

# REGULAMENT INTERN

**SD3 Salubritate si Deszapezire S3 S.R.L.**

**Editia 6**

**Emis la data : 13.05.2026**

	<b>NUMELE SI PRENUMELE</b>	<b>DATA</b>	<b>SEMNETURA</b>
<b>INTOCMIT</b>	Angela Mirea – Specialist salarizare		
<b>VERIFICAT</b>	Andreea Cojocaru – Consilier		
<b>APROBAT</b>	<b>George – Costin ODOROG – Presedinte CA</b>		
	Pavel ENE – Membru CA		

## Cuprins

Introducere.....	3
Definitii.....	3
I. Dispozitii generale .....	6
II. Incheierea, executarea, modificarea, suspendarea si incetarea contractului individual de munca ....	7
III. Drepturile si obligatiile angajatorului si ale salariatilor.....	10
III. 1. Obligatiile si drepturile angajatorului.....	10
III. 2. Obligatiile si drepturile salariatilor .....	11
IV. Reguli privind protectia, igiena si securitatea in munca in cadrul societatii.....	14
V. Respectarea principiului nediscriminarii si inlaturarea oricarei forme de incalcare a demnitatii in munca .....	19
VI. Protectia maternitatii la locul de munca .....	22
VII. Organizarea timpului de munca .....	24
VIII. Timpul de odihna si alte concedii .....	28
IX. Salarizarea .....	31
X. Procedura de solutionare a cererilor sau reclamatiiilor individuale ala salariatilor.....	33
XI. Reguli privind disciplina muncii .....	34
XI.1. Reguli la angajare : .....	35
XI.2. Reguli pe durata executarii contractului individual de munca.....	35
XI.3. Accesul in perimetrul angajatorului.....	37
XI.4. Echipamentul de lucru, obiecte de inventar si autovehiculele societatii.....	37
XI.5. Alte obligatii ale angajatorului si ale angajatilor .....	39
XI.6. Formarea profesionala.....	39
XI.7. Reguli la incetarea contractului individual de munca.....	40
XII. Abateri disciplinare si sanctiunile aplicabile .....	41
XIII. Reguli referitoare la procedura disciplinara.....	42
XIV. Criteriile si procedurile de evaluare profesionala a salariatilor .....	44
XV. Prelucrarea, accesarea si transmiterea datelor cu caracter personal ale angajatilor .....	50
XVI. Raspunderea patrimoniala.....	51
XVII. Modalitati de aplicare a altor dispozitii legale sau contractuale specifice societatii .....	51
XVIII. Dispozitii finale.....	52

## Introducere

**SD3 Salubritate si Dezapezire S3 S.R.L.** inregistrata la Registrului Comertului de pe langa Tribunalul Bucuresti, cu numar de ordine in Registrul Comertului J2017009896400 si CUI: 37804020, avand: cu sediul social în Mun. București, Sector 3, Str. Drumul Lunca Visagului, nr. 42 - 60, Cladire Administrativa, Parter , Birou nr. 1, si obiectul principal de activitate lucrari de constructii ale cladirilor rezidentiale si nerezidentiale, CAEN : 4100.

Conducerea **SD3 Salubritate si Dezapezire S3 S.R.L.** urmareste constant sa creeze un climat de lucru corespunzator asteptarilor angajatilor, care sa stimuleze performanta acestora, munca in echipa si dezvoltarea profesionala si personala.

Esenta politicii de resurse umane a **SD3 Salubritate si Dezapezire S3 S.R.L.** este menita sa se asigure ca personalul este competent, suficient si motivat, pentru a avea o contributie directa sau indirecta la rezultatele societatii.

In scopul stabilirii la nivelul **SD3 Salubritate si Dezapezire S3 S.R.L.** a regulilor privind protectia, igiena si securitatea in munca, drepturile si obligatiile angajatorului si ale salariatilor, procedura de solutionare a cererilor sau reclamatiiilor individuale ale salariatilor, regulile concrete privind disciplina muncii in societate, abaterile disciplinare si sanctiunile aplicabile si a modalitatilor de aplicare a dispozitiilor legale sau contractuale specifice cu respectarea principiului nediscriminarii si al inlaturarii oricarei forme de incalcare a demnitatii, cu consultarea reprezentantilor salariatilor, in temeiul dispozitiilor art. 241-246 din Legea nr. 53/2003, Codul muncii, republicat, cu modificarile si completarile ulterioare, se emite urmatorul: **REGULAMENT INTERN.**

## Definitii

In intregul text al prezentului Regulament, urmatorii termeni au urmatoarele intelesuri:

- 1.1.CCM** - Contractul Colectiv de Munca la nivel de societate;
- 1.2. Societatea** – SD3 Salubritate si Dezapezire S3 S.R.L. inregistrata la Registrului Comertului de pe langa Tribunalul Bucuresti, cu numar de ordine in registrul comertului J2017009896400 si CUI: 37804020, avand: sediul social în Mun. București, Sector 3, Str. Drumul Lunca Visagului, nr. 42-60, Cladire Administrativa, Parter , Birou nr. 1, si obiectul principal de activitate lucrari de constructii ale cladirilor rezidentiale si nerezidentiale, CAEN : 4100, denumita in continuare si “**Organizatia**” sau “**Firma**” sau “**Angajatorul**”;
- 1.3. Conducerea Societatii** – Presedintele CA sau orice alte persoana cu functii de conducere pe care Consiliul de administratie/ Presedintele Consiliului de Administratie le-a mandatat/ numit in acest scop;
- 1.4. Conducatorul ierarhic superior** – desemneaza persoana care ocupa functia imediat superioara unui anumit post in organigrama Societatii si care asigura coordonarea si supravegherea activitatii acestuia;
- 1.5. Personalul** – Personalul de Conducere si personalul de executie impreuna;
- 1.6. Discriminare** - 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 : 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, împotriva uneia sau mai multor persoane

**1.7. Discriminare directă** – orice act sau faptă de deosebire, excludere, restricție sau preferință, întemeiat(ă) pe unul sau mai multe dintre criteriile prevazute la alin1.6., care au ca scop sau ca efect neacordarea, restrângerea ori înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării drepturilor prevăzute în legislația muncii.;

**1.8. 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 la alin.1.6, 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 aceluia scop sunt proporționale, adecvate și necesare;

**1.9. 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 la alin. 1.6., este asociată sau prezumată a fi asociată cu una sau mai multe persoane aparținând unei astfel de categorii de persoane.

**1.10. Hartuire** – situația în care orice tip de comportament care are la bază unul dintre criteriile prevăzute la alin. 1.6., care are ca scop sau ca efect lezarea demnității unei persoane și duce la crearea unui mediu intimidant, ostil, degradant, umilitor sau ofensator;

**1.10<sup>1</sup>. Hartuire psihologica la locul de muncă** - orice comportament exercitat cu privire la un angajat de către un alt angajat care este superiorul sau ierarhic, de către un subaltern și/sau de către un angajat comparabil din punct de vedere ierarhic, în legătura cu raporturile de muncă, care să aibă drept scop sau efect o deteriorare a condițiilor de muncă prin lezarea drepturilor sau demnității angajatului, prin afectarea sănătății sale fizice sau mentale ori prin compromiterea viitorului profesional al acestuia, comportament manifestat în oricare dintre următoarele forme:

- a) conduita ostilă sau nedorită;
- b) comentarii verbale;
- c) acțiuni sau gesturi.

- orice comportament care, prin caracterul sau sistematic, poate aduce atingere demnității, integrității fizice ori mentale a unui angajat sau grup de angajați, punând în pericol munca lor sau degradând climatul de lucru (inclusiv stresul și epuizarea fizică).

**1.11. Victimizarea** - orice tratament advers, venit ca reacție la o plângere sau acțiune în justiție cu privire la încălcarea principiului tratamentului egal și al nediscriminării.

**1.12. Acțiuni pozitive** – acele acțiuni speciale care sunt întreprinse temporar pentru a accelera realizarea în fapt a egalității de șanse între femei și bărbați și care nu sunt considerate acțiuni de discriminare;

**1.13. Munca de valoare egală** – activitatea remunerată care, în urma comparării, pe baza aceluiași indicator și a aceluiași unități de măsură, cu o altă activitate, reflectă folosirea unor cunoștințe și deprinderi profesionale similare sau egale și depunerea unei cantități egale ori similare de efort intelectual și/sau fizic;



**Sediul Social: Str. Drumul Lunca Visagului nr. 42 – 60,  
Cladire Administrativa, Parter,  
Birou nr. 1, sector 3, Bucuresti,  
C.U.I.: RO 37804020  
REG. COM: J2017009896400  
E-mail: [salubritate.s3@yahoo.com](mailto:salubritate.s3@yahoo.com)**



**1.14. Evaluarea salariatilor** - ansamblul proceselor prin intermediul carora se emit judecati de valoare asupra salariatilor organizatiei, in vederea relevarii elementelor esentiale ale modului de realizare a obiectivelor si sarcinilor conferite si de exercitarea competentelor si responsabilitatilor, a acordarii de recompense si sanctiuni, a stabilirii modalitatilor de perfectionare, a pregatirii, a conturarii perspectivelor de promovare.

**1.15. Locul de munca** – este zona delimitata in spatiu, in functie de specificul muncii, inzestrata cu mijloacele si cu materialele necesare muncii, in vederea realizarii unei operatii, lucrari sau pentru indeplinirea unei activitati de catre unul ori mai multi executanti, cu pregatirea si indemanarea lor, in conditii tehnice, organizatorice si de protectie a muncii corespunzatoare, din care se obtine un venit in baza unui raport de munca ori de serviciu cu un angajator;

**1.16. Protectia maternitatii** – este protectia sanatatii si/sau securitatii salariatelor gravide si/sau mame la locurile lor de munca;

**1.17. Telemunca** - se aplică în domeniile de activitate pentru care desfășurarea activității presupune folosirea informației și a telecomunicațiilor și poate fi integral desfășurată în altă parte decât sediul angajatorului, sau poate fi desfășurată parțial la sediul angajatorului, parțial în altă parte.

**1.18. Salariata gravida** – este femeia care anunta in scris angajatorul asupra starii sale fiziologice de graviditate si anexeaza un document medical eliberat de medicul de familie sau de medicul specialist care sa ii ateste aceasta stare;

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

**1.20. Salariata care alaptea** – este femeia care, la reluarea activitatii dupa efectuarea concediului de lauzie, isi alaptea copilul si anunta angajatorul in scris cu privire la inceputul si sfarsitul prezumat al perioadei de alaptare, anexand documente medicale eliberate de medicul de familie in acest sens;

**1.21. Dispensa pentru consultatii prenatale** – reprezinta un numar de ore libere platite salarietei de catre angajator, pe durata programului normal de lucru, pentru efectuarea consultatiilor si examenelor prenatale pe baza recomandarii medicului de familie sau a medicului specialist;

**1.22. Concediul postnatal obligatoriu** – este concediul de 42 de zile pe care salariata mama are obligatia sa il efectueze dupa nastere, in cadrul concediului pentru sarcina si lauzie cu durata totala de 126 de zile, de care beneficiaza salariatele in conditiile legii;

**1.23. Concediul de risc maternal** – este concediul de care beneficiaza salariatele insarcinate, pentru protectia sanatatii si securitatii lor si/sau a fatului ori a copilului lor.

**1.24. Concediul paternal** – este concediul acordat salariatului la solicitarea scrisa a acestuia cu respectarea legii nr. 210/1999cu completarile si modificarile ulterioare.

**1.25. Protectia muncii** constituie un ansamblu de activitati institutionalizate avand ca scop asigurarea celor mai bune conditii in desfasurarea procesului de munca, apararea vietii, integritatii corporale si sanatatii salariatilor si a altor persoane participante la procesul de munca.

**1.26. Petitia** este orice cerere sau reclamatie individuala pe care un salariat o adreseaza conducerii Angajatorului in conditiile legii si ale regulamentului intern.

