



Nr. ....../29.04.2026

Aprobat în ședința Consiliului de administrație al  
I.Ș.J. Hunedoara din data de 29.04.2026  
Inspector școlar general,  
Prof. dr. Maria ȘTEFĂNIE

# **REGULAMENTUL INTERN**

## **AL INSPECTORATULUI ȘCOLAR JUDEȚEAN HUNEDOARA**

**DEVA, 2026**



## CAPITOLUL I - DISPOZIȚII GENERALE

**Art. 1.** Prezentul Regulament intern reglementează raporturile de serviciu și raporturile de muncă dintre I.S.J. Hunedoara, pe de o parte și personalul angajat cu contract individual de muncă, încheiat pe durată determinată sau nedeterminată.

**Art. 2.** (1) Persoanele delegate în cadrul I.S.J. Hunedoara sunt obligate să respecte pe lângă regulile specifice angajatorului care a dispus delegarea și dispozițiile prezentului regulament.

(2) Persoanele detașate în cadrul I.S.J. Hunedoara sunt obligate să respecte dispozițiile prezentului regulament.

**Art. 3.** Asigurarea disciplinei în cadrul I.S.J. Hunedoara impune respectarea de către întregul personal, potrivit ariei lor de competență, a reglementărilor stabilite în prezentul Regulament intern, a prevederilor actelor normative, a normelor de securitate a muncii, a instrucțiunilor și ordinelor emise de conducerea inspectoratului.

## CAPITOLUL II - REGULI GENERALE PRIVIND RESPECTAREA PRINCIPIULUI NEDISCRIMINĂRII ȘI A ÎNLĂTURĂRII ORICĂROR FORME DE ÎNCĂLCARE A DEMNITĂȚII

**Art. 4.** În cadrul relațiilor dintre angajații I.S.J. Hunedoara, dintre aceștia și alte persoane fizice cu care vin în contact în îndeplinirea atribuțiilor de serviciu, se interzice orice comportament care prin efectele lui defavorizează sau supune unui tratament injust sau degradant o persoană sau un grup de persoane.

**Art. 5.** Refuzul de a angaja o persoană pe motiv că aceasta aparține unei rase, naționalități, etniei, religii, categorii sociale sau categorii defavorizate, ori datorită convingerilor, vârstei, sexului, sau orientării sexuale, este în totală contradicție cu politica I.S.J. Hunedoara și M.E.C. în domeniul resurselor umane.

**Art. 6.** Dispozițiile prezentei secțiuni se completează cu prevederile Ordonanței Guvernului nr. 137/2000, privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată, cu modificările și completările ulterioare.

**Art. 7.** În cadrul relațiilor de muncă funcționează principiul egalității de tratament față de toți salariații și angajatorii.

**Art. 8.** Orice discriminare directă sau indirectă față de un salariat, discriminare prin asociere, hărțuire sau faptă de victimizare, bazată pe criteriul de rasă, cetățenie, etnie, culoare, limbă, religie, origine socială, trăsături genetice, sex, orientare sexuală, vârstă, handicap, boală cronică

necontagioasă, infectare cu HIV, opțiune politică, situație sau responsabilitate familială, apartenență ori activitate sindicală, apartenență la o categorie defavorizată, este interzisă.

**Art. 9.** Constituie discriminare directă orice act sau faptă de deosebire, excludere, restricție sau preferință, întemeiat(ă) pe unul sau mai multe dintre criteriile prevăzute mai sus care au ca scop sau ca efect neacordarea, restrângerea ori înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării drepturilor prevăzute în legislația muncii.

**Art. 10.** Constituie discriminare indirectă orice prevedere, acțiune, criteriu sau practică aparent neutră care are ca efect dezavantajarea unei persoane față de o altă persoană în baza unuia dintre criteriile prevăzute mai sus, în afară de cazul în care acea prevedere, acțiune, criteriu sau practică se justifică în mod obiectiv, printr-un scop legitim, și dacă mijloacele de atingere a acelui scop sunt proporționale, adecvate și necesare.

**Art. 11.** Hărțuirea constă în orice tip de comportament care are la bază unul dintre criteriile prevăzute mai sus care are ca scop sau ca efect lezarea demnității unei persoane și duce la crearea unui mediu intimidant, ostil, degradant, umilitor sau ofensator.

**Art. 12.** Discriminarea prin asociere constă din orice act sau faptă de discriminare săvârșit(ă) împotriva unei persoane care, deși nu face parte dintr-o categorie de persoane identificată potrivit criteriilor prevăzute mai sus, este asociată sau prezumată a fi asociată cu una sau mai multe persoane aparținând unei astfel de categorii de persoane.

**Art. 13.** Constituie victimizare orice tratament advers, venit ca reacție la o plângere sau acțiune în justiție cu privire la încălcarea principiului tratamentului egal și al nediscriminării.

**Art. 14.** Orice comportament care constă în a dispune, scris sau verbal, unei persoane să utilizeze o formă de discriminare, care are la bază unul dintre criteriile prevăzute mai sus, împotriva uneia sau mai multor persoane este considerat discriminare.

**Art. 15.** Nu constituie discriminare excluderea, deosebirea, restricția sau preferința în privința unui anumit loc de muncă în cazul în care, prin natura specifică a activității în cauză sau a condițiilor în care activitatea respectivă este realizată, există anumite cerințe profesionale esențiale și determinante, cu condiția ca scopul să fie legitim și cerințele proporționale.

**Art. 16.** Salariații beneficiază de condiții de muncă adecvate activității desfășurate, de protecție socială, de securitate și sănătate în muncă, precum și de respectarea demnității și a conștiinței sale, fără nicio discriminare.

**Art. 17.** Tuturor salariaților le sunt recunoscute dreptul la negocieri colective, dreptul la protecția datelor cu caracter personal, precum și dreptul la protecție împotriva concedierilor nelegale.

**Art. 18.** Pentru munca egală sau de valoare egală este interzisă orice discriminare bazată pe criteriul de sex cu privire la toate elementele și condițiile de remunerare.

**Art. 19.** Constituie abatere de la prezentul regulament orice comportament cu caracter naționalist-șovin, de instigare la ură rasială sau națională, ori acel comportament ce vizează atingerea demnității sau crearea unei atmosfere intimidante, ostile, degradante, umilitoare sau ofensatoare îndreptate împotriva unei persoane sau a unui grup de persoane.

