



LICEUL TEHNOLOGIC „PETRE P. CARP”
Comuna Țibănești, județul Iași
Strada Școlii nr. 3
Telefon/Fax: (+4) 0232 326402
e-mail: scoalatibanesti@yahoo.com



MINISTERUL EDUCAȚIEI

1

NR. 2334/15.10.2024

REGULAMENT INTERN 2024 -2025

Cuprins

Capitolul I. Dispozitii generale

Capitolul II. Drepturile si obligatiile angajatorului si ale salariatilor

Sectiunea I. - Drepturile si obligatiile angajatorului

Sectiunea II. - Drepturile si obligatiile salariatilor

Capitolul III. Reguli privind organizarea timpului de munca si acordarea de concedii si zile libere

Sectiunea I. - Reguli privind organizarea timpului de munca

Sectiunea II. - Reguli privind acordarea de concedii si zile libere

Capitolul IV. Reguli privind salarizarea

Capitolul V. Reguli concrete privind disciplina muncii in unitate

Sectiunea I. - Reguli obligatorii la angajare

Sectiunea II. - Reguli obligatorii pe durata executarii contractului individual de munca

Sectiunea III. - Reguli obligatorii la incetarea contractului individual de munca

Capitolul VI. Reguli privind protectia, igiena si securitatea in munca

Capitolul VII. Reguli privind respectarea principiului nediscriminarii si al inlaturarii oricarei forme de incalcare a demnitatii

Sectiunea I. - Reguli generale de nediscriminare si respectarea demnitatii salariatilor

Sectiunea II. - Reguli privind egalitatea de sanse si de tratament intre femei si barbati in relatiile de munca, in conformitate cu reglementarile Legii 202/2002

Sectiunea III. - Reguli privind protectia maternitatii la locul de munca conform OUG 96/2003

Capitolul VIII. Abaterile disciplinare si sanctiunile aplicabile

Capitolul IX. Reguli referitoare la procedura disciplinara

Capitolul X. Procedura de solutionare a cererilor sau reclamatiilor individuale ale salariatilor

Capitolul XI. Contractul individual de munca

Sectiunea I. - Incheierea si executarea contractului individual de munca

Sectiunea II. - Modificarea contractului individual de munca

Sectiunea III. - Suspendarea contractului individual de munca

1



LICEUL TEHNOLOGIC „PETRE P. CARP”
Comuna Țibănești, județul Iași
Strada Școlii nr. 3
Telefon/Fax: (+4) 0232 326402
e-mail: scoalatibanesti@yahoo.com



MINISTERUL EDUCAȚIEI

2

Sectiunea IV. - Incetarea contractului individual de munca
Sectiunea V. - Contractul individual de munca pe durata determinata
Sectiunea VI. - Contractul individual de munca cu timp partial
Sectiunea VII. - Contractul individual de munca la domiciliu
Sectiunea VIII. - Contractul individual de munca pentru activitatea de telemunca
Sectiunea XIX. - Nulitatea contractului individual de munca

Capitolul XII. Criteriile si procedura de evaluare profesionala a salariatilor

Capitolul XIII. Reglementari specifice pentru protectia persoanelor fizice, in ceea ce priveste prelucrarea datelor cu caracter personal - GDPR

Capitolul XIV. Completari specifice muncii

Capitolul XV. Reguli pentru prevenirea raspandirii Covid-19

Capitolul XVI. Ghid minimal de aplicare a Legii 15/2016 (antifumat)

Capitolul XVII. Dispozitii finale

Anexe

Anexa 1

A . Fluturasi dati la angajare

B. Acte colectate/prelucrate/arhivate de secretar Mera Alina

Anexa 2

Model declaratie de luare la cunostinta a prevederilor regulamentului intern

Anexa 3

Model fisa de evaluare a performantelor

Anexa 4

Baza Legala

2



LICEUL TEHNOLOGIC „PETRE P. CARP”
Comuna Țibănești, județul Iași
Strada Școlii nr. 3
Telefon/Fax: (+4) 0232 326402
e-mail: scoalatibanesti@yahoo.com



MINISTERUL EDUCAȚIEI

3

Regulament intern: ianuarie 2024 -decembrie 2024

Capitolul I. Dispozitii generale

Art.1 Normele privind organizarea si disciplina muncii in cadrul unității de învățământ „Liceul Tehnologic „Petre P. Carp”, avand sediul in localitatea Țibănești, Strada Școlii, nr. 3, sunt stabilite prin prezentul **regulament intern**, întocmit in baza prevederilor **Legii nr.53/2003** - Codul muncii, republicata, cu modificarile si completarile ulterioare, de persoana juridica **Liceul Tehnologic „Petre P. Carp”**, in calitate de angajator, astfel:

- Durata timpului de lucru este de 8 ore efectiv pe zi (40 ore pe saptamana) sau de minim 1 ora pe zi, respectiv 5 ore pe saptamana si este valabila pentru tot personalul „Liceului Tehnologic „Petre P. Carp” , indiferent de functia ocupata sau punctul de lucru la care se presteaza activitatea.
- Programul zilnic de lucru incepe la ora 08:00 si se termina la ora 22:00, prin rotatie sambata si duminica, pentru personalul angajat cu o norma de lucru de 8 ore pe zi si/sau la program specific punctului de lucru si care este prevazut si in fisa postului si este prezentat explicit la Art. 9 din prezentul ROI.

Art.2

(1) Prevederile prezentului regulament¹ se aplica tuturor salariatilor unitatii care isi desfasoara activitatea in baza unui contract individual de munca, indiferent de durata sau tipul contractului individual de munca sau de modalitatile in care este prestata munca, avand caracter obligatoriu.

(2) Obligativitatea respectarii prevederilor prezentului regulament revine si salariatilor detasati de la alti angajatori, pentru a presta munca in cadrul unitatii, pe perioada detasarii.

(3) Obligativitatea respectarii prevederilor prezentului regulament revine si persoanelor care se afla in cadrul unitatii pe baza de delegare.

Art. 3

¹ Prevederile regulamentului intern sunt obligatorii nu numai pentru salariatii unitatii ci si pentru cei delegati, detasati, pentru ucenici, elevi, studenți care desfasoara activitati in cadrul unitatii.

3



LICEUL TEHNOLOGIC „PETRE P. CARP”

Comuna Țibănești, județul Iași

Strada Școlii nr. 3

Telefon/Fax: (+4) 0232 326402

e-mail: scoalatibanesti@yahoo.com



MINISTERUL EDUCAȚIEI

4

(1) Drepturile și obligațiile privind relațiile de muncă dintre angajator și salariat se stabilesc potrivit legii, prin negociere colectivă și individuală, în cadrul contractului colectiv de muncă (dacă este cazul) și al contractului individual de muncă.

(2) Salariații nu pot renunța la drepturile ce le sunt recunoscute prin lege.

(3) Orice tranzacție prin care se urmărește renunțarea la drepturile recunoscute de lege salariaților sau limitarea acestor drepturi este lovită de nulitate.

(4) Pentru bună desfășurare a relațiilor de muncă, angajatorul și salariații se vor informa și se vor consulta reciproc, în condițiile legii, ale contractului individual de muncă, ale contractului colectiv de muncă aplicabil (dacă este cazul) și ale prezentului regulament intern.

Capitolul II. Drepturile și obligațiile unității de învățământ Liceul Tehnologic „Petre P. Carp” și ale salariaților

Sectiunea I. - Drepturile și obligațiile unității de învățământ Liceul Tehnologic „Petre P. Carp”

Art.4 Unitatea de învățământ Liceul Tehnologic „Petre P. Carp” are, în principal, următoarele drepturi:²

- a) să stabilească organizarea și funcționarea unității;
- b) să stabilească atribuțiile corespunzătoare pentru fiecare salariat, în condițiile legii și/sau în condițiile contractului colectiv de muncă aplicabil, inclusiv în condițiile contractului individual de muncă;
- c) să dea dispoziții cu caracter obligatoriu pentru salariat, sub rezerva legalității lor;
- d) să exercite controlul asupra modului de îndeplinire a sarcinilor de serviciu;
- e) să constate săvârșirea abaterilor disciplinare și să aplice sancțiunile corespunzătoare, potrivit legii, contractului colectiv de muncă aplicabil (dacă este cazul) și prezentului regulament intern;
- f) să stabilească obiectivele de performanță individuală, precum și criteriile de evaluare a realizării acestora.

Art.5

(1) Angajatorul are următoarele obligații³:

- a) să informeze salariații asupra condițiilor de muncă și asupra elementelor care privesc desfășurarea relațiilor de muncă;
- b) să asigure permanent condițiile tehnice și organizatorice avute în vedere la elaborarea normelor de muncă și condițiilor corespunzătoare de muncă;

² A se vedea art.40 alin.(1) din Codul muncii, republicat.

³ A se vedea art.40 alin.(2) din Codul muncii, republicat.



LICEUL TEHNOLOGIC „PETRE P. CARP”

Comuna Țibănești, județul Iași

Strada Școlii nr. 3

Telefon/Fax: (+4) 0232 326402

e-mail: scoalatibanesti@yahoo.com



MINISTERUL EDUCAȚIEI

5

- c) sa acorde salariatilor toate drepturile ce decurg din lege, din contractul colectiv de munca aplicabil (daca este cazul), din contractele individuale de munca, precum si din prezentul regulament intern;
- d) sa se consulte cu reprezentantii salariatilor (daca este cazul) in privinta deciziilor susceptibile sa afecteze substantial drepturile si interesele acestora;
- e) sa plateasca toate contributiile si impozitele aflate in sarcina sa, precum si sa retina si sa vireze contributiile si impozitele datorate de salariati, in conditiile legii;
- f) sa infiinteze registrul general de evidenta a salariatilor si sa opereze inregistrările prevazute de lege cu respectarea modului de completare si a termenelor de transmitere a acestuia;
- g) sa intocmeasca un dosar personal penru fiecare salariat cu respectarea componentei minime prevazuta in lege, sa-l pastreze in bune conditii, si sa elibereze, la cerere, toate documentele care atesta calitatea de salariat a solicitantului;
- h) sa asigure confidentialitatea datelor cu caracter personal ale salariatilor;
- i) sa asigure permanent conditii corespunzatoare de munca, fiind obligat sa ia toate masurile necesare pentru protejarea vietii si a sanatatii salariatilor, si pentru respectarea normelor legale in domeniul securitatii muncii;
- j) sa respecte timpul de munca convenit si modalitatile concrete de organizare a acestuia, stabilite prin prezentul regulament intern, precum si timpul de odihna corespunzator;
- k) sa asigure salariatilor acces periodic la formarea profesionala;
- l) sa despagubeasca salariatul, in situatia in care acesta a suferit un prejudiciu material dinculpa angajatorului, in timpul indeplinirii obligatiilor de serviciu sau in legatura cu serviciul, in temeiul normelor si principiilor raspunderii civile contractuale, in conditiile stabilite de lege⁴;
- m) sa respecte prevederile legale imperative si incompatibilitatile stabilite de prevederile legislatiei in vigoare in ceea ce priveste incheierea, modificarea, executarea si incetarea contractului individual de munca;
- n) sa asigure fondurile si conditiile efectuării tuturor serviciilor medicale profilactice necesare pentru supravegherea sanatatii lucratorilor, acestia nefiind implicati in niciun fel in costurile aferente supravegherii medicale profilactice specifice riscurilor profesionale⁵;

⁴ A se vedea art.253 din Codul muncii, republicat.

⁵ A se vedea art.7 din HG nr.355/2007 privind supravegherea sanatatii lucratorilor.



LICEUL TEHNOLOGIC „PETRE P. CARP”

Comuna Țibănești, județul Iași

Strada Școlii nr. 3

Telefon/Fax: (+4) 0232 326402

e-mail: scoalatibanesti@yahoo.com



MINISTERUL EDUCAȚIEI

6

- o) sa angajeze numai persoane care, in urma examenului medical si dupa caz, a testarii psihologice a aptitudinilor, corespund sarcinii de munca pe care urmeaza sa o execute⁶;
- p) sa elibereze salariatului, la cerere, un document din care sa rezulte venitul brut lunar realizat;
- r) sa prelucreze datele cu caracter personal ale salariatilor, cu respectarea prevederilor legale privind protectia datelor cu caracter personal⁷;
- s) sa tina la locul/locurile de munca evidenta orelor de munca prestate zilnic de fiecare salariat, cu evidentierea orelor de incepere si de sfarsit a programului de lucru.

Sectiunea II. - Drepturile si obligatiile salariatilor unității de învățământ Liceul Tehnologic „Petre P. Carp”

Art.6

(1) Drepturile salariatilor se refera, in principal, la⁸:

- a) dreptul la salarizare pentru munca depusa;
- b) dreptul la repaus zilnic si saptamanal;
- c) dreptul la concediu de odihna anual;
- d) dreptul la egalitate de sanse si de tratament;
- e) dreptul la demnitate in munca;
- f) dreptul la securitate si sanatate in munca;
- g) dreptul la acces la formare profesionala, in conditiile actelor aditionale incheiate la contractele individuale de munca;
- h) dreptul la informare si consultare;
- i) dreptul de a lua parte la determinarea si ameliorarea conditiilor de munca si a mediului de munca;
- j) dreptul la protectie in caz de concediere;

⁶ A se vedea art. 13 lit.j) din Legea nr.319/2006 - Legea securitatii si sanatatii in munca.

⁷ A se vedea Regulamentul (UE) 2016/679 privind protectia persoanelor fizice in ceea ce priveste prelucrarea datelor cu caracter personal si privind libera circulatie a acestor date si de abrogare a Directivei 95/46/CE (Regulamentul General privind protectia datelor), Legea nr.190/2018 privind masuri de punere in aplicare a Regulamentului si Legea 129/2018 de modificare si completare a Legii nr. 102/2005 privind înfiintarea, organizarea si functionarea Autorității Nationale de Supraveghere a Prelucrării Datelor cu Caracter Personal, precum si pentru abrogarea Legii nr. 677/2001 pentru protectia persoanelor cu privire la prelucrarea datelor cu caracter personal si libera circulatie a acestor date.

⁸ A se vedea art.39 alin.(1) din Codul muncii, republicat.



LICEUL TEHNOLOGIC „PETRE P. CARP”

Comuna Țibănești, județul Iași

Strada Școlii nr. 3

Telefon/Fax: (+4) 0232 326402

e-mail: scoalatibanesti@yahoo.com



MINISTERUL EDUCAȚIEI

7

- k) dreptul la negociere colectiva si individuala;
- l) dreptul de a participa la actiuni colective;
- m) dreptul de a constitui sau de a adera la un sindicat;
- n) alte drepturi prevazute de lege sau de contractele colective de munca aplicabile.

(2) Drepturile salariatilor vor fi acordate si exercitate cu respectarea dispozitiilor legale in vigoare.

Art.7

(1) Obligatiile salariatilor se refera, in principal, la⁹:

- a) obligatia de a realiza norma de munca sau, dupa caz, de a indeplini atributiile ce ii revin conform fisei postului;
- b) obligatia de a respecta disciplina muncii;
- c) obligatia de a respecta prevederile cuprinse in prezentul regulament intern, in contractul colectiv de munca aplicabil (daca este cazul), precum si in contractul individual de munca;
- d) obligatia de fidelitate fata de angajator in executarea atributiilor de serviciu;
- e) obligatia de a respecta masurile de securitate si sanatate a muncii in unitate;
- f) obligatia de a respecta secretul de serviciu;
- g) obligatia de a se supune obiectivelor de performanta individuale stabilite de angajator, precum si criteriilor de evaluare a realizarii acestora stabilite in prezentul regulament intern, obiective si criterii de care a luat la cunostinta¹⁰;
- h) alte obligatii prevazute de lege sau de contractul colectiv de munca aplicabil.

(2) Salariatii unitatii au si urmatoarele obligatii:

- a) de a respecta programul de lucru si de a folosi integral si eficient timpul de lucru pentru indeplinirea obligatiilor de serviciu;
- b) de a insusi si de a respecta normele de munca, precum si alte reguli si instructiuni stabilite pentru locul de munca specifice salariatului;
- c) de a utiliza responsabil si in conformitate cu documentatiile tehnice a aparaturii /utilajelor / echipantelor / instalatiilor aflate in dotarea locului de munca in care isi desfasoara activitatea sau la care au acces, precum si folosirea acestora in deplina siguranta;
- d) de a se comporta corect in cadrul relatiilor de serviciu, respectand munca celorlalti salariatii;
- e) de a aduce imediat la cunostinta sefului ierarhic orice neregula, abatere sau lipsuri in activitatea de la locul de munca pentru a preveni situatiile care pot pune in pericol viata persoanelor sau prejudicierea patrimoniului angajatorului;

⁹ A se vedea art.39 alin.(2) din Codul muncii, republicat.

¹⁰ A se vedea art.40 alin.(1) lit.f) din Codul muncii, republicat.

7



LICEUL TEHNOLOGIC „PETRE P. CARP”

Comuna Țibănești, județul Iași

Strada Școlii nr. 3

Telefon/Fax: (+4) 0232 326402

e-mail: scoalatibanesti@yahoo.com



MINISTERUL EDUCAȚIEI

8

f) de a respecta regulile de acces in perimetrul locului de munca din cadrul unitatii;

g) de a anunta seful ierarhic, prin orice mijloc, cu privire la imposibilitatea prezentarii la serviciu (boala, situatii fortuite etc.);

h) de a se supune examenelor medicale necesare pentru supravegherea sanatatii lucratorilor organizate si asigurate de angajator;

i) de a semnala imediat situatiile observate de incendiu, inundatie sau orice situatii in care se pot produce accidente, deteriorari sau distrugerii.

j) de a nu se prezinta la serviciu in stare de ebrietate;

k) de a nu avea un comportament necuviincios fata de colegi, superiori sau alte persoane cu care intra in contact pe durata programului de munca;

l) de a nu face propaganda politica;

m) de a nu divulga, pe orice cale, altora sau in scop personal informatii sau acte de orice fel privind activitatea institutiei;

n) de a pastra ordinea si curatenia la locul de munca;

o) de a verifica adresa de e-mail de serviciu pe durata programului de munca;

p) de a prezenta documente justificative daca se afla in/daca va interveni una din urmatoarele situatii:

i) este elev sau student, cu varsta pana la 26 de ani, aflat intr-o forma de scolarizare;

ii) este ucenic, potrivit legii, in varsta de pana la 18 de ani;

iii) este persoana cu dizabilitati careia prin lege i se recunoaste posibilitatea de a lucra mai putin de 8 ore pe zi¹¹;

iv) este pensionar pentru limita de varsta din sistemul public de pensii, potrivit legii in vigoare la data pensionarii, cu exceptia pensionarilor pentru limita de varsta care beneficiaza de pensii de serviciu in baza unor legi/statute speciale, precum si a celor care cumuleaza pensia pentru limita de varsta din sistemul public de pensii cu pensia stabilita in unul dintre sistemele de pensii neintegrate sistemului public de pensii.

(3) Salariatii care realizeaza in cursul aceleiasi luni venituri din salarii sau asimilate salariilor in baza a doua sau mai multe contracte individuale de munca, iar baza lunara de calcul cumulata aferenta acestora este cel putin egala cu nivelul salariului minim brut pe tara in vigoare in luna in care au fost realizate au obligatia de a depune la angajator o declaratie pe propria raspundere din care sa rezulte ca veniturile lunare brute cumulate, realizate din salarii si asimilate salariilor in baza

¹¹ Potrivit prevederilor art.77 alin.(2) din Legea nr.448/2006 privind protectia si promovarea drepturilor persoanelor cu handicap, republicata, cu modificarile si completarile ulterioare, numai in contextul incadrarii in munca, prin persoana cu handicap se intelege si persoana invalida gradul III.



LICEUL TEHNOLOGIC „PETRE P. CARP”

Comuna Țibănești, județul Iași

Strada Școlii nr. 3

Telefon/Fax: (+4) 0232 326402

e-mail: scoalatibanesti@yahoo.com



MINISTERUL EDUCAȚIEI

9

mai multor contracte individuale de munca, sunt cel puțin egale cu salariul minim brut pe țară garantat în plată.

(4) Declarația pe propria răspundere prevăzută la alin. (3) se depune lunar de către salariat, pe perioada în care acesta se află în situația prevăzută mai sus, până la data de 5 a lunii următoare celei pentru care se constituie drepturile salariale.

(5) Salariatii răspund patrimonial, în temeiul normelor și principiilor răspunderii civile contractuale pentru pagubele materiale produse din vina și în legătură cu munca lor, în condițiile stabilite de lege¹².

Capitolul III.

Reguli privind organizarea timpului de muncă și acordarea de concedii și zile libere

Sectiunea I. - Reguli privind organizarea timpului de muncă

Art.8 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 (dacă este cazul), prezentului regulament intern și/sau ale legislației în vigoare¹³.

Art.9

(1) Durata normală a muncii pentru salariatii angajați cu normă întreagă este de 8 ore/zi și de 40 de ore pe săptămână.

(2) Durata maximă a timpului de muncă nu va depăși 48 de ore/săptămână, inclusiv orele suplimentare.

(3) Când munca se efectuează în schimburi/ture, durata timpului de muncă va putea fi prelungită peste 8 ore pe zi și peste 48 de ore pe săptămână, cu condiția ca media orelor de muncă, calculată pe o perioadă maximă de 4 luni calendaristice, să nu depășească 48 de ore pe săptămână.

(4) La stabilirea perioadei de referință prevăzute la alin. (3) nu se iau în calcul durata concediului de odihnă anual și situațiile de suspendare a contractului individual de muncă.

(5) Programul de lucru¹⁴ începe la ora 8.00 și se sfârșește la ora 16.00, cu o pauză de masă¹⁵ de 30 minute (dacă este cazul) Repartizarea programului de muncă se

¹² A se vedea art.254 alin.(1) din Codul muncii, republicat.

¹³ A se vedea art.111 din Codul muncii, republicat.

¹⁴ Programul de lucru se va stabili în funcție de specificul unității.

¹⁵ Potrivit prevederilor art.134 alin.(1) și (3) din Codul muncii, în cazurile în care durata zilnică a timpului de muncă este mai mare de 6 ore, salariatii au dreptul la pauza de masă și la alte pauze, în condițiile stabilite prin contractul colectiv de



LICEUL TEHNOLOGIC „PETRE P. CARP”

Comuna Țibănești, județul Iași

Strada Școlii nr. 3

Telefon/Fax: (+4) 0232 326402

e-mail: scoalatibanesti@yahoo.com



MINISTERUL EDUCAȚIEI

10

face Inegal, in intervalul orar stabilit conform programarilor saptamanale/lunare, cu respectarea perioadei de repaus saptamanal.

(6) In cazul tinerilor in varsta de pana la 18 ani durata timpului de munca este de 6 ore pe zi si de 30 de ore pe saptamana.- Nu este cazul.

(7) Programul de lucru¹⁶ in cazul salariatilor prevazuti la alin.(6) incepe la ora si se sfarseste la ora....., cu o pauza de masa de ...¹⁷ minute intre ora..... si ora. **Nu este cazul.**

(8) Prevederile de la alin.(2) si (3) nu se aplica tinerilor care nu au implinit varsta de 18 ani.

(9) Programul de lucru se poate modifica, in functie de proiecte/specificul lucrarilor contractate, cu respectarea prevederilor privind pauza de masa¹⁸.

(10) In situatia in care Liceul Tehnologic „Petre P. Carp”, Țibănești o sa foloseasca si activitatea de **telemunca**, programul de munca al telesalariatilor si modul de desfasurare a activitatii acestora se organizeaza de comun acord si se stabileste in contractul individual de munca¹⁹.

Art.10 In cazul salariatilor care **presteaza munca in baza unor contracte individuale de munca cu timp partial** , durata timpului de lucru este²⁰ de maxim 4 ore/ zi :

munca aplicabil sau prin regulamentul intern. Pauzele, cu exceptia dispozitiilor contrare din contractul colectiv de munca aplicabil si din regulamentul intern, nu se vor include in durata zilnica normala a timpului de munca. Deci, prin regulamentul intern se poate prevedea ca pauza de masa este inclusa in durata zilnica normala a timpului de munca.

¹⁶ Programul de lucru se stabileste in functie de specificul unitatii.

¹⁷ Potrivit prevederilor art.134 alin.(2) si (3) din Codul muncii, tinerii in varsta de pana la 18 ani beneficiaza de o pauza de masa de cel putin 30 de minute, in cazul in care durata zilnica a timpului de munca este mai mare de 4 ore si jumătate. Pauzele, cu exceptia dispozitiilor contrare din contractul colectiv de munca aplicabil si din regulamentul intern, nu se vor include in durata zilnica normala a timpului de munca.

¹⁸ Se poate stabili modul in care se va aduce la cunostinta salariatilor modificarea programului de lucru, in functie de organizarea angajatorului.

¹⁹ A se vedea Legea nr.81/2018 privind reglementarea activitatii de telemunca, publicata in Monitorul Oficial nr.296 din 2 aprilie 2018.

²⁰ Daca angajarea este de la inceput cu programul de munca a salariatului cu fractiune de norma, se va trece in contractul de munca numarul de ore lucrate zilnic/saptamanl/lunar, zilele in care va lucra si de la ce ora la ce ora. Daca insa programul de munca este unul inegal, repartizarea programului de munca fiind imposibil de prevazut in contractul de munca, in contractul de munca se va

10



LICEUL TEHNOLOGIC „PETRE P. CARP”
Comuna Țibănești, județul Iași
Strada Școlii nr. 3
Telefon/Fax: (+4) 0232 326402
e-mail: scoalatibanesti@yahoo.com



MINISTERUL EDUCAȚIEI

11

- a) de cel puțin ore/zi sau ore/săptămâna dar nu mai mult de ore/zi;
- b) de cel puțin ore/săptămâna;
- c) de cel puțin ore/lună;
- c) repartizarea duratei de muncă pentru contractele cu timp parțial se va face în contractele individuale de muncă / repartizarea programului de muncă se face înegal, în intervalul orar 8.00-16.00 conform programărilor săptămânale/lunare, cu respectarea perioadei de repaus săptămânal²¹.

Art. 11

- (1) Muncă prestată între orele 22.00 - 06.00 este considerată muncă de noapte.
- (2) Salariatul de noapte reprezintă, după caz:
 - a) salariatul care efectuează muncă de noapte cel puțin 3 ore din timpul sau zilnic de lucru;
 - b) salariatul care efectuează muncă de noapte în proporție de cel puțin 30% din timpul sau lunar de lucru.
- (3) Durata normală a timpului de lucru, pentru salariatul de noapte, nu va depăși o medie de 8 ore pe zi, calculată pe o perioadă de referință de maximum 3 luni calendaristice, cu respectarea prevederilor legale cu privire la repausul săptămânal.
- (4) Salariatul de noapte beneficiază:
 - a) fie de program de lucru redus cu o oră față de durata normală a zilei de muncă, pentru zilele în care efectuează cel puțin 3 ore de muncă de noapte, fără ca aceasta să ducă la scăderea salariului de bază;
 - b) fie de un spor pentru muncă prestată în timpul nopții de 25% din salariul de bază, dacă timpul astfel lucrat reprezintă cel puțin 3 ore de noapte din timpul normal de lucru.
- (5) Salariații care urmează să desfășoare cel puțin 3 ore de muncă de noapte vor fi supuși unui examen medical gratuit înainte de începerea activității și după aceea, periodic.

menționează că repartizarea programului de muncă este una înegală și se va face trimitere la regulamentul intern, la programările zilnice, săptămânale, lunare, în funcție de specificul unității.

²¹ În funcție de specificul activității, în funcție de proiecte, echipe se vor stabili programări zilnice/ săptămânale/ lunare, după caz, în care se va specifica modul de repartizare a timpului de muncă pentru salariații implicați, intervalul orar de prestare a activității pentru fiecare persoană. Aceste programări se vor prezenta inspectorilor de muncă în caz de control.

11



LICEUL TEHNOLOGIC „PETRE P. CARP”

Comuna Țibănești, județul Iași

Strada Școlii nr. 3

Telefon/Fax: (+4) 0232 326402

e-mail: scoalatibanesti@yahoo.com



MINISTERUL EDUCAȚIEI

12

(6) Salariatii care desfasoara munca de noapte si au probleme de sanatate recunoscute ca avand legatura cu aceasta vor fi trecuti la o munca de zi pentru care sunt apti, daca acest lucru este posibil.

(7) Tinerii care nu au implinit varsta de 18 ani nu pot presta munca de noapte.

(8) Femeile gravide, lauzele si cele care alapteaza nu pot fi obligate sa presteze munca de noapte.

Art.12

(1) Repartizarea timpului de munca in cadrul saptamanii este de 8 ore pe zi, timp de 5 zile pe saptamana, cu 2 zile de repaus, stabilite, de regula, pentru zilele de sambata si duminica²².

(2) Pentru a respecta termenul de finalizare al unor lucrari²³, repausul saptamanal se poate acorda si in alte zile, cu respectarea prevederilor legale.

(3) In situatia prevazuta la alin. (2), salariatii beneficiaza de un spor la salariu in procent de din salariul de baza/salariul realizat in luna²⁴.

(4) In situatii de exceptie zilele de repaus saptamanal se vor acorda cumulat, dupa o perioada de activitate continua ce nu poate depasi 14 zile calendaristice, doar cu acordul reprezentantilor

salariatilor (daca este cazul) si cu autorizarea Inspectoratului Teritorial de Munca.

(5) Salariatii al caror repaus se acorda in conditiile alin.(4) au dreptul la un spor de 150% din salariul de baza²⁵.

