



Grădinița cu Program Prolungit „Speranța” Oradea

Str.Calea Bihorului, nr. 53, loc. Oradea, jud. Bihor

Tel/fax: 0359/412088

gppsperanta@gmail.com

<https://gradinitasperantaoradea.ro/>

GRĂDINIȚA CU PROGRAM PROLUNGIT	
„SPERANȚA” ORADEA	
INTRARE	Nr. <u>196</u>
IEȘIRE	
Ziua <u>23</u>	Luna <u>02</u> Anul <u>2023</u>

Act aditional nr. 1

la Regulamentul Intern al Grădiniței cu Program Prolungit „Speranța”

Oradea an școlar 2022-2023 - înregistrat cu nr. / 286/16.09.2022

Aprobat în Consiliul de administrație din data de 27.02.2023

În scopul stabilirii la nivelul Grădiniței cu Program Prolungit „Speranța” Oradea a regulilor privind protecția, igiena și securitatea în munca, drepturile și obligațiile angajatorului și ale salariaților, procedura de soluționare a cererilor sau reclamațiilor individuale ale salariaților, regulile concrete privind disciplina muncii în unitate, abaterile disciplinare și sancțiunile aplicabile și a modalităților de aplicare a dispozițiilor legale sau contractuale specifice;

- cu respectarea principiului nediscriminării și al înlăturării oricărei forme de încălcare a demnității, cu consultarea directorului Grădiniței cu Program Prolungit „Speranța” Oradea;

- în temeiul dispozițiilor art. 241-246 din Legea nr. 53/2003, Codul muncii, cu modificările ulterioare;

Având în vedere *Hotărârea nr. 50 / 27.02.2023* a Consiliului de administrație al Grădiniței cu Program Prolungit „Speranța” Oradea se modifică Regulamentul Intern al Grădiniței cu Program Prolungit „Speranța” Oradea pentru anul școlar 2022-2023 în baza *Legii nr. 283/2022* privind modificarea și completarea Legii nr.53/2003-Codul Muncii precum și a OUG nr. 57/2019 privind Codul Administrativ astfel:

Noile prevederi se referă la :

1. instituirea concediului de îngrijitor în vederea oferirii de către acesta de îngrijire sau sprijin personal unei rude sau persoane care locuiește în aceeași gospodărie, conform art 152¹ Codul muncii și a art. 153¹alin.(2) –(4) din Codul muncii
2. dreptul salariatului de a absenta de locul de muncă în situații neprevăzute, determinate de o situație de urgență familială cauzată de o boală sau accident, conform art 152² Codul muncii
3. concediu paternal, conform art 153¹ -153² Codul muncii
4. programul individualizat de muncă, conform art 118 Codul muncii
5. dreptul de a solicita trecerea pe un post vacant care îi asigură condiții de muncă mai favorabile, conform art.39 alin.(1) lit.m¹) din Codul muncii
6. elemente noi ale contractului de muncă

1. Angajatorul are obligația acordării concediului de îngrijitor salariatului în vederea oferirii de către acesta de îngrijire sau sprijin personal unei rude sau a unei persoane care locuiește în



Grădinița cu Program Prolungit „Speranța” Oradea

Str.Calea Bihorului, nr. 53, loc. Oradea, jud. Bihor

Tel/fax: 0359/412088

gppsperanta@gmail.com

<https://gradinitasperantaoradea.ro/>

Act aditional nr. 1
la Regulamentul Intern al Grădiniței cu Program Prolungit „Speranța”
Oradea an școlar 2022-2023 - înregistrat cu nr. /

Aprobat în Consiliul de administrație din data de _____

În scopul stabilirii la nivelul **Grădiniței cu Program Prolungit „Speranța” Oradea** a regulilor privind protecția, igiena și securitatea în munca, drepturile și obligațiile angajatorului și ale salariaților, procedura de soluționare a cererilor sau reclamațiilor individuale ale salariaților, regulile concrete privind disciplina muncii în unitate, abaterile disciplinare și sancțiunile aplicabile și a modalităților de aplicare a dispozițiilor legale sau contractuale specifice;

- cu respectarea principiului nediscriminării și al înlăturării oricărei forme de încălcare a demnității, cu consultarea directorului **Grădiniței cu Program Prolungit „Speranța” Oradea**;

