îmbrăcăminte, rechizite, articole de igienă intimă primesc fonduri conform legislației.

(5) După-amiază elevii beneficiază de activități terapeutice asistate de prof. psihopedagogi, învățători / profesori – educatori și de pedagogi.

(6) În timpul liber, elevii interni beneficiază de îndrumarea și supravegherea instructorilor de educație extrașcolară, care le organizează acest timp în mod plăcut și util .

Art.21-Îndatoririle/obligațiile/interdicțiile elevilor sunt cele prevăzute în capitolul al III-lea, art. 14-15 din Statutul Elevului.

(1) Toți elevii au datoria să păstreze toate bunurile din internat pe care le folosesc zilnic, să le întrețină în cea mai bună stare și să nu le înstrăineze .

(2) Elevii sunt obligați să poarte, la activitățile practice, halate de protecție; obligația elevilor este să aibă o ținută decentă, curată, îngrijită, indiferent de anotimp.

(3) Respectarea programului zilnic al școlii și internatului este obligatorie, atât pentru elevii claselor pregătitoare – VIII , cât și pentru elevii de la clasele IX-XII. În acest sens, elevii vor respecta următoarele reguli:

(a) frecvența elevilor la cursuri este obligatorie;

(b) să fie prezenți în curtea școlii cu cel mult 10 minute înaintea începerii primei ore de curs;

(c) să intre în clasă în momentul în care sună;

(d) să părăsească școala după ultima oră de curs;

(e) este interzisă intrarea elevilor în clasă după intrarea profesorului și ieșirea din clasă, în timpul orei;

(f) elevii nu au voie ca, în timpul orelor de curs, să se afle în altă parte (holul școlii, curtea școlii, în afara școlii, chiar dacă au întârziat la oră);

(g) întârzierile înregistrate în timpul programului pot fi motivate numai la ora respectivă; pentru motivarea absențelor, elevul se va adresa dirigintelui, care va motiva absențele pe baza certificatului medical sau, pentru situații deosebite, pe baza unei cereri prezentată de către părinți/tutori legali; întârzierile repetate nu vor mai fi motivate și atrag sancțiuni;

(h) în caz de abateri se vor aplica sancțiuni prevăzute în Regulamentul de funcționare și organizare a unităților de învățământ preuniversitar, inclusiv scăderea drastică a notei la purtare; pentru un număr foarte mare de absențe la o materie (peste 50%) elevul va fi considerat amânat la acea materie și nu i se va încheia situația decât în sesiunea specială din perioada fixată de Consiliul profesoral;

(4) Elevii pot fi solicitați la efectuarea curățeniei în toate localurile școlii, cât și din curtea unității .

(5) Este interzisă utilizarea telefoanelor mobile, a altor aparate electronice audio-video în timpul orelor de curs sau în pauze.

(6)Elevii:

(a) nu au voie să vină la școală machiate, să poarte bijuterii în exces;

(b) să poarte bluze / tricouri care să fie transparente sau decoltate excesiv, fără inscripționări stridente și / sau indecente;

(c) trebuie să poarte încălțăminte adecvată anotimpului, curată, cu formă comodă și fără tocuri înalte;

(d) coafura să fie îngrijită, fiind interzis părul vopsit extravagant .

(7) Elevii nu au voie să dețină sau să folosească: fierbătoare, reșouri, plite, ventilatoare, cabluri și prelungitoare improvizate sau să facă modificări la instalația electrică. Folosirea aparatelor pentru audiții muzicale se va face cu acordul cadrelor didactice. Accesul cu aparate electrice în dormitoare , săli de club, săli de clasă se va face cu acordul personalului unității.

(8) Elevii nu au voie să încuie ușile de la clase și dormitoare.

(9)Elevii își asumă responsabilitatea supravegherii obiectelor de valoare și a sumelor de bani pe care le dețin. Unitatea școlară nu își asumă răspunderea pentru acestea în cazul dispariției sau al deteriorării lor.

(10)Elevii nu au voie să cheme la școală, pentru așa numitele “răfuieți”, “intimidări”, alți elevi, rude, cunoscuți, persoane adulte. Persoanele adulte implicate vor răspunde conform legii.

(12)Elevii școlii nu au voie să cerșească, să solicite trecătorilor sau persoanelor care vin în Cimitirul Municipal, bani, alcool, țigări; de asemeni elevii vor refuza, din proprie inițiativă, să consume băuturi ce conțin alcool, țigări, produse alimentare a căror proveniență nu o cunosc, chiar dacă sunt îndemnați la acest lucru de anumite persoane.