²² A se vedea art.137 alin.(1) din Codul muncii republicat, cu modificarile si completarile ulterioare: repausul saptamanal este de 48 de ore consecutive, de regula sambata si duminica.

²³ Potrivit prevederilor art.137 alin.(2) din Codul muncii, in cazul in care repausul in zilele de sambata si duminica ar prejudicia interesul public sau desfasurarea normala a activitatii, repausul saptamanal poate fi acordat si in alte zile stabilite prin contractul colectiv de munca aplicabil sau prin regulamentul intern.

²⁴ Potrivit prevederilor art.137 alin.(3) din Codul muncii, in situatia prevazuta la alin. (2) salariatii vor beneficia de un spor la salariu stabilit prin contractul colectiv de munca sau, dupa caz, prin contractul individual de munca. Sporul pentru munca prestata in zilele de sambata si duminica este unul negociat de parti.

²⁵ Potrivit prevederilor art.137 alin.(4) si (5) din Codul muncii, in situatii de exceptie zilele de repaus saptamanal sunt acordate cumulat, dupa o perioada de activitate continua ce nu poate depasi 14 zile calendaristice, cu autorizarea inspectoratului teritorial de munca si cu acordul sindicatului sau, dupa caz, al reprezentantilor salariatilor.



LICEUL TEHNOLOGIC „PETRE P. CARP”

Comuna Țibănești, județul Iași

Strada Școlii nr. 3

Telefon/Fax: (+4) 0232 326402

e-mail: scoalatibanesti@yahoo.com



MINISTERUL EDUCAȚIEI

13

(6) În cazul unor lucrări urgente, a caror executare imediată este necesară pentru organizarea unor măsuri de salvare a persoanelor sau bunurilor angajatorului, pentru evitarea unor accidente iminente sau pentru înlăturarea efectelor pe care aceste accidente le-au produs asupra materialelor, instalațiilor sau altor bunuri ale unității, repausul săptămânal poate fi suspendat pentru personalul necesar în vederea executării acestor lucrări.

(7) Salariații al căror repaus săptămânal a fost suspendat în condițiile alin. (6) au dreptul la un spor de 150% din salariul de bază²⁶.

Art. 13

(1) Orele prestate, la solicitarea angajatorului, peste programul normal de lucru stabilit în unitate sunt ore suplimentare. Durata maximă legală a timpului de muncă nu poate depăși 48 de ore pe săptămână, inclusiv orele suplimentare.

(2) Prin excepție, durata timpului de muncă, ce include și orele suplimentare, poate fi prelungită peste 48 de ore pe săptămână, cu condiția ca media orelor de muncă, calculată pe o perioadă de referință de 4 luni calendaristice, să nu depășească 48 de ore pe săptămână²⁷.

(3) Salariații pot fi chemați să presteze ore suplimentare numai cu consimțământul lor. Prin consimțământul lor se înțelege prestarea efectivă a orelor suplimentare²⁸.

(4) Efectuarea muncii suplimentare se poate dispune, fără acordul salariatului, prin dispoziție scrisă, doar în caz de forță majoră sau pentru lucrări urgente destinate prevenirii producerii unor accidente sau înlăturării consecințelor unui accident. Cazul de forță majoră și lucrările urgente vor fi menționate explicit în dispoziția scrisă.

Liceul Tehnologic „Petre P. Carp” are obligația de a ține evidența orelor de muncă prestate de fiecare salariat și de a supune controlului inspecției muncii această evidență ori de câte ori este solicitat. Nerespectarea acestei prevederi legale se sancționează conform Art. 260 al. 1 lit. m, Codul Muncii cu amendă cuprinsă între 1500-3000 lei.

(5) Munca suplimentară se compensează prin ore libere plătite în următoarele 60 de zile calendaristice după efectuarea acesteia.

²⁶ Potrivit art. 138 din Codul muncii, în cazul unor lucrări urgente salariații al căror repaus săptămânal a fost suspendat în condițiile prevăzute mai sus au dreptul la un spor de 150% din salariul de bază.

²⁷ Pentru excepții a se vedea art. 114 din Codul muncii, republicat.

²⁸ Prin regulamentul intern sau prin contractul individual de muncă se poate stabili ca salariații pot presta ore suplimentare, iar prin faptul că prestează ore suplimentare se înțelege că și-au dat consimțământul, nu este nevoie de un acord scris. Comunicarea către salariați privind necesitatea prestării de ore suplimentare se poate face prin e-mail-ul de serviciu sau prin alt mijloc agreat de societate.



LICEUL TEHNOLOGIC „PETRE P. CARP”

Comuna Țibănești, județul Iași

Strada Școlii nr. 3

Telefon/Fax: (+4) 0232 326402

e-mail: scoalatibanesti@yahoo.com



MINISTERUL EDUCAȚIEI

14

(6) In aceste conditii salariatul beneficiaza de salariul corespunzator pentru orele prestate peste programul normal de lucru.

(7) In perioadele de reducere a activitatii, angajatorul poate acorda zile libere platite din care pot fi compensate orele suplimentare ce vor fi prestate in urmatoarele 12 luni.

(8) In cazul imposibilitatii compensarii prin ore libere platite in termenul prevazut la alin.(5), **plata muncii suplimentare se va face prin adaugarea la salariu a unui spor corespunzator duratei acesteia, de 75% din salariul de baza²⁹.**

(9) Tinerii in varsta de pana la 18 ani nu pot presta munca suplimentara.

(10) In situatia in care la nivelul angajatorului se foloseste activitatea de telemunca, munca suplimentara poate fi efectuata la solicitarea angajatorului si cu acordul in scris al telesalariatului cu norma intreaga³⁰. Solicitarea si acordul salariatului privind prestarea orelor suplimentare se va face prin intermediul e-mail-ului de serviciu.

Art.14

(1) Salariatii au dreptul intre doua zile de munca la un repaus care nu poate fi mai mic de 12 ore consecutive.

(2) Durata zilnica a timpului de munca de 12 ore va fi urmata de o perioada de repaus de 24 de ore.

(3) Prin exceptie, in cazul muncii in schimburi, acest repaus nu poate fi mai mic de 8 ore intre schimburi³¹.

²⁹ Potrivit prevederilor art.123 alin. (2) din Codul muncii, sporul pentru munca suplimentara se stabileste prin negociere, in cadrul contractului colectiv de munca sau, dupa caz, al contractului individual de munca, si nu poate fi mai mic de 75% din salariul de baza.

³⁰ A se vedea Legea nr.81/2018 privind reglementarea activitatii de telemunca, publicata in Monitorul Oficial nr.296 din 2 aprilie 2018. In cazul telesalariatilor, orele suplimentare pot fi prestate doar in baza unui acord scris. In acest sens am considerat ca e utila inserarea in regulament a prevederii privind comunicarea intre cele doua parti pe adresa de e-mail.

³¹ Potrivit prevederilor art.135 din Codul muncii, **salariatii au dreptul intre doua zile de munca la un repaus care nu poate fi mai mic de 12 ore consecutive. Prin exceptie, in cazul muncii in schimburi, acest repaus nu poate fi mai mic de 8 ore intre schimburi. Exceptia prevazuta de lege se aplica numai cand se lucreaza in ture. Iar art.136 din Cod defineste munca in schimburi ca orice mod de organizare a programului de lucru, potrivit caruia salariatii se succed unul pe altul la acelasi post de munca, potrivit unui anumit program, inclusiv program rotativ, si care poate fi de tip continuu sau discontinuu, implicand pentru salariat necesitatea realizarii unei activitati in intervale orare diferite in raport cu**



LICEUL TEHNOLOGIC „PETRE P. CARP”

Comuna Țibănești, județul Iași

Strada Școlii nr. 3

Telefon/Fax: (+4) 0232 326402

e-mail: scoalatibanesti@yahoo.com



MINISTERUL EDUCAȚIEI

15

(4) În cazul în care se optează pentru o repartizare inegală a timpului de muncă³², programul de lucru inegal va funcționa numai dacă este specificat expres în contractul individual de muncă³³. Astfel la Liceul tehnologic Petre P. Carp, declarăm că modul concret de stabilire a programului de muncă este prevăzut în Anexa nr. 1 la prezentul Regulament intern.

Art. 15

(1) Cu acordul sau la solicitarea salariaților, Liceul Tehnologic „Petre P. Carp” poate stabili modificarea programului de muncă prin programe individualizate de muncă, care vor funcționa numai cu respectarea limitelor prevăzute în prezentul regulament intern.

(2) În situațiile prevăzute la alin.(1), durata zilnică a timpului de muncă se va stabili în contractul individual de muncă.

(3) În cazul programelor individualizate de muncă, durata timpului de muncă este împărțită în două perioade: ***o perioadă fixă în care salariatul se află la locul de***

o perioadă zilnică sau săptămânală, stabilită prin contractul individual de muncă. Salariat în schimburi reprezintă orice salariat al cărui program de lucru se înscrie în cadrul programului de muncă în schimburi. În cazul în care la nivelul unității modul de organizare a programului de muncă este muncă în schimburi, recomandăm să se specifice în regulament modul concret și specific unității de organizare a programului de muncă.

³² Repartizarea inegală a timpului de muncă presupune că în unele zile programul de muncă să depășească 8 ore, iar în altele să fie sub 8 ore, dar pe total săptămâna să se respecte durata normală de 40 de ore.

³³ Potrivit prevederilor art.115 din Codul muncii, pentru anumite sectoare de activitate, unități sau profesii se poate stabili prin negocieri colective sau individuale ori prin acte normative specifice o durată zilnică a timpului de muncă mai mică sau mai mare de 8 ore. **Durata zilnică a timpului de muncă de 12 ore va fi urmată de o perioadă de repaus de 24 de ore.** Iar potrivit prevederilor art.116 din Codul muncii, modul concret de stabilire a programului de lucru inegal în cadrul săptămânii de lucru de 40 de ore, precum și în cadrul săptămânii de lucru comprimate va fi prevăzut în regulamentul intern. Programul de lucru inegal poate funcționa numai dacă este specificat expres în contractul individual de muncă. În acest caz, modul de organizare a programului inegal de muncă se poate insera în textul regulamentului sau se face trimitere la o anexă la regulament (ca exemplu: “Modul concret de stabilire a programului de lucru inegal în cadrul săptămânii este prevăzut în Anexa ... la prezentul Regulament intern”). Însa, chiar dacă programul respectiv este prevăzut în contractul colectiv sau în regulamentul intern, repartizarea inegală a timpului de muncă trebuie prevăzută expres în contractul individual de muncă, fiind supus și negocierii individuale.

15



LICEUL TEHNOLOGIC „PETRE P. CARP”

Comuna Țibănești, județul Iași

Strada Școlii nr. 3

Telefon/Fax: (+4) 0232 326402

e-mail: scoalatibanesti@yahoo.com



MINISTERUL EDUCAȚIEI

16

munca si o perioada variabila, mobila, in care salariatul isi alege orele de sosire si de plecare, cu respectarea timpului de munca zilnic.

(4) Programul individualizat de munca va functiona respectand dispozitiile art. 112 si 114 din Codul muncii.

(5) Atat solicitarea salariatului, cat si acordul acestuia la stabilirea unui program individualizat de munca, se vor formula in scris, si vor fi inregistrate in registrul intern al documentelor.

(6) La nivelul Liceului Tehnologic „Petre P. Carp”, Țibănești se poate organiza si telemunca.

Activitatea de telemunca se bazeaza pe acordul de vointa al partilor si se prevede in mod expres in contractul individual de munca odata cu incheierea acestuia pentru personalul nou angajat sau prin act aditional la contractul individual de munca existent³⁴.

Art.16

(1) Liceul Tehnologic „Petre P. Carp”, Țibănești tine la locul de munca evidenta orelor de munca prestate zilnic de fiecare salariat, cu evidentierea orei de incepere si a celei de sfarsit al programului de lucru, si pune la dispozitia controlului inspectorilor de munca aceasta evidenta, ori de cate ori se solicita acest lucru³⁵.

(2) Pentru salariatii mobili si salariatii care desfasoara munca la domiciliu, Liceul Tehnologic „Petre P. Carp”, Țibănești tine evidenta orelor de munca prestate zilnic de fiecare salariat in conditiile stabilite cu salariatii prin acord scris, in functie de activitatea specifica desfasurata de catre acestia³⁶.

(3) Intarzierile sau plecarile de la program se pot face numai pe baza de inoiri scrise, care vor fi mentionate in foaia de prezenta. In foaia de prezenta vor fi mentionate si recuperările, inoirile in interes personal (absentele motivate) sunt acordate fara plata salariului. Se mentioneaza in foaia de prezenta si situatiile de concediu de odihna, concediu medical si delegatiile.

³⁴ A se vedea Legea nr.81/2018 privind reglementarea activitatii de telemunca, publicata in Monitorul Oficial nr.296 din 2 aprilie 2018.

³⁵ Aceasta prevedere poate fi modificata in functie de cum este organizata activitatea si de modul in care se desfășoara salariatii. Totusi, conform modificarilor aduse art.119 din Codul muncii prin OUG nr.53/2017, angajatorul trebuie sa tina evidenta atat a orelor lucrate de salariat cat si evidenta zilnica a orei de incepere si a celei de sfarsit al programului de lucru, pentru fiecare loc de munca.

³⁶ A se vedea Legea nr.88/2018 privind aprobarea OUG nr. 53/2017 pentru modificarea si completarea Codului muncii, publicata in Monitorul Oficial nr.315 din 10 aprilie 2018, in vigoare de la 13 aprilie 2018.



LICEUL TEHNOLOGIC „PETRE P. CARP”

Comuna Țibănești, județul Iași

Strada Școlii nr. 3

Telefon/Fax: (+4) 0232 326402

e-mail: scoalatibanesti@yahoo.com



MINISTERUL EDUCAȚIEI

17

(4) În cazul în care întârzierea sau absența s-au datorat unei situații neprevăzute sau unor motive independente de voința angajatului (boala, accident etc.), salariatul are obligația de a informa, în următoarele 24 de ore, conducătorul locului de muncă.

(5) Conducătorii locurilor de muncă vor aduce la cunoștința departamentului/serviciului financiar-contabil și/sau de resurse umane și salarizare numărul orelor lucrate de fiecare salariat aflat în echipa sa.

(6) În cazul activității de telemuncă, în contractul individual de muncă sau în actul adițional, după caz, se va stabili perioada și/sau zilele în care telesalariatul își desfășoară activitatea de telemuncă și modalitatea de evidențiere a orelor de muncă prestate de telesalariat. Tot în contractul individual de muncă sau în actul adițional, după caz, se va stabili și programul în cadrul căruia angajatorul este în drept să verifice activitatea telesalariatului și modalitatea concretă de realizare a controlului³⁷.

Art. 17

(1) Zilele de sărbătoare legală în care nu se lucrează sunt:

- 1 și 2 ianuarie - Anul Nou
- 24 ianuarie - Ziua Unirii Principatelor Române
- Vinerea Mare, ultima zi de vineri înaintea Pastelui³⁸
- prima și a doua zi de Paști
- 1 mai - Ziua Muncii
- 1 iunie - Ziua Copilului
- prima și a doua zi de Rusalii
- 15 august - Adormirea Maicii Domnului
- 30 noiembrie - Sfantul apostol Andrei ocrotitorul României
- 1 decembrie - Ziua Națională a României
- prima și a doua zi de Crăciun
- 2 zile pentru fiecare dintre cele două sărbători religioase anuale, declarate astfel de cultele religioase legale, altele decât cele creștine, pentru persoanele aparținând acestora³⁹.

(3) În cazul în care Liceul Tehnologic „Petre P. Carp”, din Țibănești nu poate întrerupe activitatea în zilele de sărbători legale, ca urmare a obligațiilor contractuale, și nu este posibilă nici compensarea cu timp liber corespunzător în

³⁷ A se vedea Legea nr.81/2018 privind reglementarea activității de telemuncă, publicată în Monitorul Oficial nr.296 din 2 aprilie 2018.

³⁸ A se vedea Legea nr.64/12 martie 2018 pentru completarea alin. (1) al art.139 din Legea nr.53/2003 - Codul Muncii, publicată în Monitorul Oficial nr. 226 din 13 martie 2018.

³⁹ A se vedea art.139 din Codul muncii.



LICEUL TEHNOLOGIC „PETRE P. CARP”

Comuna Țibănești, județul Iași

Strada Școlii nr. 3

Telefon/Fax: (+4) 0232 326402

e-mail: scoalatibanesti@yahoo.com



MINISTERUL EDUCAȚIEI

18

urmatoarele 30 de zile, se acorda un spor la salariu in procent de 100% din salariul de baza corespunzator muncii prestate in programul normal de munca⁴⁰.

(4) Zilele libere stabilite potrivit alin. (1) pentru persoanele apartinand cultelor religioase legale, altele decat cele crestine, se acorda de catre angajator in alte zile decat zilele de sarbatoare legala stabilite potrivit legii sau de concediu de odihna anual⁴¹.

Acordarea zilelor libere este facuta de catre Liceul Tehnologic „Petre P. Carp”.

Nerespectarea acestor prevederi legale se sanctioneaza cu amenda de la 5.000-10.000 lei conform Art. 260, al. 1, lit. g, Codul Muncii.

Sectiunea II. - Reguli privind acordarea de concedii si zile libere

Art.18

(1) Salariatii au dreptul la concediu de odihna anual platit.

(2) Dreptul la concediu de odihna anual nu poate face obiectul vreunei cesiuni, renuntari sau limitari.

(3) Durata minima a concediului de odihna anual la nivelul unitatii este de 21 zile lucratoare⁴².

(4) Durata efectiva a concediului de odihna anual se stabileste in contractul individual de munca.

(5) Sarbatorile legale in care nu se lucreaza, precum si zilele libere platite nu sunt incluse in durata concediului de odihna anual.

(6) La stabilirea duratei concediului de odihna anual, perioadele de incapacitate temporara de munca si cele aferente concediului de maternitate, concediului de risc maternal si concediului pentru ingrijirea copilului bolnav se considera perioade de activitate prestata.

(7) In situatia in care incapacitatea temporara de munca sau concediul de maternitate, concediul de risc maternal ori concediul pentru ingrijirea copilului

⁴⁰ A se vedea art.142 alin.(2) din Codul muncii: in cazul in care, din motive justificate, nu se acorda zile libere, salariatii beneficiaza, pentru munca prestata in zilele de sarbatoare legala, de un spor la salariul de baza ce nu poate fi mai mic de 100% din salariul de baza corespunzator muncii prestate in programul normal de lucru.

⁴¹ A se vedea art.139 alin.(3) din Codul muncii, modificat de Legea nr.88/2018 privind aprobarea OUG nr. 53/2017 pentru modificarea si completarea Legii nr. 53/2003 - Codul muncii, publicata in Monitorul Oficial nr.315 din 10 aprilie 2018, in vigoare de la 13 aprilie 2018. Prevederile alin.(3) nu se aplica crestiniilor.

⁴² Potrivit art.145 alin.(1) din Codul muncii, republicat, durata minima a concediului de odihna anual este de 20 de zile lucratoare. Angajatorul poate stabili, pentru salariatii sai, o durata minima a concediului de odihna anual mai mare decat cea impusa de lege.



LICEUL TEHNOLOGIC „PETRE P. CARP”

Comuna Țibănești, județul Iași

Strada Școlii nr. 3

Telefon/Fax: (+4) 0232 326402

e-mail: scoalatibanesti@yahoo.com



MINISTERUL EDUCAȚIEI

19

bolnav a survenit în timpul efectuării concediului de odihnă anual, acesta se întrerupe urmând ca salariatul să efectueze restul zilelor de concediu după ce a încetat situația de incapacitate temporară de muncă, de maternitate, de risc maternal ori cea de îngrijire a copilului bolnav, iar când nu este posibil urmează ca zilele neefectuate să fie reprogramate.

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

(9) Pentru salariații încadrați în muncă în timpul anului, durata concediului de odihnă se stabilește proporțional cu perioada lucrată de la încadrare până la sfârșitul anului calendaristic respectiv.

(10) În cazul în care salariatul beneficiază de concediul de odihnă în avans, precum și de indemnizația aferentă, iar ulterior, în cursul anului pentru care a fost acordat acel concediu contractul individual de muncă încetează prin demisie sau din vina salariatului, acesta are obligația de a restitui partea din indemnizația de concediu perioadei nelucrate⁴³.

Art.19

(1) Concediul de odihnă se efectuează în fiecare an.

(2) În cazul în care salariatul, din motive justificate, nu poate efectua, integral sau parțial, concediul de odihnă anual la care avea dreptul în anul calendaristic respectiv, cu acordul persoanei în cauză, angajatorul este obligat să acorde concediul de odihnă neefectuat într-o perioadă de 18 luni începând cu anul următor celui în care s-a născut dreptul la concediul de odihnă anual.

(3) Salariații care au absentat nemotivat sau au fost în concediu fără plată în decursul anului nu vor beneficia de concediu de odihnă pentru perioada respectivă.

(4) Fac excepție de la prevederile alin.(3) concediile pentru formare profesională fără plată, acordate în condițiile art.155 și 156 din Codul muncii.

(5) Concediul de odihnă poate fi acordat global sau în tranșe cu condiția ca una din tranșele de acordare să fie de cel puțin 10 zile lucrătoare.

Art.20

(1) Datorită necesității asigurării bunei funcționări a instituției, efectuarea concediilor de odihnă de către salariați se realizează în baza unei programări

⁴³ Angajatorul poate să prevadă și faptul că salariatului nu i se va pretinde restituirea părții din indemnizația de concediu corespunzătoare perioadei nelucrate.



LICEUL TEHNOLOGIC „PETRE P. CARP”

Comuna Țibănești, județul Iași

Strada Școlii nr. 3

Telefon/Fax: (+4) 0232 326402

e-mail: scoalatibanesti@yahoo.com



MINISTERUL EDUCAȚIEI

20

colective cu consultarea reprezentantilor salariatilor (daca este cazul), sau in baza unei programari individuale ce se poate face ulterior consultarii salariatilor.

(2) Aceasta programare se face pana la sfarsitul anului calendaristic pentru anul urmator de catre persoana desemnata de conducerea institutiei in acest scop, in baza atributiilor stabilite prin fisa postului.

(3) Prin programarile colective se stabilesc perioade de concediu de minim 3 luni pe categorii de personal sau locuri de munca.

(4) Prin programarea individuala se stabileste data efectuarii concediului sau o perioada de maxim 3 luni in care salariatul are dreptul de a efectua concediul.

(5) In cadrul perioadelor de concediu stabilite, salariatul poate solicita efectuarea acestuia in minim 60 zile anterioare executarii acestuia.

(6) Programarea concediilor de odihna poate fi modificata, la cererea salariatului, sau concediul de odihna poate fi intrerupt, la cererea salariatului sau pentru motive obiective, cum ar fi:

i) salariatul se afla in concediu medical;

ii) salariaata are concediu de odihna inainte sau in continuarea concediului de maternitate;

iii) salariatul este chemat sa indeplineasca indatoriri publice;

iv) salariatul urmeaza sau trebuie sa urmeze un curs de calificare, recalificare, perfectionare sau specializare in tara sau in strainatate;

v) salariatul are recomandare medicala pentru a urma un tratament intr-o statiune balneoclimaterica, caz in care data inceperii concediului de odihna va fi cea indicata in recomandarea medicala;

vi) salariatul se afla in concediu platit pentru ingrijirea copilului in varsta de pana la 2 ani.

(7) Pentru perioada concediului de odihna salariatul beneficiaza de o indemnizatie de concediu ce reprezinta media zilnica a drepturilor salariale, constand in salariul de baza, indemnizatiile si sporurile cu caracter permanent din ultimele 3 luni anterioare celei in care este efectuat concediul, multiplicata cu numarul de zile de concediu. Aceasta indemnizatie nu poate fi mai mica decat salariul de baza, indemnizatiile si sporurile cu caracter permanent cuvenite pentru perioada respectiva, prevazute in contractul individual de munca.

(8) Indemnizatia de concediu de odihna se plateste de catre angajator, cu minim 5 zile lucratoare inainte de plecarea in concediu.

(9) Compensarea in bani a concediului de odihna neefectuat este posibila numai in cazul incetarii contractului individual de munca.

Art.21

(1) In caz de forta majora sau pentru interese urgente care impun prezenta salariatului la locul de munca, acesta poate fi rechemat din concediu, prin hotararea conducerii unitatii, formulata in scris.

20



LICEUL TEHNOLOGIC „PETRE P. CARP”

Comuna Țibănești, județul Iași

Strada Școlii nr. 3

Telefon/Fax: (+4) 0232 326402

e-mail: scoalatibanesti@yahoo.com



MINISTERUL EDUCAȚIEI

21

(2) În cazul rechemării, angajatorul va 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) Programarea zilelor din concediul de odihnă rămase neefectuate se va face de comun acord între salariat și conducerea instituției.

Art.22

(1) În cazul unor evenimente familiale deosebite, salariații au dreptul la zile libere platite, care nu se includ în durata concediului de odihnă.

(2) ***Salariații au dreptul la zile libere platite pentru evenimente deosebite în familie⁴⁴***, după cum urmează:

i) **casatoria salariatului - 5 zile;**

ii) **casatoria unui copil - 3 zile;**

iii) **nasterea unui copil - 5 zile;**

iv) **decesul unui membru de familie (sot, soție, copil, părinți, socri, bunici, frați, surori) - 3 zile;**

v) **donatori de sange 1 zi (conform legii)⁴⁵;**

vi) **alte evenimente prevăzute de legislația în vigoare.**

Art.23

(1) Pentru rezolvarea unor situații personale, **salariații au dreptul la concedii fără plată pe o durată de maxim 70 de zile lucrătoare în decursul unui an calendaristic, pe baza de cerere⁴⁶.**

(2) Concediile fără plată se scad din vechimea în muncă.

Art.24

(1) Salariații pot beneficia, la cerere, de concedii pentru formare profesională, care se pot acorda cu sau fără plată.

⁴⁴ A se vedea art.152 din Codul muncii, republicat. Codul muncii nu stabilește nici evenimentele familiale deosebite și nici numărul minim de zile libere platite în cazul în care nu există un contract colectiv de muncă aplicabil, angajatorul este cel care va stabili aceste evenimente și numărul de zile libere platite.

⁴⁵ Potrivit art. 11 lit.b), teza 1 din HG 1364/2006 pentru aprobarea drepturilor și obligațiilor donatorilor de sange, donatorul de sange are dreptul să primească, la cerere, pentru fiecare donare efectivă, o zi liberă de la locul de muncă, în ziua donării, în cazul donatorilor de sange salariați.

⁴⁶ A se vedea art.153 din Codul muncii, republicat, care la alin.(2) prevede că durata concediului fără plată se stabilește prin contractul colectiv de muncă aplicabil sau prin regulamentul intern.



LICEUL TEHNOLOGIC „PETRE P. CARP”

Comuna Țibănești, județul Iași

Strada Școlii nr. 3

Telefon/Fax: (+4) 0232 326402

e-mail: scoalatibanesti@yahoo.com



MINISTERUL EDUCAȚIEI

22

(2) Concediile fara plata pentru formare profesionala se acorda pe baza cererii formulate in scris de catre salariat, pe perioada formarii profesionale urmata de salariat din initiativa proprie.

(3) Cererea de concediu fara plata pentru formarea profesionala cu scoatere din activitate va fi analizata impreuna cu reprezentantii salariatilor (daca este cazul), si va fi respinsa daca absenta salariatului ar prejudicia grav desfasurarea activitatii.

(4) Cererea de concediu fara plata pentru formare profesionala trebuie sa indeplineasca urmatoarele conditii:

a) sa fie inaintata angajatorului cu minim o luna inainte de efectuarea concediului;

b) sa precizeze:

- data de incepere a stagiului de formare profesionala;

- domeniul;

- durata si denumirea institutiei de formare profesionala.

(5) Efectuarea concediului fara plata pentru formare profesionala se poate realiza in intregime si/sau fractionat in cursul unui an calendaristic, pentru sustinerea examenelor de absolvire a unor forme de invatamant sau pentru sustinerea examenelor de promovare in anul urmator in cadrul institutiilor de invatamant superior, cu respectarea modalitatii de intocmire a cererii prevazute in prezentul regulament.

(6) La sfarsitul perioadei de formare profesionala, salariatul trebuie sa prezinte angajatorului dovada absolvirii cursului care a facut obiectul cererii.

(7) In scopul asigurarii formarii profesionale a salariatilor, in aplicarea prevederilor legale in domeniu, salariatul are dreptul la un concediu pentru formare profesionala platit de angajator, pe o perioada de pana la 10 zile lucratoare sau de pana la 80 ore.

(8) Perioada in care salariatul va beneficia de concediul platit prevazut la alin.(7) se stabileste de comun acord. Cererea de concediu platit pentru formare profesionala va fi inaintata angajatorului in conditiile prevazute la alin.(4).

(9) In cazul prevazut la alin.(7) salariatul beneficiaza de o indemnizatie care se acorda si se calculeaza similar celei de concediu de odihna.

Art.25

(1) La cerere, salariatul poate beneficia de **concediu paternal platit de 5 zile lucratoare**.

(2) Concediul paternal se acorda la cerere, in primele 8 saptamani de la nasterea copilului, justificat cu certificatul de nastere al acestuia, din care rezulta calitatea de tata al copilului⁴⁷.

⁴⁷ A se vedea art.2 din Legea 210/1999 privind concediul paternal.



