



LICEUL TEOLOGIC  
BAPTIST REȘIȚA

Nr. 2144 /02.09.2020



MINISTERUL  
EDUCAȚIEI ȘI CERCETĂRII

Director,  
prof. Vîrdău Adriana Cristina



Director adjunct,  
prof. Ciorba Diana

## REGULAMENTUL INTERNAL AL LICEULUI TEOLOGIC BAPTIST REȘIȚA

An școlar 2020 - 2021

Avizat în CP din 11.09.2020  
Aprobat în CA din 10.09.2020

# Cuprins

REGULAMENTUL INTERN AL LICEULUI TEOLOGIC BAPTIST REŞIȚA.....	1
Cuprins.....	1
REGULAMENTUL INTERN AL LICEULUI TEOLOGIC BAPTIST REŞIȚA.....	2
Capitolul I — Dispoziții generale .....	2
Capitolul II — Reguli privind protecția, igiena și securitatea în muncă în cadrul unității .....	3
Capitolul III — Reguli privind respectarea principiului nediscriminării și al înlăturării oricărei forme de încălcare a demnității .....	4
Capitolul IV — Drepturile și obligațiile angajatorului și salariaților.....	5
Secțiunea 1 — Obligațiile angajatorului.....	5
Secțiunea a 2-a — Obligațiile angajaților .....	5
Secțiunea a 3-a — Drepturile angajatorului.....	6
Secțiunea a 4-a — Drepturile salariaților.....	7
Secțiunea a 5-a — Organizarea timpului de muncă, programului de lucru, pauzele de masă și alte drepturi acordate salariaților .....	7
Secțiunea a 6-a — Salarizarea .....	9
Capitolul V — Procedura de soluționare a cererilor sau reclamațiilor individuale ale salariaților.....	10
Capitolul VI — Răspunderea disciplinară .....	10
CAPITOLUL VII — Contractul individual de muncă .....	11
Secțiunea 1 – Încheierea contractului individual de muncă.....	11
Secțiunea a 2-a – Modificarea contractului individual de muncă .....	12
Secțiunea a 3-a – Suspendarea contractului individual de muncă .....	13
Secțiunea a 4-a – Încetarea contractului individual de muncă .....	14
Capitolul VIII — Modalitățile de aplicare a altor dispoziții legale sau contractuale specifice .....	16
Capitolul IX — Criteriile și procedurile de evaluare profesională a salariaților .....	17
Capitolul X — Dispoziții finale .....	17
ANEXA 1.....	18
Contract individual de muncă încheiat și înregistrat sub nr. ____ / ____ în registrul general de evidență a salariaților .....	18
Capitolul A — Părțile contractului .....	18
Capitolul B — Obiectul contractului .....	18
Capitolul C — Durata contractului.....	18
Capitolul D — Locul de muncă .....	18
Capitolul E — Felul muncii.....	18
Capitolul F — Atribuțiile postului .....	18
Capitolul F1 — Criteriile de evaluare a activității profesionale a salariatului (stabilite prin ordin al ministrului educației naționale și/sau Regulamentul intern) .....	18
ANEXA 2.....	21
REGULAMENTUL-CADRU privind organizarea și funcționarea Comisiei paritare din Liceul Teologic Baptist Reșița .....	21

# REGULAMENTUL INTERN AL LICEULUI TEOLOGIC BAPTIST REȘIȚA

## Capitolul I — Dispoziții generale

Art. 1. — (1) Regulamentul intern al Liceului Teologic Baptist Reșița (denumit în continuare **RI LTBR**) conține conține dispozițiile obligatorii prevăzute la art. 242 din **Codul Muncii**, republicat, cu modificările și completările ulterioare, în **Contractul Colectiv de Muncă**, precum și prevederi specifice **LICEULUI TEOLOGIC BAPTIST REȘIȚA**, în conformitate cu:

- Constituția României (denumită în continuare **Constituția**);
- principiile moral-spirituale promovate de Biserica Creștină Baptistă nr.1 Reșița (denumită în continuare **BCBR 1**);
- legislația și normativele în vigoare privitoare la învățământul teologic baptist preuniversitar din România;
- Legea nr. 1/05.01.2011 (Legea educației naționale, denumită în continuare **LEN**);
- Legea nr. 1/05.01.2011 (Legea educației naționale, secțiunea care conține *Statutul personalului didactic* va fi denumită în continuare **Statutul personalului didactic**);
- Legea nr. 489/28.12.2006 (Legea privind libertatea religioasă și regimul general al cultelor, denumită în continuare **Legea cultelor**);
- HG nr. 58/16.01.2008 (Statutul Cultului Creștin Baptist din România, denumit în continuare **Statutul cultului**);
- Protocolul nr. 10.748/21.10.2015 cu privire la predarea disciplinei religie – cultul baptist în învățământul preuniversitar și cu privire la organizarea învățământului teologic baptist preuniversitar și universitar (denumit în continuare **Protocolul**);
- OMECS nr. 5.079/31.08.2016 (Regulamentul cadru de organizare și funcționare al unităților de învățământ preuniversitar, denumit în continuare **RCOFUIP**);
- Legea nr. 319 din 14.07.2006 a securității și sănătății în muncă (denumită în continuare **Legea 319/2006**);
- Legea nr. 53/24.01.2003 (denumită în continuare **Codul muncii**);
- Legea nr. 287/17.07.2009 (denumită în continuare **Codul civil**);
- Contractul Colectiv de Muncă Unic la Nivel de Sector de Activitate Învățământ Preuniversitar, înregistrat la M.M.J.S. - D.D.S. sub nr. 435 din data de 17.04.2019 (denumit în continuare **Contractul colectiv de muncă**);
- Legea nr. 319/14.07.2006 a securității și sănătății în muncă (denumită în continuare **Legea 319/2014**);
- Legea nr. 31/22.03.1991 privind stabilirea duratei timpului de muncă sub 8 ore pe zi pentru salariații care lucrează în condiții deosebite - vătămătoare, grele sau periculoase (denumită în continuare **Legea 31/1991**);
- Legea nr. 263/16.12.2010 privind sistemul unitar de pensii publice (denumită în continuare **Legea 263/2010**);
- OMEN nr. 3597/18.06.2014 (denumit în continuare **OMEN 3597/2014**) care modifică și completează OMECTS nr. 6143/01.11.2011 privind aprobarea Metodologiei de evaluare anuală a activității personalului didactic și didactic auxiliar (denumit în continuare **OMECTS 6143/2011**).
- Ordonanța de urgență nr. 96/14.10.2003 privind protecția maternității la locurile de muncă (denumită în continuare **OUG 96/2003**);
- Convenția Organizației Internaționale a Muncii nr. 183/2000 privind revizuirea Convenției asupra protecției maternității din 1952, adoptată la cea de-a 88-a sesiune a Conferinței Generale a Organizației Internaționale a Muncii de la Geneva la 15 iunie 2000 (denumită în continuare **Convenția asupra protecției maternității**);
- Legea nr. 452/08.07.2002 pentru ratificarea Convenției Organizației Internaționale a Muncii nr. 183/2000 privind revizuirea Convenției asupra protecției maternității din 1952, adoptată la cea de-a 88-a sesiune a Conferinței Generale a Organizației Internaționale a Muncii de la Geneva la 15 iunie 2000 (denumită în continuare **Legea 452/2002**);
- Legea nr. 544/12.10.2001 privind liberul acces la informațiile de interes public (denumită în continuare **Legea 544/2001**);

- Ordinul ministrului finanțelor publice nr. 400/12.06.2015 pentru aprobarea codului controlului intern/managerial (denumit în continuare **Codul controlului intern/managerial**);
- Actele normative elaborate de Ministerul Educației Naționale (denumit în continuare **Ministerul educației**);
- Reglementările și procedurile elaborate de Inspectoratul Școlar Județean Bihor (denumit în continuare **IȘJ Bihor**);
- **Regulamentul de Organizare și Funcționare al Liceului Teologic Baptist Reșița (denumit în continuare ROF LTBR).**

(2) Regulamentul intern se întocmește de către angajator și se aprobă prin hotărâre a Consiliului de administrație, după consultarea reprezentanților organizațiilor sindicale care au membri în unitatea de învățământ, afiliate la federațiile sindicale reprezentative la nivel de sector de activitate învățământ preuniversitar.

(3) Prevederile Regulamentului intern sunt obligatorii. Nerespectarea acestuia constituie abatere și se sancționează conform prevederilor legale.

(4) Regulamentul intern se afișează la sediul angajatorului.

Art. 2. — Se interzice crearea și funcționarea oricărora formațiuni politice, organizarea și desfășurarea activităților de natură politică și a oricărei forme care încalcă normele generale de moralitate, care primejduiesc sănătatea fizică și/sau morală a elevilor.

## Capitolul II —Reguli privind protecția, igiena și securitatea în muncă în cadrul unității

Art. 3. — (1) Liceul Teologic Baptist Reșița are obligația să ia toate măsurile necesare pentru protejarea vieții și a sănătății salariaților, precum și a elevilor.

(2) Angajatorul are obligația să asigure securitatea și sănătatea salariaților, precum și a elevilor, în toate aspectele legate de muncă.

(3) În cadrul propriilor responsabilități, angajatorul va lua măsurile necesare pentru protejarea securității și sănătății salariaților, precum și a elevilor, inclusiv pentru activitățile de prevenire a riscurilor profesionale, de informare și pregătire, precum și pentru punerea în aplicare a organizării protecției muncii și mijloacelor necesare acesteia, cu respectarea următoarelor principii generale de prevenire:

- a) evitarea riscurilor;
- b) evaluarea riscurilor care nu pot fi evitate;
- c) luarea în considerare a evoluției tehnicii;
- d) planificarea prevenirii;
- e) adoptarea măsurilor de protecție colectivă cu prioritate față de măsurile de protecție individuală;
- f) aducerea la cunoștința salariaților, respectiv elevilor a instrucțiunilor corespunzătoare.

Art. 4. — (1) Angajatorul are obligația să asigure instruirea angajaților săi în domeniul securității și sănătății în muncă.

(2) Modalitățile de instruire se stabilesc de comun acord.

(3) Instruirea în domeniul securității și sănătății în muncă este obligatorie în următoarele situații:

- a) în cazul noilor angajați;
- b) în cazul salariaților care își schimbă locul de muncă sau felul muncii;
- c) în cazul salariaților care își reiau activitatea după o întrerupere mai mare de 6 luni;
- d) în situația în care intervin modificări ale legislației în domeniu.

