

MINISTERUL EDUCAȚIEI ȘI CERCETĂRII AL REPUBLICII MOLDOVA

Direcția Generală Educație, Tineret și Sport

APROBAT:


Director, IP LTPA „Ion și Doina Aldea-Teodorovici”
data 2025

COORDONAT:


Președintele Comitetului Sindical
IP LTPA „Ion și Doina Aldea-Teodorovici”
data 25 august 2025

REGULAMENTUL INTERN

*Instituția Publică Liceul Teoretic Profil Arte
„Ion și Doina Aldea-Teodorovici”*

Chișinău, 2025

I. PRINCIPII GENERALE

Art.1. Regulamentul intern al unității este un act juridic care se întocmește în fiecare unitate, cu consultarea reprezentanților salariaților, și se aprobă prin ordinul (dispoziția, decizia, hotărârea) angajatorului.

Art.2. Prezentul Regulament intern al Instituției Publice Liceul Teoretic cu Profil de Arte (IPLTPA) "Ion și Doina Aldea-Teodorovici" (în continuare - Regulament) este un act juridic care stabilește modul de încheiere, semnare și încetare a contractului individual de muncă, asigurarea protecției și securității în muncă, drepturile și obligațiunile angajatorului și salariaților, modul de soluționare a cererilor sau reclamațiilor salariaților, regulile privind disciplina muncii în unitate, stabilirea abaterilor disciplinare și sancțiunile aplicabile, regimul de muncă și de odihnă în unitate, modalitățile de aplicare a prevederilor dispozițiilor legale sau contractuale specifice.

2.1. Regulamentul este elaborat în baza prevederilor art.198,199 din Codul Muncii al Republicii Moldova, Convenției colective de muncă pe a. 2021- 2025 (nivel municipal) și Contractului Colectiv de Muncă, cu consultarea sindicatului și reprezentanților salariaților.

2.2. Regulamentul stabilește o serie de reguli, în principal disciplinare și profesionale, aplicabile la locul de muncă.

2.3. Regulamentul nu poate cuprinde prevederi care contravin legislației în vigoare.

Art.3. Prevederile Regulamentului se răsfrâng asupra tuturor salariaților, indiferent de durata contractului individual de muncă, de atribuțiile pe care le îndeplinesc și de funcția pe care o ocupă, precum și asupra celor care activează pe bază de delegare sau detașare.

3.1. Regulamentul intern al unității poate cuprinde și alte reglementări privind raporturile de muncă în unitate.

3.2. Salariații detașați sunt obligați să respecte pe lângă disciplina muncii din unitatea care i-a detașat și regulile de disciplină specifice locului de muncă unde își desfășoară activitatea pe timpul detașării.

Art.4. Relațiile de muncă se bazează pe principiul libertății muncii, interzicerii muncii forțate și discriminării, asigurării drepturilor fiecărui salariat la condiții echitabile de muncă, asigurării dreptului la soluționarea litigiilor individuale de muncă și a conflictelor colective de muncă.

4.1. Drepturile și obligațiunile privind relațiile de muncă dintre angajator și salariat se stabilesc potrivit legii, prin negociere, în contractul colectiv de muncă și contractele individuale de muncă.

4.2. Salariații nu pot renunța la drepturile ce le sunt stabilite prin lege.

4.3. Regulamentul intern nu stabilește limitări sau restricții ale drepturilor individuale sau colective ale salariaților. Orice înțelegere prin care se urmărește renunțarea totală, sau parțială, la drepturile salariaților recunoscute de lege sau limitarea acestor drepturi este nulă.

4.4. Pentru buna desfășurare a relațiilor de muncă, angajatorul și salariații se vor informa și se vor consulta reciproc, în condițiile Legii și a Contractului Colectiv de Muncă.

Art.5. Prezentul Regulament produce efecte juridice pentru angajați de la data de când a fost adus la cunoștință acestora, de aceea cunoașterea și respectarea acestuia este o prevedere obligatorie a tuturor categoriilor de personal din cadrul unității.

5.1. Orice modificare sau completare a prezentului Regulament se va efectua cu respectarea prevederilor art.198 al Codului Muncii al Republicii Moldova.

5.2. Orice salariat poate sesiza angajatorul cu privire la încălcările prevederilor prezentului Regulament în măsura în care prezintă dovada acestor încălcări.

5.3. Litigiile ce țin de nerespectarea prevederilor prezentului Regulament se vor soluționa de către conducerea IPLIPA " Ion si Doina Aldea-Teodorovici", în cazuri speciale se va consulta poziția comitetului sindical, colectivul de muncă.