LICEUL TEHNOLOGIC „PETRE P. CARP”

Comuna Țibănești, județul Iași

Strada Școlii nr. 3

Telefon/Fax: (+4) 0232 326402

e-mail: scoalatibanesti@yahoo.com



MINISTERUL EDUCAȚIEI

23

(3) În cazul în care ***tatal copilului nou-nascut a obținut atestatul de absolvire a cursului de puericultura, durata concediului paternal, acordat, se majorează cu 10 zile lucratoare***. De acest supliment de 10 zile tatal poate beneficia numai o singură dată.

(4) Pentru această durată, salariatul primește o indemnizație egală cu salariul aferent zilelor lucratoare respective, calculată pe baza salariului brut realizat, incluzând sporurile și adaosurile la salariul de bază.

Art.26

(1) Angajații instituției au dreptul la concediu pentru creșterea copilului în vârstă de până la 2 ani sau, în cazul copilului cu handicap, de până la 3 ani.

(2) De concediu pentru creșterea copilului poate beneficia oricare dintre părinții firești ai copilului.

(3) Beneficiază de aceleași drepturi și una dintre persoanele care a adoptat copilul, careia i s-a încredințat copilul în vederea adopției sau care are copilul în plasament ori în plasament în regim de urgență, precum și persoana care a fost numită tutore.

(4) Concediul pentru creșterea copilului se acordă pe baza de cerere, însoțită în mod obligatoriu de copia după certificatul de naștere al copilului și certificatul de încadrare în grad de handicap al copilului (dacă este cazul);

(5) Salariații prevăzuți la alin. (3) vor prezenta, pe lângă documentele prevăzute la alin.(4), și dovada din care să reiasă temeiul solicitantului de a fi titular al dreptului.

Art.27

(1) ***La cerere, angajatul părinte va beneficia de o zi lucratoare liberă pentru îngrijirea sănătății copilului, în scopul de a asigura verificarea anuală a stării de sănătate a acestuia***⁴⁸.

(2) Titularii dreptului la liber sunt părinții, respectiv reprezentanții legali ai copilului, asigurați în cadrul sistemului asigurărilor sociale de stat.

(3) Sunt considerați copii minori aflați în îngrijirea și întreținerea părinților sau a reprezentanților legali, cei cu vârste cuprinse între 0-18 ani.

(4) Persoanele prevăzute la alin. (2) ***au dreptul la liber, pentru îngrijirea sănătății copilului, fără obligația angajatorului de a plăti drepturile salariale aferente***⁴⁹.

⁴⁸ A se vedea Legea nr.91/2014 privind acordarea unei zile lucratoare libere pe an pentru îngrijirea sănătății copilului.

⁴⁹ Angajatorul poate decide intern să plătească drepturile salariale pe durata zilei libere acordate pentru îngrijirea sănătății copilului.



LICEUL TEHNOLOGIC „PETRE P. CARP”

Comuna Țibănești, județul Iași

Strada Școlii nr. 3

Telefon/Fax: (+4) 0232 326402

e-mail: scoalatibanesti@yahoo.com



MINISTERUL EDUCAȚIEI

24

(5) Liberul se acorda la cererea unuia dintre parinti, la alegere, respectiv a reprezentantului legal al copilului, justificat ulterior cu acte doveditoare din partea medicului de familie al copilului, din care sa rezulte controlul medical efectuat.

(6) Cererea parintelui, respectiv a reprezentantului legal al copilului, va fi depusa cu cel puțin 15 zile lucratoare inainte de vizita la medic, si va fi insotita de o declaratie pe proprie raspundere ca in anul respectiv celalalt parinte sau reprezentant legal nu a solicitat ziua lucratoare libera si nici nu o va solicita.

(7) In cazul in care, in urma unor verificari efectuate de catre angajator, se constata ca ambii parinti au solicitat liberul contrar legii, va fi anulata posibilitatea ulterioara de a mai beneficia, vreodata, de acest drept.

(8) Pentru familiile sau persoanele cu doi copii se acorda tot o zi lucratoare libera pe an, pentru ingrijirea sanatatii copiilor, ca si in cazul unui singur copil.

(9) Pentru familiile sau persoanele cu trei sau mai multi copii se acorda 2 zile lucratoare libere pe an, consecutive sau separate, dupa cum decide angajatorul.

(10) In cazul in care niciunul dintre parinti, respectiv reprezentantii legali ai copilului, nu va solicita ziua lucratoare libera, aceasta nu se va reporta in anul viitor calendaristic.

(11) In cazul mai multor cereri simultane din partea angajatilor pentru acordarea liberului, care depasesc 5% din numarul total de angajati, angajatorul va programa, prin rotatie, zilele lucratoare libere, astfel incat sa nu-i fie afectata activitatea.

Art.28

(1) Salariatii care adopta pot beneficia de concediu de acomodare cu durata de maximum un an, care include si perioada incredintarii copilului in vederea adoptiei.

(2) Concediul de acomodare prevazut la alin. (1) se acorda la cerere insotita de certificatul de nastere al copilului adoptat; certificatul de grefa in baza caruia se executa hotararea judecatoreasca de incredintare in vederea adoptiei si documentul care atesta mutarea copilului la adoptator, inregistrat la directia in a carei raza administrativ-teritoriala a fost protejat copilul.

(3) Pe durata concediului de acomodare contractual individual de munca se suspenda.

(4) Perioada concediului de acomodare constituie vechime in munca, in serviciu si in specialitate, care se are in vedere la stabilirea drepturilor ce se acorda in raport cu aceasta.

(5) Perioada concediului de acomodare constituie perioada asimilata stagiului de cotizare in vederea stabilirii indemnizatiilor de asigurari sociale de sanatate

24



LICEUL TEHNOLOGIC „PETRE P. CARP”

Comuna Țibănești, județul Iași

Strada Școlii nr. 3

Telefon/Fax: (+4) 0232 326402

e-mail: scoalatibanesti@yahoo.com



MINISTERUL EDUCAȚIEI

25

prevazute de OUG nr.158/2005 privind concediile si indemnizatiile de asigurari sociale de sanatate, cu modificarile si completarile ulterioare.

(6) Este interzis angajatorului sa dispuna incetarea raporturilor de munca sau de serviciu pe perioada concediului de acomodare, cu exceptia concedierii pentru motive ce intervin ca urmare a reorganizarii judiciare, a falimentului angajatorului sau a desfiintarii acestuia, in conditiile legii.

(7) Persoanele care solicita dreptul la concediul de acomodare nu pot beneficia, in perioada concediului de acomodare, de concediu pentru cresterea copilului acordat in baza OUG nr. 111/2010 privind concediul si indemnizatia lunara pentru cresterea copiilor, cu modificarile si completarile ulterioare⁵⁰.

Art.29

(1)Liceul Tehnologic „Petre P. Carp”, *acorda salariatului sau, dupa caz, salariatilor sot si sotie care adopta un copil timp liber pentru efectuarea evaluarilor impuse de obtinerea atestatului si realizarea potrivirii practice, fara diminuarea drepturilor salariale, in limita a maximum 40 de ore pe an.*

(2) Timpul liber prevazut la alin.(1) se acorda pe baza cererii solicitantului, la care se anexeaza calendarul intalnirilor sau, dupa caz, programul de vizite, intocmite de directia competenta⁵¹.

Art.30

(1) Alte concedii la care au dreptul salariatii sunt:

- a) concedii medicale pentru incapacitate temporara de munca, cauzata de boli obisnuite sau de accidente in afara muncii;
- b) concedii medicale si indemnizatii pentru prevenirea imbolnavirilor si recuperarea capacitatii de munca, exclusiv pentru situatiile rezultate ca urmare a unor accidente de munca sau boli profesionale;
- c) concedii medicale si indemnizatii pentru maternitate;
- d) concedii medicale si indemnizatii pentru ingrijirea copilului bolnav;
- e) concedii medicale si indemnizatii de risc maternal.

(2) Concediile prevazute la alin.(1) se acorda in conformitate cu prevederile OUG 158/2005 privind concediile si indemnizatiile de asigurari sociale de sanatate, cu modificarile si completarile ulterioare.

(3) Salariatii beneficiaza de concediile prevazute la alin.(1) in baza certificatului medical eliberat de medicul curant⁵².

⁵⁰ A se vedea Legea nr.273/2004 privind procedura adoptiei, republicata in Monitorul Oficial nr.259 din 19 aprilie 2012, cu modificarile si completarile ulterioare.

⁵¹ A se vedea art.46⁵ din Legea nr.273/2004 privind procedura adoptiei, republicata in Monitorul Oficial nr.259 din 19 aprilie 2012, cu modificarile si completarile ulterioare .



LICEUL TEHNOLOGIC „PETRE P. CARP”

Comuna Țibănești, județul Iași

Strada Școlii nr. 3

Telefon/Fax: (+4) 0232 326402

e-mail: scoalatibanesti@yahoo.com



MINISTERUL EDUCAȚIEI

26

(4) Salariatii au **obligatia de a instiinta angajatorul privind aparitia starii de incapacitate** temporara de munca si privind datele de identificare, respectiv numele medicului prescriptor si unitatea in care functioneaza acesta, **in termen de 24 ore de la data acordarii concediului medical**. In situatia in care aparitia starii de incapacitate temporara de munca a intervenit in zilele declarate nelucratoare, instiintarea se poate face in prima zi lucratoare.

(5) **Certificatul de concediu medical se prezinta** Liceului Tehnologic „Petre P. Carp” **pana cel mai tarziu la data de 5 a lunii urmatoare celei pentru care a fost acordat concediul**.

Capitolul IV. Reguli privind salarizarea

Art.31

(1) Pentru munca prestata in baza contractului individual de munca fiecare salariat are dreptulla un salariu exprimat in bani, negociat la incheierea contractului individual de munca.

(2) Salariul cuprinde salariul de baza, indemnizatiile, sporurile, precum si alte adaosuri.

Art.32

(1) Salariile se stabilesc prin negocieri individuale cu fiecare salariat.

(2) Liceul Tehnologic „Petre P. Carp”, din Țibănești garanteaza in plata un salariu brut lunar cel putin egal cu salariul de baza minim brut pe tara⁵³. Aceste dispozitii se aplica si in cazul in care salariatul este prezent la lucru, in cadrul programului, dar nu poate sa isi desfasoare activitatea din motive neimputabile acestuia, cu exceptia grevei.

(3) Salariul de baza minim brut pe tara garantat in plata este adus la cunostinta salariatilor la semnarea contractului individual de munca.

Art.33

(1) Salariul este confidential.

(2) In scopul pastrarii caracterului confidential, angajatorul, va lua masurile necesare dupa cum urmeaza:

a) accesul la intocmirea si consultarea statelor de plata a salariilor sa se realizeze doar de catre persoanele care au in fisa postului stabilite in mod direct aceste atributii si de catre conducerea unitatii;

⁵² A se vedea art.11 din OUG nr.158/2005 privind concediile si indemnizatiile de asigurari sociale de sanatate, cu modificarile si completarile ulterioare.

⁵³ Incepand cu data de 1 ianuarie 2019, salariul de baza minim brut pe tara garantat in plata se stabileste la 2080 lei lunar, pentru un program complet de lucru de 167,333 ore, in medie, pe luna, reprezentand 12,43 lei/ora, conform HG nr. 937/2018 pentru stabilirea salariului de baza minim brut pe tara garantat, publicata in Monitorul Oficial din 10 decembrie 2018.



LICEUL TEHNOLOGIC „PETRE P. CARP”

Comuna Țibănești, județul Iași

Strada Școlii nr. 3

Telefon/Fax: (+4) 0232 326402

e-mail: scoalatibanesti@yahoo.com



MINISTERUL EDUCAȚIEI

27

b) în cazul în care plata salariului se face în numerar, la casieria unității, banii vor fi predați individual salariatului titular al dreptului de încasare sau persoanei împuternicite în scris de către acesta, pe baza de semnătură aplicată pe statul de salarii sau pe orice alt document justificativ, alături de dovada cuantumului acestuia și a reținerilor efectuate cu respectarea prevederilor legale.

(3) În scopul promovării intereselor și apărării drepturilor salariaților, confidențialitatea salariilor nu poate fi opusă reprezentanților salariaților, în strictă legătură cu interesele acestora și în relația lor directă cu angajatorul.

Art.34

(1) Data/datele la care se plătește salariul⁵⁴ de către Liceul Tehnologic „Petre P. Carp” este/sunt: data de 14 a fiecărei luni.

(2) În cazul în care data de plată a salariului corespunde unei zile nelucrătoare, plata salariului va fi efectuată în următoarea zi lucrătoare.

(3) Plata salariului se va efectua prin virament într-un cont bancar deschis la o bancă agreată de societate/în numerar prin casieria unității.

(4) Salariul se plătește direct titularului sau persoanei împuternicite în scris de acesta.

(5) Plata salariului se dovedește prin semnarea statelor de plată, precum și prin orice alte documente justificative care demonstrează efectuarea plății către salariatul îndreptățit⁵⁵.

(6) În caz de deces al salariatului, drepturile salariale datorate până la data decesului sunt plătite, în ordine, sotului supraviețuitor, copiilor majori ai

⁵⁴ Se va specifica periodicitatea plății salariului (o dată pe luna-lichidare sau de două ori pe luna-avans și lichidare, de exemplu: *20 ale lunii avansul pentru luna în curs, 15 ale lunii următoare lichidarea*).

⁵⁵ Atât în cazul unui control efectuat de Inspectoratul Muncii, cât și în cazul unui conflict de muncă angajatorul trebuie să facă dovada plății salariului, iar dovada poate fi făcută prin semnarea statelor de plată, precum și prin orice alte documente justificative care demonstrează efectuarea plății către salariatul îndreptățit. Codul muncii face trimitere la statul de plată și la alte documente justificative fără să menționeze ce documente anume. În practică, cum salariile în cea mai mare parte se plătesc prin bancă, dovada plății se face ca atare. În cazul în care salariul se plătește prin casieria unității, document justificativ poate fi considerat și dispoziția de plată. Totuși, e bine ca la nivel intern să se stabilească modul în care salariații pot intra în posesia unor documente din care să vadă cum li s-a calculat salariul, ce rețineri s-au operat. Aceste informații pot fi oferite salariaților printr-un înscris cunoscut și sub denumirea de fluturaș de salariu. În situația în care salariatul solicită acest document, angajatorul trebuie să dea curs cererii salariatului.



LICEUL TEHNOLOGIC „PETRE P. CARP”
Comuna Țibănești, județul Iași
Strada Școlii nr. 3
Telefon/Fax: (+4) 0232 326402
e-mail: scoalatibanesti@yahoo.com



MINISTERUL EDUCAȚIEI

28

defunctului sau parintilor acestuia, altor mostenitori, in conditiile dreptului comun.

(7) Obligatia intocmirii statelor de plata si a celorlalte documente justificative revine persoanei desemnate de conducerea institutiei, in conformitate cu atributiile din fisa postului.

(8) Statele de plata, precum si celelalte documente justificative se pastreaza si se arhiveaza de catre angajator in aceleasi conditii si termene ca in cazul actelor contabile, conform legii.

(9) Salariatii raspund patrimonial, in temeiul normelor si principiilor raspunderii civile contractuale pentru pagubele materiale produse din vina si in legatura cu munca lor, in conditiile stabilite de lege⁵⁶.

Art.35

(1) Daca prin specificul muncii, executarea obligatiilor de serviciu de catre salariat nu se realizeaza tot timpul in acelasi loc de munca, ci in functie de lucrarile derulate de societate, prin clauza de mobilitate, salariatii vor beneficia de prestatii suplimentare in bani sau in natura.

(2) Cuantumul prestatiilor suplimentare in bani sau modalitatile prestatiilor suplimentare in natura se specifica in contractul individual de munca.

Art.36

(1) Nicio retinere din salariu nu poate fi operata, in afara cazurilor si conditiilor prevazute de lege⁵⁷.

(2) Sunt posibile doua categorii de retineri salariale⁵⁸:

a) cele prevazute de lege (impozitul pe venitul din salariu, contributiile de asigurari sociale etc.);

b) cele reprezentand daune, constatate, dupa caz, prin acordul partilor facut in scris sau prin hotarare judecatoreasca definitiva si irevocabila.

Capitolul V. Reguli concrete privind disciplina muncii in unitate⁵⁹

Sectiunea I. - Reguli obligatorii la angajare

Art.37 Reguli obligatorii la angajare pe care persoana selectata in vederea angajarii trebuie sa le respecte:

a) sa efectueze examenul medical necesar la angajarea in munca asigurat de angajator. Refuzul de a efectua examenul medical la angajare constituie motiv de neincheiere a contractului individual de munca;

⁵⁶ A se vedea art.254 alin.(1) din Codul muncii, republicat.

⁵⁷ A se vedea art.169 din Codul muncii, republicat.

⁵⁸ A se vedea Alexandru Ticlea, *Codul muncii comentat, editia aV-a, revizuita si adaugita*, Universul Juridic, Bucuresti, 2014, p.199.

⁵⁹ Regurile prezentate in prezentul capitol sunt date ca exemplu.



LICEUL TEHNOLOGIC „PETRE P. CARP”

Comuna Țibănești, județul Iași

Strada Școlii nr. 3

Telefon/Fax: (+4) 0232 326402

e-mail: scoalatibanesti@yahoo.com



MINISTERUL EDUCAȚIEI

29

- b) sa prezinte toate documentele solicitate necesare in vederea completarii contractului individual de munca si a altor documente la angajarea in munca;
- c) sa comunice angajatorului adresa domiciliului/resedintei, adresa de e-mail, telefon, in vederea bunei desfasurari a raportului de munca.
- d) sa prezinte documentele prevazute de legislatia muncii in vigoare si procedurile interne in vederea completarii dosarului personal;
- e) sa completeze toate formularele privind asigurarile sociale obligatorii si declaratiile legate de impozitarea globala a veniturilor, cat si alte documente prevazute de legislatia muncii in vigoare;
- f) sa ia la cunostinta, sub semnatura, de prevederile prezentului regulament intern, precum si a altor acte interne.

Sectiunea II. - Reguli obligatorii pe durata executarii contractului individual de munca

Art.38

(1) Reguli obligatorii pe durata executarii contractului individual de munca pe care salariatul trebuie sa le respecte in cadrul Liceul Tehnologic „Petre P. Carp”:

- a) sa respecte prevederile cuprinse in prezentul regulament intern, in contractul colectiv de munca aplicabil (daca este cazul), in contractul individual de munca, precum si in procedurile interne specifice locului de munca si atribuite prin fisa postului;
- b) sa participe la instruirea introductiv generala de securitate si sanatate in munca, la instructajul de prevenire si stingere a incendiilor, la instruirile/instructajele la locul de munca, periodice;
- c) sa respecte programul de munca. Intarzierile repetate care cumuleaza 1 oră/8⁶⁰ constituie abatere disciplinara;
- d) sa nu absenteze nemotivat. Realizarea unui numar de 3 zile de absente nemotivate consecutive sau a unui numar de 3 zile⁶¹ de absente nemotivate cumulate pe lună⁶² constituie abatere disciplinara;
- e) sa semneze condica de prezenta la prezentarea si la plecarea de la locul de munca⁶³;
- f) să respecte regulile interne ale instituției de care a luat la cunostinta;
- g) sa indeplineasca sarcinile de serviciu prevazute in fisa postului;

⁶⁰ Angajatorul va stabili numarul de ore de intarzieri care pot duce la sanctionare disciplinara.

⁶¹ Angajatorul va stabili numarul de zile de absente nemotivate care pot duce la sanctionare disciplinara.

⁶² Se va stabili perioada de cumul (de exemplu: luna, trimestru, semestru, an).

⁶³ Se va trece modul in care se poarteză salariatii la nivelul unitatii.



LICEUL TEHNOLOGIC „PETRE P. CARP”

Comuna Țibănești, județul Iași

Strada Școlii nr. 3

Telefon/Fax: (+4) 0232 326402

e-mail: scoalatibanesti@yahoo.com



MINISTERUL EDUCAȚIEI

30

- h) să utilizeze timpul de munca doar pentru realizarea sarcinilor de serviciu;
- i) să poarte echipamente de protecție, dacă este cazul;
- j) să respecte angajamentul de confidențialitate și neconcurență, dacă este cazul;
- k) să nu părăsească locul de muncă în timpul programului decât dacă acest lucru este permis de sarcinile care-i sunt atribuite și/sau la dispoziția conducătorului direct al locului de muncă, cu excepția situațiilor de pericol iminent;
- l) să folosească un limbaj și să aibă un comportament civilizată față de colegi, subalterni și personalul de conducere al instituției;
- m) să anunțe șeful ierarhic superior, în termen de 24 de la data acordării concediului medical, cu privire la apariția stării de incapacitate temporară de muncă. În situația în care apariția stării de incapacitate temporară de muncă a intervenit într-o zi nelucrătoare, instiintarea se va face în prima zi lucrătoare;
- n) să anunțe serviciul/compartimentul/departamentul de resurse umane și salarizare despre orice modificare a datelor personale intervenite, inclusiv adresa de domiciliu/reședință, adresa de e-mail, telefon, persoane în întreținere, coasigurați;
- o) să folosească mijloacele de transport proprietate a instituției numai cu acordul scris a conducerii acesteia și în baza unui proces verbal de predare-primire și numai în interes de serviciu;
- p) să respecte măsurile de securitate și sănătate a muncii în unitate, la locul de muncă;
- q) să se supună examenelor medicale necesare pentru supravegherea sănătății salariaților organizate și asigurate de angajator. Refuzul de a se supune examenelor medicale de medicină muncii constituie abatere disciplinară;
- r) să nu fumeze în spațiile închise de la locul de muncă care au un acoperiș, plafon sau tavan și care sunt delimitate de cel puțin doi pereți, indiferent de natura acestora sau de caracterul temporar sau permanent. Fumatul este permis doar în locuri special amenajate marcate la loc vizibil cu indicatoare: “Camera pentru fumat”, “Loc pentru fumat”.
- s) să nu se prezinte la serviciu în stare de ebrietate și să nu introducă sau să consume băuturi alcoolice în incinta unității și/sau în timpul programului de lucru.
- t) să nu divulge, pe orice cale, altora sau în scop personal informații sau acte de orice fel privind activitatea instituției;
- u) să nu refuze nejustificat participarea la programe de formare profesională organizate de societate, pe cheltuielile acesteia;
- v) să semnaleze imediat situațiile observate de incendiu, inundație sau orice situații în care se pot produce accidente, deteriorări sau distrugerii;

30



LICEUL TEHNOLOGIC „PETRE P. CARP”

Comuna Țibănești, județul Iași

Strada Școlii nr. 3

Telefon/Fax: (+4) 0232 326402

e-mail: scoalatibanesti@yahoo.com



MINISTERUL EDUCAȚIEI

31

w) sa aduca la cunostinta sefului ierarhic orice neregula, abatere sau lipsuri in activitatea de la locul de munca pentru a preveni situatiile care pot pune in pericol viata persoanelor sau prejudicierea patrimoniului angajatorului;

(2) Salariatii incadrati in baza unor contracte individuale de munca cu timp partial au obligatia de a prezenta documente justificative⁶⁴.

(3) Atat salariatii cu norma intreaga, dar in special salariatii cu fractiune de norma au obligatia de a parasi locul de munca la terminarea programului⁶⁵.

Sectiunea III. - Reguli obligatorii la incetarea contractului individual de munca

Art.39 Reguli obligatorii la incetarea contractului individual de munca pe care salariatul trebuie sa le respecte:

a) sa respecte perioada de preaviz convenita de parti in contractul individual de munca;

b) sa predea superiorului ierarhic, pana la incetarea contractului individual de munca, cu proces verbal de predare-primire, toate documentele si bunurile institutiei aflate in custodia sa;

c) sa se prezinte la serviciul/departamentul/compartimentul de resurse umane si contabilitate pentru inchiderea dosarului personal si a situatiei contabile;

d) sa se prezinte la serviciul/departamentul/compartimentul de resurse umane la data incetarii activitatii ca sa ridice documentele care certifica incetarea contractului individual de munca⁶⁶.

⁶⁴ Incepend cu data de 1 ianuarie 2018, CAS (25%) si CASS (10%) au trecut de la angajator la salariat. A se vedea in acest sens prevederile Codului fiscal asa cum a fost modificat prin OUG nr.79/2017. Codul fiscal a suferit o serie de modificari cu aplicabilitate de la 1 ianuarie 2018. Desi prevederile privind calculul CASS si CAS datorate de persoanele care obtin venituri din salarii in baza unui contract de munca cu timp partial s-au pastrat si dupa modificarea Codului fiscal, totusi de la 1 ianuarie 2018 aceasta reglementare nu o mai regasim la art.140 si art.158 alin.(3) ci la art.146 alin.(5[^]1) - (5[^]3) si art.168 alin.(5[^]1) din Codul fiscal modificat si completat. Prin urmare, procedura si documentele necesare in cazul salariatilor care realizeaza in cursul aceleiasi luni venituri din salarii sau asimilate salariilor in baza a doua sau mai multe contracte individuale de munca, iar baza lunara de calcul cumulata aferenta acestora este cel putin egala cu nivelul salariului minim brut pe tara in vigoare in luna in care au fost realizate se va stabili prin ordin al ministrului finantelor publice.

⁶⁵ Salariatii cu fractiune de norma nu pot presta ore suplimentare. Prin urmare, se instituie obligatia salariatului de a parasi locul de munca la terminarea programului ca in caz de control nu nu fie gasit de inspectorii de munca la locul de munca.



LICEUL TEHNOLOGIC „PETRE P. CARP”

Comuna Țibănești, județul Iași

Strada Școlii nr. 3

Telefon/Fax: (+4) 0232 326402

e-mail: scoalatibanesti@yahoo.com



MINISTERUL EDUCAȚIEI

32

Capitolul VI. Reguli privind protecția, igiena și securitatea în muncă

Art. 40

(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 instituției.

(3) În cazul în care angajatorul apelează la servicii externe, nu este exonerat de responsabilitățile sale în acest domeniu.

(4) Măsurile privind securitatea și sănătatea în muncă nu pot să determine, în niciun caz, obligații financiare pentru salariați.

Art.41

(1) În cadrul propriilor responsabilități, **Liceul Tehn. P.P Carp** a luat toate măsurile necesare pentru protejarea securității și sănătății salariaților, inclusiv pentru

(2) La adoptarea și punerea în aplicare a măsurilor prevăzute la alin. (1) se va ține seama de următoarele 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 locurilor de muncă și alegerea echipamentelor și metodelor de muncă și de producție, în vederea atenuării, cu precădere, a muncii monotone și a muncii repetitive, precum și a reducerii efectelor acestora asupra sănătății;

e) luarea în considerare a evoluției tehnicii;

f) înlocuirea a ceea ce este periculos cu ceea ce nu este periculos sau cu ceea ce este mai puțin periculos;

g) planificarea prevenirii;

h) adoptarea măsurilor de protecție colectivă cu prioritate față de măsurile de protecție individuală;

i) aducerea la cunoștința salariaților a instrucțiunilor corespunzătoare.

Art. 42 La angajare, salariații vor fi informați asupra condițiilor de muncă.

Art. 43

⁶⁶ 66 Având în vedere obligația angajatorului, prevăzută de art. 7 alin.(5) din HG nr.905/2017 privind registrul general de evidență a salariaților, de a elibera salariatului la încetarea activității o adeverință de vechime și un extras din Revisal, activitățile de prevenire a riscurilor profesionale, de informare și pregătire, precum și pentru punerea în aplicare a organizării protecției muncii și mijloacelor necesare acesteia.

32



LICEUL TEHNOLOGIC „PETRE P. CARP”

Comuna Țibănești, județul Iași

Strada Școlii nr. 3

Telefon/Fax: (+4) 0232 326402

e-mail: scoalatibanesti@yahoo.com



MINISTERUL EDUCAȚIEI

33

(1) Angajatorul are obligatia sa asigure salariatilor sai conditii normale de munca si igiena, de natura sa le ocroteasca sanatatea si integritatea fizica si psihica.

(2) Angajatorul va asigura toti salariatii pentru risc de accidente de munca si boli profesionale, in conditiile legii⁶⁷.

Art. 44

(1) **O persoana poate fi angajata in munca numai pe baza unei adeverinte medicale, care constata faptul ca cel in cauza este apt pentru prestarea acelei munci.**

(2) Serviciile medicale profilactice prin care se asigura supravegherea sanatatii lucratorilor sunt:a) examenul medical la angajarea in munca;

b) de adaptare;

c) periodic;

d) la reluarea activitatii;

e) promovarea sanatatii la locul de munca.

(3) **Supravegherea starii de sanatate a salariatilor este asigurata de catre medicii specialisti de medicina muncii in baza contractului incheiat cu o unitate prestatoare de servicii medicale.**

(4) **Examenele medicale prin care se asigura supravegherea sanatatii sunt obligatorii pentru toti salariatii unitatii. Refuzul de a se supune examenului medical constituie abatere disciplinara.**

(5) Fondurile si conditiile efectuarii tuturor serviciilor medicale profilactice necesare pentru supravegherea sanatatii salariatilor sunt asigurate de unitate, salariatii nefiind implicatii in niciun fel in costurile aferente supravegherii medicale profilactice specifice riscurilor profesionale.

Art.45

(1) Angajatorul are obligatia de a organiza instruirea angajatilor sai in domeniul securitatii si sanatatii in munca.

(2) Instruirea se realizeaza periodic, prin modalitati specifice stabilite de comun acord de catre angajator impreuna cu comitetul de securitate si sanatate in munca / responsabilul cu protectia muncii numit de angajator si cu sindicatul / reprezentantii salariatilor.