**1.27. Abaterea disciplinara** este o fapta in legatura cu munca si care consta intr-o actiune sau inactiune savarsita cu vinovatie de catre salariat, prin care acesta a incalcat normele legale, regulamentul intern, contractul individual de munca sau contractul colectiv de munca aplicabil, ordinele si dispozitiile legale ale conducatorilor ierarhici.

**1.28. CIM** –contract individual de munca ;

**1.29. ITM** – Inspectoratul Teritorial de Munca;

**1.30. Conciliere** - modalitatea de solutionare amiabila a conflictelor individuale de munca, cu ajutorul unui consultant extern specializat în legislatia muncii, in conditii de neutralitate, impartialitate, confidentialitate si avand liberul consimtamant al partilor.

**1.31. Departament** - denumire generica a serviciilor, birourilor, departamentelor societatii.

**1.32. Semnatura electronica** - Utilizarea semnăturii electronice este facultativă, oricare dintre părți putându-se opune acestei opțiuni. Angajatorul nu poate obliga persoana selectată în vederea angajării ori, după caz, salariatul să utilizeze semnătura electronică avansată sau semnătura electronica calificată la încheierea contractului individual de muncă/actului adițional la contract sau a altor documente emise în executarea contractului individual de muncă, după caz.

## I.Dispozitii generale

### Art. 1.

Prezentul Regulament intern concretizeaza regulile privind protectia, igiena si securitatea in munca, drepturile si obligatiile angajatorului si ale salariatilor, procedura de solutionare a cererilor sau reclamatiiilor individuale ale salariatilor, regulile privind disciplina muncii in societate, abaterile disciplinare si sanctiunile aplicabile si modalitatile de aplicare a dispozitiilor legale sau contractuale specifice.

### Art. 2.

(1) Prevederile prezentului Regulament intern se aplica tuturor salariatilor **SD3 Salubritate si Dezapezire S3 S.R.L.**, indiferent de durata contractului individual de munca, de atributiile pe care le indeplinesc si de functia pe care o ocupa, precum si celor care lucreaza in cadrul societatii pe baza de delegare sau detasare.

(2) Salariatii detasati sunt obligati sa respecte, pe langa disciplina muncii din societatea care i-a detasat si regulile de disciplina specifice societatii si locului de munca unde isi desfasoara activitatea pe timpul detasarii.

(3) Persoanelor delegate care presteaza munca in cadrul societatii le revine obligatia de a respecta, pe langa normele de disciplina stabilite de catre angajatorul acestora si normele de disciplina a muncii specifice procesului de munca unde isi desfasoara activitatea pe parcursul delegarii.

### Art. 3.

(1) Relatiile de munca se bazeaza pe principiul consensualitatii si al bunei-credinte.

(2) Drepturile si obligatiile privind relatiile de munca dintre angajator si salariat se stabilesc potrivit legii, prin negociere, in cadrul contractului colectiv de munca si al contractelor individuale de munca.

(3) Salariatii nu pot renunta la drepturile ce le sunt recunoscute prin lege.

(4) Orice tranzactie prin care se urmareste renuntarea la drepturile recunoscute de lege salariatilor sau limitarea acestor drepturi este lovita de nulitate.

(5) Pentru buna desfasurare a relatiilor de munca, Angajatorul si salariatii se vor informa si se vor consulta reciproc, in conditiile legii si ale contractelor colective de munca.



**Sediul Social: Str. Drumul Lunca Visagului nr. 42 – 60,  
Cladire Administrativa, Parter,  
Birou nr. 1, sector 3, Bucuresti,  
C.U.I.: RO 37804020  
REG. COM: J2017009896400  
E-mail: [salubritate.s3@yahoo.com](mailto:salubritate.s3@yahoo.com)**



#### **Art. 4.**

(1) Cunoasterea si respectarea Regulamentului intern este obligatorie pentru toate categoriile de personal din cadrul **SD3 Salubritate si Dezapezire S3 S.R.L.** .

(2) Regulamentul intern se afiseaza la sediul societatii si se incarca pe site-ul societatii la adresa web: [www.salubritates3.ro](http://www.salubritates3.ro)

(3) La angajare, fiecarui viitor salariat i se pune la dispozitie Regulamentul intern al societatii, luarea la cunostinta fiind consemnata prin semnatura de luare la cunostinta. Pe parcursul derularii contractului individual de munca, obligatia de informare a salariaților cu privire la conținutul regulamentului intern, se considera indeplinita, daca modificarile ulterioare ale acestuia, vor fi aduse la cunoștința salariaților, prin grija șefilor de departamente in cadrul sedintelor si intalnirilor de lucru de la nivelul fiecarei structuri. Astfel, sefii de departamente vor fi informati prin email-ul de serviciu, de catre angajator cu privire la modificarea documentului. Angajatorul, prin intermediul secretariatului, Resurselor Umane sau a Auditorului si Controlului Intern Managerial, va transmite sefilor si tuturor salariatilor care au adrese de e-mail cu extensia @salubritates3.ro informarea de modificare a noului document, prin intermediul e-mailului de serviciu ( ..... @salubritates3.ro), apoi va incarca documentul modificat/ actualizat pe pagina web a societatii: [www.salubritates3.ro](http://www.salubritates3.ro), salariatii avand obligatia de a consulta saptamanal pagina web a societatii, sau ori de cate ori au fost informati cu privire la aparitia modificarilor.

Sefii Serviciilor/ departamentelor/ birourilor vor pune la dispozitia salariatilor din subordine care nu au posibilitatea accesarii internetului, la cerere, in vederea documentarii si consultarii, acces la site-ul web al societatii.

(4) Orice salariat interesat poate sesiza angajatorul cu privire la dispozitiile Regulamentului intern, in masura in care face dovada incalcarii unui drept al sau.

(5) Controlul legalitatii dispozitiilor cuprinse in regulamentul intern este de competenta instantelor judecatoresti, care pot fi sesizate in termen de 30 de zile de la data comunicarii de catre angajator a modului de solutionare a sesizarii formulate.

## **II. Incheierea, executarea, modificarea, suspendarea si incetarea contractului individual de munca**

#### **Art. 5.**

Angajarea personalului **SD3 Salubritate si Dezapezire S3 S.R.L.** se face in conformitate cu dispozitiile Legii nr. 53/2003 – Codul muncii si ale actelor normative in vigoare.

**Art. 5<sup>1</sup>.** La negocierea, incheierea sau modificarea contractului individual de munca ori pe durata concilierii unui conflict individual de munca, oricare dintre parti poate fi asistata de catre un consultant extern specializat in legislatia muncii sau de catre un reprezentant al sindicatului al carui membru este.

#### **Art. 6.**

(1) In baza consimtamantului partilor, se vor incheia, in forma scrisa, contracte individuale de munca, care vor contine clauze privind:

- a) identitatea partilor;
- b) obiectul contractului;
- c) durata contractului;
- d) durata perioadei de proba;
- e) locul de munca sau, in lipsa unui loc de munca fix, posibilitatea ca salariatul sa munceasca in diverse locuri;
- f) felul muncii, functia/ocupatia conform specificatiei Clasificarii ocupatiilor din Romania sau altor acte normative, precum si fisa postului, cu specificarea atributiilor postului;
- g) durata timpului de munca si repartizarea acestuia;
- h) durata concediului de odihna la care salariatul are dreptul;

- i) salariul de baza lunar brut, alte elemente constitutive ale veniturilor salariale, precum si periodicitatea platii salariului la care salariatul are dreptul;
- j) alte clauze:
  - a) perioada de preaviz in cazul concedierii;
  - b) perioada de preaviz in cazul demisiei;
  - c) in cazul in care salariatul urmeaza sa isi desfasoare activitatea in strainatate;
  - d) alte clauze:
    - 1. suspendarea contractului individual de munca in cazul absentei nemotivate ce depasesc 3 zile lucratoare;
    - 2. orele suplimentare se vor efectua numai dupa semnarea unei Cereri-Acord cu privire la efectuarea de ore suplimentare;
    - 3. in cazul in care partile nu semneaza Cererea-Acord cu privire la efectuarea orelor suplimentare pe parcursul derularii contractului acesta nu va putea presta ore suplimentare cu exceptia cazului de forta majora sau pentru lucrari urgente;
    - 4. orice timp in care salariatul se afla la locul de munca in afara programului de lucru, nu se constituie in ore suplimentare daca angajatorul nu dispune in scris efectuarea de ore suplimentare pentru activitati profesionale necesare atingerii obiectivelor sau termenelor asumate;
    - 5. timpul de muncă reprezintă orice perioadă în care salariatul prestează munca, se află la dispoziția angajatorului și își îndeplinește sarcinile și atribuțiile de serviciu conform fișei postului in intervalul stabilit;
- k) atribuțiile postului;
- l) riscurile specifice postului;
- m) criteriile de evaluare a activitatii profesionale a salariatului aplicabile la nivelul angajatorului;
- n) procedura privind utilizarea semnăturii electronice, semnăturii electronice avansate si semnăturii electronice calificate;
- o) formarea profesionala;
- p) conditiile de munca;
- q) drepturi si obligatii ale partilor privind sanatatea si securitatea in munca ;
- r) drepturi si obligatii generale ale partilor ;
- s) dispozitii finale;
- t) conflictele in legatura cu incheierea, executarea, modificarea, suspendarea sau incetarea contractului individual de munca;

(2) Anterior incheierii sau modificarii contractului individual de munca, angajatorul are obligatia de a informa persoana care solicita angajarea ori, dupa caz, salariatul cu privire la clauzele generale pe care intentioneaza sa le inscrie in contract sau sa le modifice. Contractul individual de munca se inregistreaza in registrul de evidenta al salariatilor, care se transmite Inspectoratului teritorial de munca, anterior inceperii activitatii.

(3) Orice modificare a uneia dintre clauzele generale in timpul executarii contractului individual de munca impune incheierea unui act aditional la contract, intr-un termen de 20 de zile lucratoare de la data aparitiei modificarii, cu exceptia situatiilor in care o asemenea modificare este prevazuta in mod expres de lege altfel.

#### **Art. 7.**

(1) Contractul individual de munca se poate modifica in conditiile prevazute de art. 41- 48 din Legea nr. 53/2003 – Codul muncii, prin delegare, detasare sau modificarea temporara a locului si felului muncii, fara consimtamantul salariatului.

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

- a) durata contractului;

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

(3) Modificarea contractului individual de munca se realizeaza numai prin acordul partilor, modificarea unilaterală fiind posibilă numai în cazurile și în condițiile prevăzute de lege.

(4) Salariatul detașat are dreptul la plata cheltuielilor de transport și cazare, precum și la o indemnizație de detașare, în condițiile prevăzute de lege și de contractul colectiv de munca dacă acesta există .

(5) Drepturile cuvenite salariatului detașat se acordă de către angajatorul la care s-a dispus detașarea. Pe durata detașării, salariatul beneficiază de drepturile care îi sunt mai favorabile, fie de drepturile de la angajatorul care a dispus detașarea, fie de drepturile de la angajatorul la care este detașat.

(6) Drepturile banesti ale salariatilor pe perioada delegării și detașării în altă localitate se stabilesc în conformitate cu dispozițiile legale în vigoare.

(7) Deplasarea personalului **SD3 Salubritate și Dezapezire S3 S.R.L.** în interes de serviciu în afara localității unde își desfășoară activitatea se face pe baza ordinului de deplasare aprobat de Președintele CA.

#### **Art. 8.**

(1) Suspendarea contractului individual de munca poate interveni de drept, prin acordul partilor sau prin actul unilateral al uneia dintre părți, în condițiile prevăzute de art. 49-54 din Legea nr. 53/2003 – Codul muncii.