**Art. 20.** Măsurile pentru promovarea egalității de șanse între femei și bărbați pentru eliminarea discriminării directe și indirecte pe criterii de sex se aplică în conformitate cu prevederile Legii 202/2002 privind egalitatea de șanse între femei și bărbați, cu modificările și completările ulterioare.

### CAPITOLUL III - DREPTURILE ȘI OBLIGAȚIILE ANGAJATORULUI

**Art. 21.** Angajatorul are în principal următoarele drepturi:

- a) să dea dispoziții cu caracter obligatoriu în limitele legalității;
- b) să modifice fișa postului, în funcție de strategia de dezvoltare și necesitățile I.S.J. Hunedoara, cu respectarea prevederilor legale;
- c) să execute prin împuterniciții săi controlul asupra, respectării programului orar de lucru și a modului de îndeplinire a sarcinilor de serviciu;
- d) să aplice sancțiunile disciplinare, potrivit dispozițiilor legale;
- e) să stabilească atribuțiile și competențele persoanelor responsabile cu probleme de prevenirea și stingerea incendiilor (PSI) și sănătatea și siguranța muncii (SSM).

**Art. 22.** Angajatorului îi revin, în principal, următoarele obligații:

- a) să acorde angajatului toate drepturile ce decurg din actul administrativ de numire sau din contractul individual de muncă, și din alte dispoziții legale;
- b) să aducă la cunoștința angajaților, sarcinile ce le revin concretizate în fișa postului;
- c) să asigure permanent condiții corespunzătoare de muncă;
- d) să informeze angajatul, anterior încheierii contractului individual de muncă sau semnării deciziei, raportului de serviciu asupra elementelor care privesc desfășurarea viitorului raport de muncă;
- e) să elibereze, la cerere, toate documentele ce atestă calitatea de salariat al solicitantului;
- f) să asigure confidențialitatea datelor cu caracter personal ale salariatului, în afara cazurilor prevăzute de dispozițiile legale;
- g) să soluționeze și să înștiințeze petenții, în termenul prevăzut de lege, asupra modului de rezolvare a sesizărilor, reclamațiilor și contestațiilor depuse de angajați. Cererile depuse de angajați la secretariatul I.S.J. Hunedoara, cu respectarea prevederilor legale, se vor soluționa în termen de 30 de zile calendaristice;
- h) să asigure protecția maternității, în conformitate cu dispozițiile O.U.G. nr. 96/2003, cu

modificările și completările ulterioare, precum și cu prevederile Convenției Organizației Internaționale a Muncii nr. 183/2000 privind revizuirea Convenției (revizuită) asupra protecției maternității din 1952, adoptată la cea de/a 88-a sesiune a Conferinței generale a Organizației Internaționale a Muncii la Geneva la 15 iunie 2000, ratificată prin Legea nr. 452/2002;

## CAPITOLUL IV - DREPTURILE ȘI OBLIGAȚIILE ANGAJAȚILOR

**Art. 23.** Angajatul are, în principal, următoarele drepturi:

- a) dreptul la salarizare pentru munca depusă;
- b) dreptul la repaus zilnic și săptămânal;
- c) dreptul la concediu legal de odihnă, la zile libere plătite 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 tratament;
- f) dreptul la protecție în caz de concediere;
- g) dreptul la sănătate și securitate în muncă;
- h) dreptul de a lua parte la determinarea și ameliorarea condițiilor de muncă și a mediului de muncă;
- i) dreptul de a fi informat, consultat și cooptat, direct sau prin reprezentanții săi legal aleși, în stabilirea deciziilor importante pentru activitățile I.S.J. Hunedoara;
- j) dreptul la formare profesională;
- k) dreptul de a constitui sau de a adera la un sindicat;
- l) dreptul la stabilitate în muncă, raportul de serviciu sau de muncă;
- m) dreptul la grevă.

**Art. 24.** Angajatului îi revine, în principal, următoarele obligații:

- a) obligația de a realiza norma de muncă și/sau atribuțiile ce-i revin din fișa postului;
- b) obligația de a respecta disciplina muncii; normele de sănătate și securitate în muncă, de prevenire a incendiilor și situațiilor de urgență;
- c) obligația de fidelitate față de angajator în executarea atribuțiilor de serviciu;
- d) obligația de a respecta măsurile angajatorului în domeniul securității și sănătății în muncă;
- e) obligația de a respecta secretul de serviciu și confidențialitate;
- f) obligația de a urmări perfecționarea proprie, detectarea eventualelor disfuncționalități și propunerea de soluții pentru înlăturarea acestora.

## CAPITOLUL V - REGULI GENERALE PRIVIND DISCIPLINA MUNCII

**Art. 25.** Obligațiile angajaților privind disciplina muncii sunt următoarele:

- a) să respecte programul de lucru stabilit, folosind integral și cu eficiență maximă timpul de muncă;
- b) să îndeplinească cu profesionalism, corectitudine, imparțialitate și în mod conștiincios atribuțiile cuprinse în fișa postului și sarcinile primite de la șefii ierarhici, în timpul și în condițiile de calitate stabilite;
- c) să respecte obligațiile ce le revin privind protecția datelor și informațiilor, în conformitate cu reglementările în vigoare;
- d) să asigure păstrarea secretului de stat și a secretului de serviciu;
- e) să respecte normele de conduită în relațiile cu șefii ierarhici, colegii, subalternii, persoanele din afara instituției și să dea dovadă de cinste și corectitudine în relațiile cu aceștia;
- f) să contribuie la preîntâmpinarea și înlăturarea oricăror situații care ar putea pune în primejdie viața, integritatea corporală sau sănătatea oamenilor, precum și la deteriorarea sau distrugerea bunurilor materiale;
- g) să se abțină de la orice faptă care ar putea să aducă prejudicii I.S.J. Hunedoara și M.E.C.;
- h) să se abțină de la exprimarea sau manifestarea convingerilor politice personale;
- i) să se conformeze dispozițiilor date de șefii ierarhici cărora le sunt subordonați direct, cu excepția cazurilor în care se apreciază că aceste dispoziții sunt ilegale și să motiveze în scris refuzul îndeplinirii dispozițiilor primite;
- j) să cunoască conținutul actelor normative, regulamentelor și al oricăror altor dispoziții cu caracter normativ, în legătură cu atribuțiile și sarcinile de serviciu, referitoare la activitatea desfășurată, conformându-se acestora întocmai;
- k) cunoașterea de către toți angajații a prevederilor Legea nr. 361/2022 privind protecția avertizorilor în interes public, cu modificările și completările ulterioare;
- l) să respecte normele de sănătate și securitate în muncă, de prevenire a incendiilor sau oricăror alte situații de urgență, care ar putea pune în primejdie clădirile, viața și integritatea corporală a sa sau a altor persoane;
- m) să-și perfecționeze pregătirea profesională și să participe nemijlocit la cursuri de pregătire profesională
- n) să respecte normele de conduită profesională și civică prevăzute de lege;
- o) să respecte întocmai prevederile legale privind circuitul documentelor în cadrul I.S.J. Hunedoara.