(3) Instruirea prevazuta la alin. (2) se realizeaza obligatoriu in cazul noilor angajati, al celor care isi schimba locul de munca sau felul muncii si al celor care isi reiau activitatea dupa o intrerupere mai mare de 6 luni. In toate aceste cazuri, instruirea se efectueaza inainte de inceperea efectiva a activitatii.

(4) Instruirea este obligatorie si in situatia in care intervin modificari ale legislatiei in domeniu.

Art.46

⁶⁷ A se vedea art.179 din Codul muncii, republicat.



LICEUL TEHNOLOGIC „PETRE P. CARP”

Comuna Țibănești, județul Iași

Strada Școlii nr. 3

Telefon/Fax: (+4) 0232 326402

e-mail: scoalatibanesti@yahoo.com



MINISTERUL EDUCAȚIEI

34

(1) Locurile de munca trebuie să fie organizate astfel încât să garanteze securitatea și sănătatea salariaților.

(2) **Liceul Tehn. P.P Carp** trebuie să organizeze controlul permanent al stării materialelor, utilajelor și substanțelor folosite în procesul muncii, în scopul asigurării sănătății și securității salariaților.

(3) **Liceul Tehn. P.P Carp** răspunde pentru asigurarea condițiilor de acordare a primului ajutor în caz de accidente de muncă, pentru crearea condițiilor de preîntâmpinare a incendiilor, precum și pentru evacuarea salariaților în situații speciale și în caz de pericol iminent

(4) În situația în care la nivelul **unității** se va folosi activitatea de telemuncă, **Liceul Tehn. P.P Carp** are și următoarele obligații specifice privind securitatea și sănătatea în muncă a telesalariaților⁶⁸:

a) să asigure mijloacele aferente tehnologiei informației și comunicațiilor și/sau echipamentele de muncă sigure necesare prestării muncii, cu excepția cazului în care partile convin altfel;

b) să instaleze, să verifice și să întretină echipamentul de muncă necesar, cu excepția cazului în care partile convin altfel;

c) să asigure condiții pentru ca telesalariații să primească o instruire suficientă și adecvată în domeniul securității și sănătății în muncă, în special sub formă de informații și instrucțiuni de lucru, specifice locului de desfășurare a activității de telemuncă și utilizării echipamentelor cu ecran de vizualizare: la angajare, la schimbarea locului de desfășurare a activității de telemuncă, la introducerea unui nou echipament de muncă, la introducerea oricărei noi proceduri de lucru.

Art.47

(1) Cu scopul de a asigura implicarea salariaților în elaborarea și aplicarea deciziilor în domeniul protecției muncii, la nivelul unității, se poate constitui un comitet de securitate și sănătate în muncă, cu atribuții specifice potrivit prevederilor legislației în vigoare.

(2) În situația în care nu se impune constituirea comitetului de securitate și sănătate în muncă, atribuțiile specifice ale acestuia vor fi îndeplinite de responsabilul cu protecția muncii numit de angajator.

Art.48

(1) Salariații au obligația să-și desfășoare activitatea în conformitate cu pregătirea și instruirea sa, precum și cu instrucțiunile primite din partea angajatorului, astfel încât să nu expună la pericol de accidentare sau îmbolnăvire profesională atât propria persoană, cât și alte persoane care pot fi afectate de acțiunile sau omisiunile sale în timpul procesului de muncă.

⁶⁸ A se vedea Legea nr.81/2018 privind reglementarea activității de telemuncă, publicată în Monitorul Oficial nr.296 din 2 aprilie 2018.



LICEUL TEHNOLOGIC „PETRE P. CARP”

Comuna Țibănești, județul Iași

Strada Școlii nr. 3

Telefon/Fax: (+4) 0232 326402

e-mail: scoalatibanesti@yahoo.com



MINISTERUL EDUCAȚIEI

35

(2) În acest scop, salariații au următoarele obligații :

a) să utilizeze corect mașinile, aparatura, uneltele, substanțele periculoase, și alte mijloace de producție ;

b) să utilizeze corect echipamentul individual de protecție acordat și, după utilizare, să îl înapoieze sau să îl pună la locul destinat pentru păstrare ;

c) să nu procedeze la scoaterea din funcțiune, la modificarea, schimbarea sau înlăturarea arbitrara a dispozitivelor de securitate proprii, în special ale mașinilor, aparaturii, uneltelor, instalațiilor tehnice și cladirilor, și să utilizeze corect aceste dispozitive ;

d) să comunice imediat angajatorului și/sau lucrătorilor desemnați orice situație de muncă despre care au motive întemeiate să o considere un pericol pentru securitatea și sănătatea lucrătorilor, precum și orice deficiență a sistemelor de protecție ;

e) să aducă la cunoștința conducătorului locului de muncă și/sau angajatorului accidentele suferite de propria persoană ;

f) să coopereze cu angajatorul și/sau cu lucrătorii desemnați, atât timp cât este necesar, pentru a face posibilă realizarea oricărui măsură sau cerință dispuse de către inspectorii de muncă și inspectorii sanitari, pentru protecția sănătății și securității lucrătorilor;

g) să coopereze, atât timp cât este necesar, cu angajatorul și/sau cu lucrătorii desemnați, pentru a permite angajatorului să se asigure că mediul de muncă și condițiile de lucru sunt sigure și fără riscuri pentru securitate și sănătate, în domeniul său de activitate ;

h) să își însușească și să respecte prevederile legislației din domeniul securității și sănătății în muncă și măsurile de aplicare a acestora ;

i) să dea relațiile solicitate de către inspectorii de muncă și inspectorii sanitari ;

j) să își însușească și să respecte normele de prevenire și stingere a incendiilor ;

k) să acorde primul ajutor, în caz de accidente de muncă, celor accidentați ;

(3) Prezentarea la serviciu se va face într-o ținută corespunzătoare, fără să fi consumat, în prealabil, băuturi alcoolice sau să introducă și să consume în societate asemenea băuturi.

(4) Este interzisă parasirea locului de muncă fără încuviințarea și aprobarea conducătorului acestuia.

(5) Circulația în incinta instituției se va face numai pe caile de acces special destinate și numai în scop de serviciu.

(6) Se vor respecta semnificațiile indicatoarelor și marcajelor referitoare la securitatea și sănătatea în muncă și prevenirea incendiilor.

(7) În timpul programului de lucru se va folosi echipamentul individual de protecție corespunzător.

(8) Este interzisă folosirea de mijloace de protecție improvizate.

35



LICEUL TEHNOLOGIC „PETRE P. CARP”

Comuna Țibănești, județul Iași

Strada Școlii nr. 3

Telefon/Fax: (+4) 0232 326402

e-mail: scoalatibanesti@yahoo.com



MINISTERUL EDUCAȚIEI

36

(9) La apariția unui pericol iminent de producere a unui accident se va opri lucrul și se va informa de îndată conducătorul locului de muncă.

(10) În cazul activității de telemuncă, telesalariatul trebuie să își desfășoare activitatea, în conformitate cu pregătirea și instruirea sa, precum și cu instrucțiunile primite din partea angajatorului, astfel încât să nu expună la pericol de accidentare sau îmbolnăvire profesională nici propria persoană, nici alte persoane care pot fi afectate de acțiunile sau omisiunile sale în timpul procesului de muncă. În scopul realizării obiectivelor de mai sus, telesalariatul are următoarele obligații⁶⁹

a) să informeze angajatorul cu privire la echipamentele de muncă utilizate și la condițiile existente la locurile desfășurării activității de telemuncă și să îi permită acestuia accesul, în măsura în care este posibil, în vederea stabilirii și realizării măsurilor de securitate și sănătate în muncă, necesare conform clauzelor din contractul individual de muncă, ori în vederea cercetării evenimentelor;

b) să nu schimbe condițiile de securitate și sănătate în muncă de la locurile în care desfășoară activitatea de telemuncă;

c) să utilizeze numai echipamente de muncă care nu prezintă pericol pentru securitatea și sănătatea sa;

d) să își desfășoare activitatea cu respectarea dispozițiilor privind obligațiile lucrătorilor, așa cum sunt ele prevăzute în Legea securității și sănătății în muncă nr. 319/2006, cu modificările ulterioare, precum și în conformitate cu clauzele contractului individual de muncă;

e) să respecte regulile specifice și restricțiile stabilite de către angajator cu privire la rețele de internet folosite sau cu privire la folosirea echipamentului pus la dispoziție.

(10) Pentru aplicarea și verificarea condițiilor de muncă ale telesalariatului, reprezentanții organizației sindicale la nivel de unitate ori reprezentanții salariaților au acces la locurile de desfășurare a activității de telemuncă, în condițiile stipulate în contractul individual de muncă. În cazul în care locul de desfășurare a activității telesalariatului este la domiciliul acestuia, accesul se acordă doar în urma notificării în avans a telesalariatului și sub rezerva consimțământului acestuia.

Art.49 În perioadele cu temperaturi ridicate extreme se vor asigura următoarele măsuri minimale:

A. Pentru ameliorarea condițiilor de muncă:

a) reducerea intensității și ritmului activităților fizice;

b) asigurarea ventilației la locurile de muncă;

⁶⁹ A se vedea Legea nr.81/2018 privind reglementarea activității de telemuncă, publicată în Monitorul Oficial nr.296 din 2 aprilie 2018.



LICEUL TEHNOLOGIC „PETRE P. CARP”

Comuna Țibănești, județul Iași

Strada Școlii nr. 3

Telefon/Fax: (+4) 0232 326402

e-mail: scoalatibanesti@yahoo.com



MINISTERUL EDUCAȚIEI

37

- c) alternarea efortului dinamic cu cel static;
- d) alternarea perioadelor de lucru cu perioadele de repaus în locuri umbrite, cu curenți de aer.

B. Pentru menținerea stării de sănătate a angajaților:

- a) **asigurarea apei minerale adecvate, câte 2-4 litri/persoana/schimb;**
- b) asigurarea echipamentului individual de protecție;
- c) asigurarea de dusuri.

Art.50 În perioadele cu temperaturi scăzute extreme se vor asigura următoarele măsuri minime pentru menținerea stării de sănătate a salariaților care lucrează în aer liber:

- a) distribuirea de ceai fierbinte în cantitate de 0,5-1 litru/persoana/schimb;
- b) acordarea de pauze pentru refacerea capacității de termoreglare, scop în care se vor asigura spații fixe sau mobile cu microclimat corespunzător;
- c) asigurarea echipamentului individual de protecție.

Art.51

(1) **În cazul în care nu pot fi asigurate condițiile prevăzute la art. 49 și 50, al Liceului Tehn. P.P Carp**

(2) .., de comun acord cu reprezentanții salariaților vor lua următoarele măsuri:

- a) reducerea duratei zilei de lucru;
- b) esalonarea pe două perioade a zilei de lucru:
pană la ora 11,00 și după ora 17,00, în cazurile prevăzute la art. 49;
- c) întreruperea colectivă a lucrului cu asigurarea continuității activității în locurile în care aceasta nu poate fi întreruptă, potrivit prevederilor legale.

(2) Măsurile prevăzute la alin. (1) se vor stabili dacă temperaturile extreme se mențin pe o perioadă de cel puțin două zile consecutive.

(3) Perioadele de reducere a duratei zilei de lucru, de esalonare a zilei de lucru sau de întrerupere colectivă a lucrului se vor stabili o dată cu măsurile prevăzute la alin. (1).

Art.52 Modalitățile de recuperare a timpului nelucrat și modalitățile de plată se vor stabili de către angajator, de comun acord cu reprezentanții salariaților, după cum urmează:

- a) prin recuperarea în următoarele 6 luni a timpului de reducere a duratei zilei de lucru sau de întrerupere colectivă a activității, cu menținerea drepturilor salariale avute anterior;
- b) fără recuperarea timpului de reducere a duratei zilei de lucru sau de întrerupere a activității, dar cu acordarea drepturilor salariale proporțional cu timpul efectiv lucrat.

37



LICEUL TEHNOLOGIC „PETRE P. CARP”

Comuna Țibănești, județul Iași

Strada Școlii nr. 3

Telefon/Fax: (+4) 0232 326402

e-mail: scoalatibanesti@yahoo.com



MINISTERUL EDUCAȚIEI

38

Capitolul VII. Reguli in cadrul al Liceului Tehn. P.P Carp privind respectarea principiului nediscriminarii si al inlaturarii oricarei forme de incalcare a demnitatii

Sectiunea I. - Reguli generale de nediscriminare si respectarea demnitatii salariatilor

Art.53

(1) In cadrul relatiilor de munca functioneaza principiul egalitatii de tratament fata de toti salariatii.

(2) Este interzisa orice discriminare directa sau indirecta fata de un salariat, bazata pe criterii de sex, orientare sexuala, caracteristici genetice, varsta, apartenenta nationala, rasa, culoare, etnice, religie, opinie politica, orientare sociala, handicap, situatie sau responsabilitate familiala, apartenenta ori activitate sindicala.

(3) Constituie discriminare directa actele si faptele de excludere, deosebire, restrictie sau preferinta, intemeiate pe unul sau mai multe dintre criteriile prevazute la alin. (2), care au ca scop sau ca efect neacordarea, restrangerea ori inlaturarea recunoasterii, folosintei sau exercitarii drepturilor prevazute in legislatia muncii.

(4) Constituie discriminare indirecta actele si faptele intemeiate in mod aparent pe alte criterii decat cele prevazute la alin. (2), dar care produc efectele unei discriminari directe.

Art. 54

(1) Orice salariat care presteaza o munca beneficiaza de conditii de munca adecvate activitatii desfasurate, de protectie sociala, de securitate si sanatate in munca, precum si de respectarea demnitatii si a constiintei sale, fara nicio discriminare.

(2) Tuturor salariatilor care presteaza o munca le sunt recunoscute dreptul la negocieri colective, dreptul la protectia datelor cu caracter personal, precum si dreptul la protectie impotriva concedierilor nelegale.

(3) Pentru munca egala sau de valoare egala este interzisa orice discriminare bazata pe criteriul de sex cu privire la toate elementele si conditiile de remunerare.

Sectiunea II. - Reguli privind egalitatea de sanse si de tratament intre femei si barbati in relatiile de munca in cadrul Liceului Tehn. P.P Carp sunt aplicate in conformitate cu reglementarile Legii 202/2002

Art. 55

38



LICEUL TEHNOLOGIC „PETRE P. CARP”

Comuna Țibănești, județul Iași

Strada Școlii nr. 3

Telefon/Fax: (+4) 0232 326402

e-mail: scoalatibanesti@yahoo.com



MINISTERUL EDUCAȚIEI

39

(1) Societatea se obliga sa asigure egalitatea de sanse si tratament fata de toti salariatii, femei si barbati, si se bazeaza pe principiul consensualitatii si al buneicredinte.

(2) Prin egalitate de sanse si de tratament intre femei si barbati in relatiile de munca se intelege accesul nediscriminatoriu la:

- a) alegerea ori exercitarea libera a unei profesii sau activitati;
- b) posibilitate de angajare in toate posturile sau locurile de munca vacante si la toate nivelurile ierarhiei profesionale;
- c) venituri egale pentru munca de valoare egala;
- d) informare si consiliere profesionala, programe de initiere, calificare, perfectionare, specializare si recalificare profesionala, inclusiv ucenicia;
- e) promovarea la orice nivel ierarhic si profesional;
- f) conditii de incadrare in munca si de munca ce respecta normele de sanatate si securitate in munca, conform prevederilor legislatiei in vigoare, inclusiv conditiile de concediere;
- g) beneficii, altele decat cele de natura salariala, precum si la sistemele publice si private de securitate sociala;
- h) organizatii patronale, sindicale si organisme profesionale, precum si la beneficiile acordate de acestea;
- i) prestatii si servicii sociale, acordate in conformitate cu legislatia in vigoare.

Art. 56

(1) Societatea se obliga sa asigure egalitatea de sanse si tratament intre angajati, femei si barbati, in legatura cu relatiile de munca, referitoare la:

- a) anuntarea, organizarea concursurilor sau examenelor si selectia candidatilor pentru ocuparea posturilor vacante;
- b) incheierea, suspendarea, modificarea si/sau incetarea raportului juridic de munca ori de serviciu;
- c) stabilirea sau modificarea atributiilor din fisa postului;
- d) stabilirea remuneratiei;
- e) beneficii, altele decat cele de natura salariala, precum si la securitate sociala;
- f) informare si consiliere profesionala, programe de initiere, calificare, perfectionare, specializare si recalificare profesionala;
- g) evaluarea performantelor profesionale individuale;
- h) promovarea profesionala;
- i) aplicarea masurilor disciplinare;
- j) dreptul la aderare la sindicat si accesul la facilitatile acordate de acesta;
- k) orice alte conditii de prestare a muncii, potrivit legislatiei in vigoare.

Art. 57

(1) Maternitatea nu constituie un motiv de discriminare.

39



LICEUL TEHNOLOGIC „PETRE P. CARP”

Comuna Țibănești, județul Iași

Strada Școlii nr. 3

Telefon/Fax: (+4) 0232 326402

e-mail: scoalatibanesti@yahoo.com



MINISTERUL EDUCAȚIEI

40

(2) Orice tratament mai puțin favorabil aplicat unei femei legat de sarcina sau de concediul de maternitate constituie discriminare.

(3) Orice tratament mai puțin favorabil aplicat unei femei sau unui barbat, privind concediul pentru creșterea copiilor sau concediul paternal, constituie discriminare.

(4) Este interzis să se solicite unei candidate, în vederea angajării, să prezinte un test de graviditate și/sau să semneze un angajament ca nu va rămâne însărcinată sau ca nu va naște pe durata de valabilitate a contractului individual de muncă.

(5) Sunt exceptate de la aplicarea prevederilor alin. (1) acele locuri de muncă interzise femeilor gravide și/sau care alăptează, datorită naturii ori condițiilor periculoase de prestare a muncii.

(6) Concedierea nu poate fi dispusă pe durata în care:

a) salariații este gravidă sau se află în concediu de maternitate;

b) salariații/salariații se află în concediul pentru creșterea copiilor în vârstă de până la 2 ani, respectiv 3 ani în cazul copilului cu handicap;

c) salariații se află în concediu paternal.

(7) Este exceptată de la aplicarea prevederilor alin. (6) concedierea pentru motive ce intervin ca urmare a reorganizării judiciare, a falimentului sau a dizolvării angajatorului, în condițiile legii.

(8) La încetarea concediului de maternitate, a concediului pentru creșterea copiilor în vârstă de până la 2 ani, respectiv 3 ani în cazul copilului cu dizabilități sau a concediului paternal, salariații/salariații are dreptul de a se întoarce la ultimul loc de muncă ori la un loc de muncă echivalent, având condiții de muncă echivalente, și, de asemenea, de a beneficia de orice îmbunătățire a condițiilor de muncă la care ar fi avut dreptul în timpul absenței.

Art. 58 Constituie discriminare bazată pe criteriul de sex orice comportament nedorit, definit drept hartuire sau hartuire sexuală, având ca scop sau ca efect:

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 acestuia de a accepta un comportament nedorit, ce ține de viața sexuală.

Art. 59

(1) Angajații au dreptul ca, în cazul în care se consideră discriminați să formuleze sesizări/reclamații către angajator sau împotriva lui, dacă acesta este direct implicat, și să solicite sprijinul organizației sindicale / al reprezentanților salariaților din unitate pentru rezolvarea situației la locul de muncă.

(2) În cazul în care sesizarea sau reclamația nu a fost rezolvată la nivelul instituției, salariații care prezintă elemente de fapt ce conduc la prezumția existenței unei

40



LICEUL TEHNOLOGIC „PETRE P. CARP”
Comuna Țibănești, județul Iași
Strada Școlii nr. 3
Telefon/Fax: (+4) 0232 326402
e-mail: scoalatibanesti@yahoo.com



MINISTERUL EDUCAȚIEI

41

discriminari directe sau indirecte in domeniul muncii, are dreptul sa se adreseze catre instanta judecatoreasca competenta.

Sectiunea III.

Reguli privind protectia maternitatii la locul de munca conform OUG 96/2003

Art.60

(1) Angajatorul va asigura, la locul de munca, salariatelor gravide, care au nascut recent sau care alapteaza, masuri privind igiena, protectia sanatatii si securitatea in munca a acestora conform prevederilor legale.

(2) In sensul prevederilor alin.(1):

a) salariata gravida este femeia care anunta in scris angajatorul asupra starii sale fiziologice de graviditate si anexeaza un document medical eliberat de medicul de familie sau de medicul specialist care sa ii ateste aceasta stare;

b) salariata care a nascut recent este femeia care si-a reluat activitatea dupa efectuarea concediului de lauzie si solicita angajatorului in scris masurile de protectie prevazute de lege, anexand un document medical eliberat de medicul de familie, dar nu mai tarziu de 6 luni de la data la care a nascut;

c) salariata care alapteaza este femeia care, la reluarea activitatii dupa efectuarea concediului de lauzie, isi alapteaza copilul si anunta angajatorul in scris cu privire la inceputul si sfarsitul prezumat al perioadei de alaptare, anexand documente medicale eliberate de medicul de familie in acest sens.

(3) Salariatele prevazute la alin. (2) lit. a) - c) au obligatia de a se prezenta la medicul de familie pentru eliberarea unui document medical care sa le ateste starea.

(4) In cazul in care salariatele nu indeplinesc obligatia prevazuta la alin. (3) si nu informeaza in scris angajatorul despre starea lor, acesta este exonerat de obligatiile prevazute la alin. (1).

Art.61

(1) In termen de 10 zile lucratoare de la data la care angajatorul a fost anuntat in scris de catre o salariata ca se afla in una dintre situatiile prevazute la art. 60 alin.(2) lit. a), b), c), din prezentul regulament, se vor instiinta medicul de medicina muncii, precum si inspectoratul teritorial de munca pe a carui raza isi desfasoara activitatea.

(2) Angajatorul are obligatia sa pastreze confidentialitatea asupra starii de graviditate a salariatei si sa nu anunte alti angajati decat cu acordul scris al acesteia si doar in interesul bunei desfasurari a procesului de munca, cand starea de graviditate nu este vizibila.

Art.62

(1) Pentru activitatile care pot prezenta un risc specific de expunere la agenti, procedee sau conditii de munca, a caror lista neexhaustiva este prevazuta in anexa

41



LICEUL TEHNOLOGIC „PETRE P. CARP”

Comuna Țibănești, județul Iași

Strada Școlii nr. 3

Telefon/Fax: (+4) 0232 326402

e-mail: scoalatibanesti@yahoo.com



MINISTERUL EDUCAȚIEI

42

nr. 1 la OUG nr.96/2003 privind protecția maternității la locurile de muncă⁷⁰, se vor evalua natura, gradul și durata expunerii salariaților gravide, salariaților care au născut recent și celor care alăptează în unitate și, ulterior, la orice modificare a condițiilor de muncă, fie direct, fie prin intermediul serviciilor de protecție și prevenire, cu scopul de a evalua orice risc pentru securitatea sau sănătatea salariaților și orice efect posibil asupra sarcinii și alăptării și de a decide ce măsuri trebuie luate⁷¹.

(2) Evaluarea prevăzută la alin.(1) se efectuează de către angajator, cu participarea obligatorie a medicului de medicină a muncii, iar rezultatele lor, împreună cu toate măsurile care trebuie luate referitor la securitatea și sănătatea în muncă, se consemnează în rapoarte scrise.

(3) În termen de 5 zile lucrătoare de la data întocmirii rapoartelor scrise, se va înmâna o copie a acestora reprezentanților salariaților cu răspunderi specifice în domeniul securității și sănătății lucrătorilor.

(4) În termen de cel mult 5 zile lucrătoare de la data întocmirii raportului de evaluare, salariații vor fi informați în scris asupra rezultatelor evaluării privind riscurile la care pot fi expuse la locurile lor de muncă, a măsurilor care trebuie luate referitor la securitatea și sănătatea în muncă, precum și asupra drepturilor privind protecția maternității la locurile de muncă⁷².

Art.63

(1) În cazul în care rezultatele evaluării la care se face referire la art. 62 evidențiază un risc pentru securitatea sau sănătatea salariaților gravide, celor care au născut recent sau care alăptează sau o repercusiune asupra sarcinii sau alăptării, **Liceul Tehn. P.P Carp** ia măsurile necesare pentru ca, printr-o modificare temporară a condițiilor de muncă și/sau a programului de lucru al salariații în cauză, să fie evitată expunerea acesteia la riscurile evidențiate, conform recomandării medicului de medicină muncii sau a medicului de familie, cu menținerea veniturilor salariale.

⁷⁰ Publicată în Monitorul Oficial nr.750 din 27 octombrie 2003, cu modificările și completările ulterioare. Ultima modificare este adusă OUG nr.96/2003 prin Legea nr.154/2015 privind modificarea și completarea OUG nr. 96/2003 privind protecția maternității la locurile de muncă, publicată în Monitorul Oficial nr. 445 din 22 iunie 2015, în vigoare de la 25.06.2015.

⁷¹ A se vedea art.5 din OUG nr.96/2003 privind protecția maternității la locurile de muncă, cu modificările și completările ulterioare.

⁷² A se vedea art.6 alin.(2) din OUG nr.96/2003 privind maternitatea la locul de muncă - actul normativ instituie doar obligația de informare, nu și termenul; acesta va fi stabilit de angajator,



LICEUL TEHNOLOGIC „PETRE P. CARP”

Comuna Țibănești, județul Iași

Strada Școlii nr. 3

Telefon/Fax: (+4) 0232 326402

e-mail: scoalatibanesti@yahoo.com



MINISTERUL EDUCAȚIEI

43

(2) Dacă modificarea condițiilor de muncă și/sau a programului de lucru nu este posibilă ori nu poate fi realizată din motive bine întemeiate, **Liceul Tehn. P.P Carp** va lua măsuri pentru a o repartiza la alt post de lucru fără riscuri pentru sănătatea ori securitatea sa, conform recomandării medicului de medicină muncii ori a medicului de familie, cu menținerea veniturilor salariale.

(3) În cazul în care **Liceul Tehn. P.P Carp**, din motive justificate, nu poate să îndeplinească obligația prevăzută la alin.(2), salariată gravida, care a născut recent sau care alăptează are **dreptul la concediu de risc maternal**, după cum urmează:

a) salariatele gravide - înainte de data solicitării concediului de maternitate, stabilit potrivit dispozițiilor Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 158/2005 privind concediile și indemnizațiile de asigurări sociale de sănătate⁷³;

b) salariatele care au născut recent și salariatele care alăptează - după data revenirii din concediul de lauzie obligatoriu, în cazul în care nu solicită concediul și indemnizația pentru creșterea și îngrijirea copilului până la împlinirea vârstei de 2 ani sau, în cazul copilului cu dizabilități, până la 3 ani.

(4) **Concediul de risc maternal se poate acorda, în întregime sau fractionat, pe o perioadă ce nu poate depăși 120 de zile, de către medicul de familie sau de medicul specialist, care va elibera un certificat medical în acest sens, dar nu poate fi acordat simultan cu alte concedii prevăzute de Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 158/2005.**

(5) **Pe durata concediului de risc maternal salariată are dreptul la indemnizație de risc maternal, care se suportă din bugetul asigurărilor sociale de stat.**

Art.64 În baza recomandării medicului de familie, salariată gravida care nu poate îndeplini durata normală de muncă din motive de sănătate, a sa sau a fatului sau, are dreptul la reducerea cu o parte a duratei normale de muncă, cu menținerea veniturilor salariale, suportate integral din fondul de salarii al angajatorului, potrivit reglementărilor legale.

Art.65 Pentru protecția sănătății lor și a copilului lor, după naștere, salariatele au obligația de a efectua cel puțin 42 de zile calendaristice de concediu de lauzie.

Art.66

(1) Salariatele care alăptează au dreptul, în timpul programului de muncă, la 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.

⁷³ Publicată în Monitorul Oficial nr.1074 din 29 noiembrie 2005, cu modificările și completările ulterioare.



LICEUL TEHNOLOGIC „PETRE P. CARP”

Comuna Țibănești, județul Iași

Strada Școlii nr. 3

Telefon/Fax: (+4) 0232 326402

e-mail: scoalatibanesti@yahoo.com



MINISTERUL EDUCAȚIEI

44

(2) La cererea mamei, pauzele pentru alaptare vor fi înlocuite cu reducerea duratei normale a timpului sau de muncă cu două ore zilnic.

(3) Pauzele și reducerea duratei normale a timpului de muncă, acordate pentru alaptare, se includ în timpul de muncă, nu diminuează veniturile salariale și sunt suportate integral din fondul de salarii al angajatorului.

(4) În cazul în care se vor asigura în cadrul unității încăperi speciale pentru alăptat, acestea vor îndeplini condițiile de igienă corespunzătoare normelor sanitare în vigoare.

Art.67

(1) Salariatele gravide, care au născut recent sau care alăptează nu pot fi obligate să desfășoare munca de noapte.

(2) În cazul în care salariatele desfășoară munca de noapte iar sănătatea lor este afectată, pe baza solicitării scrise, acestea vor fi transferate la un loc de muncă de zi, cu menținerea salariului de bază brut lunar.

(3) Solicitarea salariatei va fi însoțită de un document medical care menționează perioada în care sănătatea acesteia este afectată de munca respectivă.

(4) În cazul în care, din motive justificate în mod obiectiv, transferul nu este posibil, salariața va beneficia de concediul și indemnizația de risc maternal.