- în temeiul dispozițiilor art. 241-246 din Legea nr. 53/2003, Codul muncii, cu modificările ulterioare;

Având în vedere **Hotărârea nr. _____ / _____, 2023** a **Consiliului de administrație** al **Grădiniței cu Program Prolungit „Speranța” Oradea** se modifică Regulamentul Intern al **Grădiniței cu Program Prolungit „Speranța” Oradea** pentru anul școlar 2022-2023 în baza **Legii nr. 283/2022** privind modificarea și completarea Legii nr.53/2003-Codul Muncii precum și a OUG nr. 57/2019 privind Codul Administrativ astfel:

Noile prevederi se referă la :

1. instituirea concediului de îngrijitor în vederea oferirii de către acesta de îngrijire sau sprijin personal unei rude sau persoane care locuiește în aceeași gospodărie, conform art 152¹ Codul muncii și a art. 153¹alin.(2) –(4) din Codul muncii
2. dreptul salariatului de a absenta de locul de muncă în situații neprevăzute, determinate de o situație de urgență familială cauzată de o boală sau accident, conform art 152² Codul muncii
3. concediu paternal, conform art 153¹ -153² Codul muncii
4. programul individualizat de muncă, conform art 118 Codul muncii
5. dreptul de a solicita trecerea pe un post vacant care îi asigură condiții de muncă mai favorabile, conform art.39 alin.(1) lit.m¹) din Codul muncii
6. elemente noi ale contractului de muncă

1. Angajatorul are obligația acordării concediului de îngrijitor salariatului în vederea oferirii de către acesta de îngrijire sau sprijin personal unei rude sau a unei persoane care locuiește în



Grădinița cu Program Prelungit „Speranța” Oradea

Str.Calea Bihorului, nr. 53, loc. Oradea, jud. Bihor

Tel/fax: 0359/412088

gppsperanta@gmail.com

<https://gradinitasperantaoradea.ro/>

aceeasi gospodarie cu salariatul si care are nevoie de îngrijire sau sprijin ca urmare a unei probleme medicale grave.

- durata este de 5 zile lucrătoare într-un an calendaristic
- se acordă la solicitarea scrisă a angajatului
- Ingrijitor este salariatul
- In sensul art.152¹,alin(1) precum si al alin(3) din Codul muncii prin rudă se intelege : fiul,fiica,mama,tata sau sotul/sotia unui salariat
- Perioada concediului de ingrijitor constituie stagiul de cotizare pentru stabilirea dreptului la indemnizatie de somaj si a indemnizatiei pentru incapacitate temporara de munca acordate in conformitate cu legislatia in vigoare.

2. Conform art.152² alin.(1) din Codul muncii, salariatul are dreptul de a absenta de la serviciu în situatii neprevăzute (limită) determinate de o situatie de urgenta

- cauzata de o boală sau accident -care fac indispensabilă prezenta imediată a salariatului
- salariatul poate absenta în condițiile informării prealabile a angajatorului
- perioada absențelor se va face cu recuperarea perioadei absente până la recuperarea integrală a duratei programului de lucru al salariatului

Conform art.152² alin.(2) din Codul muncii, absentarea de la locul de muncă prevăzută la alin.(1) – NU poate avea o durată mai mare de 10 zile lucrătoare într-un an calendaristic.

Conform art.152² alin.(3) din Codul muncii , angajatorul si salariatul stabilesc de comun acord MODALITATEA DE RECUPERARE A PERIOADEI DE ABSENȚĂ, precizată la alin.(1), ÎN LIMITA NUMĂRULUI DE ZILE PREVĂZUTE, în limita numărului de zile prevăzute la alin.(2) .

3 Concediul PATERNAL este concediul acordat tatălui copilului nou-născut în condițiile prevăzute de Legea concediului paternal nr.210/1999, cu modificările și completările ulterioare .