(2) Suspendarea contractului individual de munca 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 alte drepturi și obligații ale partilor decât cele prevăzute la alin. (2), dacă prin legi speciale, prin contractul colectiv de munca aplicabil, prin contracte individuale de munca sau regulamente interne nu se prevede altfel.

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

(5) În termen de 5 zile calendaristice de la data încetării motivului de suspendare de drept, angajatul are obligația să informeze în scris conducerea societății despre acest fapt.

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

#### **Art. 9.**

(1) Contractul individual de munca poate înceta de drept, ca urmare a acordului partilor, la data convenită de acestea și ca urmare a voinței unilaterale a uneia dintre părți, în cazurile și în condițiile limitativ prevăzute de lege.

(2) Beneficiază de dreptul la un preaviz de 20 de zile lucrătoare persoanele concediate pentru următoarele motive:

- a) în cazul în care, prin decizie a organelor competente de expertiză medicală, se constată inapținutudinea fizică și/sau psihică a salariatului, fapt ce nu permite acestuia să își îndeplinească atribuțiile corespunzătoare locului de munca ocupat;
- b) în cazul în care salariatul nu corespunde profesional locului de munca în care este încadrat;
- c) pentru motive care nu tin de persoana salariatului, determinate de desființarea locului de munca ocupat de salariat ca urmare a dificultăților economice, a transformărilor tehnologice sau a reorganizării activității;
- d) pentru motive care nu tin de persoana salariatului, în cadrul concedierii individuale sau colective.

- (3) Concedierea se stabileste prin dispozitia scrisa a conducerii societatii, cu respectarea conditiilor de forma si de procedura prevazute de lege.
- (4) Decizia de concediere se comunica salariatului in scris si isi produce efectele de la data comunicarii.

#### **Art. 10.**

- (1) In cazul incetarii contractului individual de munca ca urmare a vointei unilaterale a salariatului, termenul de preaviz este de 20 zile lucratoare pentru salariatii cu functii de executie si de 45 de zile lucratoare pentru salariatii care ocupa functii de conducere.
- (2) Pe durata preavizului, contractul individual de munca continua sa isi produca toate efectele.
- (3) In situatia in care in perioada de preaviz contractul individual de munca este suspendat, termenul de preaviz va fi suspendat corespunzator.
- (4) In cazul demisiei, contractul individual de munca inceteaza la data expirarii termenului de preaviz sau la data renuntarii totale ori partiale de catre angajator la termenul respectiv.
- (5) Salariatul poate demisiona fara preaviz daca angajatorul nu isi indeplineste obligatiile asumate prin contractul individual de munca.

### **III. Drepturile si obligatiile angajatorului si ale salariatilor**

#### **III. 1. Obligatiile si drepturile angajatorului**

##### **Art. 11.**

Angajatorului ii revin, in principal, urmatoarele **obligatii**:

- a) sa informeze salariatii asupra conditiilor de munca si asupra elementelor care privesc desfasurarea relatiilor de munca;
- b) sa asigure permanent conditiile tehnice si organizatorice avute in vedere la elaborarea normelor de munca si conditiile corespunzatoare de munca;
- c) sa acorde salariatilor toate drepturile ce decurg din lege, din contractul colectiv de munca si din contractele individuale de munca;
- d) sa comunice periodic salariatilor situatia economica si financiara a unitatii (acestea putand fi accesate pe site-ul societatii);
- e) sa organizeze activitatea angajatilor tinand cont de strategia de dezvoltare a societatii, precizand in fisele de post ale angajatilor atributiile acestora, stabilind in mod corect si echitabil volumul de munca al fiecarui angajat;
- f) sa retina si sa vireze contributiile si impozitele datorate de salariatii, in conditiile legii;
- g) sa infiinteze Registrul general de evidenta a salariatilor (REGES-ONLINE a devenit obligatoriu de la 1 ianuarie 2026 conform HG 295/2025) si sa opereze inregistrarile prevazute de lege;
- h) sa elibereze, la cerere, toate documentele care atesta calitatea de salariat a solicitantului;
- i) sa asigure confidentialitatea datelor cu caracter personal ale salariatilor;
- j) sa creeze conditii de prevenire si inlaturare a tuturor cauzelor sau imprejurarilor care pot produce pagube patrimoniului societatii;
- k) sa previna si sa sanctioneze, conform legii si a normelor interne, orice forma de discriminare;
- l) sa se consulte cu reprezentantii salariatilor in privinta deciziilor susceptibile sa afecteze substantial drepturile si interesele acestora;
- m) sa asigure accesul la formare profesionala a angajatilor;

## Art. 12.

**SD3 Salubritate si Dezapezire S3 S.R.L.** prin reprezentantii sai legali, are, in principal, urmatoarele **drepturi**:

- a) sa stabileasca organizarea si functionarea societatii;
- b) sa stabileasca atributiile corespunzatoare pentru fiecare salariat, in conditiile legii;
- c) sa dea dispozitii cu caracter obligatoriu pentru salariat, sub rezerva legalitatii lor;
- d) sa exercite controlul asupra modului de indeplinire a sarcinilor de serviciu;
- e) sa constate savarsirea abaterilor disciplinare si sa aplice sanctiunile corespunzatoare, potrivit legii, contractului colectiv de munca si regulamentului intern;
- f) sa stabileasca obiectivele de performanta individuala, precum si criteriile de evaluare a realizarii acestora.

## III. 2. Obligatiile si drepturile salariatilor

### Art. 13.

(1) Salariatii **SD3 Salubritate si Dezapezire S3 S.R.L.** au, in principal, urmatoarele **obligatii**:

- a) obligatia de a a indeplini atributiile ce le revin conform fisei postului;
- b) obligatia de a respecta disciplina muncii;
- c) obligatia de a respecta prevederile cuprinse in Regulamentul intern, in contractul colectiv de munca, contractul individual de munca, precum si ordinele si dispozitiile superiorilor date in conditiile legii (note interne, proceduri, etc) precum si orice norme dispuse de angajator si sa le respecte intocmai ;
- d) obligatia de fidelitate fata de angajator in executarea atributiilor de serviciu;
- e) obligatia de a respecta masurile de securitate si sanatate a muncii in societate;
- f) obligatia de a respecta secretul de serviciu;

#### (2) alte obligatii prevazute de lege;

- a. realizarea responsabila si la un nivel maxim de competenta a indatoririlor de serviciu;
- b. respectarea cu strictete a ordinii si disciplinei la locul de munca ;
- c. respectarea programului de lucru si folosirea integrala si eficienta a timpului de lucru pentru indeplinirea obligatiilor de serviciu ;
- d. sa informeze superiorii ierarhici cu privire la indeplinirea sarcinilor de serviciu, respectiv cu privire la stadiul indeplinirii atributiilor sau al proiectelor la care participa ;
- e. sa informeze superiorii de indata in legatura cu aparitia, pe parcursul desfasurarii activitatii a oricaror nereguli, deficiente sau probleme care prejudiciaza interesele angajatorului sau impiedica indeplinirea sarcinilor de serviciu si sa propuna masuri pentru inlaturarea acestor deficiente ;
- f. utilizarea responsabila si in conformitate cu documentatiile tehnice a aparaturii, echipamentelor, instalatiilor aflate in dotarea serviciului/ compartimentului in care isi desfasoara activitatea sau la care au acces, precum si exploatarea acestora in deplina siguranta;
- g. are obligatia de a raspunde oricarui email primit in termen de maxim 24 ore de la primirea mesajului in timpul programului de lucru. Daca mesajul a fost primit dupa terminarea programului de lucru raspunsul

va fi comunicat imediat dupa citirea acestuia. In cazul in care destinatarul e-mailului nu poate raspunde in termenul stabilit va comunica sefului ierarhic in cel mai scurt timp;

- h. in perioadele de dinaintea concediului, persoanele care au adresa de email de tipul: .....@salubritates3.ro, au obligatia de a-si seta un raspuns automat: "out of office" in care va fi mentionata perioada de absenta de la serviciu cat si numele, prenumele, functia, numarul de telefon si adresa de email a persoanei inlocuitoare. In cazul in care nu poate fi setat raspunsul automat, salariatii care intra in concediu, au obligatia de a trimite un e-mail catre persoanele aflate la conducerea serviciilor din interiorul societatii, in vederea informarii cu privire la lipsa de la serviciu.
- i. totodata, inaintea plecarii in concediu, fiecare angajat are obligatia de a preda persoanei inlocuitoare lucrarile de serviciu la zi, mentionandu-i celei din urma urgentele.
- j. respectarea normelor de protectia muncii si a mediului;
- k. dezvoltarea profesionala, frecventarea si absolvirea formelor de pregatire si perfectionare profesionala recomandate, cunoasterea dispozitiilor legale, a normelor, procedurilor si instructiunilor interne de lucru privind activitatea pe care o desfasoara;
- l. sa nu consume bauturi alcoolice sau substante halucinogene in timpul orelor de program si sa nu se prezinte la serviciu sub influenta bauturilor alcoolice, substantelor psihotrope si stupefiantelor;
- m. comportarea corecta in cadrul relatiilor de serviciu, respectarea muncii celorlalti salariati, asigurarea unui climat de disciplina, ordine si buna intelegere;
- n. respectarea regulilor de acces in perimetrul societatii si purtarea legitimatiei de serviciu la vedere (daca aceasta exista);
- o. anuntarea sefului ierarhic, prin orice mijloc, cu privire la imposibilitatea prezentarii la serviciu, in caz de imbolnavire sau situatii fortuite, in cel mai scurt timp posibil, de preferat inainte de inceperea programului de lucru.
- p. sa nu paraseasca locul de munca in timpul programului fara aprobarea sefului ierarhic superior ;
- q. participarea la evaluarile periodice realizate de catre **SD3 Salubritate si Deszapezire S3 S.R.L.**;
- r. obligatia de a efectua controalele periodice de medicina muncii conform programarii;
- s. indeplinirea, temporar sau permanent, a sarcinilor de serviciu suplimentare stabilite de catre conducerea **SD3 Salubritate si Deszapezire S3 S.R.L.** pentru buna desfasurare a activitatii;
- t. participarea la programele de pregatire profesionala organizate de societate.
- u. sa asigure confidentialitatea si protectia datelor cu caracter personal, in conformitate cu: Regulamentul (UE) 2016/679 al PARLAMENTULUI EUROPEAN SI AL CONSILIULUI din 27 aprilie 2016 privind protectia persoanelor fizice in ceea ce priveste prelucrarea datelor cu caracter personal si privind libera circulatie a acestor date.
- v. obligatia de a nu depozita bunurile SD3 Salubritate si Deszapezire S3 S.R.L. decat in acele spatii apartinand societatii SD3 Salubritate si Deszapezire S3 S.R.L., precum si in punctele de lucru in care sunt utilizate acestea;
- w. sa nu faciliteze sau sa permita accesul unor persoane neautorizate la orice informatie confidentiala cu privire la Societate sau in incinta spatiilor, in care prezenta persoanelor straine de Societate este interzisa; persoanele neautorizate sunt persoanele care nu au calitatea de salariati ai Societatii, precum si salariatii altor departamente din cadrul Societatii, care, prin natura muncii sau a functiei lor nu au drept de acces la respectivele documente, date sau informatii ;

- x. in cazul in care un salariat exercita mai multe functii in baza unor contracte individuale de munca incheiate cu angajatori diferiti, acesta are obligatia de a-l informa pe angajator in legatura cu locul unde isi exercita functia pe care o considera de baza;
- y. de a nu solicita si nu primi de la alti salariati sau terte persoane (colaboratori, clienti, furnizori, parteneri de afaceri ai angajatorului) avantaje sau beneficii materiale, cadouri, etc. sub niciun motiv.
- z. Comportarea corecta in cadrul relatiilor de serviciu, respectarea muncii celorlalti salariati, asigurarea unui climat de disciplina, ordine si buna intelegere ;
- aa. Pastrarea secretului de serviciu ;
- bb. salariatii au obligatia de a se supune testului alcoolemiei, a celui de depistare a consumului de droguri sau oricarui alt test relevant, ori de cate ori exista suspiciunea asupra lor cum ca ar fi consumat substante alcoolice si/sau psihotrope si/sau halucinogene care le-ar putea afecta in mod negativ capacitatile de a-si desfasura in conditii normale sau ca au comis abateri disciplinare grave si/sau repetate. Nerespectarea prezentelor prevederi constituie abatere disciplinara grava si se sanctioneaza in conformitate cu dispozitiile Codului Muncii si ale prevederilor prezentului Regulament ;
- cc. indeplinirea, temporar sau permanent a sarcinilor de serviciu suplimentare stabilite de conducerea societatii, pentru buna desfasurare a activitatii;

#### **Art. 14.**

(1) Fiecare salariat are datoria sa semnaleze imediat situatiile observate de incendiu, inundatie sau orice situatii in care se pot produce deteriorari sau distrugerii, inclusiv observarea unor colete sau obiecte uitate sau suspecte, precum si neregulile potential generatoare de astfel de situatii si sa actioneze, dupa caz, pentru rezolvarea acestora si pentru diminuarea efectelor lor negative.