Art.68

(1) Este interzisă încetarea raporturilor de muncă în cazul:

a) salariatei gravide, care a născut recent sau care alăptează din motive care au legătură directă cu starea sa;

b) salariatei care se află în concediu de risc maternal;

c) salariatei care se află în concediu de maternitate;

d) salariatei care se află în concediu pentru creșterea copilului în vârstă de până la 2 ani sau, în cazul copilului cu dizabilități, în vârstă de până la 3 ani;

e) salariatei care se află în concediu pentru îngrijirea copilului bolnav în vârstă de până la 7 ani sau, în cazul copilului cu dizabilități cu afecțiuni intercurente, până la împlinirea vârstei de 18 ani⁷⁴.

(2) Interdicția concedierii salariatei care se află în concediu de risc maternal se extinde, o singură dată, cu până la 6 luni după revenirea salariatei în unitate.

⁷⁴ În cazul copilului cu afecțiuni grave, asigurații au dreptul la concediu și indemnizație pentru îngrijirea copilului bolnav în vârstă de până la 16 ani. Această prevedere a fost introdusă prin OUG nr.99/2017 pentru modificarea și completarea OUG nr.158/2005 privind concediile și indemnizațiile de asigurări sociale de sănătate, cu modificările și completările ulterioare. OUG nr.99/2017 a fost publicată în Monitorul Oficial nr.1005 din 19 decembrie 2017.

44



LICEUL TEHNOLOGIC „PETRE P. CARP”

Comuna Țibănești, județul Iași

Strada Școlii nr. 3

Telefon/Fax: (+4) 0232 326402

e-mail: scoalatibanesti@yahoo.com



MINISTERUL EDUCAȚIEI

45

(3) Dispozițiile privind concedierea, menționate la alin. (1), nu se aplică în cazul concedierii pentru motive ce intervin ca urmare a reorganizării judiciare, a dizolvării sau a falimentului angajatorului, în condițiile legii.

Art.69

(1) Salariatele ale caror raporturi de muncă sau raporturi de serviciu au încetat din motive pe care le consideră ca fiind legate de starea lor, au dreptul să conteste decizia angajatorului la instanța judecătorească competentă, în termen de 30 de zile de la data comunicării acesteia, conform legii.

(2) În cazul în care o salariată contestă o decizie a angajatorului, sarcina probei revine acesteia, angajatorul fiind obligat să depună dovezile în apărarea sa până la prima zi de infatisare.

Art.70 Reprezentanții salariaților vor informa periodic⁷⁵ salariatele unității privind prevederile OUG nr.96/2003 privind protecția maternității la locurile de muncă.

Capitolul VIII. Abaterile disciplinare și sancțiunile aplicabile

Art.71

(1) 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, prevederile regulamentului intern, prevederile contractului individual de muncă sau ale contractului colectiv de muncă aplicabil, ordinele și dispozițiile legale ale conducătorilor ierarhici.

(2) Angajatorul dispune de prerogativa 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) **Salariatii care au săvârșit abateri disciplinare se sancționează indiferent de funcția sau postul detinut.**

Art.72

(1) Constituie abatere disciplinară, cel puțin următoarele fapte:

- a) îndeplinirea neglijentă a atribuțiilor de serviciu;
- b) întârzierea sistematică în efectuarea lucrărilor;
- c) nerespectarea programului de muncă, întârzierea sau absentarea nemotivată;
- d) refuzul nejustificat de a îndeplini sarcinile și atribuțiile de serviciu;
- e) părăsirea locului de muncă în timpul programului de lucru fără aprobare sau pentru alte interese decât cele ale angajatorului;
- f) refuzul salariatului de a se supune examenelor medicale;
- g) prezentarea la serviciu în stare de ebrietate, introducerea sau consumul de băuturi alcoolice în incinta unității și/sau în timpul programului de lucru;

⁷⁵ Se poate specifica și periodicitatea informării.



LICEUL TEHNOLOGIC „PETRE P. CARP”

Comuna Țibănești, județul Iași

Strada Școlii nr. 3

Telefon/Fax: (+4) 0232 326402

e-mail: scoalatibanesti@yahoo.com



MINISTERUL EDUCAȚIEI

46

h) comportarea necuviincioasă față de colegi, față de conducerea instituției, față de beneficiari sau parteneri prin conduită necivilizată, insultă, colomnie, lovire, vătămare corporală etc.;

i) practicarea unor activități care contravin atribuțiilor specifice postului, prevăzute în fișa postului, care perturbă activitatea altor salariați;

j) comportamentul de infidelitate față de societate;

k) refuzul de a purta echipamentul de protecție;

l) nerespectarea disciplinei la locul de muncă;

m) comunicarea, divulgarea pe orice cale pentru alții sau în orice scop personal de acte, note, fișe sau orice alte elemente privind activitatea și fondul de date ale instituției;

n) divulgarea pe orice cale a relațiilor cu beneficiarii, a lucrărilor, modului de fabricație a produselor și a valorilor de contract pe care le negociază societatea în vederea executării de produse și servicii;

o) scoaterea din unitate, fără acordul scris al conducerii instituției, de bunuri sau documente;

p) executarea, în timpul programului de muncă, a unor lucrări în interes personal ori străine interesului angajatorului;

q) nerespectarea normelor de bază și a celor privind siguranța incendiilor;

r) propagandă în rândul salariaților în favoarea altui angajator, înrăirea angajaților față de colegii de muncă sau față de conducerea instituției etc.;

s) încălcarea regulilor de igienă și siguranță;

t) fumatul în spațiile închise de la locul de muncă care au un acoperiș, plafon sau tavan și care sunt delimitate de cel puțin doi pereți, indiferent de natura acestora sau de caracterul temporar sau permanent. Fumatul este permis doar în locuri special amenajate marcate la loc vizibil cu indicatoare: “Camera pentru fumat”, “Loc pentru fumat”.

u) abuzul de autoritate față de personalul din subordine;

v) refuzul nejustificat de a participa la programe de formare profesională organizate de societate, pe cheltuielile acesteia.

w) încălcarea altor obligații în sarcina salariaților prevăzute în prezentul regulament intern, în contractul individual de muncă, în fișa postului, precum și încălcarea

normelor interne, încălcarea sau neindeplinirea ordinilor și dispozițiilor șefului ierarhic ce au legătură cu sarcinile de serviciu.

(2) Abaterile grave sunt acele abateri care prin modul și împrejurările în care au fost săvârșite, consecințele produse, gradul de vinovăție a salariatului au afectat profund activitatea unității.

(3) Caracterul grav al abaterii va fi apreciat cu ocazia efectuării cercetării disciplinare prealabile.

46



LICEUL TEHNOLOGIC „PETRE P. CARP”

Comuna Țibănești, județul Iași

Strada Școlii nr. 3

Telefon/Fax: (+4) 0232 326402

e-mail: scoalatibanesti@yahoo.com



MINISTERUL EDUCAȚIEI

47

(4) Sanctiunile disciplinare sunt stabilite de catre conducerea institutiiei, cu respectarea prevederilor legale, si sunt aplicate in urma efectuarii unei cercetari disciplinare prealabile.

Art.73

(1) In functie de gravitatea abaterii disciplinare comise, sanctiunile disciplinare pe care le poate aplica angajatorul in cazul in care salariatul savarseste o abatere disciplinara sunt:

a) avertismentul scris;

b) retrogradarea din functie, cu acordarea salariului corespunzator functiei in care s-a dispus retrogradarea pentru o durata ce nu poate depasi 60 de zile;

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

d) reducerea salariului de baza si/sau, dupa caz si a indemnizatiei de conducere pe o perioada de 1 - 3 luni cu 5 - 10%;

e) desfacerea disciplinara a contractului individual de munca.

(2) Pentru aceeasi abatere disciplinara se poate aplica numai o singura sanctiune.

(3) Amenzile disciplinare sunt interzise.

Art.74 Sub sanctiunea nulitatii absolute, nicio masura, cu exceptia avertismentului scris nu poate fi dispusa mai inainte de efectuarea unei cercetari disciplinare prealabile.

Art.75 Sanctiunea disciplinara se radiaza de drept in termen de 12 luni de la aplicare, daca salariatului nu i se aplica o noua sanctiune disciplinara in acest termen. Radierea sanctiunilor disciplinare se constata prin decizie a angajatorului emisa in forma scrisa.

Capitolul IX. Reguli referitoare la procedura disciplinara

Art.76

(1) In vederea desfasurarii cercetarii disciplinare prealabile, angajatorul va dispune desemnarea unei persoane sa realizeze cercetarea sau constituirea unei comisii de cercetare si demararea cercetarii propriu-zise.

(2) Demararea procedurii disciplinare se face ca urmare a sesizarii angajatorului cu privire la savarsirea unei abateri disciplinare sau a constatarii incalcarii de catre un salariat a prevederilor legale.

Art.77

(1) Persoana desemnata sau comisia numita de angajator sa realizeze cercetarea il va convoca in scris pe salariatul cercetat, iar convocarea va preciza cel putin obiectul audierii, adica faptele ce i se imputa, data, ora si locul intrevederii.

(2) Convocarea salariatului poate fi facuta prin orice mijloc de comunicare care asigura transmiterea si confirmarea primirii acesteia.

47



LICEUL TEHNOLOGIC „PETRE P. CARP”

Comuna Țibănești, județul Iași

Strada Școlii nr. 3

Telefon/Fax: (+4) 0232 326402

e-mail: scoalatibanesti@yahoo.com



MINISTERUL EDUCAȚIEI

48

(3) Termenul în care salariatul trebuie să se prezinte la convocare este de cel puțin 20 zile lucrătoare de la data primirii convocării⁷⁶.

(4) Neprezentarea salariatului la convocarea făcută în condițiile prevăzute la alin.

(1) fără un motiv obiectiv da dreptul angajatorului să dispună sancționarea, fără efectuarea cercetării disciplinare prealabile.

(5) În cursul cercetării disciplinare prealabile salariatul are dreptul să formuleze și să susțină toate apărările în favoarea sa și să ofere persoanei împuternicite / comisiei numite să realizeze cercetarea

(6) Toate apărările salariatului cercetat disciplinar, dovezile furnizate de acesta, motivările folosite și dacă salariatul este asistat de către un avocat sau de către un reprezentant al sindicatului vor fi consemnate în procesul verbal al audierii care va fi semnat de persoana desemnată sau de membrii comisiei și de salariatul audiat.

(7) Documentul prevăzut la alin.(6) se va înregistra în registrul intern al documentelor.

(8) În cazul în care cel audiat refuză să dea note explicative sau să semneze, se va menționa acest aspect în cuprinsul procesului verbal.

Art.78 Persoana desemnată sau comisia numită va audia separat și alte persoane, inclusiv pe cea care a formulat sesizarea, va solicita și administrează probe.

Art.79

(1) Cercetarea se finalizează prin întocmirea unui proces-verbal, referat sau raport de către persoana desemnată sau comisia numită să realizeze cercetarea în care se vor consemna rezultatele acesteia, inclusiv, după caz, refuzul salariatului fără un motiv obiectiv de a se prezenta la convocare, motivarea înlăturării apărărilor prezentate de salariat, sancțiuni ce pot fi aplicare, propunerea de sancționare etc.

(2) Documentul prevăzut la alin.(1) se înregistrează în registrul intern și se prezintă conducerii **Liceului Tehn. P.P Carp**

Art.80 Sancțiunea disciplinară se aplică în raport cu gravitatea abaterii disciplinare săvârșite de salariat, avându-se în vedere:

- 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.

⁷⁶ Angajatorul este cel care stabilește termenul în care salariatul trebuie să se prezinte la convocare, cu condiția ca salariatul să aibă timp să-și pregătească apărarea. Toate probele și motivațiile pe care le consideră necesare, precum și dreptul să fie asistat, la cererea sa, de către un avocat sau de către un reprezentant al sindicatului al cărui membru este.



LICEUL TEHNOLOGIC „PETRE P. CARP”

Comuna Țibănești, județul Iași

Strada Școlii nr. 3

Telefon/Fax: (+4) 0232 326402

e-mail: scoalatibanesti@yahoo.com



MINISTERUL EDUCAȚIEI

49

Art.81

(1) Angajatorul va 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.

(2) Decizia de sancționare disciplinară va cuprinde în mod obligatoriu:

- a) descrierea faptei care constituie abatere disciplinară;
- b) precizarea prevederilor din statutul de personal, regulamentul intern sau contractul colectiv de muncă aplicabil, care au fost încălcate de salariat;
- c) motivele pentru care au fost înalțurate apărările formulate de salariat în timpul cercetării disciplinare prealabile sau motivele pentru care 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.

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

(4) Decizia 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.

(5) Decizia de sancționare poate fi contestată de salariat la instanțele judecătorești competente în termen de 30 de zile calendaristice de la data comunicării.

Capitolul X. Procedura de soluționare a cererilor sau reclamațiilor individuale ale salariaților

Art.82

(1) Salariații instituției au dreptul de a adresa conducerii, în scris, petiții individuale, dar numai în legătură cu problemele aparute la locul de muncă și în activitatea desfășurată, în condițiile legii și ale prezentului regulament intern.

(2) Prin petiții se înțelege orice cerere, sesizare sau reclamație individuală adresată conducerii instituției de către salariat.

(3) Petitiile se vor înregistra în registrul intern al instituției, comunicându-se salariatului numărul și data înregistrării.

(4) Petitiile anonime nu vor fi luate în vedere.

(5) Răspunsurile la cererile, sesizările sau reclamațiile individuale ale salariaților vor fi comunicate acestora personal sau prin poșta cu confirmare de primire, în termen de cel mult 30 de zile de la data înregistrării, indiferent dacă răspunsul este favorabil sau nefavorabil.

49



LICEUL TEHNOLOGIC „PETRE P. CARP”

Comuna Țibănești, județul Iași

Strada Școlii nr. 3

Telefon/Fax: (+4) 0232 326402

e-mail: scoalatibanesti@yahoo.com



MINISTERUL EDUCAȚIEI

50

(6) În situația în care aspectele sesizate prin petiție necesită o cercetare mai amanunțită, termenul comunicării se poate prelungi cu cel mult 15 zile calendaristice.

Art.83

(1) Pentru rezolvarea petițiilor ce au ca subiect probleme care necesită o cercetare amanunțită, conducerea instituției va împuternici o persoană sau va numi o comisie pentru a verifica și a formula un răspuns.

(2) Persoana împuternicită sau comisia numită va cerceta, verifica problema semnalată și va întocmi un referat sau un proces verbal cu concluziile și propunerile pentru soluționare.

(3) Documentul prevăzut la alin.(2) va fi supus spre aprobare conducerii instituției .

(4) În baza documentului prevăzut la alin.(2) aprobat de conducerea instituției se va formula răspunsul și se va comunica salariatului în termenul prevăzut la art.82 alin.(5) din prezentul regulament.

Art.84

(1) Salariații și angajatorul **Liceului Tehn. P.P Carp** au obligația de a soluționa conflictele de muncă pe cale amiabilă, prin bună înțelegere.

(2) În cazul în care conflictul nu poate fi soluționat pe cale amiabilă, procedura de soluționare a conflictelor de muncă se va face potrivit dispozițiilor legale în vigoare.

Capitolul XI. Contractul individual de muncă

Sectiunea I. - Încheierea și executarea contractului individual de muncă în cadrul Liceului Tehn. P.P Carp

Art.85

(1) Angajarea în muncă a personalului se face în conformitate cu prevederile Legii nr.53/2003 - Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare.

(2) Angajarea se face prin întocmirea contractului individual de muncă în formă scrisă, în limba română, anterior începerii raporturilor de muncă și cu respectarea tuturor prevederilor legale.

Art.86

(1) Anterior încheierii contractului individual de muncă, angajatorul are următoarele obligații:

A. Să informeze persoana selectată în vederea angajării cu privire la clauzele generale pe care intenționează să le înscrie în contract și care trebuie să se regăsească și în conținutul contractului individual de muncă, informare care va cuprinde 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;

50



LICEUL TEHNOLOGIC „PETRE P. CARP”

Comuna Țibănești, județul Iași

Strada Școlii nr. 3

Telefon/Fax: (+4) 0232 326402

e-mail: scoalatibanesti@yahoo.com



MINISTERUL EDUCAȚIEI

51

- 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 (dacă este cazul);
 - n) durata perioadei de probă.
- AA. Contractul individual de muncă cu timp parțial va cuprinde, în afara elementelor prevăzute la lit.A, și următoarele:
- a) durata muncii și repartizarea programului de lucru;
 - b) condițiile în care se poate modifica programul de lucru;
 - c) interdicția de a efectua ore suplimentare, cu excepția cazurilor de forță majoră sau pentru alte lucrări urgente destinate prevenirii producerii unor accidente ori înlăturării consecințelor acestora.
- AB. Contractul individual de muncă la domiciliu va cuprinde, în afara elementelor prevăzute la lit. A, și următoarele:
- a) precizarea expresă ca salariatul lucrează la domiciliu;
 - b) programul în cadrul căruia angajatorul este în drept să controleze activitatea salariatului sau și modalitatea concretă de realizare a controlului;
 - c) obligația angajatorului de a asigura transportul la și de la domiciliul salariatului, după caz, al materiilor prime și materialelor pe care le utilizează în activitate, precum și al produselor finite pe care le realizează.
- AC. În cazul în care persoana selectată în vederea angajării ori salariatul, după caz, urmează să își desfășoare activitatea în străinătate, i se vor aduce la cunoștință și următoarele informații ce trebuie să se regăsească și în conținutul contractului individual de muncă:
- a) durata perioadei de muncă ce urmează să fie prestată în străinătate;
 - b) moneda în care vor fi plătite drepturile salariale, precum și modalitățile de plată;

51



LICEUL TEHNOLOGIC „PETRE P. CARP”

Comuna Țibănești, județul Iași

Strada Școlii nr. 3

Telefon/Fax: (+4) 0232 326402

e-mail: scoalatibanesti@yahoo.com



MINISTERUL EDUCAȚIEI

52

- c) prestațiile în bani și/sau în natură aferente desfășurării activității în străinătate;
- d) condițiile de climă;
- e) reglementările principale din legislația muncii din acea țară;
- f) obiceiurile locului a căror nerespectare i-ar pune în pericol viața, libertatea sau siguranța personală;
- g) condițiile de repatriere a lucrătorului, după caz.

AD. În cazul activității de teleducă, contractul individual de muncă va conține, în afară elementelor prevăzute la lit.A, și următoarele⁷⁷:

- a) precizarea expresă ca salariatul lucrează în regim de teleducă;
- b) perioada și/sau zilele în care teleducăria își desfășoară activitatea la un loc de muncă organizat de angajator;
- c) locul/locurile desfășurării activității de teleducă, convenite de părți;
- d) programul în cadrul căruia angajatorul este în drept să verifice activitatea teleducării și modalitatea concretă de realizare a controlului;
- e) modalitatea de evidențiere a orelor de muncă prestate de teleducăria;
- f) responsabilitățile părților convenite în funcție de locul/locurile desfășurării activității de teleducă, inclusiv responsabilitățile din domeniul securității și sănătății în muncă în conformitate cu prevederile art. 7 și 8 din Legea nr.81/2018 privind reglementarea activității de teleducă;
- g) obligația angajatorului de a asigura transportul la și de la locul desfășurării activității de teleducă al materialelor pe care teleducăria le utilizează în activitatea sa, după caz;
- h) obligația angajatorului de a informa teleducăria cu privire la dispozițiile din reglementările legale, din contractul colectiv de muncă aplicabil și/sau regulamentul intern, în materia protecției datelor cu caracter personal, precum și obligația teleducării de a respecta aceste prevederi;
- i) măsurile pe care le ia angajatorul pentru ca teleducăria să nu fie izolat de restul angajaților și care asigură acestuia posibilitatea de a se întâlni cu colegii în mod regulat;
- j) condițiile în care angajatorul suportă cheltuielile aferente activității în regim de teleducă.

B. 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.

C. Să solicite persoanei selectate în vederea angajării toate documentele necesare în vederea completării contractului individual de muncă și a altor documente la angajarea în muncă⁷⁸.

⁷⁷ A se vedea Legea nr.81/2018 privind reglementarea activității de teleducă, publicată în Monitorul Oficial nr.296 din 2 aprilie 2018.



LICEUL TEHNOLOGIC „PETRE P. CARP”

Comuna Țibănești, județul Iași

Strada Școlii nr. 3

Telefon/Fax: (+4) 0232 326402

e-mail: scoalatibanesti@yahoo.com



MINISTERUL EDUCAȚIEI

53

D. Sa inregistreze contractul individual de munca, anterior inceperii activitatii, in registrul general de evidenta a salariatilor, care se transmite inspectoratului teritorial de munca.

E. Sa inmaneze salariatului, anterior inceperii activitatii, un exemplar din contractul individual de munca.

F. Sa efectueze instruirea angajatilor sai in domeniul securitatii si sanatatii in munca inainte de inceperea efectiva a activitatii.

(2) Obligatiile de informare prevazute la alin.(1) lit.A se considera indeplinite de catre angajator la momentul semnarii contractului individual de munca.

Art.87 In afara clauzelor esentiale prevazute mai sus, in cadrul pot fi negociate si cuprinse in contractul individual de munca si alte clauze specifice, cum ar fi:

A. Clauza cu privire la formarea profesionala. Participarea la formarea profesionala poate avea loc la initiativa angajatorului sau la initiativa salariatului. Modalitatea concreta de formare profesionala, drepturile si obligatiile partilor, durata formarii profesionale, precum si orice alte aspecte legate de formarea profesionala, inclusiv obligatiile contractuale ale salariatului in raport cu angajatorul care a suportat Cheltuielile ocazionate de formarea profesionala, se stabilesc prin acordul partilor si fac obiectul unor acte aditionale la contractele individuale de munca.

B. Clauza de neconcurenta. La incheierea contractului individual de munca sau pe parcursul executarii acestuia, partile pot negocia si cuprinde in contract o clauza de neconcurenta prin care salariatul sa fie obligat ca dupa incetarea contractului sa nu presteze, in interes propriu sau al unui tert, o activitate care se afla in concurenta cu cea prestata la angajatorul sau, in schimbul unei indemnizatii de neconcurenta lunare pe care angajatorul se obliga sa o plateasca pe toata perioada de neconcurenta. Clauza de neconcurenta isi produce efectele numai daca in cuprinsul contractului individual de munca sunt prevazute in mod concret:

a) activitatile ce sunt interzise salariatului la data incetarii contractului. Clauza de neconcurenta nu poate avea ca efect interzicerea in mod absolut a exercitarii profesiei salariatului sau a specializarii pe care o detine;

b) cuantumul indemnizatiei de neconcurenta lunara. Indemnizatia de neconcurenta lunara datorata salariatului nu este de natura salariala, se negociaza si este de cel putin 50% din media veniturilor salariale brute ale salariatului din ultimele 6 luni anterioare datei incetarii contractului individual de munca sau, in cazul in care durata contractului individual de munca a fost mai mica de 6 luni, din media veniturilor salariale lunare brute convenite acestuia pe durata contractului;

c) perioada pentru care isi produce efectele clauza de neconcurenta. Clauza de

⁷⁸ Documentele necesare sunt trecute ca anexa la prezentul regulament intern.



LICEUL TEHNOLOGIC „PETRE P. CARP”

Comuna Țibănești, județul Iași

Strada Școlii nr. 3

Telefon/Fax: (+4) 0232 326402

e-mail: scoalatibanesti@yahoo.com



MINISTERUL EDUCAȚIEI

54

neconcurența își poate produce efectele pentru o perioadă de maximum 2 ani de la data încetării contractului individual de muncă. Aceste prevederi nu sunt aplicabile în cazurile în care încetarea contractului individual de muncă s-a produs de drept, cu excepția cazurilor prevăzute la art. 56 alin. (1) lit. c), e), f), g) și i) din Codul muncii, republicat, ori a intervenit din inițiativa angajatorului pentru motive care nu țin de persoana salariatului.

d) terții în favoarea cărora se interzice prestarea activității;

e) aria geografică unde salariatul poate fi în reală competiție cu angajatorul (localitate, județ).

În cazul nerespectării, cu vinovăție, a clauzei de neconcurență salariatul poate fi obligat la restituirea indemnizației și, după caz, la daune-interese corespunzătoare prejudiciului pe care l-a produs angajatorului.

C. Clauza de mobilitate. Prin clauza de mobilitate părțile pot stabili ca executarea obligațiilor de serviciu de către salariat să nu se realizeze într-un loc stabil de muncă. În acest caz salariatul beneficiază de prestații suplimentare în bani sau în natură. Cuantumul prestațiilor suplimentare în bani sau modalitățile prestațiilor suplimentare în natură se specifică în contractul individual de muncă.

D. Clauza de confidențialitate. Prin clauza de confidențialitate părțile convin că pe toată durata contractului individual de muncă și după încetarea acestuia să nu transmită date sau informații de care au luat cunoștință în timpul executării contractului individual de muncă în condițiile stabilite în prezentul regulament intern, în contractul colectiv de muncă aplicabil sau în condițiile contractului individual de muncă. Nerespectarea acestei clauze atrage obligarea celui în culpă la plata de daune-interese.

Art. 88

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

(2) Informațiile cerute, sub orice formă, 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.

(3) De la fostii angajatori ai persoanei care solicită angajarea pot fi solicitate informații cu privire la activitățile indeplinite, la durata angajării și numai cu încunoștințarea prealabilă a celui în cauză.

Art. 89

(1) Pentru verificarea aptitudinilor salariatului, la încheierea contractului individual de muncă, se poate stabili o perioadă de probă de cel mult 90 de zile calendaristice pentru funcțiile de execuție și de cel mult 120 de zile calendaristice pentru funcțiile de conducere.

54



LICEUL TEHNOLOGIC „PETRE P. CARP”

Comuna Țibănești, județul Iași

Strada Școlii nr. 3

Telefon/Fax: (+4) 0232 326402

e-mail: scoalatibanesti@yahoo.com



MINISTERUL EDUCAȚIEI

55

(2) Salariatul incadrat cu contract individual de munca pe durata determinata poate fi supus unei perioade de proba, care nu va depasi:

a) 5 zile lucratoare pentru o durata a contractului individual de munca mai mica de 3 luni;

b) 15 zile lucratoare pentru o durata a contractului individual de munca cuprinsa intre 3 si 6 luni;

c) 30 de zile lucratoare pentru o durata a contractului individual de munca mai mare de 6 luni;

d) 45 de zile lucratoare in cazul salariatilor incadrati in functii de conducere, pentru o durata a contractului individual de munca mai mare de 6 luni.

(3) Verificarea aptitudinilor profesionale la incadrarea persoanelor cu handicap se realizeaza exclusiv prin modalitatea perioadei de proba de maximum 30 de zile calendaristice⁷⁹.

(4) Pe durata sau la sfarsitul perioadei de proba, contractul individual de munca poate inceta exclusiv printr-o notificare scrisa, fara preaviz, la initiativa oricareia dintre parti, fara a fi necesara motivarea acesteia.

(5) Pe durata perioadei de proba salariatul beneficiaza de toate drepturile si are toate obligatiile prevazute in legislatia muncii, in contractul colectiv de munca aplicabil, in regulamentul intern, precum si in contractul individual de munca.

(6) Pe durata executarii unui contract individual de munca nu poate fi stabilita decat o singura perioada de proba.

(7) Prin exceptie, salariatul poate fi supus la o noua perioada de proba in situatia in care acesta debuteaza, la acelasi angajator, intr-o noua functie sau profesie ori urmeaza sa presteze activitatea intr-un loc de munca cu conditii grele, vatamatoare sau periculoase.

(8) Perioada de proba constituie vechime in munca.

(9) Perioada in care se pot face angajari succesive de proba ale mai multor persoane pentru acelasi post este de maximum 12 luni.

⁷⁹ Codul muncii la art.31 alin.(2) stabileste ca in cazul persoanelor cu handicap perioada de proba este de maximum 30 de zile calendaristice. In cazul acestor persoane este exclus examenul sau concursul. Desi Legea nr.448/2006 privind protectia si promovarea drepturilor persoanelor cu handicap prevede la art.83 alin.(1) lit.d) o perioada de proba la angajare de cel putin 45 de zile lucratoare, apreciem ca se aplica prevederile Codului muncii intrucat sunt mai favorabile salariatilor, incertitudinea existentei contractului individual de munca priveste o perioada de timp mai redusa (a se vedea in acest sens si Al.Ticlea, Codul muncii comentat, ed.a V-a revizuita si adaugita, Editura Universul Juridic, Bucuresti, 2014, pag.47-48)



LICEUL TEHNOLOGIC „PETRE P. CARP”

Comuna Țibănești, județul Iași

Strada Școlii nr. 3

Telefon/Fax: (+4) 0232 326402

e-mail: scoalatibanesti@yahoo.com



MINISTERUL EDUCAȚIEI

56

Art.90 Orice salariat are dreptul de a munci la angajatori diferiti sau la acelasi angajator, in baza unor contracte individuale de munca, beneficiind de salariul corespunzator pentru fiecare dintre acestea, cu exceptia situatiei in care prin lege sunt prevazute incompatibilitati pentru cumulul unor functii.

Art.91 Cetatenii straini si apatrizii pot fi angajati prin contract individual de munca in baza autorizatiei de munca sau a permisului de sedere in scop de munca, eliberata/eliberat potrivit legii.

Art. 92

(1) Executarea contractului individual de munca de munca presupune aducerea la indeplinire a clauzelor contractului, respectarea drepturilor si obligatiilor asumate de parti.