**Art. 26.** (1) Absentarea nemotivată este interzisă.

(2) În caz de boală, de forță majoră sau la expirarea duratei suspendării raporturilor de muncă, angajatul va anunța conducerea I.S.J. Hunedoara că nu se poate prezenta la serviciu, în caz contrar fiind considerat absent nemotivat.

(3) Absentarea nemotivată timp de 3 zile consecutive sau timp de 5 zile în cursul unui an calendaristic constituie abatere disciplinară și atrage după sine concedierea din motive

imputabile angajatului.

(4) Ascunderea intenționată a absențelor nemotivate, atrage după sine sancționarea disciplinară a persoanei care a avut cunoștință sau era obligată să cunoască aceste fapte.

**Art. 27.** Inducerea în eroare de către angajați prin folosirea de acte false, declarații false, în vederea obținerii unor avantaje prevăzute de legislația în vigoare, din partea I.S.J. Hunedoara, constituie abatere gravă care atrage răspunderea disciplinară, patrimonială sau penală, după caz.

**Art. 28.** Se interzice angajaților:

- a) să înceteze nejustificat lucrul;
- b) să părăsească nemotivat locul de muncă în interes personal;
- c) să transmită persoanelor fizice sau juridice date care nu sunt de interes public și nu au legătură cu acestea sau date personale ale altor salariați fără acordul acestora;
- d) să desfășoare activități ca angajați, administratori, sau prestatori de servicii la alte persoane fizice sau juridice, în timpul programului de lucru;
- e) să solicite sau să accepte, direct sau indirect, pentru ei sau pentru alții, în considerarea funcției lor, daruri sau alte avantaje;
- f) să primească direct cereri a căror rezolvare intră în competența lor ori să intervină pentru soluționarea acestora;
- g) să introducă sau să consume în sediul I.S.J. Hunedoara băuturi alcoolice; persoana care se află sub influența băuturilor alcoolice i se interzice desfășurarea activității în instituție în ziua respectivă, i se întocmește, de către cel care semnalează fapta, în prezența persoanei vinovate și a cel puțin doi martori, proces-verbal constatator, care va sta la baza pontării – în ziua respectivă – ca absent nemotivat. Refuzul persoanei în culpă de a semna procesul-verbal se consemnează în cuprinsul acestuia. Pentru dovedirea prezentării la serviciu a unui angajat sub influența băuturilor alcoolice ori desfășurării activității în această stare se poate apela la un agent de poliție aflat în exercițiul funcțiunii, procesul-verbal de constatare întocmit de acesta fiind o dovadă concludentă pentru desfacerea disciplinară a contractului de muncă al salariatului vinovat.
- h) să se manifeste în mod jignitor față de colegi;
- i) să execute în timpul programului lucrări străine intereselor I.S.J. Hunedoara;
- j) să efectueze convorbiri telefonice nejustificate;
- k) să scoată din sediul I.S.J. Hunedoara fără forme legale, bunuri materiale aparținând acestuia;
- l) să săvârșească acțiuni care să pună în pericol securitatea I.S.J. Hunedoara cum ar fi: folosirea de aparate electrice, fumatul în locuri interzise, folosirea altor surse de iluminat decât cele stabilite de administrație, a aparatelor de încălzit improvizate etc.

**Art. 29.** (1) Persoanele cu funcții de conducere dau sarcini și dispoziții subordonaților, cu respectarea dispozițiilor legale în vigoare, a regulamentului de organizare și funcționare și a prezentului regulament și controlează la timp îndeplinirea acestora.

(2) Refuzul unui angajat de a executa o dispoziție legală a inspectorului școlar general/inspectorului



școlar general adjunct constituie abatere disciplinară atrage după sine diminuarea calificativului anual. Dacă fapta se repetă de 3 ori în timpul unui an calendaristic constituie motiv pentru concedierea din motive imputabile angajatului.

**Art. 30.** (1) Un angajat nu este prezent în instituție pentru o perioadă determinată (concediu, învoire, delegație) doar cu acordul inspectorului școlar general/inspectorului școlar general adjunct.  
(2) Pe perioada cât un angajat al I.S.J. Hunedoara lipsește, inspectorul școlar general/inspectorul școlar general adjunct analizează și aprobă propunerea salariatului de preluare a sarcinilor sale de către un coleg de serviciu. În cazul în care inspectorul școlar general/inspectorul școlar general adjunct consideră inadecvată propunerea făcută, acesta va mandata alt salariat cu această responsabilitate, stabilind și limitele de competență.

**Art. 31.** În cazul încetării contractului de muncă al unui angajat, acesta trebuie să predea persoanei desemnate de inspectorul școlar general/inspectorul școlar general adjunct, situația lucrărilor finalizate sau în curs de finalizare, pentru a fi repartizate altui salariat.

**Art. 32.** (1) Fiecare salariat răspunde atât de bunurile aflate în grija sa, conform inventarului, cât și de bunurile comune I.S.J. Hunedoara.

(2) Este interzisă utilizarea spațiilor locative, a tehnicii informaționale (calculatoare, telefoane, faxuri), în general a bunurilor I.S.J. Hunedoara de către persoane din afara instituției. Fac excepție situațiile în care au loc acțiuni oficiale organizate de I.S.J. Hunedoara, care necesită prezența și colaborarea cu reprezentanți ai altor instituții din țară sau străinătate.

**Art. 33.** (1) În incinta I.S.J. Hunedoara nu este permisă introducerea, consumarea sau depozitarea substanțelor și medicamentelor ilegale, a băuturilor alcoolice, armelor de foc sau de orice alt fel.

(2) Nerespectarea prevederilor prezentului articol, constituie abatere și va fi sancționată disciplinar, material, civil sau penal, după caz și reprezintă motiv pentru concedierea din motive imputabile angajatului.