(2) Salariatii care pot actiona in astfel de situatii au obligatia de a o face in timpul cel mai scurt posibil.

#### **Art. 15.**

In situatii deosebite, determinate de necesitatea bunei functionari a societatii, fiecare salariat are obligatia de a participa, indiferent de functia sau de postul pe care il ocupa, la executarea oricaror lucrari si la luarea tuturor masurilor cerute de nevoile **SD3 Salubritate si Deszapezire S3 S.R.L.**

#### **Art. 16.**

Salariatii **SD3 Salubritate si Deszapezire S3 S.R.L.** au, in principal, urmatoarele **drepturi**:

- a) dreptul la salarizare pentru munca depusa;
- b) dreptul la repaus zilnic si saptamanal;
- c) dreptul la concediu de odihna anual;
- d) dreptul la egalitate de sanse si de tratament;
- e) dreptul la demnitate in munca;
- f) dreptul la securitate si sanatate in munca;
- g) dreptul la acces la formarea profesionala;
- h) dreptul la informare si consultare;
- i) dreptul de a lua parte la determinarea si ameliorarea conditiilor de munca si a mediului de munca;
- j) dreptul la protectie in caz de concediere;
- k) dreptul la negociere colectiva si individuala;

- l) dreptul de a participa la actiuni colective;
- m) dreptul de a constitui sau de a adera la un sindicat;
- n) dreptul de a solicita trecerea pe pe un post vacant care ii asigura conditii de munca mai favorabile daca si-a incheiat perioada de proba si are o vechime de cel puțin 6 luni la acelasi angajator;
- o) alte drepturi prevazute de lege sau de contractele colective de munca aplicabile,

#### **Art. 17.**

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

#### **Art. 18.**

Inspectia Muncii pune la dispozitia angajatorilor o versiune actualizata a portalului pentru transmiterea registrului de evidenta a salariatilor, conform prevederilor legale in vigoare. Prin intermediul acestui portal, se poate accesa aplicatia destinata salariatilor sau aplicatia destinata angajatorilor, in functie de calitatea dumneavoastra.

Registrul general de evidenta a salariatilor este accesibil online pentru salariati/foști salariati, in privinta datelor care ii privesc. Dreptul de acces se limiteaza la vizualizarea, descarcarea si tiparirea acestor date, precum si la generarea online si descarcarea unui extras din registru. Vechimea in munca si/sau in specialitate poate fi dovedita si cu extrasul generat si descarcat din platforma REGES

**Art. 19.** Angajatorul are obligatia sa aprobe cererea salariatei care opteaza in scris pentru continuarea executarii contractului individual de munca, in termen de 30 de zile calendaristice anterior implinirii conditiilor de varsta standard si a stagiului minim de cotizare pentru pensionare.

### **IV. Reguli privind protectia, igiena si securitatea in munca in cadrul societatii**

#### **Art. 20.**

(1) Angajatorul are obligatia sa ia toate masurile necesare pentru protejarea vietii si sanatatii salariatilor, inclusiv pentru activitatile de prevenire a riscurilor profesionale, de a asigura securitatea si sanatatea angajatilor in toate aspectele legate de munca prin informarea si pregatirea, punerea in aplicare a organizarii protectiei muncii si mijloacelor necesare acesteia.

(2) In cadrul SD3 Salubritate si Deszapezire S3 S.R.L. instruirea introductiv – generala se efectueaza de catre un reprezentant al serviciului extern de prevenire si protectie si a lucratorilor desemnati cu atributii de sanatate si securitate in munca aflati in subordinea directa a Presedintelui CA, ca o structura distincta si care desfasoara activitati de prevenire si protectie conform Regulamentului de Organizare si Functionare si legislatiei specifice in vigoare;

#### **Art. 21.**

In scopul asigurarii implicarii salariatilor la elaborarea si aplicarea deciziilor in domeniul securitatii si sanatatii in munca, s-a constituit la nivelul societatii Comitetul de securitate si sanatate in munca, format din urmatoorii membri:

- a) angajator sau reprezentantul sau legal;
- b) reprezentanti ai angajatorului cu atributii de securitate si sanatate in munca;
- c) reprezentanti ai angajatilor cu raspunderi specifice in domeniul securitatii si sanatatii angajatilor;
- d) medicul de medicina muncii.

#### **Art. 22.**

Reprezentantii angajatilor cu raspunderi specifice in domeniul securitatii si sanatatii in munca se aleg in mod democratic de catre angajati, dintre angajatii din societate, prin vot.

### Art. 23.

Reprezentantii angajatilor in Comitetul de securitate si sanatate in munca se aleg de catre angajati si dintre reprezentantii angajatilor cu raspunderi specifice in domeniul securitatii si sanatatii in munca, in numar de 3 (trei), iar angajatorul le acorda timpul necesar exercitarii atributiilor specifice.

### Art. 24.

Functionarea si atributiile comitetului de securitate si sanatate in munca sunt consemnate in documentele interne (decizii, instructiuni) specifice domeniului SSM.

### Art. 25.

Punerea in aplicare a masurilor privind protejarea vietii si sanatatii salariatilor presupune:

- asigurarea aplicarii criteriilor ergonomice pentru imbunatatirea conditiilor de munca si pentru reducerea efortului fizic, precum si masuri adecvate pentru munca femeilor si tinerilor;
- stabilirea masurilor tehnice, sanitare si organizatorice de protectie a muncii corespunzator conditiilor de munca si factorilor de mediu specifici societatii;
- angajarea numai a persoanelor care, in urma controlului medical si a verificarii aptitudinilor psihoprofesionale, corespund sarcinii de munca pe care urmeaza sa o execute;
- tinerea evidentei locurilor de munca cu conditii deosebite;
- nemodificarea starii de fapt rezultata din producerea unui accident mortal sau colectiv, in afara de cazurile in care mentinerea acestei stari ar genera alte accidente ori ar periclita viata accidentatilor si a altor persoane participante la procesul de munca.

### Art. 26.

Instructiunile prevazute in prezentul regulament intern, impun ca fiecare salariat sa desfasoare activitatea in asa fel incat sa nu expuna la pericol de accidentare sau imbolnavire profesionala nici propria persoana, si nici pe celelalte persoane participante la procesul de munca:

- fumatul in incinta societatii este **interzis** in toate spatiile inchise de la locul de munca si este permis numai in locurile special amenajate, in conditiile prevazute de Legea nr. 15/2016 privind modificarea si completarea Legii nr. 349/2002 pentru prevenirea si combaterea efectelor consumului produselor din tutun;
- in timpul serviciului angajatii sunt obligati sa aiba o comportare demna si corecta. In prezenta semnelor evidente de comportament anormal al unei persoane din cauza carora, atat ea cat si alti angajati, ar putea sa nu mai poata executa sarcinile de serviciu si care poate determina crearea unei situatii periculoase, conducerea compartimentului va dispune un consult medical al angajatului respectiv;
- prin grija compartimentului de specialitate, salariatii beneficiaza de grupuri sanitare curate si dotate cu materiale de stricta necesitate, in vederea crearii unui confort necesar respectarii intimitatii fiecaruia, precum si pentru preintampinarea imbolnavirilor;
- consumul de alcool, substante psihotrope si stupefiante este interzis in societate.

### Art. 27.

Comportarea in caz de accidente sau incidente la locul de munca:

- toate accidentele survenite in timpul serviciului, mai ales cele cu consecinte grave, vor fi declarate imediat conducerii **SD3 Salubritate si Dezapezire S3 S.R.L.**. Aceste reguli vor fi respectate si in cazul accidentelor survenite pe traseul domiciliu - loc de munca si invers, precum si in cazul delegarilor sau detasarilor in interesul serviciului;

- b) accidentul care a produs invaliditate, accidentul mortal precum și accidentul colectiv, vor fi comunicate de îndată către conducerea societății, Inspectoria muncii, sau după caz, Inspectoratele teritoriale de muncă, precum și organelor de urmărire penală competente, potrivit legii.

#### **Art. 28.**

Utilizarea echipamentului tehnic, echipamentului individual de protecție și de lucru și materiale igienico-sanitare:

- fiecare angajat este obligat să utilizeze echipamentul tehnic din dotare, echipamentul individual de protecție și de lucru, precum și materiale igienico-sanitare, fiind interzisă utilizarea acestora în scopuri personale;
- sunt considerate echipamente tehnice: echipamentul de calcul, birotică, autovehicule, aparate, în general, toate materialele încredințate salariatului în vederea îndeplinirii atribuțiilor de serviciu;
- echipamentele tehnice trebuie să corespundă prevederilor din normele, standardele și din reglementările referitoare la protecția muncii și să nu prezinte pericol pentru sănătatea sau viața angajaților, a persoanelor aflate în **SD3 Salubritate și Dezapezire S3 S.R.L.** în interes de serviciu sau a altor persoane pentru care se asigură protecția muncii;
- este interzisă intervenția din proprie inițiativă asupra echipamentului tehnic sau individual defect, întreținerea acestuia este încredințată unui specialist, angajatul fiind obligat să apeleze la serviciile acestuia;
- executarea sarcinilor de muncă ale angajaților implică întreținerea și curățarea echipamentului tehnic și/sau echipamentului individual de protecție și de lucru, angajatul fiind obligat să-și consacre timpul necesar acestei obligații.

#### **Dispoziții în caz de pericol:**

#### **Art. 29.**

(1) În cazul producerii unui incendiu, evacuarea personalului se va executa conform planului întocmit de către departamentul cu atribuții specifice, de către persoanele desemnate în acest scop împreună cu reprezentanții Pompierilor Militari.

(2) În cazul producerii unui cutremur, salariații vor acționa sub coordonarea Comisiei de Protecție Civilă, în vederea salvării victimelor omenești și a bunurilor materiale de orice natură.

#### **Art. 30.**

Măsuri de prevenire a pagubelor produse sau suferite de salariați:

- Lucrările, documentația de serviciu, tehnica de calcul din dotarea fiecărui compartiment, sunt asigurate prin depunerea în dulapuri, camere prevăzute cu sisteme și dispozitive de închidere;
- În stare de urgență sau necesitate, mai ales în cazul posibilității existenței în dulapuri a unor produse insalubre, inflamabile sau periculoase, sau cu ocazia unor cazuri de forță majoră, conducerea compartimentului poate, după ce a informat salariații respectivi, să dispună deschiderea dulapurilor în prezența celor interesați. În cazul absenței salariatului sau refuzului acestuia de a participa la acțiune, aceasta se va face în prezența unui tert angajat al societății și al reprezentantului salariaților.