(2) Neindeplinirea obligatiilor asumate prin contractul individual de munca, contractul colectiv de munca aplicabil, prezentul regulament intern, precum si prin lege, atrage raspunderea partilor care se fac vinovate de aceasta.

(3) Salariatii nu pot renunta la drepturile ce le sunt recunoscute prin lege. Orice tranzactie prin care se urmareste renuntarea la drepturile recunoscute de lege salariatilor sau limitarea acestor drepturi este lovita de nulitate.

Art.93 La solicitarea scrisa a salariatului sau a unui fost salariat, angajatorul este obligat sa ii elibereze acestuia un extras din registrul de evidenta a salariatilor, datat si certificat pentru conformitate, sau o adeverinta care sa ateste activitatea desfasurata de acesta, durata activitatii, salariul, vechimea in munca si in specialitate, astfel cum rezulta din registru si din dosarul personal, in termen de cel mult 15 zile de la data solicitarii⁸⁰.

Sectiunea II. - Modificarea contractului individual de munca

Art.94

(1) Contractul individual de munca poate fi modificat numai prin acordul partilor.

(2) Modificarea contractului individual de munca se refera la oricare dintre urmatoarele elemente:

- a) durata contractului;
- b) locul muncii;
- c) felul muncii;
- d) conditiile de munca;
- e) salariul;
- f) timpul de munca si timpul de odihna.

(3) Modificarea contractului de munca se face, de regula, prin acordul partilor, prin semnarea unui act aditional la contractul individual de munca, anterior

⁸⁰ A se vedea art. 7 alin.(6) din HG nr.905/2017 privind registrul general de evidenta a salariatilor, publicata in Monitorul Oficial nr.1005 din 19 decembrie 2017.



LICEUL TEHNOLOGIC „PETRE P. CARP”

Comuna Țibănești, județul Iași

Strada Școlii nr. 3

Telefon/Fax: (+4) 0232 326402

e-mail: scoalatibanesti@yahoo.com



MINISTERUL EDUCAȚIEI

57

producerii modificării, cu excepția situațiilor în care o asemenea modificare este prevăzută în mod expres de lege sau în contractul colectiv de muncă aplicabil.

Art.95 Modificarea unilaterală a contractului individual de muncă este posibilă numai în cazurile și în condițiile prevăzute de Codul muncii și anume:

- a) în cazul delegării;
- b) în cazul detașării;
- c) în cazul unor situații de forță majoră;
- d) cu titlu de sancțiune disciplinară;
- e) ca măsură de protecție a salariatului.

Art.96

(1) Locul muncii poate fi modificat unilateral de către angajator prin delegarea sau detașarea salariatului într-un alt loc de muncă decât cel prevăzut în contractul individual de muncă.

(2) Pe durata delegării, respectiv a detașării, salariatul își păstrează funcția și toate celelalte drepturi prevăzute în contractul individual de muncă.

Art.97

(1) Delegarea reprezintă exercitarea temporară, din dispoziția angajatorului, de către salariat, a unor lucrări sau sarcini corespunzătoare atribuțiilor de serviciu în afara locului sau de muncă.

(2) Delegarea poate fi dispusă pentru o perioadă de cel mult 60 de zile calendaristice în 12 luni și se poate prelungi pentru perioade succesive de maximum 60 de zile calendaristice, numai cu acordul salariatului.

(3) Refuzul salariatului de prelungire a delegării nu poate constitui motiv pentru sancționarea disciplinară a acestuia.

(4) Salariatul delegat are dreptul la plata cheltuielilor de transport și cazare, precum și la o indemnizație de delegare, în cuantum negociat, în condițiile prevăzute de lege sau de contractul colectiv de muncă aplicabil.

(5) Plata cheltuielilor de transport și cazare se va face salariatului în momentul prezentării de către acesta a documentelor justificative.

Art.98

(1) Detașarea este actul prin care se dispune schimbarea temporară a locului de muncă, din dispoziția angajatorului, la un alt angajator, în scopul executării unor lucrări în interesul acestuia.

(2) În mod excepțional, prin detașare se poate modifica și felul muncii, dar numai cu consimțământul scris al salariatului.

(3) Detașarea poate fi dispusă pe o perioadă de cel mult un an.

(4) În mod excepțional, perioada detașării poate fi prelungită pentru motive obiective ce impun prezenta salariatului la angajatorul la care s-a dispus detașarea, cu acordul ambelor părți, din 6 în 6 luni.

57



LICEUL TEHNOLOGIC „PETRE P. CARP”

Comuna Țibănești, județul Iași

Strada Școlii nr. 3

Telefon/Fax: (+4) 0232 326402

e-mail: scoalatibanesti@yahoo.com



MINISTERUL EDUCAȚIEI

58

(5) Salariatul poate refuza detasarea dispusa de angajatorul sau numai in mod exceptional si pentru motive personale temeinice, justificate cu acte.

(6) Salariatul detasat are dreptul la plata cheltuielilor de transport si cazare, precum si la o indemnizatie de detasare, in conditiile prevazute de lege sau de contractul colectiv de munca aplicabil.

(7) Cuantumul indemnizatiei, precum si plata cheltuielilor de transport si cazare se stabilesc si se fac in mod similar delegarii.

(8) Drepturile convenite salariatului detasat se acorda de angajatorul la care s-a dispus detasarea.

(9) Pe durata detasarii salariatul beneficiaza de drepturile care ii sunt mai favorabile, fie de drepturile de la angajatorul care a dispus detasarea, fie de drepturile de la angajatorul la care este detasat.

(10) Angajatorul care detaseaza va lua masurile necesare ca angajatorul la care s-a dispus detasarea sa isi indeplineasca integral si la timp toate obligatiile fata de salariatul detasat. In acest scop, va solicita, anterior detasarii, angajamentul acestuia ca va achita integral si la data stabilita in contractul individual de munca al persoanei detasate salariul, precum si celelalte drepturi si contributiile pe care le datoreaza bugetului de stat in privinta persoanei in cauza.

(11) Daca angajatorul la care s-a dispus detasarea nu isi indeplineste integral si la timp toate obligatiile fata de salariatul detasat, acestea vor fi indeplinite de angajatorul care a dispus detasarea, la solicitarea motivata a salariatului.

(12) Pe durata detasarii, contractul individual de munca al persoanei detasate se suspenda.

(13) In cazul neindeplinirii obligatiilor prevazute mai sus, salariatul detasat are dreptul de a reveni la locul sau de munca, de la angajatorul care l-a detasat, de a se indrepta impotriva oricaruia dintre cei doi angajatori si de a cere executarea silita a obligatiilor neindeplinite.

Art.99 Modificarea temporara a locului muncii, precum si a felului muncii, fara consimtamantul salariatului, poate fi dispusa si in cazul unor situatii de forta majora, cu titlu de sanctiune disciplinara sau ca masura de protectie a salariatului in cazurile si in conditiile prevazute de Codul muncii.

Sectiunea III. - Suspendarea contractului individual de munca

Art.100

(1) Suspendarea contractului individual de munca poate interveni de drept, prin acordul partilor sau prin actul unilateral al uneia dintre parti.

(2) Suspendarea contractului individual de munca are ca efect suspendarea prestarii muncii de catre salariat si a platii drepturilor de natura salariala de catre angajator.

58



LICEUL TEHNOLOGIC „PETRE P. CARP”

Comuna Țibănești, județul Iași

Strada Școlii nr. 3

Telefon/Fax: (+4) 0232 326402

e-mail: scoalatibanesti@yahoo.com



MINISTERUL EDUCAȚIEI

59

(3) În cazul suspendării contractului individual de muncă din cauza unei fapte imputabile salariatului, pe durata suspendării, acesta nu va beneficia de niciun drept care rezulta din calitatea sa de salariat.

(5) De fiecare dată când în timpul perioadei de suspendare a contractului intervine o cauză de încetare de drept a contractului individual de muncă, cauza de încetare de drept prevalează.

(6) În cazul suspendării contractului individual de muncă se suspendă toate termenele care au legătură cu încheierea, modificarea, executarea sau încetarea contractului individual de muncă, cu excepția situațiilor în care contractul individual de muncă încetează de drept.

Art.101 Contractul individual de muncă se suspendă de drept în următoarele situații:

- a) concediu de maternitate;
- b) concediu pentru incapacitate temporară de muncă;
- c) carantină;
- d) exercitarea unei funcții în cadrul unei autorități executive, legislative ori judecătorești, pe toată durata mandatului, dacă legea nu prevede altfel;
- e) îndeplinirea unei funcții de conducere salarizate în sindicat;
- f) forță majoră;
- g) în cazul în care salariatul este arestat preventiv, în condițiile Codului de procedură penală;
- h) de la data expirării perioadei pentru care au fost emise avizele, autorizațiile ori atestările necesare pentru exercitarea profesiei. Dacă în termen de 6 luni salariatul nu și-a reînnoit avizele, autorizațiile ori atestările necesare pentru exercitarea profesiei, contractul individual de muncă încetează de drept;
- i) în alte cazuri expres prevăzute de lege.

Art.102 Contractul individual de muncă poate fi suspendat din inițiativa salariatului, în următoarele situații:

- a) concediu pentru creșterea copilului în vârstă de până la 2 ani sau, în cazul copilului cu handicap, până la împlinirea vârstei de 3 ani;
- b) concediu pentru îngrijirea copilului bolnav în vârstă de până la 7 ani sau, în cazul copilului cu handicap, pentru afecțiuni intercurente, până la împlinirea vârstei de 18 ani⁸¹;

⁸¹ În cazul copilului cu afecțiuni grave, asigurații au dreptul la concediu și indemnizație pentru îngrijirea copilului bolnav în vârstă de până la 16 ani. Această prevedere a fost introdusă prin OUG nr.99/2017 pentru modificarea și completarea OUG nr.158/2005 privind concediile și indemnizațiile de asigurări sociale de sănătate, cu modificările și completările ulterioare. OUG nr.99/2017 a fost publicată în Monitorul Oficial nr.1005 din 19 decembrie 2017.



LICEUL TEHNOLOGIC „PETRE P. CARP”

Comuna Țibănești, județul Iași

Strada Școlii nr. 3

Telefon/Fax: (+4) 0232 326402

e-mail: scoalatibanesti@yahoo.com



MINISTERUL EDUCAȚIEI

60

- c) concediu paternal;
- d) concediu pentru formare profesională;
- e) exercitarea unor funcții electivă în cadrul organismelor profesionale constituite la nivel central sau local, pe toată durata mandatului;
- f) participarea la grevă;
- g) concediu de acomodare⁸².

Art.103

(1) *Contractul individual de muncă poate fi suspendat în situația absențelor nemotivate* ale salariatului, în condițiile în care acesta absentează cel puțin 3⁸³ zile consecutiv fără să anunțe superiorul ierarhic.

(2) Absențele nemotivate constituie abatere disciplinară și salariatul poate fi sancționat de către angajator, după efectuarea cercetării disciplinare prealabile.

(3) Absențele nemotivate se scad din vechimea în muncă.

Art.104

(1) Contractul individual de muncă poate fi suspendat din inițiativa angajatorului în următoarele situații⁸⁴:

⁸² Prin Legea nr.57/2016 pentru modificarea și completarea Legii nr. 273/2004 privind procedura adopției, precum și a altor acte normative, publicată în Monitorul Oficial nr.283 din 14 aprilie 2016, în vigoare de la 12 august 2016, au fost aduse completări și Codului muncii. Astfel, la art.51 alin.(1), după lit.f) s-a introdus o nouă literă, literă g), cu următorul cuprins: “g) concediu de acomodare”. În cazul adopției, angajatorul are obligația de a aproba concediul de acomodare. Este interzis angajatorului să dispună încetarea raporturilor de muncă sau de serviciu pe perioada concediului de acomodare, cu excepția concedierii pentru motive ce intervin ca urmare a reorganizării judiciare, a falimentului angajatorului sau a desființării acestuia, în condițiile legii. Nerespectarea de către angajator a prevederilor de mai sus constituie contravenție și se sancționează cu amendă de la 1.000 lei la 2.500 lei.

⁸³ Orice unitate își stabilește numărul minim de absente nemotivate care poate duce la suspendarea contractului individual de muncă. A se vedea art.51 alin.(2) din Codul muncii, republicat.

⁸⁴ Dispozițiile art.52 alin.(1) lit.a) din Codul muncii privind suspendarea contractului individual de muncă pe durata cercetării disciplinare au fost declarate neconstituționale prin Decizia CCR nr. 261/2016, publicată în Monitorul Oficial nr.511 din 7 iulie 2016. Menționăm că potrivit prevederilor art. 147 alin.(1) din Constituția României, dispozițiile din legile și ordonanțele în vigoare, precum și cele din regulamente, constatate ca fiind neconstituționale, își încetează efectele juridice la 45 de zile de la publicarea deciziei Curții Constituționale în Monitorul Oficial dacă, în acest interval, Parlamentul sau Guvernul, după caz, nu pun de

60



LICEUL TEHNOLOGIC „PETRE P. CARP”

Comuna Țibănești, județul Iași

Strada Școlii nr. 3

Telefon/Fax: (+4) 0232 326402

e-mail: scoalatibanesti@yahoo.com



MINISTERUL EDUCAȚIEI

61

a) in cazul in care salariatul a fost trimis in judecata pentru fapte penale incompatibile cu functia detinuta, pana la ramanerea definitiva a hotararii judecatoresti;

b) in cazul intreruperii sau reducerii temporare a activitatii, fara incetarea raportului de munca, pentru motive economice, tehnologice, structurale sau similare;

c) in cazul in care impotriva salariatului s-a luat, in conditiile Codului de procedura penala, masura controlului judiciar ori a controlului judiciar pe cautiune, daca in sarcina acestuia au fost stabilite obligatii care impiedica executarea contractului de munca, precum si in cazul in care salariatul este arestat la domiciliu, iar continutul masurii impiedica executarea contractului de munca.

d) pe durata detasarii;

e) pe durata suspendarii de catre autoritatile competente a avizelor, autorizatiilor sau atestarilor necesare pentru exercitarea profesiilor.

(2) In cazurile prevazute la alin. (1) lit.a), daca se constata nevinovatia celui in cauza, salariatul isi reia activitatea anterioara si i se plateste, in temeiul normelor si principiilor raspunderii civile contractuale, o despagubire egala cu salariul si celelalte drepturi de care a fost lipsit pe perioada suspendarii contractului.

(3) In cazul reducerii temporare a activitatii, pentru motive economice, tehnologice, structurale sau similare, pe perioade care depasesc 30 de zile lucratoare, angajatorul are posibilitatea reducerii programului de lucru de la 5 zile la 4 zile pe saptamana, cu reducerea corespunzatoare a salariului, pana la remedierea situatiei care a cauzat reducerea programului.

(4) Aceasta masura poate fi dispusa dupa consultarea prealabila a sindicatului reprezentativ la nivelul unitatii / a reprezentantilor salariatilor.

Art. 105

(1) **Pe durata reducerii si/sau a intreruperii temporare a activitatii, salariatii implicati in activitatea redusa sau intrerupta, care nu mai desfasoara activitate, beneficiaza de o indemnizatie, platita din fondul de salarii, ce nu poate fi mai mica de 75% din salariul de baza** corespunzator locului de munca ocupat, cu exceptia situatiilor prevazute la art. 104 alin.

(3) din prezentul regulament.

(2) Pentru a beneficia de indemnizatia prevazuta la alin. (1) este necesar ca incetarea lucrului sa nu se fi produs din vina salariatilor.

acord prevederile neconstitutionale cu dispozitiile Constitutiei. Pe durata acestui termen, dispozitiile constatate ca fiind neconstitutionale sunt suspendate de drept.

61



LICEUL TEHNOLOGIC „PETRE P. CARP”

Comuna Țibănești, județul Iași

Strada Școlii nr. 3

Telefon/Fax: (+4) 0232 326402

e-mail: scoalatibanesti@yahoo.com



MINISTERUL EDUCAȚIEI

62

(3) Pe durata reducerii si/sau a intreruperii temporare a activitatii, salariatii se vor afla la dispozitia angajatorului, prezenti in incinta unitatii, conform programului de lucru / la domiciliu de unde sa poata fi convocati oricand de angajator.

(4) Posibilitatea aleasa va fi comunicata salariatilor prin dispozitie scrisa si semnata de luare la cunostinta de catre salariatii implicati.

(5) Angajatorul poate sa dispuna oricand reinceperea activitatii.

Art. 106

(1) Contractul individual de munca poate fi suspendat, prin acordul partilor, in cazul concediilor fara plata pentru studii sau pentru interese personale.

(2) In situatiile prevazute la alin.(1), initiativa suspendarii contractului de munca o are salariatul care trebuie sa solicite, prin cerere, acordarea concediului, justificand si necesitatea acestuia.

Sectiunea IV. - Incetarea contractului individual de munca

Art. 107 Contractul individual de munca poate inceta astfel:

a) de drept;

b) ca urmare a acordului partilor, la data convenita de acestea;

c) ca urmare a vointei unilaterale a uneia dintre parti, in cazurile si in conditiile limitativ prevazute de lege.

Art. 108

(1) Contractul individual de munca existent inceteaza de drept:

a) la data decesului salariatului sau al angajatorului persoana fizica, precum si in cazul dizolvării angajatorului persoana juridica, de la data la care angajatorul si-a incetat existenta conform legii;

b) la data ramanerii irevocabile a hotararii judecatoresti de declarare a mortii sau a punerii sub interdictie a salariatului sau a angajatorului persoana fizica;

c) la data indeplinirii cumulative a conditiilor de varsta standard si a stagiului minim de cotizare pentru pensionare, pensiei anticipate partiale, pensiei anticipate, pensiei pentru limita de varsta cu reducerea varstei standard de pensionare; la data comunicarii deciziei medicale asupra capacitatii de munca in cazul invaliditatii de gradul I sau II;

d) ca urmare a constatarii nulitatii absolute a contractului individual de munca, de la data la care nulitatea a fost constatata prin acordul partilor sau prin hotarare judecatoreasca definitiva;

e) ca urmare a admiterii cererii de reintegrare in functia ocupata de salariat a unei persoane concediate nelegal sau pentru motive neintemeiate, de la data ramanerii definitive a hotararii judecatoresti de reintegrare;

f) ca urmare a condamnării la executarea unei pedepse privative de libertate, de la data ramanerii definitive a hotararii judecatoresti;

g) de la data retragerii de catre autoritatile sau organismele competente a avizelor, autorizatiilor ori atestarilor necesare pentru exercitarea profesiei;

62



LICEUL TEHNOLOGIC „PETRE P. CARP”

Comuna Țibănești, județul Iași

Strada Școlii nr. 3

Telefon/Fax: (+4) 0232 326402

e-mail: scoalatibanesti@yahoo.com



MINISTERUL EDUCAȚIEI

63

- h) în termen de 6 luni de la data expirării perioadei pentru care au fost emise avizele, autorizațiile ori atestarile necesare pentru exercitarea profesiei;
- i) ca urmare a interzicerii exercitării unei profesii sau a unei funcții, ca măsură de siguranță ori pedeapsă complementară, de la data ramanerii definitive a hotărârii judecătorești prin care s-a dispus interdicția;
- j) la data expirării termenului contractului individual de muncă încheiat pe durată determinată;
- k) retragerea acordului părinților sau al reprezentanților legali, în cazul salariaților cu vârsta cuprinsă între 15 și 16 ani.

(2) Pentru situațiile prevăzute la alin. (1) lit. c) - k), constatarea cazului de încetare de drept a contractului individual de muncă se face în termen de 5 zile lucrătoare de la intervenirea acestuia, în scris, prin decizie a angajatorului, și se comunică persoanelor aflate în situațiile respective în termen de 5 zile lucrătoare.

Art. 109

(1) În cazul în care contractul individual de muncă a încetat de drept ca urmare a admiterii cererii de reintegrare în funcția ocupată de salariat a unei persoane concediate nelegal sau pentru motive neîntemeiate, angajatorul are obligația de a-i propune salariatului alte locuri de muncă vacante în unitate, compatibile cu pregătirea profesională sau, după caz, cu capacitatea de muncă stabilită de medicul de medicină a muncii.

(2) În situația în care angajatorul nu dispune de locuri de muncă vacante potrivit alin. (1), acesta are obligația de a solicita sprijinul agenției teritoriale de ocupare a forței de muncă în vederea redistribuirii salariatului, corespunzător pregătirii profesionale și/sau, după caz, capacității de muncă stabilite de medicul de medicină a muncii.

(3) Salariatul are la dispoziție un termen de 3 zile lucrătoare de la comunicarea angajatorului, conform prevederilor alin. (1), pentru a-și manifesta în scris consimțământul cu privire la noul loc de muncă oferit.

(4) În cazul în care salariatul nu își manifesta consimțământul în termenul prevăzut la alin.

(3), precum și după notificarea cazului către agenția teritorială de ocupare a forței de muncă conform alin. (2), angajatorul poate dispune concedierea salariatului.

Art. 110

(1) Încetarea contractului individual de muncă ca urmare a acordului părților poate fi inițiată fie de salariat, fie de angajator printr-o cerere prin care se solicită încetarea contractului individual de muncă de la o anumită dată.

(2) Această modalitate de încetare a contractului de muncă nu este afectată de un termen de preaviz.

Art. 111

63



LICEUL TEHNOLOGIC „PETRE P. CARP”

Comuna Țibănești, județul Iași

Strada Școlii nr. 3

Telefon/Fax: (+4) 0232 326402

e-mail: scoalatibanesti@yahoo.com



MINISTERUL EDUCAȚIEI

64

(1) Concedierea reprezintă încetarea contractului individual de muncă din inițiativa angajatorului.

(2) Concedierea poate fi dispusă pentru motive care țin de persoana salariatului sau pentru motive care nu țin de persoana salariatului.

(3) Concedierea salariaților nu poate fi dispusă:

a) pe durata incapacității temporare de muncă, stabilită prin certificat medical conform legii;

b) pe durata suspendării activității ca urmare a instituirii carantinei;

c) pe durata în care femeia salariată este gravidă, în măsura în care angajatorul a luat cunoștința de acest fapt anterior emiterii deciziei de concediere;

d) pe durata concediului de maternitate;

e) pe durata concediului pentru creșterea copilului în vârstă de până la 2 ani sau, în cazul copilului cu handicap, până la împlinirea vârstei de 3 ani;

f) pe durata concediului pentru îngrijirea copilului bolnav în vârstă de până la 7 ani sau, în cazul copilului cu handicap, pentru afecțiuni intercurente, până la împlinirea vârstei de 18 ani⁸⁵;

g) pe durata efectuării concediului de odihnă.

(4) Prevederile alin. (3) nu se aplică în cazul concedierii pentru motive ce intervin ca urmare a reorganizării judiciare, a falimentului sau a dizolvării angajatorului, în condițiile legii.

Art. 112

(1) **Liceul Tehn. P.P Carp** poate dispune concedierea pentru motive care țin de persoana salariatului în următoarele situații:

a) în cazul în care salariatul a săvârșit o abatere gravă sau abateri repetate de la regulile de disciplină a muncii ori de la cele stabilite prin contractul individual de muncă, contractul colectiv de muncă aplicabil sau regulamentul intern, ca sancțiune disciplinară;

b) în cazul în care salariatul este arestat preventiv sau arestat la domiciliu pentru o perioadă mai mare de 30 de zile, în condițiile Codului de procedură penală;

c) în cazul în care, prin decizie a organelor competente de expertiză medicală, se constată inaptitudinea fizică și/sau psihică a salariatului, fapt ce nu permite acestuia să își îndeplinească atribuțiile corespunzătoare locului de muncă ocupat;

⁸⁵ În cazul copilului cu afecțiuni grave, asigurații au dreptul la concediu și indemnizație pentru îngrijirea copilului bolnav în vârstă de până la 16 ani. Această prevedere a fost introdusă prin OUG nr.99/2017 pentru modificarea și completarea OUG nr.158/2005 privind concediile și indemnizațiile de asigurări sociale de sănătate, cu modificările și completările ulterioare. OUG nr.99/2017 a fost publicată în Monitorul Oficial nr.1005 din 19 decembrie 2017.



LICEUL TEHNOLOGIC „PETRE P. CARP”

Comuna Țibănești, județul Iași

Strada Școlii nr. 3

Telefon/Fax: (+4) 0232 326402

e-mail: scoalatibanesti@yahoo.com



MINISTERUL EDUCAȚIEI

65

d) in cazul in care salariatul nu corespunde profesional locului de munca in care este incadrat.

(2) *Concedierea pentru savarsirea unei abateri grave sau a unor abateri repetate de la regulile de disciplina a muncii poate fi dispusa numai dupa indeplinirea de catre angajator a cercetarii disciplinare prelabile si in termenele stabilite de prezentul regulament intern.*

(3) Concedierea salariatului pentru necorespondere profesionala poate fi dispusa numai dupa evaluarea prelabila a salariatului, conform procedurii de evaluare stabilite prin prezentul regulament intern si/sau prin contractul colectiv de munca aplicabil.

(4) In cazul in care concedierea se dispune pentru inaptitudine fizica si/sau psihica a salariatului si pentru necorespondere profesionala, si in conditiile in care este posibil, salariatului in cauza i se vor propune alte locuri de munca vacante in unitate, compatibile cu pregatirea profesionala sau, dupa caz, cu capacitatea de munca stabilita de medicul de medicina a muncii.

(5) In situatia in care angajatorul nu dispune de locuri de munca vacante, va solicita sprijinul agentiei teritoriale de ocupare a fortei de munca in vederea redistribuirii salariatului, corespunzator pregatirii profesionale si/sau, dupa caz, capacitatii de munca stabilite de medicul de medicina a muncii.

(6) Salariatul are la dispozitie un termen de 3 zile lucratoare de la comunicarea angajatorului pentru a-si manifesta in scris consimtamantul cu privire la noul loc de munca oferit.

(7) In cazul in care salariatul nu isi manifesta consimtamantul in termenul prevazut mai sus, precum si dupa notificarea cazului catre agentia teritoriala de ocupare a fortei de munca, angajatorul poate dispune concedierea salariatului.

(8) In cazul concedierii pentru inaptitudine fizica si/sau psihica, salariatul beneficiaza de o compensatie, in conditiile stabilite in contractul colectiv de munca aplicabil si/sau in contractul individual de munca⁸⁶.

Art.113

(1) In cazul in care concedierea intervine pentru unul dintre motivele prevazute la art.112 alin.(1) lit. b) - d), decizia de concediere se va emite in termen de 30 de zile calendaristice de la data constatarii cauzei concedierii.

(2) In cazul in care concedierea intervine pentru motivul prevazut la art.112 alin.(1) lit. a), decizia de concediere poate fi emisa numai dupa efectuarea unei cercetari disciplinare prelabile, in conformitate cu prevederile prezentului regulament intern.

⁸⁶ Se poate specifica contravaloarea compensatiei si modul de acordare.



LICEUL TEHNOLOGIC „PETRE P. CARP”

Comuna Țibănești, județul Iași

Strada Școlii nr. 3

Telefon/Fax: (+4) 0232 326402

e-mail: scoalatibanesti@yahoo.com



MINISTERUL EDUCAȚIEI

66

(3) Decizia se emite în scris, motivată în fapt și în drept, și trebuie să cuprindă precizări cu privire la termenul în care poate fi contestată și la instanța judecătorească la care se contestă.

Art. 114

(1) Concedierea pentru motive care nu țin de persoana salariatului reprezintă încetarea contractului individual de muncă determinată de desființarea locului de muncă ocupat de salariat, din unul sau mai multe motive fără legătură cu persoana acestuia.

(2) Concedierea pentru motive care nu țin de persoana salariatului poate fi individuală sau colectivă.

(3) Desființarea locului de muncă trebuie să fie efectivă și să aibă o cauză reală și serioasă.

(4) Salariații concediați pentru motive care nu țin de persoana lor beneficiază de măsuri active de combatere a somajului.

(5) Salariații concediați pentru motive care nu țin de persoana lor beneficiază de compensații în condițiile prevăzute de lege și de contractul colectiv de muncă aplicabil⁸⁷ (în cazul în care unitatea la un moment dat specifică prin contracte valoarea compensației).

Art. 115

(1) **al Liceului Tehn. P.P Carp** cunoaște faptul că prin concediere colectivă se înțelege concedierea, într-o perioadă de 30 de zile calendaristice, din unul sau mai multe motive care nu țin de persoana salariatului, a unui număr de:

a) cel puțin 10 salariați (*angajatorul care disponibilizează are încadrați mai mult de 20 de salariați și mai puțin de 100 de salariați*);

b) cel puțin 10% din salariați (*angajatorul care disponibilizează are încadrați cel puțin 100 de salariați, dar mai puțin de 300 de salariați*);

c) cel puțin 30 de salariați (*angajatorul care disponibilizează are încadrați cel puțin 300 de salariați*). Astfel, menționăm că instituția **se încadrează stării prezentate la punctul a) de mai sus.**

(2) La stabilirea numărului efectiv de salariați concediați colectiv, potrivit alin.

(1), se iau în calcul și acei salariați cărora le-au încetat contractele individuale de muncă din inițiativa angajatorului, din unul sau mai multe motive, fără legătură cu persoana salariatului, cu condiția existenței a cel puțin 5 concedieri.

Art. 116

(1) În cazul în care **al Liceului Tehn. P.P Carp** intenționează să efectueze concedieri colective, acesta are obligația de a iniția, în timp util și în scopul

⁸⁷ 87 În cazul în care se acordă compensații, se poate specifica contravaloarea compensației și modul de acordate.