**Art. 34.** (1) Salariații au acces pe baza legitimației de serviciu, vizată anual.

(2) Reprezentanții unor instituții sau alți vizitatori au acces în sediul I.S.J. Hunedoara în intervalul 12:00-16:30 în zilele de luni, marți, miercuri și 10:00-12:00 în ziua de vineri, iar joi în intervalul 8:00-16:30.

(3) Prin excepție de la prevederile aliniatului (1), în situații justificate, se permite accesul persoanelor din afara instituției și în afara intervalelor orare stabilite doar însoțite de un angajat al I.S.J. Hunedoara.

**Art. 35.** (1) Durata normală a timpului de muncă este de 8 ore/zi;

(2) Programul orar de lucru se desfășoară între orele 8.00 – 16.30 în zilele de luni până joi inclusiv, iar vinerea între orele 8.00 – 14.00.

(3) Desfășurarea programului orar de lucru stabilit se poate schimba prin acordul angajator/angajat și va fi stipulată într-o decizie de modificare a raporturilor de serviciu sau în contractul individual de muncă, potrivit prevederilor legislative în vigoare.

**Art. 36.** (1) Obligarea angajaților la efectuarea orelor suplimentare fără acordul acestora, cu excepția cazurilor prevăzute de lege, este interzisă.

(2) În cazul efectuării orelor suplimentare angajații au dreptul la compensarea cu ore libere corespunzător perioadei lucrate sau un spor din salariu de bază, conform legislației în vigoare.

(3) Pentru personalul didactic, numit în continuare inspector școlar din cadrul I.S.J. Hunedoara, obligația de catedră este stabilită conform reglementărilor în vigoare. Inspectorul școlar ce funcționează cu ½ normă în cadrul I.S.J. Hunedoara desfășoară activitatea conform fișei postului în zilele de luni, marți și joi ale săptămânii, 4 ore pentru ziua de luni și câte 8 ore pe zi pentru zilele de marți și joi.

**Art. 37.** Evidența prezenței la serviciu se ține prin condica de prezență care se păstrează la serviciul secretariat, angajații fiind obligați să semneze condica la ora începerii și la ora terminării programului de lucru.

**Art. 38.** Concediul de odihnă se efectuează anual, integral sau fracționat, după o programare avizată de inspectorul școlar general și aprobată de consiliul de administrație al I.S.J. Hunedoara, cu respectarea prevederilor O.M.E.C.T.S. 5559/07.10.2011, cu modificările și completările ulterioare, a legii nr. 53/2003 - Codul muncii, cu modificările și completările ulterioare și a Contractului Colectiv de Muncă Unic la Nivel de Sector de Activitate Învățământ Preuniversitar, în vigoare.

**Art. 39.** (1) Concediul 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 concediu se face pe baza unui raport motivat întocmit de cel care solicită prezența angajatului cu aprobarea inspectorului școlar general/inspectorului școlar general adjunct.

**Art. 40.** (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 concediu medical.

(3) În cazul în care întârzierea sau absența s-a datorat unei situații neprevăzute sau unor motive independente de voința angajatului (boală, accident, etc.) salariatul are obligația de a informa imediat serviciului secretariat și compartimentul plan-salarizare, care la rândul lor aduc aceasta la cunoștința inspectorului școlar general/inspectorului școlar general adjunct.

**Art. 41.** Angajații pot fi învoiți în interes personal de la serviciu, un număr de ore din cursul unei zile, cu aprobarea inspectorului școlar general/inspectorului școlar general adjunct, dar nu mai mult de 3 ori într-un an școlar.

**Art. 42.** Evidența concediilor de odihnă, de boală, fără plată, învoirilor etc. va fi ținută de responsabilul compartimentului plan-salarizare.

## CAPITOLUL VI - ABATERI DISCIPLINARE, SANȚIUNI APLICABILE, REGULI REFERITOARE LA PROCEDURA DISCIPLINARĂ, SOLUȚIONAREA CONFLICTELOR INDIVIDUALE DE MUNCĂ

**Art. 43.** (1) Prin abatere disciplinară se înțelege fapta angajatului - personal contractual definită la art. 247 alin.(2) din Legea nr. 53 - Codul Muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare.

(2) Pentru personalul de conducere și cel de îndrumare și control se aplică suplimentar și prevederile Legii învățământului preuniversitar nr. 198/2023, cu modificările și completările ulterioare.

**Art. 44.** (1) Sancțiunile disciplinare care pot fi aplicate în cazul în care angajatul săvârșește o abatere disciplinară sunt prevăzute de art. 248 alin. (1), lit. a) – e) din Legea nr. 53 - Codul Muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare și respectiv de art. 213 - 215<sup>1</sup> din Legea învățământului preuniversitar nr. 198/2023, cu modificările și completările ulterioare, pentru personalul de conducere, îndrumare și control.

**Art. 45.** (1) Regulile referitoare la procedura disciplinară sunt reglementate de art. 250–252 din Legea nr. 53/2003 – Codul muncii, cu modificările și completările ulterioare, pentru personalul contractual și respectiv de art. 213 - 215 din Legea învățământului preuniversitar nr. 198/2023, cu modificările și completările ulterioare, pentru personalul de conducere, îndrumare și control.

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

**Art. 46.** În cazul unui conflict individual de muncă, părțile vor acționa cu bună-credință și vor încerca soluționarea amiabilă a acestuia.

**Art. 47.** În vederea promovării soluționării amiabile și cu celeritate a conflictelor individuale de muncă, prin derogare de la prevederile Legii nr. 367/2022 privind dialogul social, cu modificările și

---

<sup>1</sup> Potrivit prevederilor articolului II din ORDONANȚA DE URGENȚĂ nr. 95 din 28 iunie 2024, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 614 din 29 iunie 2024:

Articolul II(1) Prin derogare de la prevederile art. 212 alin. (4) din Legea învățământului preuniversitar nr. 198/2023, cu modificările și completările ulterioare, până la înființarea și funcționarea efectivă a Comisiei Naționale pentru Inspecție Școlară din cadrul Agenției Române pentru Asigurarea Calității și Inspecție în Învățământul Preuniversitar contestațiile la deciziile de sancționare aplicate persoanelor încadrate în unitățile de învățământ se adresează direct instanței de judecată competente.(2) Până la intrarea în vigoare a ordinului ministrului educației privind reorganizarea inspectoratelor școlare și, respectiv, înființarea direcțiilor județene de învățământ preuniversitar, aplicarea dispozițiilor art. 213-215 din Legea nr. 198/2023, cu modificările și completările ulterioare, pentru personalul de conducere al unităților de învățământ preuniversitar și cel de îndrumare și control se realizează de inspectoratele școlare județene.(3) La data intrării în vigoare a prezentei ordonanțe de urgență, Ordinul ministrului educației, cercetării, tineretului și sportului nr. 3.866/2012 pentru aprobarea Regulamentului privind organizarea, funcționarea și atribuțiile Colegiului Central de Disciplină al Ministerului Educației, Cercetării, Tineretului și Sportului și ale colegiilor de disciplină de pe lângă inspectoratele școlare județene, publicat în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 311 din 9 mai 2012, se abrogă. Soluționarea contestațiilor aflate pe rolul Colegiului Central de Disciplină al Ministerului Educației și al colegiilor de disciplină de pe lângă inspectoratele școlare județene se finalizează cu aplicarea prevederilor legale în vigoare la data formulării contestației.

completările ulterioare, la încheierea contractului individual de muncă sau pe parcursul executării acestuia, părțile pot cuprinde în contract o clauză prin care stabilesc că orice conflict individual de muncă se soluționează pe cale amiabilă, prin procedura concilierii.

**Art. 18.** Consultantul extern specializat în legislația muncii, denumit consultant extern, poate fi:

- a. un avocat,
- b. un expert în legislația muncii,
- c. un mediator specializat în legislația muncii.

**Art. 49.** Consultantul extern prin rolul său activ, va stăruii ca părțile să acționeze responsabil pentru stingerea conflictului, cu respectarea drepturilor salariaților recunoscute de lege sau stabilite prin contractele de muncă. Părțile au dreptul să își aleagă în mod liber consultantul extern.

**Art. 50.** Oricare dintre părți se poate adresa consultantului extern în vederea deschiderii procedurii de conciliere a conflictului individual de muncă.

**Art. 51.** Consultantul extern va transmite celeilalte părți invitația scrisă, prin mijloacele de comunicare prevăzute în contractul individual de muncă.

**Art. 52.** Data deschiderii procedurii de conciliere nu poate depăși 5 zile lucrătoare de la data comunicării invitației prevăzute mai sus.

**Art. 53.** Termenul de contestare a conflictelor de muncă se suspendă pe durata concilierii.

**Art. 54.** În cazul în care, ca urmare a dezbaterilor, se ajunge la o soluție, consultantul extern va redacta un acord care va conține înțelegerea părților și modalitatea de stingere a conflictului.

**Art. 55.** Acordul va fi semnat de către părți și de către consultantul extern și va produce efecte de la data semnării sau de la data expres prevăzută în acesta.

**Art. 56.** Procedura concilierii se încheie prin întocmirea unui proces-verbal semnat de către părți și de către consultantul extern, în următoarele situații:

- a) prin încheierea unei înțelegeri între părți în urma soluționării conflictului;
- b) prin constatarea de către consultantul extern a eșuării concilierii;
- c) **prin neprezentarea uneia dintre părți la data stabilită în invitația prevăzută la articolul 231<sup>1</sup> alin. (7) din Codul Muncii, republicat.**

**Art. 57.** În cazul în care părțile au încheiat numai o înțelegere parțială, precum și în cazurile prevăzute la alin. (9) lit. b) și c), din Codul Muncii, republicat orice parte se poate adresa instanței competente cu respectarea prevederilor Legii nr. 367/2022 privind dialogul social, cu modificările și completările ulterioare, în vederea soluționării în totalitate a conflictului individual de muncă.

**Art. 58.** Onorariul consultantului extern va fi suportat de către părți, conform înțelegerii acestora.

**Art. 59.** Accesul neîngrădit la justiție este garantat de lege. Conflictele individuale de muncă se soluționează în primă instanță de către tribunal.

**Art. 60.** Cererile referitoare la soluționarea conflictelor individuale de muncă se adresează tribunalului în a cărui circumscripție își are domiciliul sau locul de muncă reclamantul.

**Art. 61.** Încălcarea dispozițiilor prezentului Regulament Intern va fi sancționată, după caz, disciplinar, material, civil sau penal.

## CAPITOLUL VII - REGULI GENERALE PRIVIND IGIENA, SECURITATEA ȘI SĂNĂTATEA ÎN MUNCĂ

**Art. 62.** Igiena muncii urmărește îmbunătățirea condițiilor de muncă și măsuri de înlăturare a tuturor factorilor care contribuie la producerea accidentelor și îmbolnăvirilor profesionale.

**Art. 63.** Măsurile ce trebuie luate în scopul protejării vieții și sănătății angajaților sunt următoarele:

- a) asigurarea în permanență a ventilației corespunzătoare și a iluminării uniforme, suficiente la locul de muncă;
- b) prezentarea la vizita medicală la angajare și la examenul medical periodic;
- c) însușirea și respectarea normelor de securitate în muncă;
- d) evitarea consumului de băuturi alcoolice;
- e) însușirea instrucțiunilor de prim ajutor în caz de accident de muncă;
- f) respectarea normelor de igienă personală;
- g) întreținerea curățeniei și igienei la locul de muncă;
- h) folosirea rațională a timpului de odihnă;
- i) evitarea prezenței la lucru în stare de oboseală sau în stare de sănătate care poate pune în pericol sănătatea altor persoane;
- j) păstrarea curățeniei în birouri, în sălile și pe culoarele de acces, pe scările și în grupurile sanitare comune;
- k) la nivelul I.S.J. Hunedoara vor exista truse sanitare de prim-ajutor, iar conținutul lor va fi conform O.M.S.S.F. nr. 427/14.06.2002, iar autoturismele din dotarea I.S.J. Hunedoara vor fi prevăzute cu truse de prim ajutor.

**Art. 64.** (1) În vederea supravegherii sănătății angajaților în relație cu cerințele locului de muncă, se va efectua controlul medical la angajare, controlul medical periodic și examenul medical la reluarea activității, conform reglementărilor legale specifice.

(2) Durata contractului individual de muncă nu exclude controalele și examinările medicale prevăzute la alin.(1).

(3) Refuzul salariatului de a se supune examinărilor medicale constituie abatere disciplinară.