#### **Art. 31.**

Conducerea **SD3 Salubritate și Dezapezire S3 S.R.L.** se obligă să ia măsuri privind igiena, protecția sănătății și securitatea în munca a salariaților gravide și/sau mame, lauze sau care alăptează, conform O.U.G. nr. 96/14.10.2003 cu privire la protecția maternității la locurile de muncă, a normelor metodologice de aplicare a prevederilor O.U.G. nr. 96/2003 și a legii nr. 25/2004 pentru aprobarea O.U.G. 96/14.10.2003.

### **Art. 32.**

- (1) Conducerea **SD3 Salubritate si Dezapezire S3 S.R.L.** prin angajatii desemnati va organiza instruirea periodica a angajatilor sai in domeniul securitatii si sanatatii in munca.
- (2) Instruirea in domeniul securitatii si sanatatii in munca este obligatorie in urmatoarele situatii:
- in cazul noilor angajati;
  - angajatilor detasati / delegati de la o unitate la alta ;
  - angajatilor pusi la dispozitie de un agent de munca temporar;
  - in cazul salariatilor care isi schimba locul de munca sau felul muncii;
  - periodic conform legislatiei in vigoare;
  - in cazul salariatilor care isi reiau activitatea dupa o intrerupere de peste 30 zile lucratoare;
  - in situatia in care intervin modificari ale legislatiei in domeniu;
  - la reluarea activitatii dupa accident de munca;
  - la executarea unor lucrari speciale;
  - la introducerea unui echipament de munca / modificari ale celui existent;
  - la introducerea unei tehnologii noi.

Pentru persoanele aflate in societate cu permisiunea angajatorului, li se va face o instruire de maxim 20 minute privind legislatia, riscurile de accidentare si imbolnavire profesionala specifice si vor fi insotite de catre orice angajat desemnat de catre angajator.

- (3) Locurile de munca trebuie sa fie organizate astfel incat sa garanteze securitatea si sanatatea salariatilor.

### **Art. 33.**

Procedura instruirii angajatilor in domeniul securitatii si sanatatii in munca este mentionata in instructiunile proprii pentru completarea si aplicarea reglementarilor.

### **Art. 34.**

In vederea mentinerii si imbunatatirii conditiilor de desfasurare a activitatii la locurile de munca conducerea societatii va lua cel putin urmatoarele masuri:

- amenajarea ergonomica a locurilor de munca;
- asigurarea conditiilor de mediu (iluminat, microclimat, zgomot, vibratii, temperatura, aerisire, umiditate);
- amenajarea anexelor sociale ale locurilor de munca (vestiare, bai, grupuri sanitare).

### **Art. 35.**

**Masurile obligatorii in situatii de risc epidemiologic, cu respectarea Legii 136/2020, OUG 180/2020, Hotararea 52/2020, OUG 192/2020 le enumeram mai jos.**

- (1) Angajatorul asigura:

- Dotarea angajatilor care lucreaza in spatii inchise cu masti de protectie;
- Mentinerea distantei fizice de 1.5 m intre angajati;
- Triajul observational al angajaților prin verificarea temperaturii acestora la inceperea programului de lucru si ori de cate ori este necesar pe parcursul programului;

- 
- a. Luarea temperaturii lucratorilor la intrarea in societate este obligatorie;
  - b. Desemnarea unei persoane pentru a masura temperatura angajatilor/ prestatorilor / vizitatorilor;
  - d) Afisarea regulilor de conduita;
  - e) Aplicarea benzilor de marcare a distantei recomandate la locurile de munca in care se lucreaza cu publicul;
  - f) Informarea lucratorilor asupra riscului generat de virus;
  - g) Amplasarea la intrarea in societate a materialelor dezinfectante.
  - h) Programul de lucru decalat pentru a evita aglomerarile la intrare/iesire din incinta si pentru a limita numarul de angajati prezenti in acelasi timp in aceeasi incinta;
  - i) Pentru birourile orientate fata-fata vor asigura separarea acestora cu paravane care se vor dezinfecta zilnic cu solutii pe baza de alcool;
  - j) Dezinfectia suprafetelor de lucru la inceperea serviciului si apoi o data la 4 ore;
  - k) Acordarea pauzelor de masa esalonat, cu respectarea distantei fizice de minimum 2 m;
  - l) Aerisirea periodica a incaperilor;
  - m) In cazul incaperilor climatizate cu recircularea aerului se va efectua nebulizare o data pe saptamana, de preferat la sfarsitul saptamanii si se va efectua dezinfectia instalatiei de climatizare conform instructiunilor producatorului.
  - n) Daca nu se pot asigura conditiile impuse de lege, angajatorul poate alege varianta de telemunca, cu respectarea legislatiei in vigoare.
- (2) Angajatii vor respecta masurile de precautie universal valabile:
- a) portul obligatoriu mastii (medicale/non-medicale), care pentru o protectie eficace trebuie sa acopere atat gura, cat si nasul.
  - b) izolarea la domiciliu in cazul in care prezinta simptomatologie de infectie respiratorie (tuse, stranut, rinoree, febra, stare generala alterata);
  - c) izolare la domiciliu in cazul in care a venit in contact cu un caz suspect sau confirmat de infectie cu virusul SARS COV-2 si respectarea masurilor aplicabile, in vigoare.
  - d) Este interzis să vă prezentați la serviciu, dacă ați fost testat pozitiv. Nerespectarea măsurilor privitoare la prevenirea sau combaterea bolilor infecto-contagioase, dacă a avut ca urmare răspândirea unei asemenea boli, se pedepsește cu închisoare de la 6 luni la 2 ani sau cu amendă
  - e) spalatul pe maini ori de cite ori este nevoie, evitarea atingerii fetei cu mainile neigienizate.

#### **Art. 36.**

**SD3 Salubritate si Dezapezire S3 S.R.L.** are obligatia sa asigure accesul salariatilor la serviciul medical de medicina muncii, organizat cu respectarea dispozitiilor legale in vigoare.

#### **Art. 37.**

Masurile privind securitatea, sanatatea si igiena in munca nu trebuie sa comporte in nicio situatie obligatii financiare pentru angajati.

#### **Art. 38.**

Incalcarea dispozitiilor legale privitoare la protectia muncii atrage raspunderea disciplinara, administrativa, materiala, civila sau penala dupa caz, potrivit legii.

## **V. Respectarea principiului nediscriminării și înlăturarea oricărei forme de încălcare a demnității în munca.**

### **Art. 39.**

(1) În cadrul Societății se respectă prevederile legislației în vigoare cu privire la egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați în domeniul muncii, egalității de șanse și nediscriminării și are în vedere implementarea tuturor politicilor și practicilor prin care să nu se realizeze nicio deosebire, excludere, restricție sau preferință, indiferent de: rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, gen, orientare sexuală, vârstă, handicap, boală cronică necontagioasă, infectare HIV, COVID-19, apartenență la o categorie defavorizată, precum și orice alt criteriu care are ca scop sau efect restrângerea, înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării, în condiții de egalitate, a drepturilor omului și a libertăților fundamentale sau a drepturilor recunoscute de lege, în domeniul muncii.

(2) În scopul asigurării egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați în domeniul muncii, a recunoașterii în mod specific a dreptului fiecărui angajat la un mediu de lucru fara violenta si hartuire, reprezentantul legal al SD3 Salubritate si Dezapezire S3 SRL numeste o Comisie formata dintr-un secretar si 4 membrii pentru primirea si solutionarea plangerilor/sesizarilor privind hartuirea la locul de munca si solicita elaborarea unui Ghid conform HG nr. 970/2023 pentru aprobarea Metodologiei privind combaterea hartuirii pe criteriul de sex, precum si a hartuirii morale la locul de munca.

### **Art. 40.**

Asigurarea egalității de șanse și tratament între femei și bărbați în domeniul muncii și implementarea unor măsuri privind:

- a) promovarea egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați și eliminarea discriminării directe și indirecte după criteriul de sex;
- b) prevenirea și combaterea hărțuirii la locul de muncă;
- c) politica de salarizare și nivelurile de salarizare efective aferente funcțiilor de management și de execuție existente, cu măsuri menite să asigure egalitatea de gen și eliminarea disparităților salariale între femei și bărbați, precum și condiții echitabile la pensionarea femeilor și bărbaților;
- d) formarea continuă și dezvoltarea carierei;
- e) diferite măsuri care să vizeze o mai bună reconciliere a vieții profesionale cu viața de familie care pot include dispoziții privind: concediul de maternitate, concediul de creștere și îngrijire a copilului, concediu paternal, maternitatea, îngrijire a copiilor și a altor persoane dependente aflate în îngrijire și alte tipuri de concedii familiale, concediul de acomodare pentru familiile care adoptă copii, modalitățile speciale de organizare a timpului de lucru cum ar fi: organizarea timpului de lucru cu timp parțial, împărțirea locurilor de muncă, telemuncă, programul de lucru flexibil și modalitățile de sprijin pentru îngrijirea copiilor;
- f) organizarea muncii, condițiile de muncă și mediul de muncă;
- g) dezvoltarea unui sistem confidențial și sigur pentru depunerea plângerilor legate de hărțuirea sexuală și discriminarea pe criterii de sex la locul de muncă, în scopul asigurării unui acces real al victimelor la toate etapele administrative și judiciare prevăzute de lege și îndrumarea acestora pe întreg parcursul derulării acestor proceduri;
- h) asigurarea tratamentului egal la sănătate și securitate în muncă.
- i) venituri egale pentru muncă de valoare egală;

### **Art. 41.**

Orice comportament activ sau pasiv, care prin efectele pe care le generează, favorizează sau defavorizează nejustificat ori supune unui tratament injust sau degradant un salariat față de un alt salariat, constituie o formă de discriminare și conduce la desfacerea disciplinării a contractului individual de muncă a celui vinovat;

### **Art. 42.**

Orice discriminare directă sau indirectă față de un salariat, bazată pe criterii de sex, orientare sexuală, caracteristici genetice, vârsta, apartenența națională, rasa, culoare, etnie, religie, opțiune politică, origine socială, handicap, situație sau responsabilitate familială care intervine în cazul relațiilor dintre Societate și salariații săi, între salariați, sau între salariați și terți este expres interzisă;

#### **Art. 43.**

Pentru munca egala sau de valoare egala este interzisa orice discriminare bazata pe criteriu de sex cu privire la toate elementele si conditiile de remunerare;

#### **Art. 44.**

La angajare si pe durata contractului individual de munca, angajatorul va asigura egalitatea de sanse si tratament pentru toti salariatii, fara discriminari directe sau indirecte, pe baza de rasa, nationalitate, etnie, limba, religie, categorie sociala, convingeri, sex, orientare sexuala sau orice alt criteriu care are ca scop sau efect restrangerea sau inlaturarea recunoasterii, folosintei sau exercitarii drepturilor decurgand din contractul colectiv de munca;

#### **Art. 45.**

Prin egalitate de sanse si de tratament intre femei si barbati se intelege luarea in considerare a capacitatilor, nevoilor si aspiratiilor diferite ale persoanelor de sex masculin si, respectiv, feminin si tratamentul egal al acestora, în scopul asigurării egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați în domeniul muncii, a recunoașterii în mod specific a dreptului fiecărui salariat la un mediu de lucru fără violență și hărțuire, pentru încurajarea și menținerea unei culturi a muncii bazate pe respect și demnitate reciprocă, care vizează eliminarea toleranței la hărțuirea la locul de muncă și măsuri antihărțuire.

#### **Art. 46.**

Constituie discriminare dispozitia de a discrimina o persoana pe baza criteriului de sex:

- a) orice ordin de discriminare impotriva unor persoane pe criterii de sex este considerat discriminatoriu;
- b) este interzisa orice forma de discriminare si hartuire bazata pe criteriul de sex;
- c) este interzis ca deciziile privind o persoana sa fie afectate de acceptarea sau respingerea de catre persoana in cauza a unui comportament ce tine de hartuirea sau de hartuirea sexuala a acesteia.