- Actul normativ prevede acordarea concediului paternal și a indemnizației aferente tuturor taților care au calitatea de lucrător, cu un contract de muncă sau un raport de serviciu încheiat conform legii, și elimină vechile prevederi care făceau trimitere la calitatea de asigurat a acestora în cadrul sistemului asigurărilor sociale de stat.
- Mai mult, se asimilează lucrătorilor și persoanele cu contracte din activitate sportivă, cu convenții de muncă individuale (cooperării), cu contract de mandate, cu contract de management încheiat potrivit Legii nr. 66/1993 privind contractul de management, cele care desfășoară activități ca urmare a unei funcții de demnitate publică și persoanele cu contracte de management și de administrare încheiate potrivit Legii nr. 95/2006 privind reforma în domeniul sănătății, republicată, cu modificările și completările ulterioare.
- Totodată, documentul adoptat de Guvern extinde și durata actuală a concediului paternal de la 5 la 10 zile lucrătoare, iar în cazul taților care au obținut atestat de



Grădinița cu Program Prelungit „Speranța” Oradea

Str.Calea Bihorului, nr. 53, loc. Oradea, jud. Bihor

Tel/fax: 0359/412088

gppsperanta@gmail.com

<https://gradinitasperantaoradea.ro/>

absolvire a cursului de puericultură aceasta se majorează cu încă 5 zile, pentru fiecare copil, și nu doar pentru primul născut, ca până acum. În cazul tatălui care satisface serviciul militar în termen, permisia se prelungește de la 7 la 10 zile lucrătoare.

- Pe perioada concediului paternal, tatăl beneficiază de o indemnizație egală cu salariul corespunzător perioadei respective. Plata drepturilor de concediu paternal va fi susținută, ca și până acum, din fondul de salarii al angajatorului.

4 Programul individualizat de muncă ;

- Conform art.35 alin.(1) din Codul muncii, orice salariat are dreptul de a munci la angajatori diferiți sau la același angajator în baza unor Contracte Individuale de Muncă, FĂRĂ SUPRAPUNEREA PROGRAMULUI DE MUNCĂ , beneficiind de salariul corespunzător pentru fiecare dintre acestea, Nici un angajator nu poate aplica tratament nefavorabil salariatului care își exercită acest drept.

5. Dreptul de a solicita trecerea pe un post vacant care îi asigură condiții de muncă mai favorabile.

- Conform art.39 alin.(1) lit.m¹) din Codul muncii, salariatul are dreptul de a solicita trecerea pe un post vacant care îi asigură condiții de muncă mai favorabile dacă și-a încheiat perioada de probă și are o vechime de cel puțin 6 luni la același angajator
- Conform art.40 alin.(2) lit.j) , angajatorul trebuie să răspundă motivat în scris în termen de 30 de zile de la primirea solicitării scrise a salariatului, prevăzută la art.39.alin. (1) lit.m¹) .

6 Elemente noi ale contractului de muncă.

- Locul de muncă - În absența unui loc de muncă fix, există posibilitatea ca salariatul să-și desfășoare activitatea în locuri de muncă diferite.
- Se va menționa dacă deplasarea între aceste locuri de muncă este asigurată sau decontată de către angajator- după caz.
- Se va menționa salariul de bază și alte elemente constitutive ale veniturilor salariale, evidențiate separat., sporuri , bonusuri, tichete de masă- după caz
- Periodicitatea plății salariului, metoda de plată prin virament bancar sau numerar- după caz.
- Durata normală a muncii exprimată în ore zi, ore/săptămână, modalitățile de organizare a muncii în schimburi, durata și condițiile perioadei de probă dacă există
- orele suplimentare, condițiile de efectuare a acestora, modalitatea de plată sau compensare cu zile libere plătite- după caz.
- La stabilirea duratei concediului de odihnă anual- perioadele de incapacitate temporară de muncă, cele aferente concediului de maternitate , concediul paternal, concediul de risc maternal, concediul pentru îngrijirea copilului bolnav, concediul de îngrijitor și perioada absentei de la locul de muncă în condițiile art.152² din Codul muncii actualizat – SE



Grădinița cu Program Prelungit „Speranța” Oradea

Str.Calea Bihorului, nr. 53, loc. Oradea, jud. Bihor

Tel/fax: 0359/412088

gppsperanta@gmail.com

<https://gradinitasperantaoradea.ro/>

CONSIDERĂ PERIOADE DE ACTIVITATE PRESTATĂ ele nu pot duce la reducerea numărului de zile de concediu de odihnă anual.

Data:

TABEL CU PERSONALUL Grădinița cu Program Prelungit „Speranța” Oradea care a luat la cunoștință de modificările prevăzute în Regulamentului Intern pentru anul școlar 2022-2023, conform Legii nr.283/2022 :

Cu toti angajatii si auxiliar si nedidactic

Director

Ramona Marieta CALĂU