Art. 5. — În scopul asigurării implicării salariaților în elaborarea și aplicarea deciziilor în domeniul protecției muncii se va constitui Comitetul de securitate și sănătate în muncă, ce are atribuții specifice potrivit dispozițiilor legale în vigoare.

Art. 6. — Regulile și modurile privind securitatea și sănătatea în muncă vor fi elaborate cu Comitetul de securitate și sănătate în muncă și vor constitui Anexe la prezentul regulament al angajatorului.

Art. 7. — Angajatorul are obligația să asigure accesul angajaților la serviciul de medicină a muncii, în vederea prevenirii accidentelor de muncă și a bolilor profesionale, supravegherii efective a condițiilor de igienă și sănătate în muncă.

Art. 8. — Angajatorul are obligația să ia măsurile necesare pentru protejarea vieții și sănătății angajaților, în toate aspectele legate de muncă. În cazul în care apeleză la persoane sau servicii externe, acestea nu-l exonerează de răspundere în acest domeniu.

Art. 9. — Locurile de muncă trebuie să fie organizate astfel încât să garanteze securitatea și sănătatea angajaților. În acest sens, Angajatorul trebuie să organizeze controlul permanent al stării materialelor

folosite în procesul muncii și 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 angajaților în caz de pericol iminent.

Art. 10. — (1) Angajații Liceului Teologic Baptist Reșița au obligația să respecte următoarele măsuri referitoare la protecția, securitatea și sănătatea lor și a celorlalți angajați:

- a) să respecte normele de protecție a muncii și măsurile de aplicare a acestora și să desfășoare activitatea în aşa fel încât să nu expună la pericol de accidentare sau îmbolnăvire profesională atât persoana proprie, cât și celealte persoane participante la procesul de muncă;
- b) să aducă la cunoștința șefului ierarhic orice defectiune tehnică sau altă situație care constituie pericol de accidentare sau îmbolnăvire profesională;
- c) să aducă la cunoștința șefului ierarhic accidentele de muncă suferite de persoana proprie și de alte persoane participante la procesul de muncă;
- d) să întrerupă activitatea la apariția unui pericol iminent de producere a unui accident și să informeze de îndată pe șeful ierarhic;
- e) să ofere informațiile solicitate de organele de control și de cercetare în domeniul protecției muncii;
- f) să aducă la cunoștința șefului ierarhic accidentele survenite pe traseu în timpul deplasărilor în interes de serviciu;
- g) să participe la activitățile privind protecția muncii.

(2) Pentru asigurarea securității și sănătății în muncă, directorul unității ia măsurile prevăzute de lege.

Art. 11. — (1) În caz de pericol (incendiu, calamități naturale, război) evacuarea personalului în locurile stabilite se va face conform planurilor de protecție și stingere a incendiilor și a planurilor de protecție civilă.

### **Capitolul III —Reguli privind respectarea principiului nediscriminării și al înlăturării oricărei forme de încălcare a demnității**

Art. 12. — (1) În cadrul relațiilor de muncă funcționează principiul egalității de tratament față de toți salariații. Orice discriminare directă sau indirectă față de un salariat, elev sau tutore legal, bazată pe criterii de sex, caracteristici genetice, vârstă, apartenență națională, rasă, culoare, etnie, religie, opțiune politică, origine socială, handicap, situație sau responsabilitate familială, apartenență ori activitate sindicală este interzisă.

Art. 13. — (1) Orice salariat care prestează o muncă beneficiază de condiții de muncă adecvate activității desfășurate, de protecție socială, securitate și sănătate în muncă, precum și de respectarea demnității și a conștiinței sale, fără nicio discriminare.

(2) Tuturor salariaților care prestează o muncă le sunt recunoscute dreptul la plată egală pentru muncă egală, dreptul la negocieri colective, dreptul la protecția datelor cu caracter personal, precum și dreptul la protecție împotriva concedierilor nelegale.

Art. 14. — Este interzisă discriminarea prin utilizarea de către angajator a unor practici care dezavantajează persoanele de un anumit sex, în legătură cu relațiile de muncă, referitoare la:

- a) anunțarea, organizarea concursurilor sau examenelor și selecția candidaților pentru ocuparea posturilor vacante;
- b) încheierea, suspendarea, modificarea și/sau încetarea raportului juridic de muncă ori de serviciu;
- c) stabilirea sau modificarea atribuțiilor din fișa postului;
- d) informare și consiliere profesională, progrese de inițiere, calificare, prefecționare, specializare și recalificare profesională;
- e) evaluarea performanțelor profesionale individuale;
- f) promovare profesională;
- g) aplicarea măsurilor disciplinare;
- h) dreptul de aderare la sindicat și accesul la facilitățile acordate de acesta;
- i) orice alte situații de prestare a muncii, potrivit legislației în vigoare;
- j) beneficii, altele decât cele de natură salarială și măsuri de protecție și asigurări sociale.

Art. 15. — (1) Hărțuirea sexuală a unei persoane de către o altă persoană la locul de muncă este considerată discriminare după criteriul de sex și este interzisă.

Art. 16. — (1) Angajații au obligația să facă eforturi în vederea promovării unui climat normal de muncă în unitate, cu respectarea prevederilor legii, a contractelor colective de muncă, a RI LTBR, precum și a drepturilor și intereselor tuturor salariaților.

(2) Pentru crearea și menținerea unui mediu de lucru care să încurajeze respectarea demnității fiecărei persoane, pot fi derulate proceduri de soluționare pe cale amiabilă a plângerilor individuale ale salariaților,

inclusiv a celor privind cazurile de violență sau hărțuire sexuală în completarea celor prevăzute de lege.

## Capitolul IV – Drepturile și obligațiile angajatorului și salariaților

### Secțiunea 1 — Obligațiile angajatorului

Art. 17. — Angajatorului îi revin, în principal, următoarele obligații:

- a) respectarea specificului dogmatic și canonic al Cultului Creștin Baptist din România;
- b) a) să informeze salariații asupra condițiilor de muncă și asupra elementelor care privesc desfășurarea relațiilor de muncă;
- c) b) să asigure permanent condiții corespunzătoare de muncă;
- d) c) să acorde salariaților toate drepturile ce decurg din lege, din Contractul colectiv de muncă aplicabil și din Contractele individuale de muncă;
- e) c) să comunice periodic salariaților situația economică și finanțiară a unității;
- f) d) să se consulte cu reprezentanții sindicatelor în privința deciziilor susceptibile să afecteze substanțial drepturile și interesele acestora;
- g) e) să elibereze, la cerere, toate documentele care atestă calitatea de salariat a solicitantului;
- h) f) să asigure confidențialitatea datelor cu caracter personal ale salariaților, în afara cazurilor prevăzute de dispozițiile legale;
- i) g) să soluționeze și să își întîințeze petenții, în termenul prevăzut de lege, asupra modului de rezolvare a sesizărilor, reclamațiilor și contestațiilor depuse de angajați; cererile depuse de angajați la registratura unității de învățământ, cu respectarea prevederilor legale, se vor soluționa în termen de 30 de zile calendaristice;
- j) să asigure protecția maternității, în conformitate cu dispozițiile **OUG 96/2003**, cu modificările și completările ulterioare, precum și cu prevederile **Convenției asupra protecției maternității**, ratificată prin **Legea 452/2002**.

### Secțiunea a 2-a — Obligațiile angajaților

Art. 18. — Angajatului îi revin, în principal, următoarele obligații:

- k) respectarea specificului dogmatic și canonic al Cultului Creștin Baptist din România;
- l) obligația de a realiza norma de muncă și/sau atribuțiile ce-i revin conform fișei postului;
- m) obligația de a respecta disciplina muncii;
- n) obligația de a respecta prevederile cuprinse în **ROF LTBR, RI LTBR**, în Contractul colectiv de muncă aplicabil, precum și în Contractul individual de muncă;
- o) obligația de fidelitate față de angajator în executarea atibuțiilor lor de serviciu;
- p) obligația de a respecta măsurile de securitate și sănătate în muncă în unitate;
- q) obligația de a respecta secretul de serviciu și confidențialitatea;
- r) obligația de a participa la activități de formare continuă, în condițiile legii;
- s) realizarea responsabilă și la un nivel maxim de competență a îndatoririlor de serviciu;
- t) respectarea programului de lucru, folosirea integrală și eficientă a timpului de lucru pentru îndeplinirea obligațiilor de serviciu;
- u) însușirea și respectarea normelor de muncă, a altor reguli și instrucțiuni stabilite pentru comportamentul respectiv sau pentru locul de muncă specific salariatului;
- v) utilizarea responsabilă și în conformitate cu documentațiile tehnice ale aparaturii, echipamentelor, instalațiilor aflate în dotarea serviciului/ compartimentului în care își desfășoară activitatea sau la care au acces, precum și exploatarea acestora în deplină siguranță;
- w) respectarea normelor de protecție a mediului;
- x) comportarea corectă în cadrul relațiilor de serviciu, respectarea muncii celorlați salariați, asigurarea unui climat de disciplină, ordine și bună înțelegere;
- y) își întîințarea fără întârziere a conducerii unității în legătură cu observarea unor nereguli, abateri sau lipsuri în activitatea de la locul de muncă și acționarea pentru diminuarea efectelor acestora și pentru prevenirea situațiilor care pun în pericol viața persoanelor sau prejudicierea patrimoniului Angajatorului;
- z) respectarea regulilor de acces în perimetru Angajatorului;
- aa) anunțarea conducerii unității de îndată, prin orice mijloc, cu privire la imposibilitatea prezentării la serviciu (boală, situații fortuite);
- bb) evidența, raportarea și autoevaluarea activității profesionale, conform procedurii și criteriilor elaborate de conducerea unității de învățământ și cu respectarea dispozițiilor legale în vigoare;
- cc) îndeplinirea, temporară sau permanent, a sarcinilor de serviciu suplimentare stabilite de conducerea

Angajatorului pentru buna desfășurare a activității;

dd) Prezentarea în fața bordului *Bisericii* dacă a lipsit din unitate din diverse motive o perioadă de timp mai mare de șase luni, în vederea reînnoirii sau retragerii avizului *BCBR 1*, după caz.

Art. 19. — (1) Profesorilor li se cere punctualitate la intrarea și la ieșirea de la ore. În activitatea de la clasă profesorilor li se cere o activitate intensă și bine planificată, cu un conținut bine structurat în aşa fel încât fiecare minut să fie folosit eficient. „Cine este credincios în lucrurile mici va fi credincios și în lucrurile mari.” „Orice faceți, să faceți ca pentru Domnul, nu ca pentru oameni, ca unii care știți că veți primi de la Domnul răsplata ...” (Epistola apostolului Pavel către Coloseni 3:23).