#### **Art. 47.**

Nu sunt considerate discriminari:

- a) actiunile pozitive pentru protectia anumitor categorii de femei sau barbati ;
- b) o diferenta de tratament bazata pe o caracteristica de sex cand, datorita naturii activitatilor profesionale specifice avute in vedere sau a cadrului in care acestea se desfasoara, constituie o cerinta profesionala autentica si determinata atat timp cat obiectivul e legitim si cerinta proportionala.

#### **Art. 48.**

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

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

- (2) in conformitate cu prevederile alin. (1), de egalitatea de sanse si de tratament intre femei si barbati in relatiile de munca beneficiaza toti salariatii.

#### **Art. 49.**

- a) Maternitatea nu poate constitui un motiv de discriminare.
- b) Orice tratament mai puțin favorabil aplicat unei femei legat de sarcina sau de concediul de maternitate constituie discriminare în sensul prezentei legi.
- c) Orice tratament mai puțin favorabil aplicat unei femei sau unui bărbat, pe motiv că a solicitat sau a efectuat concediul pentru creșterea copiilor, concediul paternal, concediul de îngrijitor ori că și-a exercitat dreptul de a solicita formule flexibile de lucru, constituie discriminare în sensul

#### **Art. 50.**

Constituie discriminare bazata pe criteriul de sex orice comportament nedorit, definit drept hartuire sau hartuire sexuala, avand ca scop sau efect:

- a) crearea la locul de munca a unei atmosfere de intimidare, de ostilitate sau de descurajare pentru persoana afectata;
- b) influentarea negativa a situatiei persoanei angajate in ceea ce priveste promovarea profesionala, remuneratia sau veniturile de orice natura ori accesul la formarea si perfectionarea profesionala.

#### **Art. 51.**

Constituie discriminare si este interzisa modificarea unilaterala de catre angajator a relatiilor sau a conditiilor de munca, inclusiv concedierea persoanei angajate care a inaintat o sesizare ori o reclamatie la nivelul unitatii sau care a depus o plangere, in conditiile prevazute la art. 30 alin. (2) din Legea nr. 202/2002, republicata, la instantele judecatoresti competente, in vederea aplicarii prevederilor prezentei legi si dupa ce sentinta judecatoreasca a ramas definitiva, cu exceptia unor motive intemeiate si fara legatura cu cauza.

#### **Art.52.**

(1) Sancțiunile aplicabile în cazul hărțurii sunt:

- a) sancțiuni disciplinare;
- b) sancțiuni contravenționale;
- c) sancțiuni penale.

#### **Art. 53.**

(1) Sancțiunile disciplinare aplicabile angajaților care săvârșesc acte sau fapte de hărțuire morală la locul de muncă (răspunderea disciplinară nu înlătură răspunderea contravențională sau penală a angajatului pentru faptele respective), sunt cele prevăzute la art. 248 din Codul muncii.

(2) S-a stabilit că angajații care încalcă demnitatea personală a altor angajați, prin orice manifestare confirmată de hărțuire sexuală la locul de muncă, vor fi sancționați disciplinar astfel:

- a) la prima abatere constând în contact fizic, cuvinte, gesturi sau alte mijloace indecente, materiale vizuale ofensatoare, invitații compromițătoare, cereri de favoruri sexuale sau orice altă conduită cu conotații sexuale, care afectează demnitatea, integritatea fizică și psihică a persoanelor la locul de muncă, sancțiunea va consta în reducerea

salariului de bază și/sau, după caz, și a indemnizației de conducere pe o perioadă de 3 luni cu 10% conform art. 248 alin. (1) lit. d) din Codul muncii;

b) la a doua abatere constând în contact fizic, cuvinte, gesturi sau alte mijloace indecente, materiale vizuale ofensatoare, invitații compromițătoare, cereri de favoruri sexuale sau orice altă conduită cu conotații sexuale, care afectează demnitatea, integritatea fizică și psihică a persoanelor la locul de muncă, sancțiunea va consta în desfacerea disciplinară a contractului individual de muncă conform art. 248 alin. (1) lit. e) din Codul muncii.

(3) În funcție de gravitatea faptei, unul dintre drepturile angajatorilor, prevăzut de Codul muncii, este acela de a constata săvârșirea abaterilor disciplinare și de a aplica sancțiunile corespunzătoare. Sancțiunile pe care le poate aplica angajatorul sunt cele prevăzute la art. 248 din Codul muncii, respectiv:

a) avertismentul scris;

b) retrogradarea din funcție, cu acordarea salariului corespunzător funcției în care s-a dispus retrogradarea, pentru o durată ce nu poate depăși 60 de zile;

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

d) reducerea salariului de bază și/sau, după caz, și a indemnizației de conducere pe o perioadă de 1-3 luni cu 5-10%;

e) desfacerea disciplinară a contractului individual de muncă.

(4) Sancțiunile disciplinare enumerate mai sus, cu excepția avertismentului scris, pot fi aplicate numai după efectuarea cercetării disciplinare prealabile.

## **VI. Protectia maternitatii la locul de munca**

In conformitate cu art. 1 din Ordonanta de urgenta a Guvernului nr. 96/2003 privind protectia maternitatii la locurile de munca, aprobata cu modificari si completari prin Legea nr.25/2004 angajatorii si salariatele care se afla in una din situatiile prezentate mai jos au o serie de drepturi si obligatii care au ca scop asigurarea unor conditii adecvate de munca si de protectie sociala.

### **Art. 54.**

(1) Salariatele gravide, lauze sau care alapteaza au obligatia de a se prezenta la medicul de familie pentru eliberarea unui document medical care sa le ateste starea.

(2) In cazul in care salariatele nu se prezinta la medicul de familie si nu informeaza in scris angajatorul despre starea lor, acesta este exonerat de obligatiile sale.

### **Art. 55.**

Pentru toate activitatile susceptibile sa prezinte un risc specific de expunere la agenti, procedee si conditii de munca, angajatorul este obligat sa evalueze anual, precum si la orice modificare a conditiilor de munca: natura, gradul si durata expunerii salariatelor, in scopul determinarii oricarui risc pentru securitatea sau sanatatea lor si oricarei repercusiuni asupra sarcinii ori alaptarii.

### **Art. 56.**

Evaluările se efectuează de către angajator, cu participarea obligatorie a medicului de medicina muncii, iar rezultatele lor se consemnează in rapoarte scrise.

#### **Art. 57.**

- (1) Angajatorii sunt obligati ca, in termen de 5 zile lucratoare de la data intocmirii raportului, sa inmaneze o copie a acestuia sindicatului sau reprezentantilor salariatilor.
- (2) Angajatorii vor informa in scris salariatele asupra rezultatelor evaluarii privind riscurile la care pot fi supuse la locurile lor de munca.
- (3) In cazul in care o salariata contesta o decizie a angajatorului, sarcina probei revine acestuia, el fiind obligat sa depuna dovezile in apararea sa pana la prima zi de infatisare.
- (4) Inspectoratul teritorial de munca pe a carui raza isi desfasoara activitatea angajatorul, in termen de 7 zile de la data primirii deciziei, are obligatia sa emita aviz consultativ corespunzator situatiei constatate.
- (5) Inspectoratul teritorial de munca va transmite avizul angajatorului, angajatei, precum si sindicatului sau reprezentantilor salariatilor din unitate.

#### **Art. 58.**

In termen de 10 zile lucratoare de la data la care angajatorul a fost anuntat in scris de catre o salariata ca se afla in una dintre urmatoarele situatii: gravida, lauza sau alaptea, acesta are obligatia sa instiinteze medicul de medicina muncii, precum si inspectoratul teritorial de munca pe a carui raza isi desfasoara activitatea.

#### **Art. 59.**

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

#### **Art. 60.**

In cazul in care o salariata desfasoara la locul de munca o activitate care prezinta riscuri pentru sanatatea sau securitatea sa ori cu repercusiuni asupra sarcinii si alaptarii, angajatorul este obligat sa ii modifice in mod corespunzator conditiile si/sau orarul de munca ori, daca nu este posibil, sa o repartizeze la alt loc de munca fara riscuri pentru sanatatea sau securitatea sa, conform recomandarii medicului de medicina muncii sau a medicului de familie, cu mentinerea veniturilor salariale.

#### **Art. 61.**

In cazul in care angajatorul, din motive justificate nu le poate modifica locul de munca, salariatele au dreptul la concediu de risc maternal.

#### **Art. 62.**

- (1) Pentru protectia sanatatii lor si a copilului lor, dupa nastere, salariatele au obligatia de a efectua minimum 42 de zile de concediu postnatal.
- (2) Angajatorii sunt obligati sa acorde salariatelor care alapteaza, in cursul programului de lucru, doua pauze pentru alaptare de cate o ora fiecare, pana la implinirea varstei de un an a copilului. In aceste pauze se include si timpul necesar deplasarii dus-intors de la locul in care se gaseste copilul.
- (3) La cererea mamei, pauzele pentru alaptare vor fi inlocuite cu reducerea duratei normale a timpului sau de munca cu doua ore zilnic.
- (4) Pauzele si reducerea duratei normale a timpului de munca, acordate pentru alaptare, se includ in timpul de munca si nu diminueaza veniturile salariale si sunt suportate integral din fondul de salarii al angajatorului.
- (5) In cazul in care angajatorul asigura in cadrul unitatii incaperi speciale pentru alaptat, acestea vor indeplini conditiile de igiena corespunzatoare normelor sanitare in vigoare.

#### **Art. 63.**

- (1) Salariata gravida, care a nascut recent si care alapteaza nu poate fi obligata sa desfasoare munca de noapte.

- (2) In cazul in care sanatatea acestor salariate este afectata de munca de noapte, angajatorul este obligat ca, pe baza solicitarii scrise a salariatei, sa o transfere la un loc de munca de zi, cu mentinerea salariului de baza brut lunar.
- (3) Solicitarea salariatei se insoteste de un document medical care mentioneaza perioada in care sanatatea acesteia este afectata de munca de noapte.
- (4) In cazul in care, din motive justificate in mod obiectiv, transferul nu este posibil, salariatea va beneficia de concediul si indemnizatia de risc maternal.

#### **Art. 64.**

- (1) Este interzis angajatorului sa dispuna incetarea raporturilor de munca sau de serviciu in cazul:
  - a) salariatei gravide, lauze sau care alapteaza din motive care au legatura directa cu starea sa;
  - b) salariatei care se afla in concediu de risc maternal;
  - c) salariatei care se afla in concediu de maternitate;
  - d) salariatei care se afla in concediu pentru cresterea copilului in varsta de pana la 2 ani, in cazul copilului cu handicap, in varsta de pana la 3 ani;
  - e) salariatei care se afla in concediu pentru ingrijirea copilului bolnav in varsta de pana la 7 ani, in cazul copilului cu handicap, in varsta de pana la 18 ani.
- (2) Interdictia concedierii salariatei care se afla in concediu de risc maternal se extinde, o singura data, cu pana la 6 luni dupa revenirea salariatei in unitate.
- (3) Dispozitiile de concediere mentionate nu se aplica in cazul concedierii pentru motive economice ce intervin ca urmare a reorganizarii judiciare sau a falimentului angajatorului.
- (4) Salariatele ale caror raporturi de munca sau raporturi de serviciu au incetat din motive pe care le considera ca fiind legate de starea lor, au dreptul sa conteste decizia angajatorului la instanta judecatoreasca competenta, in termen de 30 de zile de la data comunicarii acesteia, conform legii.
- (5) Actiunea in justitie a salariatei este scutita de taxa judiciara de timbru si de timbru judiciar.

#### **Art. 65.**

- (1) Angajatorul are obligatia acordarii concediului paternal la solicitarea scrisa a salariatului, cu respectarea dispozitiilor Legii nr. 210/1999, cu modificarile si completarile ulterioare.
- (2) Acordarea concediului paternal nu este conditionata de perioada de activitate prestata sau de vechimea in munca a salariatului.