II. ÎNCHEIEREA, EXECUTAREA, MODIFICAREA, SUSPENDAREA ȘI ÎNCETARE CONTRACTULUI INDIVIDUAL DE MUNCĂ

Art.6. Angajarea personalului se realizează în conformitate cu prevederile Codului Muncii al Republicii Moldova, altor acte normative în vigoare.

6.1. Încheierea și executarea prevederilor contractului individual de muncă se efectuează în strictă conformitate cu prevederile art.45-65 din Codul Muncii al Republicii Moldova.

6.2. La încheierea și executarea contractului individual de muncă a salariatului, care solicită munca prin cumul, se va ține cont de prevederile art. 267-273 din Codul Muncii al Republicii Moldova și alte acte normative ce reglementează particularitățile muncii prin cumul.

6.3. La încheierea contractului individual de muncă, candidatul pentru obținerea funcției solicitate prezintă următoarele acte în original și copie:

- a) buletinul de identitate;
- b) diploma de studii, certificate de recalificare ce confirmă pregătirea specială;
- c) certificatul medical, în cazurile prevăzute de legislația în vigoare;
- d) Certificat de cazier judiciar;
- e) declarație pe proprie răspundere cu privire la faptul că pe durata activității la
- f) locurile de muncă precedente, nu a încălcat prevederile art.6(2) din Legea nr. 325 din 23.12.2013 privind evaluarea integrității instituționale, cu excepția cazurilor când persoana se încadrează în câmpul muncii pentru prima dată.

6.4. Angajarea la serviciu în lipsa documentelor menționate este interzisă

6.5. Dacă angajarea în funcție necesită cunoștințe speciale, angajatorul va solicita, iar candidatul este obligat să prezinte documentul care atestă dreptul de a activa în această funcție.

6.7. Se interzice a cere de la persoana care se angajează alte documente, neprevăzute de legislație.

Art.7. Contractul individual de muncă poate fi modificat în condițiile prevăzute la art.68-74 ale Codului Muncii al Republicii Moldova.

7.1. Orice modificare a uneia dintre clauzele generale în timpul executării contractului individual de muncă impune încheierea unui acord adițional la contract, cu excepția situațiilor în care o asemenea modificare este prevăzută în mod expres de legislație.

Art.8. Suspendarea contractului individual de muncă poate interveni numai în circumstanțele determinate la art.75-78 al Codului Muncii al Republicii Moldova.

8.1. Litigiile legate de suspendarea contractului individual de muncă se soluționează în modul stabilit, conform prevederilor art. 354-356 ale Codului Muncii al Republicii Moldova.

Art.9. Contractul individual de muncă poate înceta de drept în condițiile și conform prevederilor art. 82-88 ale Codului Muncii al Republicii Moldova.

9.1. Persoanele concediate în temeiul art. 86, lit. y¹) pot fi angajate pe o durată determinată conform art. 55 lit. f).

9.2. Concedierea salariaților membri de sindicat se admite cu consultarea prealabilă a comitetului sindical.

9.3. Salariatul transferat nelegitim la o altă muncă sau eliberat nelegitim din serviciu poate fi restabilit la locul de muncă prin negocieri directe cu angajatorul, iar în caz de litigiu - prin hotărâre a instanței de judecată.

III. PROTECȚIA, IGIENA ȘI SECURITATEA ÎN MUNCĂ ÎN CADRUL IPLTPA” Ion si Doina Aldea-Teodorovici”

Art.10. Angajatorul are obligația să ia toate măsurile necesare pentru protejarea vieții și sănătății salariaților, potrivit prevederilor art. 222 din Codul Muncii al Republicii Moldova.

10.1 Angajatorul are obligația să asigure securitatea și sănătatea salariaților în toate aspectele legate de muncă, conform prevederilor art. 224-225 din Codul Muncii al Republicii Moldova.

10.2. Angajatorul va organiza instruirea periodică a angajaților săi în domeniul securității și sănătății în muncă. Modalitatea de instruire se stabilește de comun acord cu reprezentanții sindicatului.

IV. RESPECTAREA PRINCIPIULUI NEDISCRIMINĂRII, ELIMINAREA HĂRTUIRII SEXUALE ȘI CAZURILOR DE LEZARE A DEMNITĂȚII ÎN MUNCĂ

Art.11. În cadrul raporturilor de muncă funcționează principiul egalității în drepturi a tuturor salariaților.

11.1. Orice discriminare, directă sau indirectă, a salariatului pe criterii de sex, vârstă, rasă, etnie, religie, opțiune politică, origine socială, domiciliu, handicap, apartenență sau activitate sindicală, precum și pe alte criterii nelegate de calitățile sale profesionale, este interzisă.

11.2. Constituie discriminare directă actele și faptele de excludere, deosebire, restricție sau preferință, întemeiate pe unul sau pe mai multe dintre criteriile prevăzute la art.11.1 care au ca scop și ca efect neacordarea, restrângerea sau înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării drepturilor prevăzute în legislația muncii.