(2) Orelle de curs vor începe, de regulă, cu rugăciune.

(3) Dacă un cadru didactic nu poate participa la cursuri din motive întemeiate trebuie să anunțe școala în timp util printr-o cerere scrisă adresată conducerii școlii, unde va fi specificat programul de suplinire de către alte cadre didactice pentru perioada respectivă. Excepție fiind cazurile de situații neprevăzute când pot anunța telefonic conducerea școlii despre situația apărută.

(4) Profesorii, învățătorii și educatorii vor completa zilnic condica de prezență.

(5) Profesorii și învățătorii de serviciu pe școală vor respecta sarcinile care decurg din această responsabilitate.

Art. 20. — (1) Profesorii și învățătorii vor lua legătura cu părinții ori de câte ori este nevoie.

(2) În discuțiile cu părinții, cadrele didactice trebuie să dea dovedă de tact, înțelepciune, răbdare și înțelegere, în același timp spunându-li-se acestora adevărul. Se vor scoate în evidență nu doar aspectele negative, ci și calitățile și realizările elevilor, chiar dacă acestea nu sunt pe plan intelectual.

Art. 21. — (1) Atât în școală cât și în afara ei ținuta cadrelor didactice va fi decentă și modestă. Profesorii, învățătorii și educatorii trebuie să fie modele pentru elevi și în ce privește ținuta.

(2) Personalul din Liceul Teologic Baptist Reșița trebuie să aibă o ținută morală demnă, în concordanță cu valorile pe care trebuie să le transmită copiilor/elevilor, o vestimentație decentă și un comportament responsabil.

(3) Profesorul nu poate folosi telefonul mobil în timpul orelor, cu excepția situațiilor care nu suportă amânare.

(4) Pe parcursul desfășurării activităților școlare cadrele didactice au obligația să poarte asupra lor semnul distinctiv al unității de învățământ.

Art. 22. — (1) Angajamentul privind respectarea specificului dogmatic și canonic al Cultului Creștin Baptist din România, luat de cadrele didactice la interviul pentru obținerea recomandării/avizului din partea *BCBR 1*, trebuie respectat pe toată perioada funcționării la Liceul Teologic Baptist Reșița.

(2) Profesorii, învățătorii și educatoarele din Liceul Teologic Baptist Reșița au următoarele obligații:

a) să fie exemple pentru elevi;

b) să aplice cu consecvență disciplinarea elevilor;

c) să fie membri activi în bisericile din care fac parte;

d) să susțină misiunea, filosofia și obiectivele școlii;

e) să fie integri din punct de vedere moral;

f) să se supună celor sub a căror autoritate își desfășoară activitatea;

g) să rezolve situațiile conflictuale conform învățăturilor Scripturii;

h) să vegheze la păstrarea prestigiului școlii;

i) să fie preocupăți de creșterea spirituală și de perfecționarea profesională continuă;

j) să fie respectuoși și comunicativi;

k) să însotească și să supravegheze elevii pe timpul orelor de capelă, conform prevederilor din *ROF LTBR*.

Art. 23. — (1) Fiecare salariat are datoria să semneze imediat situațiile observate de incendiu, inundație sau orice situații în care se pot produce deteriorări sau distrugeri, inclusiv observarea unor colete sau obiecte uitate sau suspecte, precum și neregulile potențial generatoare de astfel de situații și să acționeze, după caz, pentru rezolvarea acestora și pentru diminuarea efectelor lor negative.

(2) Salariații care pot acționa în astfel de situații au obligația de a face în timpul cel mai scurt posibil.

Art. 24. — În situații deosebite, determinate de necesitatea bunei funcționări a Angajatorului, fiecare salariat are obligația de a participa, indiferent de funcția sau de postul pe care îl ocupă, la executarea oricăror lucrări și la luarea tuturor măsurilor cerute de nevoie Angajatorului.

### Sectiunea a 3-a — Drepturile angajatorului

Art. 25. — Angajatorul are, în principal, următoarele drepturi:

a) să dea dispoziții cu caracter obligatoriu în limitele legalității;

b) să stabilească atribuțiile corespunzătoare pentru fiecare salariat, în condițiile legii;

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 să să aplice sancțiuni corespunzătoare, potrivit legii, Contractului colectiv de muncă și *RI LTBR*.

## Secțiunea a 4-a — Drepturile salariaților

Art. 26. — Salariații unității de învățământ au, în principal, următoarele drepturi:

- a) dreptul la salarizare pentru munca depusă;
- b) dreptul la repaus zilnic și săptămânal;
- c) dreptul la concediu de odihnă anual, la zile libere pentru evenimente familiale deosebite, precum și la zile libere de sărbători legale, conform prevederilor legale în vigoare;
- d) dreptul de a beneficia la cerere de concediu fără plată, conform prevederilor legale în vigoare;
- e) dreptul la egalitate de șanse și de tratament;
- f) dreptul la demnitate în muncă;
- g) dreptul la securitate și sănătate în muncă;
- h) dreptul la acces la formarea profesională;
- i) dreptul la informare și consultare;
- j) dreptul de a lua parte la determinarea și ameliorarea condițiilor de muncă și a mediului de muncă;
- k) dreptul la protecție în caz de concediere;
- l) dreptul la negociere colectivă și individuală;
- m) dreptul de a participa la acțiuni colective;
- n) dreptul de a constitui sau a adera la un sindicat;
- o) alte drepturi prevăzute de lege sau de **Contractul colectiv de muncă**.

Art. 27. — Drepturile salariaților vor fi acordate și exercitate cu respectarea dispozițiilor lor legale în vigoare.

## Secțiunea a 5-a — Organizarea timpului de muncă, programului de lucru, pauzele de masă și alte drepturi acordate salariaților

Art. 28. — (1) Conform art. 262 din **Statutul personalului didactic**, activitatea personalului didactic de predare se realizează într-un interval de timp zilnic de 8 ore, iar timpul săptămânal de lucru este de 40 de ore/săptămână și cuprinde:

- a) activități didactice de predare-învățare-evaluare și de instruire practică și examene de final de ciclu de studii, conform planurilor-cadru de învățământ;
- b) activități de pregătire metodico-științifică;
- c) activități de educație, complementare procesului de învățământ: mentorat, școală după școală, învățare pe tot parcursul vieții;
- d) activități de dirigenție.

(2) Activitățile concrete prevăzute la alin. (1), care corespund profilului, specializării și aptitudinilor persoanei care ocupă postul didactic respectiv, sunt prevăzute în fișă individuală a postului. Aceasta se aprobă în Consiliul de administrație, se revizuește anual și constituie anexă la Contractul individual de muncă.

Art. 29. — (1) Pentru personalul didactic auxiliar, durata normală a timpului de lucru este de 8 ore/zi.

(2) Programul de lucru este următorul:

- a) Secretariat: 08.00 - 16:30; ( de L\_J) Vineri 8-14
- b) Contabilitate: 08.00 - 16:30; ( de L\_J) Vineri 8-14
- c) Bibliotecar: 13-17;
- d) Administrator finanțiar de patrimoniu: 07:30 – 11.30

Art. 30. — (1) Pentru personalul nedidactic, durata normală a timpului de lucru este de 8 ore/zi.

(2) Programul de lucru este următorul:

- a) Îngrijitoare: tura I 7-15; tura II 13-21
- b) Muncitor de întreținere: 17-21 (5 zile /săptămână);

Art. 31. — Desfășurarea programului orar de lucru stabilit se poate schimba prin acordul angajator-angajat și va fi stipulat într-o decizie de modificare a raporturilor de serviciu sau a Contractului individual de muncă.

Art. 32. — Angajatorul are obligația de a aduce la cunoștința salariaților programul de muncă și modul de repartizare a acestuia pe zile, prin afișare la loc vizibil la sesiul său.

Art. 33. — Rămânerea în perimetru unității școlare peste programul normal de lucru sau în zilele libere se face numai cu acordul conducerii școlii.

Art. 34. — (1) Personalul didactic auxiliar și personalul nedidactic au dreptul la o pauză de masă de 20 de minute, care se include în programul de lucru.

(2) Programul pauzei de masă se desfășoară între orele 12:10 – 12:30 pentru personalul didactic auxiliar și între orele 10:10 - 10:30 pentru personalul nedidactic în zilele de luni până vineri, inclusiv.

Art. 35. — (1) Salariații pot fi solicitați să presteze ore suplimentare numai cu acordul lor. Durata maximă legală a timpului de muncă prestat în baza unui contract individual de muncă nu poate depăși 48 de ore/săptămână, inclusiv orele suplimentare. Durata zilnică a timpului de lucru de 12 ore va fi urmată de o perioadă de repaus de 24 de ore.

(2) Prin excepție, durata timpului de muncă poate fi prelungită peste 48 de ore pe săptămână, care includ și

orele suplimentare, cu condiția ca media orelor de muncă, calculate pe o perioadă de referință de patru luni calendaristice, să nu depășească 48 de ore pe săptămână.

(3) Pentru prevenirea sau înlăturarea efectelor unor calamități naturale ori a altor cazuri de forță majoră, salariații au obligația de a presta munca suplimentară, la solicitarea angajatorului.

(4) Orele suplimentare prestate în condițiile alin. (1) de către personalul didactic auxiliar și nedidactic se compensează prin ore libere plătite în următoarele 60 de zile calendaristice după efectuarea acestora. În cazul în care compensarea muncii suplimentare cu timp liber corespunzător nu este posibilă în următoarele 60 de zile după efectuarea acesteia, orele suplimentare se vor plăti cu un spor aplicat la salariul de bază, în condițiile legii.

(5) Numărul total de ore suplimentare prestate de un salariat nu poate depăși 360 de ore anual. În cazul prestării de ore suplimentare peste un număr de 180 de ore anual, este necesar acordul sindicatului afiliat uneia dintre federațiile sindicale semnatate ale **Contractului colectiv de muncă**, al cărui membru este salariatul.

Art. 36. — (1) Salariații au dreptul, între 2 zile de muncă, la un repaus care nu poate fi mai mic de 12 ore consecutive.

(2) În fiecare săptămână, salariații au dreptul la 2 zile consecutive de repaus, de regulă, sămbătă și duminică.

(3) În cazul în care activitatea la locul de muncă nu poate fi întreruptă în zilele de sămbătă și duminică, în cadrul comisiei paritare de la nivelul Liceului Teologic Baptist Reșița, se vor stabili condițiile în care zilele de repaus vor fi acordate în alte zile ale săptămânii. În condițiile legii, salariații aflați în această situație beneficiază de un spor la salariul de bază.