LICEUL TEHNOLOGIC „PETRE P. CARP”

Comuna Țibănești, județul Iași

Strada Școlii nr. 3

Telefon/Fax: (+4) 0232 326402

e-mail: scoalatibanesti@yahoo.com



MINISTERUL EDUCAȚIEI

67

ajungerii la o înțelegere, în condițiile prevăzute de lege, consultări cu reprezentanții salariaților, cu privire cel puțin la:

- a) metodele și mijloacele de evitare a concedierilor colective sau de reducere a numărului de salariați care vor fi concediați;
- b) atenuarea consecințelor concedierii prin recurgerea la măsuri sociale care vizează, printre altele, sprijin pentru recalificarea sau reconversia profesională a salariaților concediați.

(2) În perioada în care au loc consultări, potrivit alin. (1), pentru a permite reprezentanților salariaților să formuleze propuneri în timp util, angajatorul are obligația să le furnizeze toate informațiile relevante și să le notifice, în scris, următoarele:

- a) numărul total și categoriile de salariați;
- b) motivele care determină concedierea preconizată;
- c) numărul și categoriile de salariați care vor fi afectați de concediere;
- d) criteriile avute în vedere, potrivit legii și/sau contractelor colective de muncă, pentru stabilirea ordinii de prioritate la concediere;
- e) măsurile avute în vedere pentru limitarea numărului concedierilor;
- f) măsurile pentru atenuarea consecințelor concedierii și compensațiile ce urmează să fie acordate salariaților concediați, conform dispozițiilor legale și/sau contractului colectiv de muncă aplicabil;
- g) data de la care sau perioada în care vor avea loc concedierile;
- h) termenul înăuntrul căruia reprezentanții salariaților pot face propuneri pentru evitarea ori diminuarea numărului salariaților concediați.

(3) Criteriile prevăzute la alin. (2) lit. d) se aplică pentru departajarea salariaților după evaluarea realizării obiectivelor de performanță.

(4) **al Liceului Tehn. P.P Carp** are obligația să comunice o copie a notificării prevăzute mai sus inspectoratului teritorial de muncă și agenției teritoriale de ocupare a forței de muncă la aceeași dată la care a comunicat-o reprezentanților salariaților.

(5) Reprezentanții salariaților pot propune angajatorului măsuri în vederea evitării concedierilor ori diminuării numărului salariaților concediați, într-un termen de 10 zile calendaristice de la data primirii notificării.

(6) Angajatorul va răspunde în scris și motivat la propunerile formulate în termen de 5 zile calendaristice de la primirea acestora.

(7) În situația în care, ulterior consultărilor cu reprezentanții salariaților angajatorul decide aplicarea măsurii de concediere colectivă, acesta are obligația de a notifica în scris inspectoratul teritorial de muncă și agenția teritorială de ocupare a forței de muncă, cu cel puțin 30 de zile calendaristice anterioare datei emiterii deciziilor de concediere.

67



LICEUL TEHNOLOGIC „PETRE P. CARP”

Comuna Țibănești, județul Iași

Strada Școlii nr. 3

Telefon/Fax: (+4) 0232 326402

e-mail: scoalatibanesti@yahoo.com



MINISTERUL EDUCAȚIEI

68

(8) Notificarea prevazuta la alin. (7) trebuie sa cuprinda toate informatiile relevante cu privire la intentia de concediere colectiva, prevazute la alin.(2), precum si rezultatele consultarilor cu reprezentantii salariatilor, prevazute la alin.(1), (5) si (6), in special motivele concedierilor, numarul total al salariatilor, numarul salariatilor afectati de concediere si data de la care sau perioada in care vor avea loc aceste concedieri.

(9) **al Liceului Tehn. P.P Carp** va comunica o copie a notificarii prevazute la alin. (7) reprezentantilor salariatilor, la aceeasi data la care o va comunica inspectoratului teritorial de munca si agentiei teritoriale de ocupare a fortei de munca.

Art.117

(1) In termen de 45 de zile calendaristice de la data concedierii, salariatul concediat prin concediere colectiva are dreptul de a fi reangajat cu prioritate pe postul reinfiintat in aceeasi activitate, fara examen, concurs sau perioada de proba.

(2) In situatia in care in perioada prevazuta la alin. (1) se reiau aceleasi activitati, angajatorul va transmite salariatilor care au fost concediati de pe posturile a caror activitate este reluata in aceleasi conditii de competenta profesionala o comunicare scrisa, prin care sunt informati asupra reluarii activitatii.

(3) Salariatii au la dispozitie un termen de maximum 5 zile calendaristice de la data comunicarii angajatorului, prevazuta la alin. (2), pentru a-si manifesta in scris consimtamantul cu privire la locul de munca oferit.

(4) In situatia in care salariatii care au dreptul de a fi reangajati potrivit alin. (2) nu isi manifesta in scris consimtamantul in termenul prevazut la alin. (3) sau refuza locul de munca oferit, angajatorul poate face noi incadrari pe locurile de munca ramase vacante.

(5) Prevederile privind concedierea colectiva nu se aplica in cazul contractelor individuale de munca incheiate pe durata determinata, cu exceptia cazurilor in care aceste concedieri au loc inainte de data expirarii acestor contracte.

Art.118

(1) Persoanele concediate pentru inaptitudine fizica si/sau psihica, necorespondere profesionala si pentru motive care nu tin de persoana lor beneficiaza de dreptul la un preaviz ce nu poate fi mai mic de 20 de zile lucratoare.

(2) Fac exceptie de la prevederile alin. (1) persoanele concediate pentru necorespondere profesionala care se afla in perioada de proba.

(3) In situatia in care in perioada de preaviz contractul individual de munca este suspendat, termenul de preaviz va fi suspendat corespunzator, cu exceptia cazului

68



LICEUL TEHNOLOGIC „PETRE P. CARP”

Comuna Țibănești, județul Iași

Strada Școlii nr. 3

Telefon/Fax: (+4) 0232 326402

e-mail: scoalatibanesti@yahoo.com



MINISTERUL EDUCAȚIEI

69

in care contractul individual de munca este suspendat pentru absente nemotivate ale salariatului.

Art. 119

(1) Decizia de concediere se comunica salariatului in scris si va contine:

a) motivele care determina concedierea;

b) durata preavizului;

c) criteriile de stabilire a ordinii de prioritati, numai in cazul concedierilor colective;

d) lista tuturor locurilor de munca disponibile in unitate si termenul in care salariatii urmeaza sa opteze pentru a ocupa un loc de munca vacant, daca este posibil.

(2) Decizia de concediere produce efecte de la data comunicarii ei salariatului.

(3) Decizia de concediere se preda personal salariatului, cu semnatura de primire.

(4) In situatia in care nu este posibila inmanarea deciziei de concediere in mod personal, aceasta se va comunica prin posta electronica la adresa de e-mail comunicata de salariat si/sau la adresa de e-mail pusa la dispozitie de angajator⁸⁸.

(5) Comunicarea deciziei de concediere prin posta electronica trebuie sa contina si decizia, in format PDF accesibil electronic, care sa respecte cerintele formale impuse de dispozitiile art. 76 din Codul muncii, prevazute si la alin. (1).

(6) Chiar daca decizia de concediere a fost comunicata prin posta electronica, indeplinindu-se astfel obligatia de comunicare a masurii dispuse, decizia de concediere se va transmite si prin posta, cu scrisoare recomandata, sau prin curier la domiciliul sau resedinta comunicata de salariat⁸⁹.

(7) In situatia in care salariatul nu ridica plicul care contine decizia de concediere sau refuza primirea acestuia, nu se afla la domiciliul comunicat angajatorului, iar decizia se intoarce la angajator, nu se va repeta procedura.

Art. 120

(1) Contractul individual de munca poate inceta ca urmare a vointei unilaterale a salariatului prin demisie - notificarea scrisa prin care salariatul comunica angajatorului incetarea contractului individual de munca, dupa implinirea unui termen de preaviz.

(2) Societatea S.R.L. va inregistra demisia, formulata in scris de catre salariat in registrul general de intrari-iesiri a documentelor, in momentul comunicarii acesteia de catre salariat.

⁸⁸ A se vedea Decizia nr.34/2016 privind examinarea sesizarii formulate de Curtea de Apel Iasi - Sectia litigii de munca si asigurari sociale, in Dosarul nr. 6.975/99/2014, pronuntata de Inalta Curte de Casatie si Justitie pentru dezlegarea unei chestiuni de drept, publicata in Monitorul Oficial nr.18 din 09.01.2017.

⁸⁹ Este o prevedere recomandata.



LICEUL TEHNOLOGIC „PETRE P. CARP”

Comuna Țibănești, județul Iași

Strada Școlii nr. 3

Telefon/Fax: (+4) 0232 326402

e-mail: scoalatibanesti@yahoo.com



MINISTERUL EDUCAȚIEI

70

- (3) Salariatul are dreptul de a nu motiva demisia.
- (4) Termenul de preaviz este cel convenit de parti in contractul individual de munca si nu poate fi mai mare de 20 de zile lucratoare pentru salariatii cu functii de executie, respectiv mai mare de 45 de zile lucratoare pentru salariatii care ocupa functii de conducere.
- (5) Termenul preavizului incepe sa curga de la comunicare, dar nu include si ziua comunicarii⁹⁰.
- (6) Pe durata preavizului contractul individual de munca continua sa isi produca toate efectele.
- (7) In situatia in care in perioada de preaviz contractul individual de munca este suspendat, termenul de preaviz va fi suspendat corespunzator.
- (8) Contractul individual de munca inceteaza la data expirarii termenului de preaviz sau la data renuntarii totale ori partiale de catre angajator la termenul respectiv.
- (9) Pot inceta prin demisie atat contractele incheiate pe durata nedeterminata, cat si cele pe durata determinata, precum si contractele cu timp partial sau cele de munca la domiciliu.
- (10) *Salariatul poate demisiona fara preaviz numai in cazul neindeplinirii de catre angajator a oricaror obligatii asumate prin contractul individual de munca, contractul fiind denuntat unilateral de la data stipulata in cuprinsul demisiei. Dovada neindeplinirii acestor obligatii se va face prin orice mijloc de proba.*

Sectiunea V. - Contractul individual de munca pe durata determinata

Art.121.

- (1) **Contractul individual de munca pe durata determinata se poate incheia numai in forma scrisa, cu precizarea expresa a duratei pentru care se incheie.**
- (2) Contractul individual de munca poate fi incheiat pentru o durata determinata numai in urmatoarele cazuri:
 - a) inlocuirea unui salariat in cazul suspendarii contractului sau de munca, cu exceptia situatiei in care acel salariat participa la greva;
 - b) cresterea si/sau modificarea temporara a structurii activitatii angajatorului;
 - c) desfasurarea unor activitati cu caracter sezonier;
 - d) in situatia in care este incheiat in temeiul unor dispozitii legale emise cu scopul de a favoriza temporar anumite categorii de persoane fara loc de munca;
 - e) angajarea unei persoane care, in termen de 5 ani de la data angajarii, indeplineste conditiile de pensionare pentru limita de varsta;
 - f) ocuparea unei functii eligibile in cadrul organizatiilor sindicale, patronale sau al

90

70



LICEUL TEHNOLOGIC „PETRE P. CARP”

Comuna Țibănești, județul Iași

Strada Școlii nr. 3

Telefon/Fax: (+4) 0232 326402

e-mail: scoalatibanesti@yahoo.com



MINISTERUL EDUCAȚIEI

71

organizațiilor neguvernamentale, pe perioada mandatului;

g) angajarea pensionarilor care, în condițiile legii, pot cumula pensia cu salariul;

h) în alte cazuri prevăzute expres de legi speciale ori pentru desfășurarea unor lucrări, proiecte sau programe.

(3) Contractul individual de muncă pe durată determinată nu poate fi încheiat pe o perioadă mai mare de 36 de luni.

(4) Contractul individual de muncă pe durată determinată poate fi prelungit, în condițiile prevăzute la alin.(2), și după expirarea termenului inițial, cu acordul scris al părților, pentru perioada realizării unui proiect, program sau unei lucrări.

(5) Între aceleași părți se pot încheia succesiv cel mult 3 contracte individuale de muncă pe durată determinată.

(6) 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 o durată mai mare de 12 luni fiecare.

(7) În cazul în care contractul individual de muncă pe durată determinată este încheiat pentru a înlocui un salariat al cărui contract individual de muncă este suspendat, durata contractului va expira la momentul încetării motivelor ce au determinat suspendarea contractului individual de muncă al salariatului titular.

Art.123.

(1) Salariații angajați cu contract individual de muncă pe durată determinată vor fi informați despre locurile de muncă vacante sau care vor deveni vacante, corespunzătoare pregătirii lor profesionale, și li se va asigura accesul la aceste locuri de muncă în condiții egale cu cele ale salariaților angajați cu contract individual de muncă pe perioadă nedeterminată.

Art.124.

(1) Referitor la condițiile de angajare și de muncă, salariații cu contract individual de muncă pe durată determinată nu vor fi tratați mai puțin favorabil decât salariații permanenți comparabili, numai pe motivul duratei contractului individual de muncă, cu excepția cazurilor în care tratamentul diferit este justificat de motive obiective.

(2) În sensul alin. (1), salariatul permanent comparabil reprezintă salariatul al cărui contract individual de muncă este încheiat pe durată nedeterminată și care desfășoară aceeași activitate sau una similară, în aceeași unitate, avându-se în vedere calificarea/aptitudinile profesionale.

Sectiunea VI. - Contractul individual de muncă cu timp parțial

Art.125.

(1) **Contractul individual de muncă cu timp parțial** poate fi încheiat atât pe durată nedeterminată, cât și pe durată determinată dar, obligatoriu, numai în forma scrisă.

71



LICEUL TEHNOLOGIC „PETRE P. CARP”

Comuna Țibănești, județul Iași

Strada Școlii nr. 3

Telefon/Fax: (+4) 0232 326402

e-mail: scoalatibanesti@yahoo.com



MINISTERUL EDUCAȚIEI

72

(2) Contractul individual de munca cu timp partial se incheie cu o durata zilnica de lucru de cel puțin 1 ora /zi⁹¹ și cu o durata saptamanala de lucru de cel puțin 5 ore/ saptamana, aceasta fiind inferioara celei a unui salariat cu norma intreaga comparabila.

(3) Contractul individual de munca cu timp partial trebuie sa cuprinda, in afara elementelor prevazute la art.17 alin.(3) din Codul muncii, republicat, si urmatoarele elemente specifice:

- a) durata muncii si repartizarea programului de lucru;
- b) conditiile in care se poate modifica programul de lucru;
- c) interdictia de a efectua ore suplimentare, cu exceptia cazurilor de forta majora sau pentru alte lucrari urgente destinate prevenirii producerii unor accidente ori inlaturarii consecintelor acestora.

(4) In situatia in care intr-un contract individual de munca cu timp partial nu sunt precizate elementele prevazute mai sus, contractul se considera a fi incheiat pentru norma intreaga.

Art.126

(1) Salariatul incadrat cu contract de munca cu timp partial se bucura de drepturile salariatilor cu norma intreaga, in conditiile prevazute de lege si de contractul colectiv de munca aplicabil.

(2) Drepturile salariale se acorda proportional cu timpul efectiv lucrat, raportat la drepturile stabilite pentru programul normal de lucru.

Art.127

(1) In masura in care este posibil, **al Liceului Tehn. P.P Carp** va lua in considerare cererile salariatilor de a se transfera fie de la un loc de munca cu norma intreaga la unul cu fractiune de norma, fie de la un loc de munca cu fractiune de norma la un loc de munca cu norma intreaga sau de a-si mari programul de lucru, in cazul in care apare aceasta oportunitate.

(2) Aparitia unor locuri de munca cu fractiune de norma sau cu norma intreaga vor fi aduse la cunostinta salariatilor la timp, pentru a facilita transferurile de la norma intreaga la fractiune de norma si invers.

Art.128

(1) In cazul incadrarii in munca cu contract individual de munca cu timp partial, **al Liceului Tehn. P.P Carp** are aceleasi obligatii prevazute de lege pentru contractul individual de munca pe durata nedeterminata.

⁹¹ Legea nu instituie o limita minima a numarului de ore in cazul contractului individual de munca cu timp partial.



LICEUL TEHNOLOGIC „PETRE P. CARP”

Comuna Țibănești, județul Iași

Strada Școlii nr. 3

Telefon/Fax: (+4) 0232 326402

e-mail: scoalatibanesti@yahoo.com



MINISTERUL EDUCAȚIEI

73

(2) Modificarea normei de munca în timpul executării contractului individual de muncă impune încheierea unui act adițional la contract, anterior producerii modificării⁹².

Sectiunea VII. - Contractul individual de munca la domiciliu

Art.129 Contractul individual de muncă la domiciliu se încheie numai în formă scrisă și conține, în afara elementelor prevăzute la art. 86 lit.A din prezentul regulament următoarele:

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

Art.130

(1) Contractul individual de muncă la domiciliu se încheie în cazul salariaților care își îndeplinesc atribuțiile specifice funcției pe care o detin la domiciliu.

(2) Salariații cu muncă la domiciliu își stabilesc singuri programul de lucru⁹³.

⁹² Prin OUG nr.53/2017 pentru modificarea și completarea Codului muncii, publicată în Monitorul Oficial nr.644 din 7 august 2017, în vigoare de la data publicării, au fost aduse o serie de modificări importante Codului muncii printre care și modificarea art.17 alin.(5) care reglementează termenul în care se întocmesc actele adiționale pentru modificarea contractelor de muncă. Astfel, orice modificare a unuia dintre elementele prevăzute la alin. (3) în timpul executării contractului individual de muncă impune încheierea unui act adițional la contract, anterior producerii modificării, cu excepția situațiilor în care o asemenea modificare este prevăzută în mod expres de lege sau în contractul colectiv de muncă aplicabil. Referitor la termenul de înregistrare a modificării normei de muncă în Revisal avem prevederile art.4 alin.(2) din HG nr.905/2017 privind registrul general de evidență a salariaților, publicată în Monitorul Oficial nr.1005 din 19 decembrie 2017, care prevede ca modificarea duratei timpului de muncă și repartizarea acestuia, în cazul contractelor individuale de muncă cu timp parțial se transmite în registru cel târziu în ziua anterioară producerii modificării. Excepție fac situațiile în care modificarea se produce ca urmare a unei hotărâri judecătorești când înregistrarea în registru se face în termen de 20 de zile de la data la care angajatorul a luat cunoștință de conținutul acesteia.

⁹³ Referitor la evidența orelor lucrate de salariații cu muncă la domiciliu, Codul Muncii prevede la art.108 alin.(2) și (3) ca în vederea îndeplinirii sarcinilor de serviciu ce le revin, salariații cu muncă la domiciliu își stabilesc singuri programul

73



LICEUL TEHNOLOGIC „PETRE P. CARP”

Comuna Țibănești, județul Iași

Strada Școlii nr. 3

Telefon/Fax: (+4) 0232 326402

e-mail: scoalatibanesti@yahoo.com



MINISTERUL EDUCAȚIEI

74

(3) Angajatorul este în drept să verifice activitatea salariatului cu munca la domiciliu, în condițiile stabilite prin contractul individual de muncă.

Art.131

Salariatul cu munca la domiciliu se bucură de toate drepturile recunoscute prin lege și prin contractele colective de muncă aplicabile salariaților al căror loc de muncă este la sediul angajatorului.

Sectiunea VIII. - Contractul individual de muncă pentru activitatea de telemunca

Art.132

(1) *Prin activitatea de telemunca se înțelege forma de organizare a muncii prin care salariatul, în mod regulat și voluntar, își îndeplinește atribuțiile specifice funcției, ocupației sau meseriei pe care o deține, în alt loc decât locul de muncă organizat de angajator, cel puțin o zi pe luna, folosind tehnologia informației și comunicațiilor iar prin telesalariat se înțelege orice salariat care desfășoară activitatea în condițiile prevăzute mai sus.*

(2) Activitatea de telemunca se bazează pe acordul de voință al părților și se prevede în mod expres în contractul individual de muncă încheiat odată cu încheierea acestuia pentru personalul nou-angajat sau prin actul adițional la contractul individual de muncă existent.

(3) Contractul individual de muncă se încheie și se modifică, după caz, pentru salariații care desfășoară activitatea de telemunca, în condițiile prevăzute de Legea nr. 53/2003 - Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare.

(4) În cazul activităților de telemunca, contractul individual de muncă conține, în afara elementelor prevăzute la art. 17 alin. (3) din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii și următoarele:

- a) precizarea expresă ca salariatul lucrează în regim de telemunca;
- b) perioada și/sau zilele în care telesalariatul își desfășoară activitatea la un loc de muncă organizat de angajator;
- c) locul/locurile desfășurării activității de telemunca, convenite de părți;
- d) programul în cadrul căruia angajatorul este în drept să verifice activitatea telesalariatului și modalitatea concretă de realizare a controlului;
- e) modalitatea de evidențiere a orelor de muncă prestate de telesalariat;
- f) responsabilitățile părților convenite în funcție de locul/locurile desfășurării activității de telemunca, inclusiv responsabilitățile din domeniul securității și sănătății în muncă în conformitate cu prevederile art.7 și 8 din Legea nr.81/2018 privind reglementarea activității de telemunca;

de muncă, angajatorul fiind în drept să verifice activitatea acestora în condițiile stabilite prin contractul individual de muncă.

74



LICEUL TEHNOLOGIC „PETRE P. CARP”

Comuna Țibănești, județul Iași

Strada Școlii nr. 3

Telefon/Fax: (+4) 0232 326402

e-mail: scoalatibanesti@yahoo.com



MINISTERUL EDUCAȚIEI

75

g) obligatia angajatorului de a asigura transportul la si de la locul desfasurarii activitatii de telemunca al materialelor pe care telesalariatul le utilizeaza in activitatea sa, dupa caz;

h) obligatia angajatorului de a informa telesalariatul cu privire la dispozitiile din reglementarile legale, din contractul colectiv de munca aplicabil si/sau regulamentul intern, in materia protectiei datelor cu caracter personal, precum si obligatia telesalariatului de a respecta aceste prevederi;

i) masurile pe care le ia angajatorul pentru ca telesalariatul sa nu fie izolat de restul angajatilor si care asigura acestuia posibilitatea de a se intalni cu colegii in mod regulat;

j) conditiile in care angajatorul suporta cheltuielile aferente activitatii in regim de telemunca.

(5) Telesalariatul beneficiaza de toate drepturile recunoscute prin lege, prin regulamentul intern si contractul colectiv de munca aplicabil salariatilor care au locul de munca la sediul angajatorului.

(6) Condițiile specifice privind telemunca se vor stabili prin contractele individuale de munca in conformitate cu prevederile Legii nr.53/2003 - Codul muncii, republicata, cu modificarile si completarile ulterioare si cu prevederile Legii dialogului social nr.62/2011, republicata, cu modificarile si completarile ulterioare.

Sectiunea XIX. - Nulitatea contractului individual de munca

Art.133

(1) Nerespectarea oricareia dintre conditiile legale necesare pentru incheierea valabila a contractului individual de munca atrage nulitatea acestuia.

(2) Constatarea nulitatii contractului individual de munca produce efecte pentru viitor.

(3) Nulitatea contractului individual de munca poate fi acoperita prin indeplinirea ulterioara a conditiilor impuse de lege.

(4) In situatia in care o clauza este afectata de nulitate, intrucat stabileste drepturi sau obligatii pentru salariati, care contravin unor norme legale imperative sau contractelor colective de munca aplicabile, aceasta este inlocuita de drept cu dispozitiile legale sau conventionale aplicabile, salariatul avand dreptul la despagubiri.

(5) Persoana care a prestat munca in temeiul unui contract individual de munca nul are dreptul la remunerarea acesteia, corespunzator modului de indeplinire a atributiilor de serviciu.

(6) Constatarea nulitatii si stabilirea, potrivit legii, a efectelor acesteia se pot face prin acordul partilor.

75



LICEUL TEHNOLOGIC „PETRE P. CARP”

Comuna Țibănești, județul Iași

Strada Școlii nr. 3

Telefon/Fax: (+4) 0232 326402

e-mail: scoalatibanesti@yahoo.com



MINISTERUL EDUCAȚIEI

76

(7) Constatarea nulității se face de către cel care a încheiat pentru unitate contractul de muncă și se comunică în scris salariatului. În cazul în care salariatul este cel care a contestat nulitatea, el o va comunica tot în scris unității.

(8) Dacă părțile nu se înțeleg, nulitatea se pronunță de către instanța judecătorească.

Capitolul XII. Criteriile și procedura de evaluare profesională a salariaților în cadrul al Liceului Tehn. P.P Carp

Art. 134

(1) Evaluarea performanțelor profesionale individuale se bazează pe aprecierea în mod sistematic și obiectiv a randamentului, a calității muncii, a comportamentului, a inițiativei, a eficienței și creativității personalului, prin compararea gradului de îndeplinire a obiectivelor și criteriilor de evaluare stabilite pentru perioada respectivă cu rezultatele obținute în mod efectiv.

(2) **Activitatea profesională se apreciază cel puțin la 2 ani odată, prin evaluarea performanțelor profesionale individuale⁹⁴.**

Art. 135 SCOPUL evaluării performanțelor profesionale individuale este pentru:

- a) dimensionarea corectă a realizării obiectivelor și a criteriilor stabilite în activitatea profesională;
- b) determinarea direcțiilor și modalităților de perfecționare profesională a salariaților și de creștere a performanțelor lor în funcție de punctajul obținut individual;
- c) micșorarea riscurilor provocate de menținerea sau promovarea unor persoane incompetente.

Art. 136 Procedura evaluării se realizează în următoarele etape:

- a) completarea fișei de evaluare de către evaluator;
- b) interviul, susținut de salariat în fața comisiei de evaluare;
- c) contrasemnarea fișei de evaluare.

Art. 137

(1) Comisia de evaluare din cadrul instituției este numită prin decizie internă emisă de către directorul general.

(2) Poate avea calitate de evaluator:

- a) persoana aflată în funcția de conducere care coordonează sectorul în cadrul căruia își desfășoară activitatea salariatul aflat într-o funcție de execuție⁹⁵ (seful de serviciu, birou, departament, compartiment, atelier, secție, șantier etc).
- b) persoana aflată în funcția de conducere ierarhic superioară, potrivit structurii organizatorice a instituției, pentru salariatul aflat într-o funcție de conducere;
- c) din comisie poate să facă parte personal din compartimentul de resurse umane.

⁹⁴ Periodicitatea evaluării se stabilește în funcție de specificul instituției. Nu există o prevedere legală care să instituie un interval minim între evaluări.

⁹⁵ Se va ține cont de specificul instituției.



LICEUL TEHNOLOGIC „PETRE P. CARP”

Comuna Țibănești, județul Iași

Strada Școlii nr. 3

Telefon/Fax: (+4) 0232 326402

e-mail: scoalatibanesti@yahoo.com



MINISTERUL EDUCAȚIEI

77

Art. 138 Procedura de evaluare a performanțelor profesionale se aplica fiecarui angajat, în raport cu cerințele postului.

Art. 139

(1) Evaluarea personalului în cadrul al Liceului Tehn. P.P Carp se face până la data de 30 iunie, pentru anul anterior, dar cel puțin o dată la 2 ani⁹⁶.

(2) În mod excepțional, evaluarea performanțelor profesionale individuale se face și în cursul perioadei evaluate, în următoarele cazuri:

a) atunci când pe parcursul perioadei evaluate contractul individual de muncă al salariatului este încetată, cu excepția pensionării, sau se modifică, în condițiile legii. În acest caz, salariatul va fi evaluat pentru perioada de până la încetarea sau modificarea raporturilor de muncă;

b) atunci când pe parcursul perioadei evaluate raportul de muncă al evaluatorului este încetată, se suspendă sau se modifică, în condițiile legii. În acest caz, evaluatorul are obligația ca, înainte de încetarea, suspendarea sau modificarea raporturilor de muncă să realizeze evaluarea performanțelor profesionale individuale ale salariaților din subordine.

Calificativul acordat se va lua în considerare la evaluarea anuală a performanțelor profesionale individuale ale acestora;

c) atunci când pe parcursul perioadei evaluate salariatul dobândește o diplomă de studii de nivel superior și urmează să fie promovată, în condițiile legii, într-o funcție corespunzătoare studiilor absolvite.

Art. 140

(1) Sunt supuși evaluării anuale salariații care au desfășurat activitate cel puțin 1 an în cursul perioadei evaluate.

(2) Sunt exceptați de la evaluarea anuală:

a) persoanele noi angajate cu o vechime în unitate de până la 6 luni;

b) persoanele angajate al căror contract individual de muncă este suspendat, în condițiile legii, pentru care evaluarea se face la reluarea activității. Salariații care au avut contractul suspendat în ultimele 12 luni, fiind în concediu medical, concediu pentru îngrijirea copilului sau în concediu fără plată, vor fi evaluate după o perioadă de cel puțin 6 luni de la reluarea activității.

Art. 141

(1) Criteriile generale de evaluare a personalului instituției sunt prevăzute în prezentul regulament intern.

(2) În funcție de activitățile efectiv desfășurate de către salariat și de specificul domeniului de activitate, evaluatorul poate stabili și alte criterii de evaluare care, astfel stabilite, se aduc la cunoștința salariatului evaluat la începutul perioadei evaluate.

⁹⁶ Angajatorul este cel care stabilește perioada evaluată.