**Art. 65.** În vederea asigurării condițiilor de securitate și sănătate în muncă și pentru prevenirea accidentelor de muncă și a bolilor profesionale, angajatorul are următoarele obligații:

- a) să stabilească pentru lucrători, prin fișa postului, atribuțiile și răspunderile ce le revin în domeniul securității și sănătății în muncă, corespunzător funcțiilor exercitate;
- b) să elaboreze instrucțiuni proprii, în spiritul prezentei legi, pentru completarea și/sau aplicarea reglementărilor de securitate și sănătate în muncă, ținând seama de particularitățile activităților și ale locurilor de muncă aflate în responsabilitatea lor;
- c) să asigure și să controleze cunoașterea și aplicarea de către toți lucrătorii a măsurilor prevăzute în planul de prevenire și de protecție stabilit, precum și a prevederilor legale în domeniul securității și sănătății în muncă, prin lucrătorii desemnați, prin propria competență sau prin servicii externe;
- d) să ia măsuri pentru asigurarea de materiale necesare informării și instruirii lucrătorilor, cum ar fi afișe, pliante, filme și diafilme cu privire la securitatea și sănătatea în muncă;
- e) să asigure informarea fiecărei persoane, anterior angajării în muncă, asupra riscurilor la care aceasta este expusă la locul de muncă, precum și asupra măsurilor de prevenire și de protecție necesare;
- f) să ia măsuri pentru autorizarea exercitării meseriilor și a profesiilor prevăzute de legislația specifică;
- g) să angajeze numai persoane care, în urma examenului medical și, după caz, atestării psihologice a aptitudinilor, corespund sarcinii de muncă pe care urmează să o execute și să asigure controlul medical periodic și, după caz, controlul psihologic periodic, ulterior angajării;
- h) să țină evidența zonelor cu risc ridicat și specific;
- i) să prezinte documentele și să dea relațiile solicitate de inspectorii de muncă în timpul controlului sau al efectuării cercetării evenimentelor;
- j) să asigure realizarea măsurilor dispuse de inspectorii de muncă cu prilejul vizitelor de control și al cercetării evenimentelor;
- k) să desemneze, la solicitarea inspectorului de muncă, lucrătorii care să participe la efectuarea controlului sau la cercetarea evenimentelor;
- l) să nu modifice starea de fapt rezultată din producerea unui accident mortal sau colectiv, în afară de cazurile în care menținerea acestei stări ar genera alte accidente ori ar periclita viața accidentaților și a altor persoane;
- m) să asigure echipamente de muncă fără pericol pentru securitatea și sănătatea lucrătorilor;
- n) să asigure evaluarea riscurilor de îmbolnăvire profesională la toate locurile de muncă;
- o) să stabilească măsurile de protecție corespunzătoare locurilor de muncă și factorilor de risc evaluați;
- p) să particularizeze normele specifice de securitate a muncii în raport cu activitatea care se desfășoară;
- q) să ia în considerare capacitatea angajaților de a executa sarcinile de serviciu în raport cu sănătatea și securitatea în muncă;
- r) să comunice cercetarea, înregistrarea și declararea pe bază evidenței ținute a accidentelor de

muncă și bolilor profesionale;

**Art. 66.** Angajații au următoarele obligații și drepturi privind sănătatea și securitatea în muncă:

- a) să nu expună la pericole de accidentare sau îmbolnăvire profesională persoana proprie sau alți angajați în timpul desfășurării activității;
- b) să-și însușească și să respecte normele și instrucțiunile de sănătate în muncă;
- c) să dea relații organelor de control în domeniul sănătății și securității în muncă;
- d) salariații răspund pentru respectarea normelor de igienă și de tehnica securității muncii;

**Art. 67.** Angajații I.S.J. Hunedoara precum și persoanele aflate în raporturi nereglementate de Codul Muncii, au obligația respectării dispozițiilor legale și a măsurilor de ordine interioară în vederea prevenirii apariției condițiilor favorizante producerii de incendii, precum și de a înlătura consecințele acestora.

**Art. 68.** Pentru prevenirea incendiilor în spațiile destinate activităților de birou și de arhivare a documentelor, este obligatorie respectarea următoarelor măsuri:

- a) respectarea prevederilor privind executarea lucrărilor cu foc deschis și a fumatului conform Normelor generale de apărare împotriva incendiilor, aprobate cu O.M.A.I. nr. 163/2007;
- b) menținerea permanentă în stare liberă și curată a căilor de evacuare în caz de incendiu;
- c) dotarea cu stingătoare verificate și încărcate anual cu substanțe de stingere compatibile cu mărimea și destinația spațiilor.
- d) pentru încălzirea și iluminatul artificial al spațiilor, se utilizează numai acele sisteme care au fost prevăzute în proiectul de execuție al construcției.
- e) circuitele de alimentare cu energie electrică de la prize la consumatori trebuie să fie verificate și întreținute în perfectă stare tehnică, fără înnădiri, crăpături sau alte defecțiuni, numai de electricieni autorizați conform prevederilor legale în vigoare.
- f) în birouri și spații cu destinația de arhivă este interzisă:
  - depozitarea (chiar temporară) a substanțelor periculoase;
  - folosirea corpurilor de încălzire neomologate;
  - blocarea în poziție închisă a ușilor de acces sau trecere spre căile de evacuare;
  - blocarea accesului cu diferite obiecte sau materiale la stingătoarele din dotare;
- g) stingătoarele vor fi amplasate la vedere și în locuri accesibile pentru utilizare în orice moment.
- h) să respecte dispoziția conducerii privind reglementarea fumatului;
- i) este interzis aruncarea resturilor de țigări în coșurile de gunoi;
- j) indiferent de locul unde se fumează, resturile de țigări se sting apoi se aruncă în scrumiere cu picior, lăzi cu nisip, etc.,
- k) Amplasarea rafturilor, fișierelor, lăzilor, etc. se face astfel încât să fie asigurat accesul în orice punct al spațiului pentru intervenție în caz de incendiu.
- l) Corpurile de iluminat incandescent trebuie să fie asigurate cu globuri de protecție.
- m) Între corpurile de iluminat incandescente și materialele depozitate, trebuie asigurată o distanță de siguranță de minim 0,6 metri.