Art. 37. — Conducerea unității își rezervă dreptul, respectând limitele și procedurile impuse de legislația în vigoare, de a modifica programul de lucru în funcție de nevoile serviciului.

Art. 38. — (1) Evidența prezenței la serviciu se ține zilnic, prin condica de prezență.

(2) Personalul didactic semnează în condică scriind titlul lecției corespunzător fiecărei clase.

(3) Personalul didactic auxiliar și nedidactic semnează condica la ora începerii și la terminarea programului de lucru.

(4) Directorul unității are obligația să vizeze zilnic condica de prezență, la sfârșitul programului de lucru.

Art. 39. — (1) Prezența la ore a personalului didactic de predare este obligatorie. Durata orei de curs este de 50 de minute, orice întârziere sau absență se sanctionează prin consemnare în condica de prezență și prin diminuarea corespunzătoare a retribuției.

(2) Salariații care întârzie de la programul de lucru stabilit, trebuie să raporteze directorului situația, chiar dacă este vorba de un caz de forță majoră.

(3) Învoiriile se fac pe bază de cerere scrisă adresată directorului școlii. Fiecare salariat are obligația de a-și anunța absența înainte cu o zi sau în dimineața zilei respective telefonic, la secretariatul școlii/director/director adjunct, în caz contrar neprezentarea este considerată absență și este sanctionată conform reglementărilor în vigoare.

Art. 40. — Directorul unității răspunde de organizarea șitinerea evidenței proprii privind conchediile de odihnă, conchediile fără plată, zilele libere plătite, învoiri de la program și alte aspecte care privesc timpul de muncă și odihnă al salariaților.

Art. 41. — (1) Conchediul de odihnă se poate întrerupe, din motive obiective, cu obligația de a fi reprogramat de îndată ce nu mai există motivele ce au determinat întreruperea.

(2) Nota de chemare din conchediu se face pe baza unui referat de necesitate, întocmit de șeful compartimentului în care își desfășoară activitatea angajatul, avizat de directorul unității.

Art. 42. — (1) Incapacitatea temporară de muncă se dovedește prin certificat medical.

(2) Certificatul medical trebuie prezentat de angajat până cel mai târziu la data de 5 a lunii următoare celei în care angajatul a beneficiat de conchediu medical.

Art. 43. — Dreptul la conchediul de odihnă este garantat de lege.

Art. 44. — (1) Personalul didactic beneficiază de un număr de 62 de zile lucrătoare de conchediu de odihnă.

(2) Personalul didactic auxiliar și nedidactic beneficiază de conchediu de odihnă în funcție de vechimea în muncă, astfel:

- a) până la 5 ani vechime - 21 de zile lucrătoare;
- b) între 5 și 15 ani vechime - 24 de zile lucrătoare;
- c) peste 15 ani vechime - 28 de zile lucrătoare.

(3) Personalul didactic auxiliar și nedidactic beneficiază de conchediu de odihnă suplimentar, între 5 și 10 zile lucrătoare. Durata exactă a conchediului suplimentar se stabilește în comisia paritară de la nivelul școlii.

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

- zilele de repaus săptămânal;
- 1 și 2 ianuarie;
- 24 ianuarie – Ziua Unirii Principatelor Române;
- prima, a doua și a treia zi de Paști;
- 1 Mai;

- 1 iunie;
- prima și a doua zi de Rusalii;
- 15 august – Adormirea Maicii Domnului;
- 30 noiembrie – Sf. Apostol Andrei;
- 1 Decembrie;
- 25 – 26 decembrie, prima și a doua zi de Crăciun;

Art. 45. — (1) Salariații au dreptul la zile libere plătite în cazul unor evenimente familiale deosebite sau în alte situații, după cum urmează:

- căsătoria salariatului – 5 zile lucrătoare;
- nașterea unui copil – 5 zile lucrătoare + 10 zile dacă a urmat un curs de puericultură (concediu paternal);
- căsătoria unui copil – 3 zile lucrătoare;
- decesul soțului/soției, copilului, părinților, bunicilor, fraților, surorilor salariatului sau a altor persoane aflate în întreținere – 5 zile lucrătoare;
- schimbarea locului de muncă cu schimbarea domiciliului/reședinței – 5 zile lucrătoare;
- decesul socrilor salariatului – 5 zile lucrătoare;
- schimbarea domiciliului – 3 zile lucrătoare;
- îngrijirea sănătății copilului – 1 zi lucrătoare (pentru familiile cu 1 copil sau 2 copii), respectiv 2 zile lucrătoare (pentru familiile cu 3 sau mai mulți copii);
- donatorii de sânge – 1 zi lucrătoare.

(2) Concediul plătit se acordă la cererea salariatului, de către directorul unității.

Art. 46. — (1) Personalul din învățământ are dreptul, pentru rezolvarea unor situații personale, la 5 zile libere plătite/an școlar, pe bază de învoire colegială, având obligația de a-și asigura suplinirea cu personal calificat.

Cererea de învoire colegială se depune la registratura unității, cu indicarea numelui și prenumelui persoanei care asigură suplinirea pe perioada învoirii.

(2) Pentru rezolvarea unor situații personale, salariații au dreptul la concedii fără plată, a căror durată însumată nu poate depăși 30 de zile lucrătoare pe an calendaristic; aceste concedii nu afectează vechimea în învățământ.

(3) Cadrele didactice care redactează teza de doctorat sau lucrări în interesul învățământului pe bază de contract de cercetare ori de editare au dreptul la 6 luni de concediu plătit, o singură dată, cu aprobarea Consiliului de administrație al unității de învățământ, fără a putea desfășura în acest interval activități didactice retribuite în regim de plată cu ora

Art. 47. — (1) Pentru rezolvarea unor situații personale, salariații au dreptul la concedii fără plată, a căror durată însumată nu poate depăși 30 de zile lucrătoare pe an calendaristic; aceste concedii nu afectează vechimea în învățământ.

(2) Salariații care urmează, completează, își finalizează studiile, precum și cei care se prezintă la concursul pentru ocuparea unui post sau unei funcții în învățământ au dreptul la concedii fără plată pentru pregătirea examenelor sau a concursului, a căror durată însumată nu poate depăși 90 de zile lucrătoare pe an calendaristic; aceste concedii nu afectează vechimea în învățământ/în muncă.

(3) Salariații beneficiază și de alte concedii fără plată, pe durate determinate, stabilite prin acordul părinților.

(4) Cadrele didactice titulare au dreptul la concediu fără plată pe timp de un an școlar, o dată la 10 ani, cu aprobarea Consiliului de administrație al unității de învățământ/inspectoratului școlar (în cazul personalului didactic de conducere, de îndrumare și de control), cu rezervarea postului didactic/catedrei pe perioada respectivă.

(5) Concediul prevăzut la alin. (4) poate fi acordat și anterior împlinirii a 10 ani de vechime. Personalul didactic titular cu peste 10 ani vechime în învățământ, care nu și-a valorificat acest drept, poate beneficia de concediul fără plată și cumulat, în doi ani școlari, în baza unei declarații pe proprie răspundere că nu i s-a acordat acest concediu de la data angajării până la momentul cererii.

## Secțiunea a 6-a — Salarizarea

Art. 48. — Salariul reprezintă contraprestația muncii depuse de salariat în baza Contractului individual de muncă și cuprinde salariul de bază, indemnizațiile, sporurile, precum și alte adaosuri.

Art. 49. — (1) Drepturile bănești cuvenite salariaților se plătesc lunar, până la data de 14 a lunii în curs, pentru luna precedentă, înaintea oricăror alte obligații ale unității de învățământ.

(2) Salariul este confidențial, unitatea de învățământ având obligația de a lua măsurile necesare pentru asigurarea confidențialității

(3) În vederea executării obligațiilor prevăzute la alin. (1) și (2), unitatea de învățământ va înmâna lunar, în mod individual, un document din care să reiasă drepturile salariale cuvenite și modalitatea de calcul a acestora, indiferent de datele de la care se aplică.

Art. 50. — (1) Personalul din învățământ beneficiază și de următoarele drepturi:  
a) decontarea cheltuielilor de transport la și de la locul de muncă, pentru personalul didactic și didactic auxiliar care are domiciliu sau reședință în afara localității unde se află sediul unității de învățământ.

- b) o indemnizație de instalare, în condițiile legii;
- c) în caz de deces al unui cadru didactic, căi îndreptățiti beneficiază de un ajutor în cuantum de 5 salarii ceea ce bază ale persoanei decedate, din bugetul asigurărilor sociale; această sumă se plătește de unitatea de învățământ la care a fost angajat salariatul decedat, prin deducere din cota de C.A.S. datorată casei teritoriale de pensii;
- d) în caz de deces al unui membru de familie, se acordă un ajutor de deces conform legii anuale a bugetului asigurărilor sociale de stat;
- e) tichete de creșă, în condițiile legii.

Art. 51. — (1) Nicio reținere din salariu nu poate fi operată, în afara cazurilor și condițiilor prevăzute de lege.

(2) Reținerile cu titlu de daune cauzate Angajatorului nu pot fi efectuate decât dacă datoria salariatului este scadentă, lichidă și eligibilă și a fost constată că atare printr-o hotărâre judecătorească definitivă și irevocabilă.

(3) În cazul pluralității de creditori ai salariatului va fi respectată următoarea ordine:

- a) obligațiile de întreținere, conform *Codului civil*;
- b) contribuțiile și impozitele datorate către stat;
- c) daunele cauzate proprietății publice prin fapte ilicite;
- d) acoperirea altor datorii.

(4) Reținerile din salariu cumulate nu pot depăși în fiecare lună jumătate din salariul net.

## **Capitolul V — Procedura de soluționare a cererilor sau reclamațiilor individuale ale salariaților**

Art. 52. — (1) Salariații au dreptul să adreseze conducerii unității, în scris, petiții individuale, dar numai în legătură cu problemele proprii apărute la locul de muncă și în activitatea desfășurată.

(2) Prin petiție se înțelege orice cerere sau reclamație individuală pe care un salariat o adresează conducerii unității în condițiile legii și ale *RI LTBR*.

(3) Petițiilor anonime nu li se va da curs, acestea urmând a fi clasate.

Art. 53. — (1) Cererile sau reclamațiile se adresează directorului unității de învățământ și se înregistreză la secretariat.

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

(3) În urma verificării, persoana sau comisia numită întocmește un referat cu constatări, concluzii și propuneri și îl supune aprobării reprezentantului legal al Angajatorului.

(4) Directorul unității are obligația să comunice salariatului răspunsul său în termen de 30 de zile de la data înregistrării cererii sau reclamației.