(13)Elevii din învățământul obligatoriu care au acumulat un număr de absențe nemotivate ce au condus la imposibilitatea finalizării a 2 ani școlari succesivi sunt considerați în situație de abandon școlar.

(14)Elevii aflați în situație de abandon școlar în doi ani școlari consecutivi sunt radiați din evidențele școlare.

(15)Elevii considerați în situație de abandon școlar pot fi reînscriși, la cerere, la nivelul clasei pe care au abandonat-o.

(16) Elevii care nu frecventează cursurile școlare și care au absentat nemotivat la cel puțin 75% din numărul de ore de curs prevăzut într-un an școlar la disciplinele/modulele respective sunt considerați în situație de risc de abandon școlar.

(17) Se interzice plecarea elevilor din școală în timpul activităților școlare sau în timpul lor liber, fără bilet de voie, semnat de diriginte sau cadrul de serviciu (profesor, inv./prof. educator, instructor, pedagog), înregistrat în Registrul biletelor de voie din cancelaria unității.

Art.22- Drepturile elevilor sunt cele prevăzute în Capitolul II, art 6-12 din Statutul Elevului nr. 5707/1 august 2024

(1) Elevii școlii noastre beneficiază de aceleași recompense ca elevii celorlalte unități școlare, în aceleași condiții, prevăzute de art 13, din Statutul elevului privind „Recompensarea elevilor”.

(2) Când bugetul permite, cu ocazia Sărbătorilor de iarnă și de 1 Iunie, toți elevii primesc cadouri diverse, fără nicio discriminare.

(3) Elevii cu merite deosebite la învățătură și disciplină sunt recompensați cu învoiri în oraș, în zilele de sâmbătă și duminică, precum și cu participarea la excursiile organizate de școală.

(4) Elevii care vor obține rezultate deosebite vor fi popularizați la nivelul unității școlare, în fața profesorilor și a părinților, cât și pe site-ul școlii.

Art.23- Sancțiunile elevilor

(1) Elevii care săvârșesc fapte prin care încalcă dispozițiile legale în vigoare, inclusiv regulamentele școlare vor fi sancționați în funcție de gravitatea acestora.

(2) Pentru a putea fi sancționați, faptele trebuie să se petreacă în perimetrul unității de învățământ, în cadrul activităților extrașcolare sau în cadrul activităților desfășurate în mediul online.

(3) Sancțiunile care se pot aplica elevilor sunt următoarele (conform Statutului Elevului nr.5707 din 1 august 2024):

a) observație individuală;

b) muștrare scrisă;

c) retragerea temporară sau pe durata întregului an școlar a burselor de care beneficiază elevul;

d) mutarea disciplinară la o clasă paralelă din aceeași unitate de învățământ;

e) suspendarea elevului pe o durată limitată de timp;

f) preavizul de exmatriculare;

g) exmatricularea cu drept de reînscrisoare, în anul școlar următor, în aceeași unitate de învățământ;

h) exmatricularea cu drept de reînscrisoare, în anul școlar următor, în altă unitate de învățământ;

i) exmatricularea fără drept de reînscrisoare, pentru elevii din învățământul postliceal.

(5) Toate sancțiunile aplicate se comunică individual, în scris, atât elevilor, cât și părinților/tutorilor legali. Sancțiunea se aplică din momentul comunicării acesteia sau ulterior, după caz.

(6) Sancționarea elevilor sub forma muștrării în fața colectivului clasei sau al școlii este interzisă în orice context.

(7) Violența fizică, verbală sau/și sub orice altă formă, precum și agresiunea se sancționează conform dispozițiilor legale în vigoare.

(8) Sancțiunile prevăzute la alin. (4) lit. d)—h) nu se pot aplica în învățământul primar.

(9) Sancțiunile prevăzute la alin. (4) lit. f) -h) se pot aplica în învățământul obligatoriu numai în situații foarte grave, când prezența elevului în școală pune în pericol siguranța elevilor sau a personalului din școală, afectând dreptul la educație, respectiv la muncă.

(10) Suspendarea elevului se poate realiza pentru o durată de maximum 5 zile lucrătoare. Un elev nu poate fi suspendat pe durata unui an școlar pentru mai mult de 15 zile lucrătoare.

(11) Elevii care au fost sancționați conform prevederilor alin. (5) lit. e)—h) beneficiază de consiliere, intervenție psihologică și psihoterapie, precum și de activități remediale.

(12) Activitățile remediale se desfășoară în timpul orarului școlar în care ar fi trebuit să aibă loc cursurile, conform metodologiei de organizare a programului „Învățare remedială”.