**Art. 69.** Pentru asigurarea condițiilor de evacuare și salvare în siguranță, trebuie asigurate următoarele măsuri generale:

- a) păstrarea căilor de evacuare libere și în stare de utilizare la parametrii la care au fost proiectate și utilizate;
- b) funcționarea iluminatului de siguranță și a celei de a doua sursă de energie electrică, conform reglementărilor tehnice;
- c) funcționarea sistemelor de alarmare și semnalizare a incendiilor la parametrii de performanță pentru care au fost proiectați;
- d) organizarea și desfășurarea periodică a exercițiilor și aplicațiilor, în condițiile legii.

**Art. 70.** Pentru prevenirea incendiilor în depozite sau magazine este obligatorie respectarea următoarelor măsuri

- a) Manipularea și depozitarea ambalajelor cu produse, materiale sau substanțe combustibile se face ținându-se cont de proprietățile fizico/chimice, astfel încât la contactul dintre ele să nu se producă sau să se propage incendiul.
- b) La depozitarea ambalajelor în stive se vor respecta următoarele spații de siguranță:
  - distanța dintre pereți și stive și/sau între stive trebuie să fie de minim 0,6 m.
  - distanța între stive și corpurile de încălzit trebuie să fie de minim 0,9 m.
  - înălțimea stivelor nu va fi mai mare de 1,5 ori latura mică a bazei.
- c) Dispunerea materialelor trebuie realizată pe toată suprafața de depozitare, astfel încât sarcina termică dezvoltată de acestea să fie uniform distribuită.
- d) În funcție de natura și combustibilitatea matricelor/produselor, spațiul de depozitare trebuie asigurat/protejat cu mijloace de stingere adecvate (stingătoare, hidranți, etc.) verificate, întreținute și reactivate la intervale de cel mult 1 an.
- e) În incinta spațiilor de depozitare este interzisă:
  - Blocarea (chiar temporară) a căilor de circulație destinate manipulărilor și transportului intern;
  - Blocarea accesului la mijloacele de intervenție sau sisteme de alarmare/alertare;
  - Utilizarea focului deschis și a fumatului fără a fi respectate măsurile de prevenire specifice elaborate conform prevederilor legale în vigoare;
  - Utilizarea altor corpuri de încălzit sau iluminat în afară de cele prevăzute prin proiecte de execuție;
  - Deșeurile și reziduurile combustibile rezultate în urma activităților desfășurate în depozit vor fi colectate, evacuate și depozitate în locuri special amenajate în vederea distrugerii lor.

**Art. 71.** (1) Dispozițiile legale care reglementează interzicerea fumatului în I.S.J. Hunedoara sunt obligatorii atât pentru angajații acesteia, cât și pentru persoanele aflate ocazional pe teritoriul său.

(2) Incintele unde nu este permis fumatul vor fi delimitate prin marcarea cu indicatoarele "Fumatul Interzis", afișate la loc vizibil.

(3) În locurile cu pericol de incendiu este interzis fumatul și nu este permis accesul cu țigări,

chibrituri sau brichete.

(4) Aruncarea la întâmplare a resturilor de țigări sau a țigărilor aprinse este interzisă.

(5) Dispozițiile prezentului articol secțiunii se completează cu prevederile Legii nr. 349/2002 pentru prevenirea și combaterea efectelor consumului produselor din tutun cu modificările și completările ulterioare.

**Art. 72.** (1) Accesul persoanelor pentru efectuarea intervențiilor operative în caz de incendiu trebuie asigurat în permanență.

(2) Blocarea căilor de acces, de evacuare și de intervenție este interzisă.

(3) În sediul I.S.J. Hunedoara vor fi afișate la loc vizibil, „Organizarea P.S.I.” și schema evacuării persoanelor.

**Art. 73.** Înainte de începerea sezonului rece vor fi controlate instalațiile de încălzire, conductele, corpurile și elementele de încălzit și după caz, vor fi înlăturate defecțiunile constatate. Serviciul administrativ va lua măsurile necesare pentru îndeplinirea acestor obligații.

**Art. 74.** (1) Componentele instalației de stingere cu apă (hidranți) ce sunt expuse înghețului vor fi protejate, iar extincătoarele vor fi menținute în starea de funcționare corespunzătoare. Persoanele cu atribuții P.S.I. vor lua măsurile necesare pentru îndeplinirea acestor obligații.

(2) Serviciul administrativ va asigura unelte și accesorii pentru dezăpezirea căilor de acces, de evacuare și intervenție.

**Art. 75.** Dacă temperaturile scad sub  $-20^{\circ}$  C pe o perioadă de cel puțin 2 zile lucrătoare, consecutive, corelate cu condiții de vânt intens, se vor lua următoarele măsuri pentru ameliorarea condițiilor de muncă:

- a) asigurarea climatului corespunzător la locurile de muncă (birouri, săli, alte încăperi);
- b) acordarea primului ajutor și asigurarea asistenței medicale de urgență în cazul afectării stării de sănătate în timpul programului de lucru, cauzată de temperaturile scăzute.

**Art. 76.** Dacă temperaturile depășesc  $+37^{\circ}$  C pe o perioadă de cel puțin 2 zile lucrătoare, consecutive, se vor lua următoarele măsuri pentru ameliorarea condițiilor de muncă:

- a) asigurarea ventilației la locurile de muncă;
- b) asigurarea zilnic a câte 2 l apă minerală/persoană;
- c) reducerea programului de lucru, a intensității și ritmului activității fizice.

**Art. 77.** Dispozițiile art. 48 și art. 49 se completează cu prevederile OUG nr. 99/2000 privind măsurile ce pot fi aplicate în perioadele cu temperaturi extreme pentru protecția persoanelor încadrate în muncă.

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

**Art. 78.** (1) Salariații au dreptul de a adresa conducerii instituției, în scris, petiții individuale, dar numai în legătură cu problemele proprii apărute la locul de muncă și în activitatea desfășurată.

(2) Prin petiții se înțelege cererile sau reclamațiile individuale pe care un salariat le adresează conducerii instituției, în condițiile legii.

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

**Art. 79.** (1) Cererile sau reclamațiile individuale vor fi adresate conducătorului instituției și vor fi înregistrate la secretariatul I.S.J. Hunedoara.

(2) Conducătorul instituției are obligația să comunice salariatului răspunsul său în termen de 30 de zile de la data primirii cererii sau a reclamației, indiferent dacă soluția este favorabilă sau nefavorabilă.

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

**Art. 80.** (1) Salariații nu pot formula două petiții privitoare la aceeași problemă.

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

(3) Dacă, după trimiterea răspunsului, se primește o nouă petiție cu același conținut sau care privește aceeași problemă, acestea se clasează la numărul inițial, făcându-se această mențiune ca și răspuns.