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

Art. 54. — (1) Salariații nu pot formula două petiții privitoare la aceeași problemă.

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

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

Art. 55. — (1) Salariații au dreptul să solicite audiență la directorul unității, cât și la alte persoane cu funcții de conducere, în scopul rezolvării unor probleme personale.

(2) Soluțiile și modul de desfășurare al problemelor discutate cu ocazia audiențelor se comunică și în scris celor care le-au formulat.

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

(4) Procedura de soluționare a conflictelor de muncă este potrivit dispozițiilor legale în vigoare.

(5) În situațiile în care apar divergențe în legătură cu executarea prevederilor Contractelor de muncă individuale și colective, Angajatorul și sindicatele vor încerca soluționarea acestora mai întâi în comisiile paritare la nivel de unitate, iar pentru problemele rămase în divergență se vor putea adresa comisiei paritare la nivel de ramură.

(6) Condițiile declanșării conflictelor de interes, procedura conciliierii, medierii și arbitrajului conflictelor de interes sunt potrivit dispozițiilor legale în vigoare.

(7) Condițiile declanșării conflictelor de drepturi și procedura soluționării acestora sunt potrivit dispozițiilor legale în vigoare.

## **Capitolul VI — Răspunderea disciplinară**

Art. 56. — (1) Angajatorul dispune de prerogativă disciplinară, având dreptul de a aplica, potrivit legii, sancțiuni disciplinare salariaților săi ori de câte ori constată că aceștia au săvârșit o abatere disciplinară.

(2) Abaterea disciplinară este o faptă în legătură cu munca și care constă într-o acțiune sau inacțiune săvârșită cu vinovătie de către salariat, prin care acesta a încălcă normele legale, Regulamentul intern, Regulamentul de organizare și funcționare, Contractul individual de muncă sau *Contractul colectiv de muncă*, ordinele și

dispozițiile legale ale conducerilor ierarhici.

Art. 57. — (1) Personalul didactic, didactic auxiliar, precum și cel de conducere din Liceul Teologic Baptist Reșița răspunde disciplinar potrivit dispozițiilor art. 280-282 din **LEN**, cu modificările și completările ulterioare, complete, după caz, cu prevederile art. 247-252 din **Codul muncii**.

(2) Personalul nedidactic răspunde disciplinar potrivit dispozițiilor art. 247-252 din **Codul muncii**.

Art. 58. — (1) Sanctiunile disciplinare care pot fi aplicate în cazul în care angajatul săvârșește o abatere disciplinară sunt prevăzute de art. 248 alin. (1) din **Codul muncii**, cu modificările și completările ulterioare și art. 280 din **LEN**, cu modificările și completările ulterioare.

(2) Dreptul angajatului sancționat de a se adresa instanțelor judecătorești competente este garantat.

Art. 59. — (1) Sanctiunile se aplică potrivit art. 280, alin. (2) din **LEN**, art. 55 și 56 din **RCOFUIP**, potrivit cu gravitatea abaterii. Din comisiile de cercetare disciplinară va face parte și pastorul liceului.

(2) Persoanele sancționate au dreptul de a contesta, în termen de 15 zile de la comunicare, decizia respectivă la conducerea **BCBR 1**.

(3) Sanctiunile prevăzute pentru personalul didactic, didactic auxiliar și de conducere sunt:

- a) observația scrisă;
- b) avertismențul;
- c) diminuarea salariului de bază, cumulat, când este cazul, cu indemnizația de conducere, de îndrumare și de control, cu până la 15%, pe o perioadă de 1-6 luni;
- d) suspendarea, pe o perioadă de până la 3 ani, a dreptului de înscriere la un concurs pentru ocuparea unei funcții didactice superioare sau pentru obținerea gradelor didactice ori a unei funcții de conducere, de îndrumare și de control;
- e) destituirea din funcția de conducere, de îndrumare și de control din învățământ;
- f) desfacerea disciplinară a contractului de muncă.

(4) Sanctiunea disciplinară se radiază de drept în termen de 12 luni de la aplicare, dacă salariatului nu î se aplică o nouă sanctiune disciplinară în acest termen. Radierea sanctiunilor disciplinare se constată prin decizie a angajatorului emisă în formă scrisă.

(5) În Liceul Teologic Baptist Reșița propunerea de sancționare se face de către director sau de cel puțin 1/3 din numărul total al membrilor Consiliului de administrație.

Art. 60. — (1) Amenziile disciplinare sunt interzise.

(2) Pentru aceeași abatere disciplinară se poate aplica numai o singură sanctiune.

Art. 61. — Angajatorul stabilește sanctiunea disciplinară aplicabilă în raport cu gravitatea abaterii disciplinare săvârșite de salariat, avându-se în vedere următoarele:

- a) împrejurările în care fapta a fost săvârșită;
- b) gradul de vinovătie a salariatului;
- c) consecințele abaterii disciplinare;
- d) comportarea generală în serviciu a salariatului;
- e) eventualele sanctiuni disciplinare suferite anterior de către acesta.

Art. 62. — (1) Sub sanctiunea nulității absolute, nicio măsură, cu excepția celei prevăzute la art. 59, alin. (3), lit.a), nu poate fi dispusă mai înainte de efectuarea unei cercetări disciplinare prealabile.

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

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

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

Art. 63. — Regulile referitoare la procedura de cercetare disciplinară sunt reglementate de art. 247- 252 din **Codul muncii**, cu modificările și completările ulterioare și art. 280 din **LEN**, cu modificările și completările ulterioare.

Art. 64. — Încălcarea dispozițiilor prezentului **RI LTBR** atrage după sine răspunderea disciplinara.

## CAPITOLUL VII – Contractul individual de muncă

### Secțiunea 1 – Încheierea contractului individual de muncă

Art. 65. — În vederea stabilirii drepturilor și obligațiilor angajatorului și salariaților, angajarea se face prin încheierea contractului individual de muncă.

Art. 66. — Încheierea contractului individual de muncă se face pe baza condițiilor stabilite de lege, cu respectarea drepturilor fundamentale ale cetățeanului.

Art. 67. — În conformitate cu art. 35, alin. (1) din **Legea cultelor**, art. 4, alin. (1) și art. 8, alin. (1) din **Protocol**,

personalul didactic din Liceul Teologic Baptist Reșița se recunoaște de către **Ministerul educației**, în condițiile prevăzute de lege și este încadrat cu șivizul scris al **BCBR 1**, cu respectarea **Codului muncii**.

Art. 68. — În conformitate cu art. 8, alin. (2) din **Protocol**, funcțiile de director și director adjunct din Liceul Teologic Baptist Reșița se ocupă cu respectarea prevederilor legale și cu avizul scris al **BCBR 1**.

Art. 69. — În conformitate cu art. 8, alin. (3) din **Protocol**, refuzul acordării avizului scris de către **BCBR 1** este determinat de incompatibilitatea solicitantului cu specificul învățământului preuniversitar teologic baptist și se va comunica în scris solicitantului.

Art. 70. — (1) Contractul individual de muncă va cuprinde cel puțin clauzele prevăzute în **Anexa 1** la prezentul contract, în condițiile legii.

(2) Contractul individual de muncă se încheie în scris, în două exemplare, câte unul pentru fiecare parte (angajator și salariat), angajatorul fiind obligat ca, anterior începerii activității, să înmâneze salariatului un exemplar din contractul individual de muncă.

(3) Anterior începerii activității, angajatorul este obligat să înregistreze contractul individual de muncă în registrul general de evidență a salariaților, care se transmite inspectoratului teritorial de muncă.

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

Art. 71. — (1) Mișcarea personalului didactic se realizează în conformitate cu prevederile **LEN**, cu modificările și completările ulterioare și ale Metodologiei aprobate prin ordinul ministrului educației naționale.

(2) **Ministerul educației** se obligă să elaboreze, până la data de 15 noiembrie a fiecărui an calendaristic, Metodologia-cadru privind mișcarea personalului didactic și calendarul desfășurării acesteia, tematica și condițiile de participare la concurs.

Art. 72. — În cazul în care angajarea se face prin concurs, dacă un salariat și o persoană din afara unității de învățământ obțin aceleași rezultate, salariatul va avea prioritate la ocuparea postului.

Art. 73. — (1) Pentru verificarea aptitudinilor profesionale ale salariaților din sistemul național de învățământ preuniversitar, la încheierea contractului individual de muncă pe perioadă nedeterminată/a contractului de management, se stabilește o perioadă de probă, după cum urmează:

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

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

(2) Pentru verificarea aptitudinilor profesionale ale salariaților din sistemul național de învățământ preuniversitar, la încheierea contractului individual de muncă pe perioadă determinată, se stabilește o perioadă de probă, după cum urmează:

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

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

c) 30 de zile lucrătoare pentru o durată a contractului individual de muncă mai mare de 6 luni.

(3) Pe durata perioadei de probă salariații beneficiază de toate drepturile și au toate obligațiile prevăzute de legislația muncii, prezentul contract colectiv de muncă, regulamentul intern și contractul individual de muncă.

(4) Perioada de probă constituie vechime în muncă/vechime efectivă în învățământ.

## Secțiunea a 2-a – Modificarea contractului individual de muncă

Art. 74. — (1) Contractul individual de muncă poate fi modificat numai prin acordul părților.

(2) Refuzul salariatului de a accepta o modificare referitoare la felul muncii, locul său de muncă sau la drepturile salariale nu dă dreptul angajatorului să procedeze la desfacerea unilaterală a contractului individual de muncă pentru acest motiv.

(3) În mod excepțional, modificarea unilaterală a contractului este posibilă numai în cazurile și în condițiile prevăzute de lege.

(4) Modificarea contractului individual de muncă se referă la oricare dintre următoarele elemente:

a) durata contractului;

b) locul muncii;

c) felul muncii;

d) condițiile de muncă;

e) salariul;

f) timpul de muncă și timpul de odihnă.

(5) Orice modificare a uneia din elementele prevăzute la alin. (4) sau la art. 17 alin. (3) din **Codul muncii**, în timpul executării contractului individual de muncă, impune încheierea unui act adițional la acesta.

(6) Modificările privind salarizarea, gradele didactice, gradele/treptele profesionale, gradațiile și celelalte date prevăzute în actele normative și/sau administrative cu caracter normativ sunt operate de drept, imediat și cu exactitate, fără a fi necesară o cerere a salariatului în acest sens.

(7) În situația în care contractul individual de muncă este modificat prin acordul părților, actul adițional se încheie în termen de 20 zile lucrătoare de la data realizării acordului de voință al părților.