11.3. Constituie discriminare indirectă actele și faptele întemeiate în mod aparent pe alte criterii decât cele prevăzute la art.11.1, dar care produc efectele unei discriminări directe.

11.4. Nu constituie discriminare stabilirea unor diferențieri, excepții, preferințe sau drepturi ale salariaților, care sunt determinate de cerințele specifice unei munci, stabilite de legislația în vigoare, sau de grija deosebită a statului față de persoanele care necesită o protecție socială și juridică sporită.

V. DREPTURILE ȘI OBLIGAȚIILE DE BAZĂ ALE SALARIAȚILOR

Art.13. Drepturile și obligațiile salariaților se stabilesc în prezentul Regulament, ținându-se cont de prevederile art. 9 din Codul Muncii și specificul de activitate al unității.

Art.14. Salariatul are dreptul:

- la încheierea, modificarea, suspendarea și încetarea contractului individual de muncă, în modul stabilit de legislația în vigoare;
- la muncă, conform clauzelor contractului individual de muncă încheiat cu angajatorul;
- la un loc de muncă, în condițiile prevăzute de standardele de stat privind organizarea, securitatea și sănătatea în muncă, de contractul colectiv de muncă și de convențiile colective;

- la achitarea la timp și integrală a salariului, în corespundere cu calificarea deținută, complexitatea, cantitatea și calitatea lucrului efectuat;
- la odihnă, asigurată prin stabilirea duratei normale a timpului de muncă, prin reducerea timpului de muncă pentru unele profesii și categorii de salariați, prin acordarea zilelor de repaus și de sărbătoare nelucrătoare, a concediilor anuale plătite;
- la informarea deplină și veridică despre condițiile de muncă și cerințele față de securitatea și sănătatea la locul de muncă;
- la adresare către angajator, patronate, sindicate, organele administrației publice centrale și locale, organele de jurisdicție a muncii;
- la formare profesională, reciclare și perfecționare, în conformitate cu legislația în vigoare;
- la libera asociere în sindicate, inclusiv la constituirea de organizații sindicale și aderare la acestea în scopul apărării drepturilor sale de muncă, libertăților și intereselor sale legitime;
- la participare în administrarea unității, în conformitate cu prevederile legislației;
- la purtare de negocieri colective și încheiere a contractului colectiv de muncă și a convențiilor colective, prin reprezentanții săi, la informare privind executarea contractelor și convențiilor respective;
- la apărare, prin metode neinterzise de lege, a drepturilor sale de muncă, a libertăților și intereselor sale legitime;
- la soluționarea litigiilor individuale de muncă și a conflictelor colective de muncă, inclusiv dreptul la grevă, în modul stabilit de legislație;
- la repararea prejudiciului material și a celui moral cauzat în perioada îndeplinirii obligațiilor de muncă, în modul stabilit de actele normative;
- la asigurarea socială și medicală obligatorie, în modul prevăzut de legislația în vigoare.

14.1. Salariatul este obligat:

- să-și îndeplinească conștiincios obligațiunile de muncă prevăzute în Fișa postului și de Contractul individual de muncă;
- să îndeplinească normele de muncă stabilite;
- să respecte cerințele prezentului Regulament și să poarte în permanență asupra sa permisul nominal de acces la locul de muncă, acordat de angajator;
- să respecte disciplina muncii;
- să manifeste un comportament nediscriminatoriu în raport cu ceilalți salariați și cu angajatorul;
- să respecte dreptul la demnitate în muncă al celorlalți salariați;
- să respecte cerințele de securitate și sănătate în muncă;
- să manifeste o atitudine gospodărească față de bunurile angajatorului și ale altor salariați;
- să informeze de îndată angajatorul sau conducătorul nemijlocit despre orice situație care prezintă pericol pentru viața și sănătatea oamenilor sau pentru integritatea patrimoniului angajatorului;
- să informeze de îndată angajatorul sau conducătorul nemijlocit despre imposibilitatea de a se prezenta la serviciu și să prezinte, în termen de 5 zile lucrătoare după reluarea activității de muncă, documentele care justifică absența;
- să achite contribuțiile de asigurări sociale de stat obligatorii și primele de asigurare obligatorie de asistență medicală în modul stabilit;
- să îndeplinească alte obligații prevăzute de legislația în vigoare, de contractul colectiv de muncă și de convențiile colective.

VI. DREPTURILE ȘI OBLIGAȚIUNILE ANGAJATORULUI

Art.15. Drepturile și obligațiunile angajatorului se stabilesc în prezentul Regulament, ținându-se cont de prevederile art.10 din Codul Muncii și specificul de activitate al unității