(13) În situația în care elevii nu participă la activitățile de sprijin organizate la nivelul unității de învățământ, profesorul diriginte informează, în scris, părinții/reprezentanții legali în acest sens.

(14) În situația în care elevii și/sau părinții/reprezentanții legali refuză în mod repetat participarea la ședințele de consiliere școlară și/sau de intervenție psihologică și psihoterapeutică și/sau alte măsuri de sprijin, directorul sesizează situația reprezentanților serviciilor publice de asistență socială/direcțiilor de asistență socială/direcțiilor generale de asistență socială și protecția copilului (SPAS/DAS/DGASPC). Directorul are obligația să solicite serviciilor publice de asistență socială raportul de vizită la domiciliu și/sau rezultatele anchetei sociale.

(15) Sanctiunile stabilite la nivel de școală sunt:

Abaterea	Sanctiunea
1. folosirea telefoanelor mobile /alte mijloace de înregistrare video sau audio (convorbiri sau transmitere/primire mesaje) în timpul orelor;	-observație individuală/se reține telefonul și se înmânează părintelui /tutorelui legal în cel mai scurt timp; scăderea unui punct la purtare dacă elevul repetă abaterea pentru care i s-a făcut observație;
2. folosirea intrării profesorilor;	-observație individuală/mustrare verbală;
3. aruncarea pe jos a gunoaielor, în curtea școlii, în clasă sau înafara școlii – pe alee în mod ostentativ;	-curățarea locului respectiv; scăderea unui punct la purtare dacă elevul repetă abaterea pentru care i s-a făcut observație;
4. comportamentul neadecvat în pauze, în momentul intrării la masă (alergări, îmbrânciri, strigăte, etc);	-abateri repetate-înștiințarea părinților/tutorilor legali în scris; scăderea unui punct la purtare;
5. ținută indecentă;	-mustrare/abateri repetate-înștiințarea părinților în scris; scăderea unui punct la purtare;
6. comportament indecent și provocator (îmbrățișări, sărutări);	-mustrare/abateri repetate-înștiințarea părinților în scris; scăderea unui punct la purtare;
7. emiterea de înjurături și expresii jignitoare la adresa colegilor în mod repetat și după ce i s-au făcut observații de către cadrele didactice;	-mustrare scrisă; scăderea 1-2 puncte la purtare;
7'. provocarea, instigarea și participarea la acte de violență în unitatea de învățământ	
8. fumatul în incinta școlii (inclusiv în WC), în curte;	-mustrare scrisă; scăderea a 2 puncte la purtare;
9. aruncatul pungilor cu apă pe geam, a hârtiilor, a paharelor, sticlelor, joaca cu bulgări de zăpadă în școală, cu pistoale cu apă;	-curățenie în curtea școlii în timpul pauzelor sub supravegherea profesorului de serviciu;
10. aducerea sau difuzarea de materiale pornografice;	-mustrare scrisă; scăderea a 2 puncte la purtare;
11. deranjatul orelor în mod intenționat, comportament jignitor, indecent, de intimidare, de discriminare, violență în limbaj și în comportament față de personalul unității;	-mustrare scrisă, pentru mai multe abateri; -pentru elevii claselor IX-XII- retragerea temporară a bursei;
11'. deranjatul activității din internat, în mod intenționat (injurii aduse profesorilor, sfidare,	-scăderea a 2-3 puncte la purtare;