(8) În situația excepțională în care contractul individual de muncă este modificat unilateral de către angajator,

actul adițional se încheie în termen de 20 zile lucrătoare de la data încunoștințării în scris a salariatului despre elementul/elementele care se modifică.

### Secțiunea a 3-a – Suspendarea contractului individual de muncă

Art. 75. — (1) Contractul individual de muncă se poate suspenda în cazurile expres prevăzute de **Codul muncii**, de legislația specială, precum și de prezentul **Contract colectiv de muncă**.

(2) Suspendarea contractului individual de muncă are ca efect suspendarea prestării muncii de către salariat și a plății drepturilor de natură salarială de către angajator.

(3) Pe durata suspendării pot continua să existe și alte drepturi și obligații ale părților, stabilite conform prezentului **Contract colectiv de muncă**, contractelor colective încheiate la nivelul unității de învățământ și contractelor individuale de muncă, conform prevederilor legale în vigoare.

(4) În situația suspendării contractului individual de muncă din motive imputabile salariatului, pe durata suspendării, acesta nu va beneficia de niciun drept care rezultă din calitatea sa de salariat.

(5) Pe perioada suspendării contractului individual de muncă, unitatea de învățământ nu poate opera nicio modificare a contractului individual de muncă, decât cu acordul salariatului.

Art. 76. — (1) Suspendarea contractului individual de muncă poate interveni de drept, prin acordul părților sau prin actul unilateral al uneia dintre părți.

(2) 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.

(3) 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. 77. — 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. 78. — (1) Contractul individual de muncă poate fi suspendat din inițiativa salariatului, în următoarele situații:

- a) concediu pentru creșterea copilului în vîrstă de până la 2 ani sau, în cazul copilului cu handicap, până la împlinirea vîrstei de 3 ani;
- b) concediu pentru îngrijirea copilului bolnav în vîrstă de până la 7 ani sau, în cazul copilului cu handicap, pentru afecțiuni intercurente, până la împlinirea vîrstei de 18 ani;
- c) concediu paternal;
- d) concediu pentru formare profesională;
- e) exercitarea unor funcții elective în cadrul organismelor profesionale constituite la nivel central sau local, pe toată durata mandatului;
- f) participarea la grevă;
- g) concediu de acomodare.

(2) Contractul individual de muncă poate fi suspendat în situația absențelor nemotivate ale salariatului, în condițiile stabilite prin **Contractul colectiv de muncă**, contractul individual de muncă, precum și prin prezentul Regulamentul intern.

Art. 79. — Contractul individual de muncă poate fi suspendat din inițiativa angajatorului în următoarele situații:

- a) în cazul intreruperii sau reducerii temporare a activității, fără încetarea raportului de muncă, pentru motive economice, tehnologice, structurale sau similare;
- b) în cazul în care împotriva salariatului s-a luat, în condițiile **Codului de procedură penală**, măsura controlului judiciar ori a controlului judiciar pe cauțiune, dacă în sarcina acestuia au fost stabilite obligații care împiedică executarea contractului de muncă, precum și în cazul în care salariatul este arestat la domiciliu, iar conținutul măsurii împiedică executarea contractului de muncă;
- c) pe durata detașării;
- d) pe durata suspendării de către autoritățile competente a avizelor, autorizațiilor sau atestărilor necesare pentru exercitarea profesiilor.

## **Secțiunea a 4-a – Încetarea contractului individual de muncă**

Art. 80. — Contractul individual de muncă poate înceta:

- a) de drept;
- b) ca urmare a acordului părților, la data convenită de acestea;
- c) ca urmare a voinței unilaterale a uneia dintre părți, potrivit legii.

Art. 81. — (1) Contractul individual de muncă încetează de drept în situațiile prevăzute de art. 56 din **Codul muncii**:

- a) la data decesului salariatului, precum și în cazul dizolvării angajatorului persoană juridică, de la data la care angajatorul și-a încetat existența conform legii;
- b) la data rămânerii irevocabile a hotărârii judecătoarești de declarare a morții sau a punerii sub interdicție a salariatului;
- c) la data îndeplinirii cumulative a condițiilor de vîrstă standard și a stagiului minim de cotizare pentru pensionare; la data comunicării deciziei de pensie în cazul pensiei de invaliditate, pensiei anticipate parțiale, pensiei anticipate, pensiei pentru limită de vîrstă cu reducerea vîrstei standard de pensionare;
- c) la data îndeplinirii cumulative a condițiilor de vîrstă standard și a stagiului minim de cotizare pentru pensionare; la data comunicării deciziei de pensie în cazul pensiei de invaliditate de gradul III, pensiei anticipate parțiale, pensiei anticipate, pensiei pentru limită de vîrstă cu reducerea vîrstei standard de pensionare; la data comunicării deciziei medicale asupra capacitatei de muncă în cazul invalidității de gradul I sau II;
- d) ca urmare a constatării nulității absolute a contractului individual de muncă, de la data la care nulitatea a fost constatătă prin acordul părților sau prin hotărâre judecătoarească definitivă;
- e) ca urmare a admiterii cererii de reintegrare în funcția ocupată de salariat a unei persoane concediate nelegal sau pentru motive neîntemeiate, de la data rămânerii definitive a hotărârii judecătoarești de reintegrare;
- f) ca urmare a condamnării la executarea unei pedepse privative de libertate, de la data rămânerii definitive a hotărârii judecătoarești;
- g) de la data retragerii de către autoritățile sau organismele competente a avizelor, autorizațiilor ori atestărilor necesare pentru exercitarea profesiei;
- h) ca urmare a interzicerii exercitării unei profesii sau a unei funcții, ca măsură de siguranță ori pedeapsă complementară, de la data rămânerii definitive a hotărârii judecătoarești prin care s-a dispus interdicția;
- i) la data expirării termenului contractului individual de muncă încheiat pe durată determinată;
- j) retragerea acordului părintilor sau al reprezentanților legali, în cazul salariatilor cu vîrstă cuprinsă între 15 și 16 ani.

(2) Pentru situațiile prevăzute la alin. (1), lit. c)-j), 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. 82. — (1) Contractul individual de muncă al angajaților din Liceul Teologic Baptist Reșița încetează de drept de la data retragerii avizului scris al **BCBR 1**.

(2) În conformitate cu art. 56, alin. (1), lit. g) din **Codul muncii** și art. 4, alin. (4) și art. 8, alin. (4) din **Protocol**, retragerea acordului **BCBR 1** pentru un angajat din rândul personalului didactic conduce la încetarea de drept a contractului individual de muncă al persoanei respective.

(2) Retragerea avizului scris al **BCBR 1** se face pentru abateri de la doctrina și morala creștină baptistă și se va comunica în scris Liceului Teologic Baptist Reșița și **IȘJ Caraș Severin**.

Art. 83. — (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.

Art. 84. — (1) Este interzisă concedierea salariatilor:

- a) pe criterii de sex, caracteristici genetice, vîrstă, apartenență națională, rasă, culoare, etnie, religie, opțiune politică, origine socială, handicap, situație sau responsabilitate familială, apartenență ori activitate sindicală;
- b) pentru exercitarea, în condițiile legii, a dreptului la grevă și a drepturilor sindicale.

(2) Concedierea salariatilor nu poate fi dispusă:

- a) pe durata incapacității temporare de muncă, stabilită prin certificat medical;
- b) pe durata suspendării activității ca urmare a instituirii carantinei;
- c) pe durata în care salariața este însărcinată, în măsura în care angajatorul a luat cunoștință de acest fapt anterior emiterii deciziei de concediere;
- d) pe durata condeiului de maternitate;
- e) pe durata condeiului pentru creșterea copilului în vîrstă de până la 1 an, 2 ani, respectiv 3 ani, în cazul copilului cu handicap;
- f) pe durata condeiului pentru îngrijirea copilului bolnav în vîrstă de până la 7 ani sau, în cazul copilului cu handicap, pentru afecțiuni intercurente, până la împlinirea vîrstei de 18 ani;
- g) pe durata îndeplinirii serviciului militar;

- h) pe durata exercitării unei funcții eligibile într-un organism sindical, cu excepția situației în care concedierea este dispusă pentru o abatere cîșcîplinară gravă sau pentru abateri disciplinare repetitive săvârșite de către acel salariat;
- i) pe durata efectuării concediului de odihnă;
- j) pe durata rezervării catedrei/postului didactic.

Art. 85. — Angajatorul 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 repetitive de la regulile de disciplină a muncii ori de la cele stabilite prin contractul individual de muncă, **Contractul colectiv de muncă** sau Regulamentul intern, ca sanctiune disciplinara;
- b) în cazul în care salariatul este arestat preventiv 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;
- d) în cazul în care salariatul nu corespunde profesional locului de muncă în care este încadrat.

Art. 86. — (1) Salariatul poate fi concediat pentru motive de necorespundere profesională, cu respectarea procedurii de **evaluare prealabilă**, stabilite prin prezentul contract colectiv de muncă.

(2) Evaluarea salariatului pentru necorespundere profesională, prin examinare scrisă, orală și/sau practică, se face de către o comisie numită de unitatea de învățămînt. Din comisie va face parte și un reprezentant al organizației sindicale afiliate la una dintre federațiile semnatare ale prezentului contract, desemnat de aceasta, al cărei membru este salariatul în cauză.

(3) Comisia va convoca salariatul și îi va comunica acestuia în scris, cu cel puțin 15 zile înainte:

- a) data, ora exactă și locul întîruii comisiei;
- b) modalitatea în care se va desfășura examinarea.

(4) Examinarea va avea ca obiect activitățile prevăzute în fișa postului salariatului în cauză.

(5) În cazul introducerii de noi tehnologii, examinarea salariatului se va referi la acestea numai în măsura în care salariatul în cauză a urmat cursuri de formare profesională în respectiva materie.

(6) Rezultatele examinării și concluziile comisiei de evaluare privind corespunderea/necorespunderea profesională se coñsemnează într-un proces-verbal.

(7) În cazul în care, în urma examinării, salariatul este considerat necorespunzător profesional de către comisie, acesta are dreptul de a contesta hotărârea comisiei în termen de 10 zile de la comunicare. Contestația se adresează Consiliului de administrație al unității de învățămînt și se soluționează în termen de 5 zile de la înregistrare.

(8) Dacă salariatul nu a formulat contestația în termenul prevăzut la alin. (7) sau dacă, după formularea contestației și reexaminarea hotărârii comisiei, aceasta este menținută, conducătorul unității de învățămînt, după îndeplinirea obligațiilor prevăzute de art. 64 din **Codul muncii**, emite și comunică decizia de desfacere a contractului individual de muncă al salariatului, pentru motive de necorespundere profesională. Decizia se motivează în fapt și în drept, cu menționarea rezultatelor evaluării, a termenului și a instanței la care poate fi contestată, se comunică salariatului în termen de cel mult 5 zile de la data emiterii și produce efecte de la comunicare.