#### **Art. 66.**

- (1) Angajatorul care a incetat raportul de munca sau de serviciu cu o salariate aflata in una dintre situatiile mentionate mai sus, are obligatia ca, in termen de 7 zile de la data comunicarii acestei decizii in scris catre salariate, sa transmita o copie a acestui document sindicatului sau reprezentantilor salariatilor din unitate, precum si ITM-ului .
- (2) Copia deciziei se insoteste de copiile documentelor justificative pentru masura luata.

#### **Art. 67.**

Reprezentantii angajatorului si ai salariatilor au obligatia de a respecta reglementarile legale in vigoare.

## **VII. Organizarea timpului de munca**

#### **Art. 68.**

- (1) Timpul de munca reprezinta orice perioada in care salariatul presteaza munca, se afla la dispozitia angajatorului si indeplineste sarcinile si atributiile sale, conform prevederilor contractului individual de munca, contractului colectiv de muncă aplicabil si/sau ale legislatiei în vigoare.
- (2) Pentru salariatii angajati cu norma intreaga durata normala a timpului de munca este de 8 ore pe zi si de 40 de ore pe saptamana.

- (3) In cazul tinerilor in varsta de pana la 18 ani durata timpului de munca este de 6 ore pe zi si de 30 de ore pe saptamana.
- (4) Repartizarea timpului de munca in cadrul saptamanii este, de regula, uniforma, de 8 ore pe zi timp de 5 zile, cu doua zile de repaus.
- (5) Durata maxima legala a timpului de munca nu poate depasi 48 de ore pe saptamana, inclusiv orele suplimentare.
- (6) Cand munca se efectueaza in schimburi, durata timpului de munca va putea fi prelungita peste 8 ore pe zi si peste 48 de ore pe saptamana, cu conditia ca media orelor de munca, calculata pe o perioada maxima de 4 luni, sa nu depaseasca 8 ore pe zi sau 48 de ore pe saptamana.

#### **Art. 69.**

- (1) Modul concret de stabilire a programului de lucru inegal in cadrul saptamanii de lucru de 40 de ore, precum si in cadrul saptamanii de lucru comprimate este prevazut mai jos, in prezentul Regulament intern.
- (2) Derogarile individuale de la acest program pot fi aprobate numai de conducerea societatii.
- (3) Programul de lucru inegal poate functiona numai daca este specificat expres in contractul individual de munca.
- (4) Programul de munca si modul de repartizare al acestuia sunt aduse la cunostinta salariatilor fiind afisate la punctele de lucru ale societatii.
- (5) Prin mod de organizare flexibil a timpului de lucru se înțelege posibilitatea salariaților de adaptare a programului de lucru, inclusiv prin utilizarea formulelor de muncă la distanță, a programelor de muncă flexibile, programelor individualizate de muncă sau a unor programe de muncă cu timp redus de lucru.

#### **Art. 70.**

- (1) Conducerea **SD3 Salubritate si Dezapezire S3 S.R.L.** poate stabili programe individualizate de munca, cu acordul sau la solicitarea salariatilor.
- (2) Programele individualizate de munca presupun un mod de organizare flexibil al timpului de munca.
- (3) Durata zilnica a timpului de munca este impartita in doua perioade: o perioada fixa in care personalul se afla simultan la locul de munca si o perioada variabila, mobila, in care salariatul isi alege orele de sosire si de plecare, cu respectarea timpului de munca zilnic.
- (4) Programul individualizat de munca poate functiona cu respectarea dispozitiilor art. 112 si 114 din Codul Muncii.

#### **Art. 71.**

- (1) Serviciul resurse umane verifica evidenta orelor de munca prestate de fiecare salariat si va supune controlului inspectiei muncii aceasta evidenta ori de cate ori este solicitat.
  - (2) Salariatii au obligatia de a folosi cardul de pontaj la inceperea si la sfarsitul programului de lucru, sefii de servicii completand pontajul echipei din subordine, zilnic.
  - (3) Serviciul resurse umane va verifica lunar listele de pontaj.
  - (4) Intarzierile sau plecarile din timpul programului de lucru se pot face numai pe baza invoirilor/ biletelor de voie, aprobate de seful direct si transmise de indata Serviciului resurse umane.
  - (5) Situatiile de boala si absenteism nemotivat de la serviciu, vor fi anuntate Serviciului de Resurse Umane, de catre sefii departamentelor/serviciilor, in termen de 8h de la constatare.
- Prin prezentul Regulament intern se stabileste urmatorul program de lucru:

#### **Art. 72.**

(1) **Repartizarea timpului de munca** in cadrul saptamanii de lucru la SD3 Salubritate si Dezapezire S3 S.R.L. este urmatoarea:

**1. Personalul care-si desfasoara activitatea la punctul de lucru al societatii** - program de 8 ore/zi, timp de 5 zile/saptamana, intr-un singur schimb de lucru intre orele 08:00 – 16:30, cu doua zile de repaus (de regula sambata si duminica);

**2. Personalul care isi desfasoara activitatea in cadrul Departamentului Constructii** – program de 8 ore/ zi, timp de 5 zile/ saptamana, intr-un singur schimb, intre orele 07:00–15:30, cu doua zile de repaus (de regula sambata si duminica);

In cadrul acestui Departament, pot exista situatii cand personalul incadrat desfasoara activitatea specifica, avand un program inegal (norma partiala), respectiv intre orele 8:00-14:00 sau intre orele 16:30-22:00.

**3. Personalul incadrat in functia de paznic care isi desfasoara activitatea in cadrul Departamentului Administrativ – AUTO - ITP - Paza- Dispecerat:**

**Non stop in schimburi cu 12/24 , 12/48 ore:**

Tura I : 07:00 – 19:00;

Tura II.:19:00 – 07:00;

**4. Personalul care isi desfasoara activitatea in alt loc decat locul de munca organizat de angajator folosind tehnologia informatiei si comunicatiilor – Telemunca**

### **(2) Pauzele de lucru,**

Pauzele de lucru sunt pauze de masa (reprezentand timpul afectat de fiecare salariat pentru servirea mesei), precum si alte pauze prevazute de lege.

Astfel, pentru:

1. **Personalul care-si desfasoara activitatea la punctul de lucru al societatii:** pauza este de ½ h si nu este inclusa in programul de lucru, in intervalul 12:00-12:30;
2. **Personalul care isi desfasoara activitatea in cadrul Departamentului Constructii:** pauza este de ½ h nu este inclusa in programul de lucru, in intervalul 11:00-11:30;
3. **Personalul operativ incadrat in functia de paznic** este de 1/2 h, (fiind stabilita de fiecare sef in parte, astfel incat sa nu existe intreruperi in activitate), si nu este inclusa in programul de lucru.
4. **Personalul incadrat cu timp partial,** pauza este de 15 min si este inclusa in programul de lucru, nefiind stabilita la ore fixe.

Angajatii care lucreaza in zilele de sambata si duminica beneficiaza de un spor la salariu de 1% (pentru orele efectuate in weekend), iar repausul saptamanal este acordat in doua zile consecutive in cursul saptamanii urmatoare.

Acest program de lucru a fost stabilit de catre conducerea **SD3 Salubritate si Dezapezire S3 S.R.L.** respectandu-se reglementarile legale in vigoare si poate fi modificat in functie de necesitati, numai in baza deciziei/ dispozitiilor scrise ale Presedintelui CA.

### **Art. 73.**

#### **Programele individualizate de munca**

(1) Cu acordul sau la solicitarea salariatilor in cauza angajatorul are posibilitatea sa stabileasca pentru acestia programe individualizate de munca, care pot functiona numai cu respectarea limitelor precizate in prezentul Regulament.

(2) In acest caz, durata zilnica a timpului de munca este impartita astfel:

- a) perioada fixa (de la ora 08.00 la ora 16:30) in care personalul se afla la locul de munca;
- b) perioada variabila, mobila (de la ora 07:00 la ora 22:00), in care salariatul isi alege orele de sosire si de plecare, cu respectarea timpului de munca zilnic, stabilit anterior;
- c) program de lucru inegal - trebuie să fie prevăzut în contractul individual de muncă în sensul că acest program trebuie să fie indicat în contract cu numărul de ore zilnic precum și ora la care începe și ora la care se sfârșește. Modul concret de stabilire a programului de lucru inegal în cadrul săptămânii de lucru de 40 de ore va fi negociat prin contractul colectiv de muncă la nivelul angajatorului iar dacă nu există contract colectiv de muncă se va stabili prin regulamentul intern.



(3) Atat solicitarea salariatului, cat si acordul acestuia la stabilirea unui program individualizat de munca, se va formula in scris, si va fi inregistrata in registrul de intrare iesire a documentelor de la serviciul resurse umane.

(4) Salariatii pot solicita, in mod justificat, decalarea programului de lucru. Angajatorul va analiza cererea si va aproba aceasta in functie de posibilitati.

(5) – (1) La cerere, salariatii care au in intretinere copii in varsta de pana la 11 ani beneficiaza de 4 zile pe luna de munca la domiciliu sau in regim de telemunca, in conditiile Legii nr. 81/2018 privind reglementarea activitatii de telemunca, cu modificarile si completarile ulterioare, cu exceptia situatiilor in care natura sau felul muncii nu permite desfasurarea activitatii in astfel de conditii.

- (2) In situatia in care ambii parinti sau reprezentati legali sunt salariatii, cererea prevazuta la alin. (1) va fi insotita de o declaratie pe propria raspundere a celuilalt parinte sau reprezentant legal, din care sa rezulte faptul ca, pentru aceeasi perioada, acesta nu a solicitat concomitent desfasurarea activitatii in regim de munca la domiciliu sau telemunca. In cazul in care parintele sau reprezentantul legal se afla in una dintre situatiile prevazute la art. 3 din Legea nr. 277/2010 privind alocatia pentru sustinerea familiei, republicata, cu modificarile si completarile ulterioare, declaratia pe propria raspundere a celuilalt parinte sau reprezentant legal nu este necesara.

- (3) Prin derogare de la prevederile Legii nr. 81/2018, cu modificarile si completarile ulterioare, salariatii care isi desfasoara activitatea in conditiile prevazute la alin. (1) au obligatia sa dispuna de toate mijloacele necesare indeplinirii atributiilor care le revin potrivit fisei postului.

- (4) Prin exceptie de la prevederile alin. (1), salariatii care au in intretinere copii in varsta de pana la 18 ani, incadrati in grad de handicap, beneficiaza de 8 zile pe luna de muncă la domiciliu sau in regim de telemuncă, in conditiile Legii nr. 81/2018, cu modificarile si completarile ulterioare, cu exceptia situatiilor in care natura sau felul muncii nu permite desfasurarea activitatii in astfel de conditii.

- (5) In cazul salariatilor care au in intretinere 2 sau mai multi copii incadrati in grad de handicap cu varsta de pana la 18 ani, suplimentar fata de numarul de zile prevazut la alin. (4), pentru fiecare copil se mai acorda cate doua zile pe luna de muncă la domiciliu sau in regim de telemuncă, in conditiile prevazute la alin. (1) (3).

- (6) Prin exceptie de la dispozitiile alin. (1), de prevederile alin. (5) beneficiaza si salariatii care au in intretinere copii gemeni, tripleti sau multipli cu varsta de pana la 18 ani.

- (7) Cererea prevazuta la alin. (1) va fi insotita, dupa caz, de certificatul de incadrare intr-un grad de handicap al copilului, eliberat in conditiile legii.

- (8) Salariatii care detin laptop de la societate pot solicita desfasurarea activitatii in regim de telemunca numai daca exista un motiv intemeiat, mentionat si justificat in cererea prealabila depusa la Resurse Umane. Cererea trebuie semnata de solicitant si aprobata de catre superiorul ierarhic, care va evalua impactul asupra activitatii. Lucrul in regim de telemunca se poate acorda cel mult cel mult o zi pe saptamana si nu se reporteaza.