amenințări);	
12. rezolvarea conflictelor prin forță sau chematul prietenilor în incinta școlii;	-pentru elevii ciclului primar și gimnazial- muștrare scrisă; -pentru elevii claselor IX-XII- retragerea temporară a bursei, -sesizarea organelor de poliție și scăderea a 3-4 puncte la purtare;
13. consumul de băuturi alcoolice în școală și împrejurimi sau prezența în școală în stare de ebrietate;	-pentru elevii ciclului primar și gimnazial- muștrare scrisă; -pentru elevii claselor IX-XII- retragerea temporară a bursei; - -scăderea a 3-4 puncte la purtare;
14. furtul;	-pentru elevii ciclului primar și gimnazial- muștrare scrisă; -pentru elevii claselor IX-XII- retragerea temporară a bursei, muștrare scrisă; -sesizarea organelor de poliție și scăderea a 4 puncte la purtare;
15.Distrugerea/modificare/completarea documentelor școlare (cataloage, carnete, foi matricole) sau deteriorarea bunurilor materiale din patrimoniul unității (calculatoare, televizoare, manuale, materiale didactice, întrerupătoare, instalații sanitare, mese, scaune, uși, table, lămpi de iluminat, termopan etc.)	-pentru elevii claselor IX-XII- retragerea temporară a bursei, -imputarea sumei necesare pentru acoperirea pagubei; -sesizarea organelor de poliție – în cazul documentelor; scăderea a 3-4 puncte la purtare; muștrare scrisă și înlocuirea materialelor distruse (plata înlocuitorilor);
16. introducerea/utilizarea în perimetrul școlii a produselor pirotehnice (muniție, petarde, pocnitări etc), arme, spray-uri lagrimogene, paralizante sau altele asemenea care prin acțiunea lor pot afecta integritatea fizică și psihică a elevilor și a personalului unității;	-pentru elevii ciclului primar și gimnazial- muștrare scrisă; -pentru elevii claselor IX-XII- retragerea temporară a bursei; -sesizarea organelor de poliție; scăderea a 3-4 puncte la purtare;
17. deținere/comercializare/consum de droguri, substanțe etnobotanice sau alte substanțe interzise sau introducerea lor în școală;	-pentru elevii ciclului primar și gimnazial-muștrare scrisă; -pentru elevii claselor IX-XII- retragerea temporară a bursei; -sesizarea organelor de poliție.
18. lansarea anunțurilor false către serviciile de urgență cu privire la amplasarea de materiale explozive în perimetrul școlii;	-pentru elevii ciclului primar și gimnazial-muștrare scrisă; -pentru elevii claselor IX-XII- retragerea temporară a

	bursei;
	-sesizarea organelor de poliție;
19. murdărirea băncilor, clasa murdară la sfârșitul orelor;	-curățenie 3 zile a clasei (măturat/spălat);
20. chiulul constatat în timpul cursurilor școlare;	-nemotivarea absențelor întregii zile, chiar dacă elevul prezintă motivare, consemnare în procesul verbal de către prof.de serviciu, mustrare scrisă.
21. absentarea nemotivată de la orele de curs	- pentru toți elevii din învățământul primar, la fiecare 20 de absențe nemotivate pe an școlar din totalul orelor de studiu sau la 20% absențe nemotivate din numărul de ore pe an școlar la o disciplină de studiu va fi scăzut calificativul anual la purtare, gradual, de la Foarte bine la Bine, Suficient, Insuficient. - pentru toți elevii din învățământul gimnazial și liceal, la fiecare 20 de absențe nemotivate pe an școlar din totalul orelor de studiu sau la 20% absențe nejustificate din numărul de ore pe an școlar la o disciplină de studiu/un modul de specialitate va fi scăzută media anuală la purtare cu câte un punct.
22. Părăsirea perimetrului unității de învățământ fără bilet de voie cu excepția situațiilor prevăzute de prezentul regulament la art (28).	-scăderea notei la purtare- 1 punct pentru 5 plecări din unitate fără bilet de voie

(6)Elevii care săvârșesc mai multe abateri disciplinare grave , repetate sunt sancționați conform art.22, alin.(2), din Statutul elevului nr.5707/1 august 2024.

(7)Elevii interni care săvârșesc una sau mai multe abateri, ușoare sau grave, așa cum sunt cosemnate în Regulamentul de funcționare al internatului, în cap.V, alin.(1) și(2) sunt sancționați conform alin (3), cap. V .

CAPITOLUL V- PROCEDURA DE SOLUȚIONARE A CERERILOR SAU A RECLAMAȚIILOR INDIVIDUALE ALE SALARIAȚILOR

Art.24-.Descrierea procedurii operaționale

(1) Salariații au dreptul să adreseze conducerii școlii, în scris, petiții individuale, dar numai în legătură cu problemele proprii, apărute la locul de muncă și în activitatea desfășurată.

(2) Prin petiție se înțelege orice cerere sau reclamație individuală pe care un salariat o adresează conducerii școlii, în condițiile legii și ale regulamentului intern.

(3) Petițiile anonime nu se iau în considerare și se clasează, potrivit Legii nr.233/2002 – pentru aprobarea Ordonanței Guvernului nr.27/2002 privind reglementarea activității de soluționare a acestora.

(4) Cererile sau reclamațiile se adresează directorului și se înregistrează la secretariatul instituției.

(5) În cazul în care problemele sesizate în cerere sau în reclamație necesită o cercetare mai amănunțită, directorul numește o comisie care să verifice realitatea lor.

(6) În urma verificării, comisia numită întocmește un referat cu constatări, concluzii și propuneri și îl supune aprobării directorului.

(7) Directorul este obligat să comunice salariatului răspunsul în termen de 30 de zile de la data depunerii cererii sau a reclamației.