Art. 87. — La încetarea contractului individual de muncă din motive ce nu țin de persoana salariatului, unitatea de învățămînt va acorda acestuia o compensație stabilită conform legii, în afara drepturilor cuvenite la zi.

Art. 88. — (1) În cazul concedierilor pentru motive care nu țin de persoana salariatului, la aplicarea efectivă a reducerii de personal, după reducerea posturilor vacante de natura celor desființate, măsurile vor afecta în ordine:

- a) contractele individuale de muncă ale salariaților care solicită plecarea din unitatea de învățămînt;
- b) contractele individuale de muncă ale salariaților care cumulează două sau mai multe funcții, precum și ale celor care cumulează pensia cu salariul;
- c) contractele individuale de muncă ale celor care îndeplinesc condițiile legale de pensionare, în anul școlar respectiv.

(2) În cazul în care, la nivelul unității de învățămînt, există mai multe posturi de aceeași natură și unul sau mai multe dintre acestea vor fi desființate, se va proceda la o evaluare obiectivă a performanțelor profesionale ale persoanelor care le ocupă.

(3) Dacă rezultatul evaluării nu conduce la departajare, se aplică, în ordine, următoarele criterii:

- a) dacă măsura afectează doi soți care lucrează în aceeași unitate de învățămînt, se desface contractul de muncă al salariatului care are venitul cel mai mic, fără ca prin aceasta să poată fi concediat un salariat al căruia post nu este vizat de desființare;
- b) măsura să afecteze mai întâi persoanele care nu au copii în întreținere;

c) măsura să afecteze numai în ultimul rând femeile care au în îngrijire copii, bărbații văduvi sau divorțați care au în întreținere copii, unicii într-oameni de familie, precum și salariații care mai au cel mult trei ani până la pensionare.

(4) În cazul în care măsura ar afecta un salariat care a urmat o formă de calificare sau perfecționare profesională și a încheiat cu unitatea de învățământ un act adițional la contractul individual de muncă, prin care s-a obligat să presteze activitate în favoarea acesteia o anumită perioadă de timp, unitatea de învățământ nu-i va pretinde acestuia despăgubiri și nici nu-l va putea obliga la suportarea cheltuielilor ocasionate de pregătirea sa profesională, proporțional cu perioada nelucrată până la împlinirea termenului prevăzut în actul adițional.

(5) Hotărârea privind concedierile individuale se adoptă de comisia paritară de la nivelul unității de învățământ.

## Capitolul VIII — Modalitățile de aplicare a altor dispoziții legale sau contractuale specifice

Art. 89. — (1) Angajatorii au obligația de a acorda salariatelor gravide dispensă pentru consultații prenatale în limita a maxim 16 ore pe lună, fără a le fi afectate drepturile salariale.

(2) În baza recomandării medicului de familie, salariața gravidă care nu poate îndeplini durata normală de muncă din motive de sănătate, a sa sau a fătului său, are dreptul la reducerea cu o pătrime a duratei normale de muncă, cu menținerea veniturilor salariale, suportate integral din fondul de salarii al angajatorului.

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

Art. 90. — (1) Salariatele, începând cu luna a V-a de sarcină, precum și cele care alăptează nu vor fi repartizate la munca de noapte, nu vor fi chemate la ore suplimentare, nu vor fi delegate, nu vor fi detașate și, după caz, nu vor fi concediate pentru motive care nu țin de persoana salariatei, respectiv nu vor face obiectul restrângerii de activitate - cu excepția situației în care postul/catedra este unică la nivelul unității - decât cu acordul lor.

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

(3) Salariatele menționate la alin. (1) beneficiază și de măsurile de protecție prevăzute de **OUG 96/2003**.

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

b) *locul de muncă* este zona delimitată în spațiu, în funcție de specificul muncii, înzestrată cu mijloacele și cu materialele necesare muncii, în vederea realizării unei operații, lucrări sau pentru îndeplinirea unei activități de către unul ori mai mulți execuțanți, cu pregătirea și îndemânarea lor, în condiții corespunzătoare tehnice, organizatorice și de securitate și sănătate în muncă, din care se obține un venit în baza unui raport de muncă ori de serviciu cu un angajator;

c) *salariața gravidă* este femeia care anunță în scris Angajatorul asupra stării sale fiziologice de gaviditate și anexează un document medical eliberat de medicul de familie sau de medicul specialist care să îl ateste această stare;

d) *salariața care a născut recent* este femeia care și-a reluat activitatea după efectuarea concediului de lăuzie și solicită angajatorului în scris măsurile de protecție prevăzute de lege, anexând un document medical eliberat de medicul de familie, dar nu mai târziu de 6 luni de la data la care a născut;

e) *salariața care alăptează* este femeia care, la reluarea activității după efectuarea concediului de lăuzie, își alăptează copilul și anunță angajatorul în scris cu privire la începutul și sfârșitul prezumat al perioadei de alăptare, anexând documente medicale eliberate de medicul de familie în acest sens;

f) *dispensa pentru consultații prenatale* reprezintă un număr de ore libere plătite salariatei de către angajator, pe durata programului normal de lucru, pentru efectuarea consultațiilor și examenelor prenatale pe baza recomandării medicului de familie sau a medicului specialist;

g) *concediul de lăuzie obligatoriu* este concediul de 42 de zile pe care salariața mamă are obligația să îl efectueze după naștere, în cadrul concediului pentru sarcină și lăuzie cu durata totală de 126 de zile, de care beneficiază salariatele în condițiile legii;

h) *concediul de risc maternal* este concediul de care beneficiază salariatele prevăzute de lit.c)-e) pentru protecția sănătății și securității lor și/sau a fătului ori a copilului lor.

Art. 91. — Angajatorul are obligația să adopte măsurile necesare astfel încât:

a) să prevină expunerea salariatelor prevăzute la art. 58, lit.c)-e) la riscuri ce le pot afecta sănătatea și securitatea;

b) salariatele prevăzute la art. 58, lit. c)-e) să nu fie constrânsă să efectueze o muncă dăunătoare sănătății sau stării lor de gaviditate ori copilului nou-născut, după caz.

Art. 92. — Angajatorul are obligația să păstreze confidențialitatea asupra stării de gaviditate a salariatei și nu va anunța alti angajați, decât cu acordul scris al acesteia și doar în interesul bunei desfășurări a procesului de muncă, când starea de gaviditate nu este vizibilă.

## **Capitolul IX -- Criteriile și procedurile de evaluare profesională a salariaților**

Art. 93. — (1) Evaluarea performanțelor constă în aprecierea gradului în care angajații își îndeplinesc responsabilitățile de serviciu.

(2) Evaluarea performanțelor profesionale ale angajaților se va efectua periodic, o dată pe an.

Art. 94. — Evaluarea personalului se face conform legislației în vigoare și contractelor colective de muncă aplicabile.

Art. 95. — (1) Evaluarea personalului didactic se realizează în baza fișei de evaluare aduse la cunoștință la începutul anului școlar.

(2) Evaluarea personalului nedidactic se realizează la sfârșitul anului calendaristic.

(3) Conducerea unității de învățământ va comunica în scris personalului didactic/nedidactic rezultatul evaluării conform fișei specifice.

Art. 96. — Atribuțiile privind evaluarea profesională a salariaților revin Consiliului de administrație.

Art. 97. — Fișele de evaluare sunt elaborate pe baza legislației în vigoare, cu respectarea specificului dogmatic și canonic al Cultului Creștin Baptist din România.

## **Capitolul X — Dispoziții finale**

Art. 98. — Prezentul Regulament intern are la bază prevederile legislației în vigoare. Regulamentul se completează cu dispozițiile cuprinse în *Codul muncii*, republicat, cu modificările și completările ulterioare și cu celelalte acte normative în vigoare.

Art. 99. — Regulamentul intern se aduce la cunoștința fiecărui angajat prin afișarea pe site-ul școlii. Fiecare salariat al unității școlare este obligat să semneze faptul că a luat cunoștință de prevederile prezentului Regulament intern.

Art. 100. — Prezentul Regulament intern intră în vigoare, în urma validării în Consiliul profesoral și aprobării în ședința Consiliului de administrație.

Art. 101. — Regulamentul intern se revizuește periodic în concordanță cu modificările de natură legislativă ulterioare datei adoptării și ori de câte ori interesele Angajatorului o impun, cu respectarea procedurilor de informare.

Contract individual de muncă încheiat și înregistrat sub nr. \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_  
în registrul general de evidență a salariaților

### **Capitolul A — Părțile contractului**

Angajatorul – Liceul Teologic Baptist Reșița, cu sediul în Reșița, Aleea Tineretului nr. 9 , cod fiscal 28419603, telefon 0255-213254, reprezentat legal prin Vîrdău Adriana Cristina, în calitate de director,  
și

salariatul/salariata - domnul/doamna ..... , domiciliat(ă) în localitatea ..... , str. .... , nr. .... , bl. .... , sc. .... , ap. .... , județul .... , posesor/posesoare al/a buletinului/cărții de identitate/pașaportului seria ..... , nr. .... , eliberat(ă) de ..... , la data de ..... , CNP ..... , autorizație de muncă/permis de sedere în scop de muncă seria ..... , nr. .... , din data ..... , am încheiat prezentul contract individual de muncă în următoarele condiții asupra căror am convenit:

### **Capitolul B — Obiectul contractului**

Reglementarea raporturilor de muncă dintre părțile semnatare.

### **Capitolul C — Durata contractului**

- a) nedeterminată, salariatul/salariata ..... urmând să înceapă activitatea la data de ..... ;
- b) determinată, de ..... luni, pe perioada cuprinsă între data de ..... și data de ..... /pe perioada suspendării contractului individual de muncă al titularului de post/pe post vacant.

### **Capitolul D — Locul de muncă**

1. Activitatea se desfășoară la (clasă/laborator/bibliotecă/sectie/atelier/birou/serviciu/compartiment etc.) ..... din sediul unității/instituției/alt loc de muncă organizat al angajatorului (structură fără personalitate juridică) ..... ;
2. În lipsa unui loc de muncă fix salariatul va desfășura activitatea astfel: ..... .

### **Capitolul E — Felul muncii**

Funcția/meseria ..... , conform Clasificării Ocupațiilor din România.

### **Capitolul F — Atribuțiile postului**

Atribuțiile postului sunt prevăzute în fișa postului, anexă la contractul individual de muncă.