LICEUL TEHNOLOGIC „PETRE P. CARP”

Comuna Țibănești, județul Iași

Strada Școlii nr. 3

Telefon/Fax: (+4) 0232 326402

e-mail: scoalatibanesti@yahoo.com



MINISTERUL EDUCAȚIEI

78

Art. 142

(1) Persoanele care vor realiza procedura de evaluare vor completa fisele de evaluare si vor acorda note de la 1 la 5 pentru fiecare criteriu prevazut in **fisa de evaluare al carei model este prevazut in anexa 3 la prezentul regulament intern**, nota exprimand aprecierea gradului de indeplinire a obiectivelor, prin raportare la atributiile stabilite prin fisa postului.

(2) Semnificatia notelor prevazute la alin. (1) este urmatoarea: nota 1 - nivel minim si nota 5 - nivel maxim.

(3) Nota finala a evaluarii reprezinta media aritmetica a notelor acordate pentru fiecare criteriu.

(4) **Punctajul final obtinut se echivaleaza cu calificative dupa cum urmeaza:**

- peste 290 puncte - exceptional = E

- intre 250 - 289 - foarte bine = FB

- intre 150 - 249 - bine = B

- intre 100 - 149 - satisfactor = S

- intre 63 - 99 - nesatisfactor = NS

Obtinerea punctajului inferior, la doua evaluari periodice consecutive, poate atrage concedierea salariatului pentru necorespondere profesionala⁹⁷.

Art. 143

(1) Interviu, ca etapa a procesului de evaluare, reprezinta un schimb de informatii care are loc intre comisia de evaluare si persoana evaluata, in cadrul caruia:

a) se aduc la cunostinta persoanei evaluate notariile si consemnarile facute de evaluator in fisa de evaluare;

b) se semneaza si se dateaza fisa de evaluare de catre evaluator si de catre persoana evaluata.

(2) In cazul in care intre persoana evaluata si evaluator exista diferente de opinie asupra notariilor si consemnarilor facute, in fisa de evaluare se va consemna punctul de vedere al persoanei evaluate. Evaluatorul poate modifica fisa de evaluare.

Art. 144

(1) Fisa de evaluare poate fi modificata conform deciziei comisiei, in urmatoarele cazuri:

a) aprecierile consemnate nu corespund realitatii;

b) intre evaluator si persoana evaluata exista diferente de opinie care nu au putut fi solutionate de comun acord.

⁹⁷ Angajatorul este cel care va stabili cum va proceda in functie de rezultatele obtinute.

78



LICEUL TEHNOLOGIC „PETRE P. CARP”

Comuna Țibănești, județul Iași

Strada Școlii nr. 3

Telefon/Fax: (+4) 0232 326402

e-mail: scoalatibanesti@yahoo.com



MINISTERUL EDUCAȚIEI

79

(2) Fișa de evaluare modificată în condițiile prevăzute la alin. (1) se aduce la cunoștința salariaților evaluați.

Art. 145

(1) Salariații nemulțumiți de rezultatul evaluării pot formula contestație la conducătorul instituției.

(2) Salariatul nemulțumit de modul de soluționare a contestației formulate potrivit alin. (1) se poate adresa instanței competente, în condițiile legii.

Art. 146 Criteriile generale de evaluare a activității profesionale a salariatului pe baza cărora se face evaluarea performanțelor profesionale sunt⁹⁸:

- **ÎNDEPLINIREA SARCINILOR:** se ține seama de precizie, curățenie, îndemânare, organizarea muncii, utilizarea riguroasă a materiilor prime și materialelor;

- **RELATIONARE:** se ține seama de folosirea integrală a programului de lucru, volumul de muncă realizat și capacitatea de a respecta planul lucrării în condiții normale de muncă;

- **PERSONALE:** se ia în considerare capacitatea de a face față schimbărilor condițiilor de muncă, de a se acomoda cu noi situații, ușurința de a învăța noile îndatoriri;

- **SITUAZIONALE:** se ia în considerare capacitatea de a evalua o idee sau o situație

nou apărută, de a trage concluzia corectă, capacitatea de a lua o decizie corectă;

- **MANAGERIALE-** se ia în considerare abilitatea de folosire eficientă a resurselor puse la dispoziție de unitate, de corelare a inițiativei cu capacitatea de previziune și control.

- **COMPETENȚE CALCULATOR – evaluare minimală**

- **RELATIA CU Beneficiarii - se pune accent pe fidelizarea beneficiarilor**

- **CUNOSTINTE PROFESIONALE - nivelul de însușire a procedurilor interne**

În funcție de punctajul obținut, nivelurile salariale ale angajaților al Liceului Tehn. P.P Carp în urma evaluării performanțelor profesionale, se măresc, se mențin sau scad, sau pot duce chiar la încetarea contractului de muncă în cazul obținerii calificativului nesatisfăcător.

Art. 147 Evaluarea periodică se va realiza prin utilizarea fișei de evaluare cuprinsă în anexa 3 la prezentul regulament intern.

Capitolul XIII. Protecția datelor cu caracter personal în conformitate cu prevederile

Art. 148 În sensul Regulamentului (UE) 2016/679 privind protecția persoanelor fizice în ceea ce privește prelucrarea datelor cu caracter personal și privind libera

⁹⁸ Angajatorul este cel care stabilește criteriile de evaluare pentru salariații săi având în vedere nevoile și specificul organizației.



LICEUL TEHNOLOGIC „PETRE P. CARP”

Comuna Țibănești, județul Iași

Strada Școlii nr. 3

Telefon/Fax: (+4) 0232 326402

e-mail: scoalatibanesti@yahoo.com



MINISTERUL EDUCAȚIEI

80

circulație a acestor date și de abrogare a Directivei 95/46/CE (Regulamentul General privind protecția datelor) prezentăm următoarele definiții:

a) „date cu caracter personal” înseamnă informații privind o persoană fizică identificată sau identificabilă (*„persoana vizată”*). O persoană fizică identificabilă este o persoană care poate fi identificată, direct sau indirect, în special prin referire la un element de identificare.

Astfel, datele pot fi:

cu caracter personal, și anume:

Orice informații privind o persoană fizică identificată sau identificabilă (persoană vizată), direct sau indirect, cum ar fi nume, prenume, număr de identificare, date de geolocalizare, identificator online (adresa IP, cookie IP) și orice elemente specifice identității sale fizice, fiziologice, genetice, psihice, economice, culturale sau sociale.

cu caracter special, și anume:

- ❖ ∅ date privind originea etnică sau rasială
- ❖ ∅ date privind opiniile politice
- ❖ ∅ date privind confesiunea religioasă sau convingerile filozofice
- ❖ ∅ date genetice, date biometrice
- ❖ ∅ apartenență la sindicate
- ❖ ∅ date privind sănătatea
- ❖ ∅ date privind viața sexuală sau orientarea sexuală

b) *„prelucrare”* înseamnă orice operațiune sau set de operațiuni efectuate asupra datelor cu caracter personal sau asupra seturilor de date cu caracter personal, cu sau fără utilizarea de mijloace automatizate, cum ar fi colectarea, înregistrarea, organizarea, structurarea, stocarea, adaptarea sau modificarea, extragerea, consultarea, utilizarea, divulgarea prin transmitere, diseminarea sau punerea la dispoziție în orice alt mod, alinierea sau combinarea, restricționarea, ștergerea sau distrugerea;

Astfel, orice prelucrare trebuie realizată: o cu respectarea principiilor prelucrării datelor, o în baza unuia dintre temeiurile expres prevăzute de Regulamentul General pentru Protecția Datelor, o având capacitatea de a demonstra respectarea prevederilor Regulamentului General pentru Protecția Datelor.

c) *„consamțământ”* al persoanei vizate înseamnă orice manifestare de voință liberă, specifică, informată și lipsită de ambiguitate a persoanei vizate prin care aceasta acceptă, printr-o declarație sau printr-o acțiune fără echivoc, ca datele cu caracter personal care o privesc să fie prelucrate;

Prelucrarea datelor fără respectarea principiilor sau fără existența unui temei pentru prelucrare poate fi sancționată cu amendă până la 4% din cifra de afaceri globală anuală sau până la 20.000.000 EUR, luându-se în calcul cea mai mare valoare.

80



LICEUL TEHNOLOGIC „PETRE P. CARP”

Comuna Țibănești, județul Iași

Strada Școlii nr. 3

Telefon/Fax: (+4) 0232 326402

e-mail: scoalatibanesti@yahoo.com



MINISTERUL EDUCAȚIEI

81

Important:

Datele personale amintite se pot prelucra doar prin consimțământul scris al persoanei vizate.

d) „operator” înseamnă persoana fizică sau juridică, autoritatea publică, agenția sau alt organism care, singur sau împreună cu altele, stabilește scopurile și mijloacele de prelucrare a datelor cu caracter personal;

e) „persoană împuternicită de operator” înseamnă persoana fizică sau juridică, autoritatea publică, agenția sau alt organism care prelucrează datele cu caracter personal în numele operatorului;

f) „destinatar” înseamnă persoana fizică sau juridică, autoritatea publică, agenția sau alt organism careia (caruia) îi sunt divulgate datele cu caracter personal, indiferent dacă este sau nu o parte terță.

g) „număr de identificare națională” înseamnă numărul prin care se identifică o persoană fizică în anumite sisteme de evidență și care are aplicabilitate generală, cum ar fi: codul numeric personal, seria și numărul actului de identitate, numărul pasaportului, numărul permisului de conducere, numărul de asigurare socială de sănătate.

Art. 149 În conformitate cu prevederile Regulamentului (UE) 2016/679 privind protecția persoanelor fizice în ceea ce privește prelucrarea datelor cu caracter personal și privind libera circulație a acestor date și de abrogare a Directivei 95/46/CE (Regulamentul General privind protecția datelor), angajatorul prelucrează datele cu caracter personal ale salariaților în următoarele scopuri prevăzute de dispozițiile legale și/sau necesare pentru respectarea dispozițiilor legale, după cum urmează:

a) pentru angajarea în muncă și ulterior pentru derularea și încetarea raportului de muncă;

b) pentru respectarea clauzelor contractului individual de muncă;

c) pentru înregistrarea în registrul general de evidență a salariaților a elementelor contractului individual de muncă și a modificărilor aduse acestora;

d) pentru ținerea evidenței orelor de muncă prestate de salariați și pentru întocmirea statelor de salarii;

e) pentru întocmirea declarațiilor și comunicarea informațiilor privind salariile sau veniturile acestora către instituțiile competente, în baza prevederilor legale în vigoare;

g) pentru întocmirea situațiilor financiar-contabile (deconturi de cheltuieli, ordine de deplasare etc.);

h) pentru asigurarea transportului organizat de firmă, dacă este cazul;

i) pentru planificarea, gestionarea și organizarea muncii;

j) pentru asigurarea egalității de șanse și diversității la locul de muncă;

81



LICEUL TEHNOLOGIC „PETRE P. CARP”

Comuna Țibănești, județul Iași

Strada Școlii nr. 3

Telefon/Fax: (+4) 0232 326402

e-mail: scoalatibanesti@yahoo.com



MINISTERUL EDUCAȚIEI

82

- k) pentru asigurarea sanatatii si securitatii salariatilor in toate aspectele legate de munca;
- l) pentru asigurarea unui management adecvat al situatiilor de urgenta;
- m) pentru verificarea capacitatii de munca a salariatilor;
- n) pentru scopuri de arhivare si statistica, potrivit prevederilor legale in vigoare;
- o) pentru asigurarea pazei si protectiei persoanelor, bunurilor si valorilor angajatorului.

Art. 150

(1) Politica al Liceului Tehn. P.P Carp privind protectia si securitatea datelor personale ale salariatilor este de a colecta numai datele personale necesare in scopuri prevazute de legislatia in vigoare sau in scopuri convenite.

(2) Pentru prelucrarea datelor personale cu scopul de a executa anumite obligatii legale in interesul legitim si asumat al salarilor, pot fi solicitate acestora si informatii despre alte persoane vizate, cum ar fi membrii de familie.

(3) Datele personale ale salariatilor pe care le prelucreaza Liceului Tehn. P.P Carp sunt date furnizate de salariat cu ocazia angajarii, completate ulterior cu informatii generate de derularea raportului de munca.

(4) In ceea ce priveste salariatii, Liceul Tehnologic „Petre P. Carp” prelucreaza, in mod obisnuit, urmatoarele date cu caracter personal⁹⁹:

a) toate datele mentionate in actul de identitate a salariatului (nume, prenume, domiciliu, loc de nastere, data nasterii, CNP-ul, seria si nr. CI-ului, data eliberarii, emitentul CI-ului, sexul, cetatenia, adresa de resedinta etc) intrucat, la angajarea in cadrul unei societati, actul de identitate al salariatului este solicitat in vederea completarii actelor necesare incheierii contractului de munca;

b) semnatura salariatului intrucat, la momentul angajarii in cadrul unei societati, salariatul semneaza contractul de munca si/sau alte acte¹⁰⁰;

c) date privind cazierul judiciar al salariatului, daca este cazul;

d) date privind starea civila;

e) date privind calitatea de pensionar, unde este cazul;

f) date privind asigurari de sanatate si sociale;

g) date privind studiile, formarea profesionala, experienta profesionala a salariatului, referinte, recomandari¹⁰¹;

⁹⁹

¹⁰⁰ De ex: un acord de confidentialitate, consimtamant, etc., in functie de politicile firmei.

¹⁰¹ De ex: locurile de munca anterioare, functiile detinute anterior, perioada in care au fost detinute functiile, diplomele si atestarile profesionale etc.) intrucat, anterior angajarii, societatea poate solicita un CV viitorului salariat sau copie dupa carnetul de munca pentru calculul sporului de vechime.



LICEUL TEHNOLOGIC „PETRE P. CARP”

Comuna Țibănești, județul Iași

Strada Școlii nr. 3

Telefon/Fax: (+4) 0232 326402

e-mail: scoalatibanesti@yahoo.com



MINISTERUL EDUCAȚIEI

83

h) toate datele referitoare la drepturile și obligațiile salariatului întrucât, în contractul

de muncă se menționează, în mod obligatoriu, aceste mențiuni;

i) informații privind modul în care salariatul își exercită funcția¹⁰²;

g) informații privind modul în care salariatul folosește logistica pusă la dispoziție de societate¹⁰³;

h) datele de contact ale salariatului (ex: număr de telefon, număr fax, adresă e-mail, adresă de reședință etc.)¹⁰⁴;

i) datele privind contul bancar al salariatului¹⁰⁵;

j) datele privind veniturile obținute de salariat de la societate¹⁰⁶;

k) alte date necesare pentru buna desfășurare a activității, în conformitate cu prevederile legale în vigoare.

Art. 151

(1) Datele personale ale salariaților sunt destinate utilizării de către **Liceul Tehn. P.P Carp** și pot fi comunicate următorilor destinatari¹⁰⁷:

a) Persoanei vizată (salariatul);

b) Institutelor publice (ITM, ANAF);

c) Serviciilor sociale și de sănătate (CNPP, CNAS, ANOFM, Cabinetul de medicină muncii);

d) Societăților comerciale autorizate să presteze activități în domeniul SSM și ISU, HR și contabilitate;

e) Executorilor judecătorești, la solicitarea acestora, în vederea aplicării popriri asupra veniturilor salariaților;

f) Societăților bancare cu scopul virării salariului sau pentru confirmarea datelor

¹⁰² De ex: ce măsuri adoptă, ce acte semnează, programul de muncă, prezența sau lipsa de la muncă, numărul concediilor, perioada concediilor etc.

¹⁰³ De ex: de câte ori deschide calculatorul oferit, numărul de conversații înregistrate pe telefonul mobil, numărul de e-mail-uri primite sau transmise, numărul de documente generat în cadrul instituției, numărul de documente printat etc.

¹⁰⁴ Pe parcursul desfășurării activității instituției, poate exista o corespondență între societate și salariat.

¹⁰⁵ De ex: numărul de cont, moneda contului, banca la care este deschis contul etc, întrucât, pe parcursul desfășurării activității, societatea îi plătește salariatului salariul acestuia și/sau alte beneficii în contul bancar.

¹⁰⁶ De ex: sumele plătite, cuantumul acestora, data plății, natura acestora etc, întrucât, pe parcursul desfășurării activității, societatea îi plătește salariatului salariul acestuia și/sau alte beneficii.

¹⁰⁷ Se vor specifica destinatarii în funcție de modul de organizare a instituției și de beneficiile acordate salariaților.

83



LICEUL TEHNOLOGIC „PETRE P. CARP”

Comuna Țibănești, județul Iași

Strada Școlii nr. 3

Telefon/Fax: (+4) 0232 326402

e-mail: scoalatibanesti@yahoo.com



MINISTERUL EDUCAȚIEI

84

completate în adeverințele de venit solicitate de salariat;

g) Instituției comerciale de la care se achiziționează bunurile de masă, dacă este cazul;

h) Clinicii medicale private cu care angajatorul are contract din perspectiva serviciilor

medicale sub formă de abonament suportate de angajator pentru salariații proprii, dacă este cazul¹⁰⁸;

i) Altui angajator al persoanei vizate;

j) Inspectorilor de control, la solicitarea acestora;

k) Organe fiscale/organe judiciare.

Art. 152

(1) Datele personale a căror prelucrare este necesară în vederea îndeplinirii unei obligații legale ce revine angajatorului se vor arhiva și păstra pe durata prevăzută de legislația în vigoare.

(2) Datele personale pentru a căror prelucrare este necesar consimțământul salariatului se prelucrează în scopurile menționate în documentele și operațiunile care conservă dovada consimțământului salariaților pentru prelucrare și se păstrează atât timp cât este necesar scopului pentru care au fost colectate, în concordanță cu legislația privind protecția datelor personale.

(3) La nivelul **Liceului Tehn. P.P Carp** sunt utilizate sisteme de monitorizare prin mijloace de comunicații electronice și/sau prin mijloace de supraveghere video la locul de muncă iar prelucrarea datelor cu caracter personal ale angajaților se face cu scopul realizării intereselor legitime urmărite de angajator și anume pentru asigurarea protecției persoanelor, bunurilor și valorilor angajatorului și ale angajaților.

(4) Durata de stocare a datelor cu caracter personal colectate conform prevederilor de la alin.(3) este proporțională cu scopul prelucrării, dar nu mai mare de 30 de zile, cu excepția situațiilor expres reglementate de lege sau a cazurilor temeinic justificate¹⁰⁹.

Art.153 Salariații pot să se adreseze oricând superiorului ierarhic sau responsabilului cu protecția datelor cu caracter personal pentru a obține informații și clarificări în legătură cu protecția datelor cu caracter personal. Potrivit prevederilor art.5 lit.b) din Legea nr.190/2018 privind măsuri de punere în aplicare a Regulamentului (UE) 2016/679, angajatorul are obligația de a realiza informarea prealabilă a salariaților privind utilizarea sistemelor de monitorizare prin mijloace

¹⁰⁸ Se vor specifica destinatarii în funcție de modul de organizare a instituției și de beneficiile acordate salariaților.



LICEUL TEHNOLOGIC „PETRE P. CARP”

Comuna Țibănești, județul Iași

Strada Școlii nr. 3

Telefon/Fax: (+4) 0232 326402

e-mail: scoalatibanesti@yahoo.com



MINISTERUL EDUCAȚIEI

85

de comunicatii electronice si/sau prin mijloace de supraveghere video la locul de munca.

(1) **Salariatii au obligatia de a informa imediat**, in scris, superiorul ierarhic sau responsabilul cu protectia datelor cu caracter personal in legatura cu orice nelamurire, suspiciune sau observatie cu privire la protectia datelor cu caracter personal ale salariatilor si ale beneficiarilor/sau colaboratorilor companiei, in legatura cu orice divulgare a datelor cu caracter personal si in legatura cu orice incident de natura sa duca la divulgarea datelor cu caracter personal de care iau cunostinta, in virtutea atributiilor de serviciu si in orice alta imprejurare, prin orice mijloace.

(2) **Incalcarea obligatiei de informare constituie o abatere disciplinara grava**, care poate atrage cea mai aspra sanctiune disciplinara inca de la prima abatere de acest fel.

Art. 154

(1) **Salariatii care prelucreaza date cu caracter personal au obligatia sa nu intreprinda nimic de natura sa aduca atingere protectiei necesare a datelor cu caracter personal ale salariatilor si ale beneficiarilor si/sau colaboratorilor companiei. Prelucrarea datelor cu caracter personal de care iau cunostinta cu**

ocazia indeplinirii atributiilor de serviciu in afara regulilor interne cu privire la utilizarea acestor date este interzisa.

(2) **Incalcarea obligatiei prevazute la alin.(1) constituie o abatere disciplinara grava, care poate atrage cea mai aspra sanctiune disciplinara inca de la prima abatere de acest fel.**

Capitolul XIV. Completari specifice muncii in cadrul Liceului Tehn. P.P Carp

Sunt interzise in timpul orelor de lucru:

- Discriminarea de orice natura, hartuirea, manipularea si fortarea impotriva vointei unei persoane, folosirea unui limbaj neadecvat.
- Prezentarea la serviciu in stare de ebrietate, sub influenta alcoolului sau a narcoticelor, precum si in stare de oboseala accentuata.
- Intrarea la locul de munca fara echipament de lucru specific.
- Fumatul este in sali, vestiar, si in spatiile inchise apartinand unitatii.
- Consumul de bauturi alcoolice si a substantelor narcotice in timpul programului de lucru.
- Vizitele rudelor si prietenilor in timpul programului de lucru.
- Utilizarea unui limbaj neadecvat de natura sa deranjeze beneficiarii sau colegii.

85



LICEUL TEHNOLOGIC „PETRE P. CARP”

Comuna Țibănești, județul Iași

Strada Școlii nr. 3

Telefon/Fax: (+4) 0232 326402

e-mail: scoalatibanesti@yahoo.com



MINISTERUL EDUCAȚIEI

86

- Angajarea de discutii cu persoane straine privind aspecte interne ale companiei.
- Absentarea fara a anunta conducerea companiei.
- Parasirea locului de munca fara a anunta conducerea companiei.

In acelasi timp, incalcarea normelor de confidentiale si divulgarea de informatii specifice activitatii din cadrul unitatii, catre terti (concurenta si nu numai), atrag dupa sine sanctiuni ce vor fi aduse la cunostiinta in mod individual. In acest sens pot fi prelucrate si semnate individual, acte aditionale cu clauze de confidentialitate, pentru responsabilizarea intregului personal activ.

Capitolul XV. Reguli minime pentru prevenirea raspandirii Covid-19

Incepand cu martie 2020 au fost impuse Reguli pentru prevenirea raspandirii Covid-19 prin mai multe Ordine emise de diferite ministere. Astfel, extras din ORDIN 2941/1120/2020, capitolul 5, punctul 4,

“Măsurile care privesc angajații și răspunderea individuală Angajații/Voluntarii vor respecta măsurile de precauție universal valabile:

a) portul obligatoriu al măștii (medicală/nonmedicală), care pentru o protecție eficientă trebuie să acopere atât gura, cât și nasul;

b) în cazul în care angajatul are simptome de infecție respiratorie (tuse, strănut, rinoree, febră, stare generală modificată), acesta nu se prezintă la locul de muncă și contactează medicul de familie;

c) izolare la domiciliu, în cazul în care au intrat în contact cu un caz suspect sau confirmat de infecție cu virusul SARS-CoV-2 și anunțarea direcției de sănătate publică județene și a municipiului București;

d) efectuarea frecventă a igienei mâinilor (cu apă și săpun sau dezinfectant avizat pe bază de alcool) și evitarea atingerii feței cu mâinile neigienizate; igienizarea regulată a mâinilor este preferabilă portului de mănuși de unică folosință;

e) măsurile de distanțare socială nu ar trebui să cauzeze alte condiții de lucru nesigure pentru echipele tehnice și de producție (de exemplu, ridicarea pieselor de echipament care necesită mai multe persoane etc.)”.

Capitolul XVI. Ghid minimal de aplicare a Legii 15/2016 (antifumat)

Firmele, asociatiile de proprietari si alte persoane juridice risca amenzi de pana la 15.000 de lei pentru incalcarea restrictiilor antifumat intrate in vigoare prin noua lege in domeniu. Guvernul a publicat un ghid pentru conformarea la lege si prevenirea situatiilor in care sa fim sanctionati.

Potrivit Legii nr. 15/2016 pentru prevenirea si combaterea consumului produselor din tutun, explicate in ghidul Guvernului, "se interzice fumatul in toate spatiile publice inchise, spatiile inchise de la locul de munca, mijloacele de transport in

86



LICEUL TEHNOLOGIC „PETRE P. CARP”

Comuna Țibănești, județul Iași

Strada Școlii nr. 3

Telefon/Fax: (+4) 0232 326402

e-mail: scoalatibanesti@yahoo.com



MINISTERUL EDUCAȚIEI

87

comun, locurile de joacă pentru copii. Se interzice complet fumatul în unitățile sanitare, de învățământ, precum și cele destinate protecției și asistenței copilului, de stat și private”.

Spatiul public închis reprezintă orice spațiu accesibil publicului sau destinat utilizării colective, indiferent de forma de proprietate ori de dreptul de acces, care are un acoperiș, plafon sau tavan și care este delimitat de cel puțin doi pereți, indiferent de natura acestora sau de caracterul temporar sau permanent.

Legea antifumat prevede sancțiuni pentru:

- **Persoanele fizice** care fumează în spațiile în care fumatul este interzis: amenda contravențională de la 100 la 500 de lei;
- **Persoanele juridice** care administrează spațiile în care fumatul este interzis: amenda contravențională de 5.000 lei (prima abatere), amenda contravențională de 10.000 lei și suspendarea activității până la remedierea situației (a doua abatere), amenda contravențională de 15.000 lei și închiderea unității la următoarea abatere.

Sancțiunile vor fi aplicate:

- de către reprezentanții Poliției Locale sau ai Ministerului Afacerilor Interne (Poliția Română, Jandarmeria, IGSU, Poliția de Frontieră), atunci când angajații sau/si cetățenii fumează într-un spațiu în care fumatul este interzis;
- de către **inspectorii de muncă** din cadrul inspectoratelor teritoriale de muncă în cazul în care aceștia constată că sunt încălcate prevederile art. 39 alin. (9) lit. e) din Legea securității și sănătății în muncă nr. 319/2006, cu modificările și completările ulterioare, și/sau dacă în regulamentul intern nu sunt cuprinse prevederi referitoare la răspunderea disciplinară a salariaților pentru nerespectarea prevederilor Legii nr. 15/2016.

La rândul lor, angajatorii pot stabili sancțiuni disciplinare împotriva angajaților care încalcă legea antifumat:

- avertismentul scris;
- retrogradarea din funcție (cu acordarea salariului corespunzător funcției în care s-a dispus retrogradarea) pentru o durată de cel mult 60 de zile;
- reducerea salariului de bază pe o durată de 1-3 luni cu 5-10%;
- reducerea salariului de bază și/sau, după caz, și a indemnizației de conducere pe o perioadă de 1-3 luni cu 5-10%;
- desfacerea disciplinară a contractului individual de muncă.

Cu excepția avertismentului scris, toate celelalte măsuri disciplinare necesită efectuarea unei cercetări disciplinare înainte de a fi aplicate.

Capitolul XVI. Dispoziții finale

Art. 155

87



LICEUL TEHNOLOGIC „PETRE P. CARP”
Comuna Țibănești, județul Iași
Strada Școlii nr. 3
Telefon/Fax: (+4) 0232 326402
e-mail: scoalatibanesti@yahoo.com



MINISTERUL EDUCAȚIEI

88

- (1) Prezentul regulament intern are la baza prevederile legislației în vigoare.
- (2) Prezentul regulament intern se completează cu dispozițiile cuprinse în Legea nr.53/2003 -Codul muncii, republicat, cu modificările și completările ulterioare, și cu celelalte acte normative în vigoare, privind organizarea muncii, drepturile și obligațiile părților, igiena și securitatea muncii, disciplina muncii și răspunderea disciplinara, civilă și penală.

Art.156

- (1) **Liceul Tehn. P.P Carp** a informat și prelucrat salariații în ședința comuna, cu privire la conținutul regulamentului intern.
- (2) Prezentul regulament intern își produce efectele față de salariați din momentul încunostiințării acestora.
- (3) Regulamentul intern există spre informare și acces, un exemplar la sediul unității dar și la toate punctele de lucru.
- (4) Șefii punctelor de lucru/compartimentelor funcționale ale unității vor aduce la cunoștință fiecărui angajat nou, sub semnatura, conținutul prezentului regulament intern

88



LICEUL TEHNOLOGIC „PETRE P. CARP”
Comuna Țibănești, județul Iași
Strada Școlii nr. 3
Telefon/Fax: (+4) 0232 326402
e-mail: scoalatibanesti@yahoo.com



MINISTERUL EDUCAȚIEI

89

**Declarație de luare la cunostinta a prevederilor
Regulamentului Intern al Liceului Tehnologic „P.P Carp”, Țibănești**

Prin prezenta declar ca am luat la cunostinta de prevederile **Regulamentului intern al Liceului Tehnologic „P.P Carp”**, din localitatea Țibănești.

Înțeleg faptul că regulamentul intern este un act întocmit de către angajator prin care sunt stabilite regulile de desfășurare a activității în cadrul instituției.

Mă oblig să aplic și să respect prevederile regulamentului intern al **Liceului Tehnologic „P.P Carp”**, din localitatea Țibănești, de care am luat la cunostinta și care-mi sunt aplicabile.

Nume si prenume salariat:

Semnatura salariat:

Data:

89