(8) În situația în care aspectele sesizate prin cerere sau reclamație necesită o cercetare mai amănunțită, directorul poate prelungi termenul cu cel mult 15 zile.

(9) Salariații nu pot formula două petiții privitoare la aceeași problemă.

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

(11) Dacă, după trimiterea răspunsului, se primește o nouă petiție cu același conținut sau care privește aceeași problemă, acestea se clasează, făcându-se mențiune că s-a verificat și i s-a dat deja un răspuns petiționarului.

(12) Salariații și angajatorul au obligația să soluționeze conflictele de muncă prin bună înțelegere sau prin procedurile stabilite de dispozițiile legale în vigoare.

(13) În cazul în care salariatul nu este satisfăcut de răspunsul primit la nivelul școlii, se poate adresa organului ierarhic superior, Inspector Școlar General al ISJ Botoșani.

(14) Conducerea Școlii Profesionale Speciale „Ion Pillat”, Dorohoi nu va proceda la represalii împotriva salariatului care s-a adresat acestuia, cu excepția situațiilor în care fapta acestuia este considerată abatere disciplinară, cu toate consecințele care decurg din Regulamentul Intern.

(15) Procedura de soluționare a conflictelor de muncă este întocmită în conformitate cu dispozițiile legale în vigoare.

CAPITOLUL VI- REGULI CONCRETE PRIVIND DISCIPLINA MUNCII ÎN UNITATE

Art.25. Pentru a asigura disciplina muncii în unitate, toți salariații unității au următoarele obligații:

- (1) să respecte programul de lucru stabilit de conducerea unității;
- (2) să execute la timp și întocmai obligațiile de serviciu ce la revin;
- (3) să folosească integral și eficient timpul de lucru pentru îndeplinirea sarcinilor de serviciu;
- (4) să folosească materialele și energia cu respectarea normelor de consum;
- (5) să utilizeze aparatele electrice în mod rațional;
- (6) să respecte normele de protecție a muncii și prevenirea incendiilor;
- (7) să acționeze prompt și competent în orice situație care ar pune în pericol clădirile, bunurile, integritatea corporală sau viața elevilor/salariaților;
- (8) să aducă la cunoștința conducerii unității școlare existența oricăror nereguli sau abateri în activitatea în care lucrează și să facă propuneri pentru remedierea imediată a lor;
- (9) să stabilească relații de serviciu corecte cu toți salariații unității, să aibă un comportament moral corespunzător locului de muncă;
- (10) să fie un exemplu pozitiv pentru elevii școlii și să ia atitudine civilizată în cazul neregulilor comportamentale ale acestora, aducând la cunoștința conducerii unității/ cadrelor didactice orice situație deosebită;
- (11) să mențină curățenia și ordinea la locul de muncă, cultivând și elevilor respect pentru acestea;
- (12) să participe la orice acțiune a școlii, chiar și peste program, când este solicitat, urmând a fi compensat cu ore libere corespunzătoare timpului alocat pentru aceste acțiuni;
- (13) persoanele asigurate sunt obligate să anunțe plătitorul despre acordarea concediului medical și să prezinte certificatul de concediu medical pentru plata indemnizației până cel mai târziu la data de 5 a lunii următoare celei pentru care s-a acordat concediul.
- (14) salariații unității pot solicita învoire doar în cazuri excepționale, făcând dovada acestora. Cererile de învoire vor fi făcute în scris, cu 2 zile înainte de ziua solicitată, menționându-se persoana care va ține locul celui învoit. Cererile vor fi semnate atât de persoana care solicită învoirea, cât și de persoana care suplinește. Acestea vor fi aprobate întâi de responsabilul de compartiment și apoi de conducerea unității;
- (15) absența de la serviciu fără cerere de învoire aprobată se consideră absență nemotivată. În condica de prezență vor fi menționate recuperările, situațiile de concediu de odihnă, concediu medical. Evidența învoirilor în interes personal ale personalului școlii va fi ținută de directorul adjunct și administratorul de patrimoniu.
- (16) în schimbul de noapte, personalul de pază are obligația să asigure corespunzător paza unității. În cazul în care salariatul este găsit dormind în post sau lipsind nejustificat, acest fapt se constată pe loc, prin proces-verbal semnat de persoana care a exercitat controlul, iar sancțiunea se va stabili în Consiliul de Administrație, după ancheta Comisiei disciplinare.