### **Capitolul F1 — Criteriile de evaluare a activității profesionale a salariatului (stabilitate prin ordin al ministrului educației naționale și/sau Regulamentul intern)**

### **Capitolul G — Condiții de muncă**

1. Activitatea se desfășoară în conformitate cu prevederile Legii nr. 31/1991.
2. Activitatea prestată se desfășoară în condiții normale/deosebite/speciale de muncă, potrivit Legii nr. 263/2010 privind sistemul unitar de pensii publice, cu modificările și completările ulterioare.

### **Capitolul H — Durata muncii**

1. O normă întreagă, durata timpului de lucru fiind de 8 ore/zi, 40 ore/săptămână.  
a) Repartizarea programului de lucru se face după cum urmează: ..... (ore zi/oră noapte/inegal).  
b) Programul de lucru se poate modifica în condițiile Regulamentului intern/Contractului colectiv de muncă aplicabil.
2. O fracțiune de normă de ..... ore/zi, ..... ore/săptămână.  
a) Repartizarea programului de lucru se face după cum urmează: ..... (ore zi/oră noapte).  
b) Programul de lucru se poate modifica în condițiile Regulamentului intern/Contractului colectiv de muncă aplicabil.  
c) Nu se vor efectua ore suplimentare, cu excepția cazurilor de forță majoră sau pentru alte lucrări urgente

destinate prevenirii producerii unor accidente sau înlăturării consecințelor acestora.

## Capitolul I. — Concediul

Durata concediului anual de odihnă este de ..... zile lucrătoare, în raport cu durata muncii (normă întreagă, fracțiune de normă) și conform prevederilor art. 29 din Contractul Colectiv de Muncă Unic la Nivel de Sector de Activitate Învățământ Preuniversitar.

De asemenea, beneficiază de un concediu suplimentar de ..... zile lucrătoare.

Concediul se va efectua conform programării și înțelegerii dintre părți.

## Capitolul J — Salariul

1. Salariul de bază lunar brut ..... lei.

2. Alte elemente constitutive:

a) sporuri<sup>1</sup> .....

<sup>1</sup> Se vor prevedea toate sporurile ce se cuvin fiecărui salariat în funcție de condițiile în care își desfășoară activitatea.

b) indemnizații .....

b1) prestații suplimentare în bani .....

b2) modalitatea prestațiilor suplimentare în natură .....

c) alte adaosuri .....

3. Orelle suplimentare prestate în afara programului normal de lucru sau în zilele în care nu se lucrează ori în zilele de sărbători legale se compensează cu ore libere plătite sau se plătesc cu un spor la salariu, conform Contractului Colectiv de Muncă Unic la Nivel de Sector de Activitate Învățământ Preuniversitar sau Legii nr. 53/2003 - Codul muncii, republicată.

4. Activitățile didactice desfășurate la cumul/plată cu ora vor fi remunerate conform art. 34, alin. (7) din Contractul Colectiv de Muncă Unic la Nivel de Sector de Activitate Învățământ Preuniversitar.

5. Data la care se plătește salariul este .....

6. Părțile convin ca următoarele obligații bănești ale salariatului să fie achitate prin serviciile financiar-contabile ale unității: cotizația sindicală, contribuțiile și ratele la C.A.R. și bănci etc.

## Capitolul K — Drepturi și obligații ale părților privind securitatea și sănătatea în muncă

a) echipament individual de protecție .....

b) echipament individual de lucru .....

c) materiale igienico-sanitare .....

d) alimentație de protecție .....

e) alte drepturi și obligații privind sănătatea și securitatea în muncă .....

## Capitolul L — Alte clauze

a) perioada de probă este de .....

b) perioada de preaviz în cazul concedierii este de ..... zile lucrătoare, conform Legii nr. 53/2003 - Codul muncii, republicată, sau Contractului Colectiv de Muncă Unic la Nivel de Sector de Activitate Învățământ Preuniversitar;

c) perioada de preaviz în cazul demisiei este de ..... zile calendaristice, conform Legii nr. 53/2003 - Codul muncii, republicată, sau Contractului Colectiv de Muncă Unic la Nivel de Sector de Activitate Învățământ Preuniversitar;

d) în cazul în care salariatul urmează să-și desfășoare activitatea în străinătate, informațiile prevăzute la art. 18, alin. (1) din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii, republicată, se vor regăsi și în Contractul individual de muncă;

e) alte clauze.

## Capitolul M — Drepturi și obligații generale ale părților

1. Salariatul are, în principal, următoarele drepturi:

a) dreptul la salarizare pentru munca depusă;

b) dreptul la repaus zilnic și săptămânal;

c) dreptul la concediu de odihnă anual;

d) dreptul la egalitate de șanse și de tratament;

e) dreptul la securitate și sănătate în muncă;

f) dreptul la acces la formare profesională.

2. Salariatului îi revin, în principal, următoarele obligații:

a) obligația de a respecta specificul dogmatic și canonic al Cultului Creștin Baptist din România;

b) obligația de a realiza norma de muncă sau, după caz, de a îndeplini atribuțiile ce îi revin conform fișei postului;

c) obligația de a respecta disciplina muncii;

- d) obligația de fidelitate față de angajator în executarea atribuțiilor de serviciu;
  - e) obligația de a respecta măsurile de securitate și sănătate a muncii în unitate;
  - f) obligația de a respecta secretul de serviciu.
3. Angajatorul are, în principal, următoarele drepturi:
- a) să dea dispoziții cu caracter obligatoriu pentru salariat, sub rezerva legalității lor;
  - b) să exerceze controlul asupra modului de îndeplinire a sarcinilor de serviciu;
  - c) să constate săvârșirea abaterilor disciplinare și să aplique sancțiunile corespunzătoare, potrivit legii, contractului colectiv de muncă aplicabil și regulamentului intern;
  - d) să stabilească obiectivele de performanță individuală ale salariatului.
4. Angajatorului îi revin, în principal, următoarele obligații:
- a) obligația de a respecta specificul dogmatic și canonic al Cultului Creștin Baptist din România;
  - b) să înmâneze salariatului un exemplar din contractul individual de muncă, anterior începerii activității;
  - c) să acorde salariatului toate drepturile ce decurg din contractul individual de muncă, din contractul colectiv de muncă aplicabil și din lege;
  - d) să asigure permanent condițiile tehnice și organizatorice avute în vedere la elaborarea normelor de muncă și condițiile corespunzătoare de muncă, potrivit specificului activității;
  - e) să informeze salariatul asupra condițiilor de muncă și asupra elementelor care privesc desfășurarea relațiilor de muncă;
  - f) să elibereze, la cerere, orice documente care atestă calitatea de salariat a solicitantului, respectiv activitatea desfășurată de acesta, durata activității, salariul, vechimea în muncă, în meserie și specialitate;
  - g) să asigure confidențialitatea datelor cu caracter personal ale salariatului;
  - h) alte obligații, în funcție de specificul unității.

## Capitolul N — Dispoziții finale

Prevederile prezentului Contract individual de muncă se completează cu dispozițiile Legii nr. 53/2003 - Codul muncii, republicată, și ale Contractului Colectiv de Muncă Unic la Nivel de Sector de Activitate Învățământ Preuniversitar, înregistrat sub nr. ..... / ..... la Inspectoratul teritorial de muncă al județului Bihor/Ministerul Muncii și Justiției Sociale.

Orice modificare privind clauzele contractuale în timpul executării contractului individual de muncă impune încheierea unui act adițional la contract, conform dispozițiilor legale și Contractului Colectiv de Muncă Unic la Nivel de Sector de Activitate Învățământ.

Prezentul contract individual de muncă s-a încheiat în două exemplare, câte unul pentru fiecare parte.

## Capitolul O

Conflicturile în legătură cu încheierea, executarea, modificarea, suspendarea sau închiderea prezentului Contract individual de muncă sunt soluționate de instanța judecătorească competentă potrivit legii.

Angajator, Liceul Teologic Baptist Reșița Reprezentant legal, Vîrdău Adriana Cristina	Salariat, .....
--	--------------------

Semnătura .....	Semnătura .....
-----------------	-----------------

Data .....

Pe data de ..... prezentul contract încetează în temeiul art. ..... din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare, în urma îndeplinirii procedurii legale.

Angajator, .....  
.....

# REGULAMENTUL-CADRU privind organizarea și funcționarea Comisiei paritare din Liceul Teologic Baptist Reșița

**Art. 1.** — Comisia paritară din Liceul Teologic Baptist Reșița (denumită în continuare *Comisia paritară*) este compusă dintr-un număr egal de reprezentanți ai unității de învățământ și ai organizațiilor sindicale afiliate federațiilor sindicale semnatare ale Contractului Colectiv de Muncă Unic la Nivel de Sector de Activitate Învățământ, desemnați de fiecare parte.

**Art. 2.** — *Comisia paritară* este împuternicită să analizeze și să rezolve problemele ce apar în aplicarea Contractului Colectiv de Muncă Unic la Nivel de Sector de Activitate Învățământ, la solicitarea oricăreia dintre părți.

**Art. 3.** — *Comisia paritară* se va întâlni lunar sau la cererea oricăreia dintre părți, în termen de cel mult 5 zile lucrătoare de la înregistrarea cererii. Cvorumul necesar pentru desfășurarea ședințelor comisiilor este de cel puțin 3/4 din totalul membrilor; hotărârile se adoptă cu jumătate plus 1 din voturile celor prezenți.

**Art. 4.** — La nivelul unității de învățământ timpul de muncă afectat activității *Comisiei paritare* se recunoaște ca timp de lucru efectiv prestat.

**Art. 5.** — *Comisia paritară* va fi prezidată, alternativ, de către un reprezentant al fiecărei părți, ales în ședința respectivă.

**Art. 6.** — Hotărârea adoptată potrivit prezentului regulament este obligatorie pentru părțile contractante.

**Art. 7.** — Secretariatul comisiei va fi asigurat de unitatea de învățământ, care are în sarcină și cheltuielile de birotică.

**Art. 8.** — Prin grijă secretariatului *Comisiei paritare*, se pun la dispoziția organizațiilor sindicale afiliate la federațiile sindicale semnatare ale Contractului Colectiv de Muncă Unic la Nivel de Sector de Activitate Învățământ copii ale proceselor-verbale și ale hotărârilor adoptate, în termen de maximum 7 zile lucrătoare de la desfășurarea ședinței.

**Art. 9.** — Prin grijă secretariatului comisiei, hotărârile adoptate vor fi afișate la sediul unității de învățământ, în termen de maximum 7 zile lucrătoare de la adoptare.