**Art. 81.** Salariații au dreptul de a adresa conducerii instituției, în scris, cereri sau reclamații individuale, dar numai în legătură cu problemele proprii apărute la locul de muncă, în activitatea desfășurată.

**Art. 82.** Reprezentantul legal al angajatorului este direct răspunzător de buna organizare și desfășurare a activității de primire, evidențiere și rezolvare a cererilor sau a reclamațiilor individuale ale salariaților, de legalitatea și de comunicarea soluțiilor în termenul legal.

**Art. 83.** Pentru soluționarea legală a cererilor sau a reclamațiilor individuale ale salariaților, reprezentantul legal sesizat dispune măsuri de cercetare și analiză detaliată a tuturor aspectelor sesizate.

**Art. 84.** Reprezentantul legal este obligat să primească, să înregistreze și să se îngrijească de rezolvarea cererilor sau a reclamațiilor individuale scrise ale salariaților, apoi să le expedieze răspunsurile fie în scris, fie prin poșta electronică (prin e-mailul de serviciu al angajatului).

**Art. 85.** Reprezentantul legal este obligat să primească și cererea sau reclamația transmisă prin poșta electronică (prin e-mailul de serviciu al angajatului).

**Art. 86.** Cererile sau reclamațiile individuale anonime sau cele în care nu sunt trecute datele de identificare ale angajatului nu se iau în considerare și se clasează.

**Art. 87.** Dacă consideră necesar, reprezentantul legal poate dispune măsuri de cercetare și analiză detaliată a tuturor aspectelor sesizate chiar și prin reclamațiile anonime.

**Art. 88.** În cazul în care prin cerere sau reclamație sunt sesizate anumite aspecte din activitatea unei persoane, aceasta nu poate fi soluționată de persoana în cauza sau de către un subordonat al acesteia.

**Art. 89.** Semnarea răspunsului la cerere sau reclamație se face de către reprezentantul legal al angajatorului ori de persoana împuternicită de acesta, precum și de șeful compartimentului care a soluționat petiția.

**Art. 90.** În răspuns se va indica, în mod obligatoriu, temeiul legal al soluției adoptate.

**Art. 91.** (1) Salariații au dreptul să solicite audiență la conducătorul instituției, cât și la alte persoane cu funcții de conducere, în scopul rezolvării unor probleme personale.

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

## CAPITOLUL IX - PROCEDURA DE EVALUARE A SALARIAȚILOR

**Art. 92.** (1) Evaluarea personalului I.S.J. Hunedoara se realizează anual în baza unui raport de activitate anual și a fișei de evaluare/autoevaluare după cum urmează:

- a) de către reprezentanții M.E.C. pentru inspectorul școlar general și inspectorii școlari generali adjuncți pentru perioada anului școlar;
- b) de către șeful ierarhic direct pentru personalul contractual nedidactic pentru anul calendaristic;
- c) de către inspectorul școlar general adjunct pentru inspectorii care au competențe în domeniul funcțional curriculum și activitate extrașcolară și de către inspectorul școlar general pentru ceilalți inspectori pentru perioada anului școlar.

(2) Calificativele acordate se validează de către consiliul de administrație al I.S.J. Hunedoara.

**Art. 93.** (1) Evaluarea inspectorului școlar general și a inspectorului școlar general adjunct se face cu respectarea ordinului ministrului pentru anul respectiv.

(2) Evaluarea cadrelor didactice care îndeplinesc funcția de inspector școlar se face cu respectarea Metodologiei aprobate prin O.M.E.C.Ș. nr. 4716/2015, privind aprobarea Metodologiei de evaluare a inspectorilor școlari și a fișei de evaluare-cadru a inspectorului școlar;

(3) Evaluarea personalului contractual nedidactic se face cu respectarea O.M.E.C.T.Ș. nr. 3860/2011 privind aprobarea criteriilor și metodologiei de evaluare a performanțelor profesionale individuale anuale ale personalului contractual.

(4) Cadre didactice care sunt încadrate cu ½ normă în I.S.J. Hunedoara vor fi evaluate pentru activitatea desfășurată și în unitățile de învățământ preuniversitar de către conducerea acestora cu respectarea legislației în vigoare.

## CAPITOLUL X - DISPOZIȚII FINALE

**Art. 94.** Prevederile prezentului Regulament Intern se completează cu prevederile legale în vigoare cuprinse în următoarele acte normative:

- a) Legea nr. 198/2023 – Legea învățământului preuniversitar, cu modificările și completările ulterioare.
- b) Codul Muncii - Legea nr. 53/2003 cu modificările și completările ulterioare;
- c) Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 57/2019 privind Codul administrativ, cu modificările și completările ulterioare;
- d) Convenția Organizației Internaționale a Muncii nr.183/2000 privind revizuirea Convenției (revizuită) asupra protecției maternității din 1952, adoptată la cea de-a 88/a sesiune a Conferinței Generale a Organizației Internaționale a muncii la Geneva la 15 iunie 2000, ratificată prin Legea nr. 452/2002;
- e) O.U.G. nr. 96/2003 privind protecția maternității la locurile de muncă, cu modificările și completările ulterioare;
- f) Contractul Colectiv de Muncă Unic la Nivel de Sector de Activitate Învățământ Preuniversitar, în vigoare.
- g) Celelalte prevederi legale în vigoare, incidente în materie.

**Art. 95.** (1) Regulamentul Intern se aduce la cunoștința fiecărui angajat prin afișarea pe site-ul I.S.J. Hunedoara, transmitere în formă electronică și sub semnătură.

(2) Regulamentul Intern se revizuieste periodic în concordanță cu modificările de natură legislativă ulterioare datei adoptării, cu respectarea procedurilor de informare.

### **Echipa de elaborare:**

Prof. dr. Maria Ștefănie – inspector școlar general

Prof. Adriana Almășan – inspector școlar general adjunct

Prof. Zsofia Szasz-Barra – inspector școlar general adjunct

Prof. dr. Mihaela Manolea – inspector școlar pentru management instituțional

Prof. Camelia Larisa Beșleagă – inspector școlar pentru managementul resurselor umane

Prof. Gabriela Nicoleta Berbeceanu – inspector școlar pentru educație timpurie

Avizat,

Consilier juridic

Jr. Ion Nistor