Art.26- Alte îndatoriri specifice personalului didactic:

- (1)prezența la ședințe, la manifestări, la diferite activități extracurriculare și extrașcolare convocate este obligatorie, înscriindu-se în activitățile care se desfășoară în cadrul normei didactice, de 40 ore săptămânal; absentarea de la aceste activități constituie abatere disciplinară.
- (2)asigură accesul permanent al elevilor în clasa, cabinetul, laboratorul, atelierul sau sala de sport, pentru a evita aglomerația pe holuri;
- (3)nu se interzice accesul elevilor la cursuri, nu sunt eliminați elevii de la ore, indiferent de motiv; profesorul va găsi alte modalități de rezolvare a unor astfel de conflicte ;
- (4)lucrările elevilor, de orice natură - teste, chestionare, ș.a. vor fi prezentate și discutate cu elevii, rezultatele fiind făcute cunoscute acestora și părinților lor.

Art.27. Se interzice tuturor salariaților:

- (17) absența de la locul de muncă, fără a anunța cu 48 de ore înainte sau în cel mai scurt timp posibil, în situații neprevăzute, astfel încât conducerea școlii/ administratorul de patrimoniu să cunoască situația concretă;
- (18) părăsirea locului de muncă, temporar, în timpul programului său, fără a anunța conducerea unității/ administratorul de patrimoniu;
- (19) executarea de lucrări care nu fac obiectul muncii sale în unitate;
- (20) sustragerea din unitate, prin orice mijloace, a oricăror bunuri materiale care fac parte din inventarul mobil sau imobil al școlii sau aparțin elevilor/angajaților școlii;
- (21) înstrăinarea bunurilor primite în folosință sau păstrare;
- (22) vânzarea/cumpărarea la/de la elevi a diverselor bunuri;
- (23) fumatul în afara locurilor special amenajate;
- (24) intrarea persoanelor străine în blocul alimentar și servirea mesei de către salariați la cantina unității; nerespectarea acestei hotărâri atrage după sine sancționarea salariatului cu mustrare în fața Consiliului profesoral/ Adunării generale a salariaților;
- (25) consumul de alcool în timpul programului; în cazul în care un salariat este găsit sub influența alcoolului, acest fapt se constată pe loc, prin proces-verbal semnat de persoana care a efectuat controlul, iar sancțiunea se va stabili în Consiliul de Administrație, după ancheta Comisiei disciplinare, conform RI;
- (26) învoirea elevilor pentru prestarea unor munci, atât în gospodăria salariaților, cât și a altor persoane; salariații (profesori, profesori-educatori, pedagogi, instructori de educație etc) care învoiesc elevi la munca, precum și cei care solicită elevii la muncă în gospodăriile proprii, vor fi penalizați conform Codului Muncii art.248, lit.a, b, după cum urmează:

a) avertismentul scris;

b) retrogradarea din funcție, cu acordarea salariului corespunzător funcției în care s -a dispus retrogradarea, pentru o durată ce nu poate depăși 60 de zile.

Art 28- Reguli privind circulația elevilor de la un local la altul:

- (1)Transportul elevilor de la un local la altul se realizează cu microbuzul școlar din dotare, obținut prin finanțare ME, precum și cu sprijinul Consiliului Județean Botoșani;
- (2)Microbuzul școlar va fi folosit și în aceste situații:

- (a)când elevi ai școlii sunt implicați în parteneriate școlare educative cu alte școli/alte instituții de pe raza municipiului sau din alt județ;
- (b)când sunt organizate excursii tematice sau de petrecere a timpului liber la nivelul unei clase/grupe de elevi.
- (3) Pentru desfășurarea în bune condiții a transportului elevilor se respectă PO CEAC nr.31/7. 10.2024.

CAPITOLUL VII- REGULI REFERITOARE LA PROCEDURA DISCIPLINARĂ

Art.29- Abaterile disciplinare și sancțiunile aplicabile personalului didactic se stabilesc în Consiliul de administrație al unității școlare, conform PS-SCIM Cercetarea disciplinară a personalului didactic, didactic-auxiliar și nedidactic.

Art.30- Abaterile disciplinare și sancțiunile aplicabile personalului didactic-auxiliar și nedidactic se stabilesc în Consiliul de administrație al unității școlare, conform PS-SCIM cercetarea disciplinară a personalului didactic, didactic-auxiliar și nedidactic.

Art.31- Cercetarea disciplinară se va derula în conformitate cu Procedura de cercetare prealabilă-sanționarea personalului didactic, didactic-auxiliar și nedidactic, aprobată de Consiliului de administrație al Școlii Profesionale Speciale „Ion Pillat” Dorohoi.

(1)Cercetarea disciplinară se va realiza de Comisia de cercetare a abaterilor disciplinare , constituită prin decizia emisă de director, conform hotărârii consiliului de administrație, în momentul săvârșirii unei abateri disciplinare, în baza unei sesizări scrise, înregistrată la secretariatul unității.

(2) Angajatorul dispune de prerogativă disciplinară, având dreptul de a aplica, potrivit legii, sancțiuni disciplinare salariaților săi, ori de câte ori constată că aceștia au săvârșit o abatere disciplinară.

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

(4) Sancțiunile disciplinare pe care le poate aplica angajatorul în cazul în care salariatul săvârșește o abatere disciplinară sunt:

a) avertismentul scris;

b) retrogradarea din funcție, cu acordarea salariului corespunzător funcției în care s-a dispus retrogradarea, pentru o durată ce nu poate depăși 60 de zile;

c) reducerea salariului de bază pe o durată de 1-3 luni cu 5-10%;

d) reducerea salariului de bază și/sau, după caz, și a indemnizației de conducere pe o perioadă de 1-3 luni cu 5-10%;

e) desfacerea disciplinară a contractului individual de muncă.

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

(6) Sancțiunea disciplinară se radiază de drept în termen de 12 luni de la aplicare, dacă salariatului nu i se aplică o nouă sancțiune disciplinară în acest termen. Radierea sancțiunilor disciplinare se constată prin decizie a angajatorului emisă în formă scrisă.

(7) Amenzile disciplinare sunt interzise.

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

(9) Angajatorul stabilește sancțiunea disciplinară aplicabilă în raport cu gravitatea abaterii disciplinare săvârșite de salariat, avându-se în vedere următoarele:

a) împrejurările în care fapta a fost săvârșită;

b) gradul de vinovăție a salariatului;

c) consecințele abaterii disciplinare;

d) comportarea generală în serviciu a salariatului;

e) eventualele sancțiuni disciplinare suferite anterior de către acesta.

(10) Sub sancțiunea nulității absolute, nicio măsură, cu excepția celei prevăzute la art. 248 alin.

(1) lit.a) din Codul muncii, nu poate fi dispusă mai înainte de efectuarea unei cercetări disciplinare prealabile.

(11) În vederea desfășurării cercetării disciplinare prealabile, salariatul va fi convocat în scris de persoana împuternicită de către angajator să realizeze cercetarea, precizându-se obiectul, data, ora și locul întrevederii.

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

(13) În cursul cercetării disciplinare prealabile salariatul are dreptul să formuleze și să susțină toate apărările în favoarea sa și să ofere persoanei împuternicite să realizeze cercetarea toate probele și motivațiile pe care le consideră necesare, precum și dreptul să fie asistat, la cererea sa, de către un reprezentant al sindicatului al cărui membru este.

(14) Angajatorul 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.

(15) Sub sancțiunea nulității absolute, în decizie se cuprind în mod obligatoriu:

a) descrierea faptei care constituie abatere disciplinară;

b) precizarea prevederilor din statutul de personal, regulamentul intern, contractul individual de muncă sau contractul colectiv de muncă aplicabil care au fost încălcate de salariat;

c) motivele pentru care au fost înlăturate apărările formulate de salariat în timpul cercetării disciplinare prealabile sau motivele pentru care, în condițiile prevăzute la art. 251 alin. (3), nu a fost efectuată cercetarea;

d) temeiul de drept în baza căruia sancțiunea disciplinară se aplică;

e) termenul în care sancțiunea poate fi contestată;

f) instanța competentă la care sancțiunea poate fi contestată.

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

(17) Comunicarea se predă personal salariatului, cu semnătură de primire, ori, în caz de refuz al primirii, prin scrisoare recomandată, la domiciliul sau reședința comunicată de acesta.

(18) Decizia de sancționare poate fi contestată de salariat la instanțele judecătorești competente în termen de 30 de zile calendaristice de la data comunicării, conform art.268, alin.(5) din Codul muncii sau în termen de 15 zile de la comunicare, la Colegiul de disciplină de pe lângă inspectoratul școlar, conform art.280 alin.(8) din Legea nr.1/2011.

Art.32- CONFLICTELE DE MUNCĂ

(1) Cererile în vederea soluționării unui conflict de muncă pot fi formulate:

- a) în termen de 30 de zile calendaristice de la data în care a fost comunicată decizia unilaterală a angajatorului referitoare la încheierea, executarea, modificarea, suspendarea sau încetarea contractului individual de muncă;
 - b) în termen de 30 de zile calendaristice de la data în care s-a comunicat decizia de sancționare disciplinară;
 - c) în termen de 3 ani de la data nașterii dreptului la acțiune, în situația în care obiectul conflictului individual de muncă constă în plata unor drepturi salariale neacordate sau a unor despăgubiri către salariat, precum și în cazul răspunderii patrimoniale a salariaților față de angajator;
 - d) pe toată durata existenței contractului, în cazul în care se solicită constatarea nulității unui contract individual sau colectiv de muncă ori a unor clauze ale acestuia;
 - e) în termen de 6 luni de la data nașterii dreptului la acțiune, în cazul neexecutării contractului colectiv de muncă ori a unor clauze ale acestuia.
- (2) În toate situațiile, altele decât cele prevăzute la alin. (1), termenul este de 3 ani de la data nașterii dreptului (**Codul muncii, art. 268**).

Art.33- MODALITĂȚI DE APLICARE A ALTOR DISPOZIȚII LEGALE SAU CONTRACTUALE, SPECIFICE

Se vor stabili pentru fiecare, prin fișa postului, funcțiile și competențele specifice și eventual, modalitatea aplicării altor dispoziții.

CAPITOLUL VIII-CRITERIILE ȘI PROCEDURILE DE EVALUARE PROFESIONALĂ A SALARIAȚILOR

Art.34-(1)Criteriile sunt cele care au fost publicate de către Ministerul Educației. În plus, se vor fixa anual alte criterii care vor fi luate în considerație la fixarea calificativului final. Avem în vedere:

- (a) Pentru personalul didactic și didactic auxiliar – criterii stabilite anual prin Consiliul de administrație conform OMCTS nr.5/2011;
- (b) Pentru personalul nedidactic – criterii stabilite de către comisii speciale care evaluează munca acestora, în funcție de condițiile și cerințele concrete ale unității noastre.

(2) Conform Codului Muncii, art.242, lit (i), se stabilesc următoarele criterii și proceduri de evaluare profesională a salariaților:

- (a) responsabilitățile postului;
- (b) calitatea lucrărilor;
- (c) volumul activității desfășurate;
- (d) rezultatele obținute;
- (e) cunoștințe și experiență;
- (f) pregătire profesională;
- (g) vechime în unitate;
- (h) complexitatea, creativitatea și diversitatea activităților;
- (i) participare la cursuri de formare profesională;
- (j) contacte și comunicare;
- (k) disponibilitate pentru lucrul în echipă;

- (l)operativitate în desfășurarea activităților;
(m)timpul efectiv de muncă.

CAPITOLUL IX- ALTE PREVEDERI

Art.35-Resurse materiale (baza materială)- procurare, înregistrare, inventariere, casare, venituri proprii

- (1) Baza materială se constituie din toate bunurile mobile și imobile ale unității.
(2)Gestionarea ei se face în conformitate cu precizările legislației în vigoare.
(3)Fiecare angajat al unității are obligația păstrării bazei materiale.

Art.36-Sindicatul

(1)Apară demnitatea, drepturile și interesele profesionale, economice, juridice, sociale, culturale , sportive ale membrilor săi, cu condiția să nu contravină intereselor legitime ale instituției școlare.

(2)Reprezentanții sindicatului (câte unul pentru fiecare dintre sindicate) sunt invitați la ședințele Consiliului de Administrație, Consiliului Profesorat.

(3)Pe baza unei cereri scrise, patronatul acceptă să rețină și să vireze, cotizațiile angajaților în contul Sindicatului.

(4)Sindicatul, prin reprezentanții săi desemnați are acces, cu păstrarea confidențialității, la toate rapoartele, analizele, documentele referitoare la activitatea școlii, în baza unei cereri scrise și motivate, semnată de liderul sindical.

(5) Sindicatul este consultat la întocmirea și modificarea R.I., fișei postului, la stabilirea activităților ce fac parte din norma săptămânală, la medierea conflictelor de muncă din școală, în cazul declanșării cercetării disciplinare a unui angajat al unității și ori de câte ori conducerea consideră necesar acest lucru.

CAPITOLUL X-DISPOZIȚII FINALE

Art.37.(1) Prezentul regulament intră în vigoare în termen de 15 zile de la afișare.

(2) Respectarea Regulamentului este obligatorie pentru director, director adjunct, personal didactic de predare și instruire practică, personal nedidactic, elevi și părinți care vin în contact cu unitatea de învățământ.

(3) Prezentul este elaborat pentru o perioadă de 4 ani, valabilitatea lui putând fi prelungită dacă nu contravine prevederilor actelor normative în vigoare.

(4) Modificările ulterioare se pot face la propunerea justificată a celor implicați, cu aprobarea Consiliului profesoral.

DIRECTOR,
prof. Apetria Gabriela



DIRECTOR ADJUNCT,
prof. Amatieșe Cristina