#### **Art. 74.**

In perioada starii de alerta sau a starii de urgenta, angajatorul poate stabili programe diferite de lucru, fata de cel mentionat in prezentul Regulament Intern. Modificarea programului de lucru se va face in baza unor dispozitii/decizii scrise si comunicate salariatilor prin orice mijloc (mail, telefon, afisaj la locul de munca, etc), astfel obligativitatea de informare va fi considerata ca fiind indeplinita.

#### **Art. 75.**

(1) Munca prestata in afara duratei normale a timpului de munca saptamanal stabilit, este munca suplimentara ce se efectueaza doar cu acordul scris al salariatului, in limita maxima de 48 ore/saptamana. Prin exceptie, durata timpului de munca, ce include si orele suplimentare, poate fi prelungita peste 48 de ore pe saptamana, cu conditia ca media orelor de munca, calculata pe o perioada de referinta de 4 luni calendaristice, sa nu depaseasca 48 de ore pe saptamana.

(2) Salariatii pot fi chemati sa presteze ore suplimentare numai cu consimtamantul lor. Efectuarea muncii suplimentare se poate dispune de catre angajator, fara acordul salariatului, prin dispozitie scrisa, doar in caz de forta majora sau pentru lucrari urgente destinate prevenirii producerii unor accidente sau inlaturarii consecintelor unui accident. Cazul de forta majora si lucrarile urgente vor fi mentionate explicit in dispozitia scrisa.

- (3) Consimtamantul salariatului pentru efectuarea muncii suplimentare se considera ca a fost dat prin semnarea cereri-acord de efectuare ore suplimentare.
- (4) Munca suplimentara se compenseaza prin ore libere platite in urmatoarele 90 de zile dupa efectuarea acesteia, salariatul beneficiind de salariul corespunzator pentru orele prestate peste programul normal de lucru. In perioadele de reducere a activitatii angajatorul are posibilitatea de a acorda zile libere platite din care pot fi compensate orele suplimentare ce vor fi prestate in urmatoarele 12 luni.
- (5) In cazul imposibilitatii compensarii prin ore libere platite in termenul prevazut la alineatul anterior, plata muncii suplimentare se va face prin adaugarea la salariu a unui spor corespunzator duratei acesteia, de 100% din salariul de baza, daca aceasta nu contravine prevederilor legale in vigoare.
- (6) Nu este considerata munca suplimentara, suma orelor in care salariatul ramane peste program din orice motive, fara solicitarea anagajatorului, respectiv fara ca seful direct sa solicite si Presedintele CA sa dispuna efectuarea de ore suplimentare. Propunerea de efectuare a orelor suplimentare se face in scris, de catre personalul de conducere, in functie de planificarea activitatii de productie, la sfarsitul fiecărei luni pentru luna urmatoare, sau, la inceputul lunii in curs pentru luna curenta.

### **VIII. Timpul de odihna si alte concedii**

#### **Art. 76.**

- (1) Salariatii au dreptul la concediu de odihna anual platit.
- (2) Durata minima a concediului de odihna anual este de 21 de zile lucratoare.
- (3) Durata efectiva a concediului de odihna anual poate fi stabilita prin negociere directa intre angajat si angajator, fiind mentionata in contractul individual de munca si se acorda proportional cu activitatea prestata intr-un an calendaristic.
- (4) Sarbatorile legale in care nu se lucreaza, precum si zilele libere platite nu sunt incluse in durata concediului de odihna anual.
- (5) La stabilirea duratei concediului de odihnă anual, perioadele de incapacitate temporară de muncă, cele aferente concediului de maternitate, concediului paternal, concediului de risc maternal, concediului pentru îngrijirea copilului bolnav, concediului de îngrijitor și perioada absenței de la locul de muncă în situații neprevăzute, determinate de o situație de urgență familială cauzată de boală sau de accident, care fac indispensabilă prezența imediată a salariatului, se consideră perioade de activitate prestată.
- (6) În situația în care incapacitatea temporară de muncă sau concediul de maternitate, concediul de risc maternal ori concediul pentru îngrijirea copilului bolnav a survenit în timpul efectuării concediului de odihnă anual, acesta se întrerupe, urmând ca salariatul să efectueze restul zilelor de concediu după ce a încetat situația de incapacitate temporară de muncă, de maternitate, de risc maternal ori cea de îngrijire a copilului bolnav, iar când nu este posibil urmează ca zilele neefectuate să fie reprogramate.
- (7) Salariatul are dreptul la concediu de odihnă anual și în situația în care incapacitatea temporară de muncă se menține, în condițiile legii, pe întreaga perioadă a unui an calendaristic, angajatorul fiind obligat să acorde concediul de odihnă anual într-o perioadă de 18 luni începând cu anul următor celui în care acesta s-a aflat în concediu medical.

#### **Art. 77.**

- (1) Salariații au dreptul să beneficieze, la cerere, de concedii cu sau fără plată, pentru formare profesională.
- (2) Concediile fără plată pentru formare profesională se acordă la solicitarea salariatului, pe perioada formării profesionale pe care salariatul o urmează din inițiativa sa.
- (3) Angajatorul poate respinge solicitarea salariatului numai dacă absența salariatului ar prejudicia grav desfășurarea activității.
- (4) Cererea de concediu fără plată pentru formare profesională trebuie să fie înaintată angajatorului cu cel puțin o lună înainte de efectuarea acestuia și trebuie să precizeze data de începere a stagiului de formare profesională, domeniul și durata acestuia, precum și denumirea instituției de formare profesională.



(5) Efectuarea concediului fără plată pentru formare profesională se poate realiza și fracționat în cursul unui an calendaristic, pentru susținerea examenelor de absolvire a unor forme de învățământ sau pentru susținerea examenelor de promovare în anul următor în cadrul instituțiilor de învățământ superior, cu respectarea dispozițiilor legale în vigoare.

#### **Art. 78.**

– (1) La cererea unuia dintre părinți angajatorul este obligat să acorde:

a) pentru familiile sau persoanele cu 2 copii se acordă o zi lucrătoare liberă pe an, pentru îngrijirea sănătății copiilor, ca și în cazul unui singur copil.

b) pentru familiile sau persoanele cu 3 sau mai mulți copii se acordă două zile lucrătoare libere pe an, consecutive sau separate, după cum decide angajatorul.

(2) În cazul în care niciunul dintre părinți, respectiv dintre reprezentanții legali ai copilului nu va solicita ziua lucrătoare liberă, aceasta nu se va reporta în anul viitor calendaristic.

(3) Cererea părintelui, respectiv a reprezentantului legal al copilului va fi depusă cu cel puțin 15 zile lucrătoare înainte de vizita la medic și va fi însoțită de o declarație pe propria răspundere că în anul respectiv celălalt părinte sau reprezentant legal nu a solicitat ziua lucrătoare liberă și nici nu o va solicita.

(4) În cazul în care, în urma unor verificări efectuate de către angajator, se constată că ambii părinți au solicitat liberul contrar legii, va fi anulată posibilitatea ulterioară de a mai beneficia, vreodată, de prevederile legii.

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

#### **Art. 78<sup>1</sup>.**

– (1) Angajatorul are obligația acordării concediului de îngrijitor salariatului în vederea oferirii de către acesta de îngrijire sau sprijin personal unei rude sau unei persoane care locuiește în aceeași gospodărie cu salariatul și care are nevoie de îngrijire sau sprijin ca urmare a unei probleme medicale grave, cu o durată de 5 zile lucrătoare (se poate stabili o durată mai mare) într-un an calendaristic, la solicitarea scrisă a salariatului.

(2) Această perioadă nu se include în durata concediului de odihnă anual și constituie vechime în muncă și în specialitate.

#### **Art. 78<sup>2</sup>.**

– (1) Salariatul are dreptul de a absenta de la locul de muncă în situații neprevăzute, determinate de o situație de urgență familială cauzată de boală sau de accident, care fac indispensabilă prezența imediată a salariatului, în condițiile informării prealabile a angajatorului și cu recuperarea perioadei absențate până la acoperirea integrală a duratei normale a programului de lucru a salariatului.

(2) Absentarea de la locul de muncă nu poate avea o durată mai mare de 10 zile lucrătoare într-un an calendaristic.

(3) Angajatorul și salariatul stabilesc de comun acord modalitatea de recuperare a perioadei de absență, în limita numărului de zile prevăzute la alin. (2).

#### **Art.79.**

(1) Concediul de odihna se efectueaza in fiecare an.

(2) Prin exceptie de la prevederile alin. (1), efectuarea concediului este permisa , conform art.146 din Codul Muncii, in 18 luni incepand cu anul urmator celui in care s-a nascut dreptul.

(3) Efectuarea concediului de odihna se realizeaza in baza unei programari intocmite pana la sfarsitul anului calendaristic, pentru anul urmator.

(4) Efectuarea concediului de odihna se realizeaza in baza unei cereri de concediu emisa si transmisa serviciului resurse umane cu cel putin 10 zile anterioare efectuarii acestuia.

(5) In cazul in care programarea concediilor se face fractionat, angajatorul este obligat sa stabileasca programarea astfel incat fiecare salariat sa efectueze intr-un an calendaristic cel putin 10 zile lucratoare de concediu neintrerupt.

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

#### **Art. 80.**

(1) Pentru perioada concediului de odihna salariatul beneficiaza de o indemnizatie de concediu calculata potrivit dispozitiilor legale in vigoare.

#### **Art. 81.**

(1) Concediul de odihna poate fi intrerupt, la cererea salariatului, pentru motive obiective.

(2) Angajatorul poate rechema salariatul din concediul de odihna in caz de forta majora sau pentru interese urgente care impun prezenta salariatului la locul de munca, cu obligatia de a suporta toate cheltuielile salariatului si ale familiei sale, necesare in vederea revenirii la locul de munca, precum si eventualele prejudicii suferite de acesta ca urmare a intreruperii concediului de odihna.

#### **Art. 82.**

(1) In cazul unor evenimente familiale deosebite, salariatii au dreptul la zile libere platite, care nu se includ in durata concediului de odihna, fiind acordate incepand cu ziua in care are loc evenimentul, neputand fi transferate intr-o alta perioada.

(2) Salariatii au dreptul la zile libere platite pentru evenimente deosebite in familie sau pentru alte situatii, dupa cum urmeaza:

- a) casatoria salariatului – 5 zile lucratoare;
  - b) casatoria unui copil – 2 zile lucratoare;
  - c) nasterea unui copil – 5 zile lucratoare + 10 zile lucratoare daca a urmat un curs de puericultura;
  - d) decesul sotului, copilului, parintilor, socrilor – 3 zile lucratoare;
  - e) decesul bunicilor, fratilor, surorilor – 3 zile lucratoare;
  - f) donatorii de sange – conform legii;
  - g) la schimbarea locului de munca in cadrul aceleiasi unitati, cu mutarea domiciliului in alta localitate – 5 zile lucratoare;
  - h) in ziua urmatoare datei votarii, pentru membrii birourilor electorale – 1 zi libera.
  - i) Salariatele care urmeaza o procedura de fertilizare, «in vitro», beneficiaza anual, de un concediu de odihna suplimentar, plătit, de trei zile care se acorda dupa cum urmeaza:
    - 1 zi la data efectuării punctiei ovariene;
    - 2 zile începând cu data efectuării embriotransferului.
  - j) Salariatii care participa la Recensamant si se autorecenzauza.; prin intermediul internetului – 1 zi lucratoare, in termen de maximum 12 luni de la data realizarii cu succes a autorecenzarii, dar nu mai tarziu de luna mai 2023 in baza certificatului de confirmare autorecenzare.
- (3) Cererea privind acordarea concediului de odihna suplimentar prevăzut la alin. (1) lit.i) va fi însoțita de scrisoarea medicala eliberata de medicul specialist, in conditiile legii.
- (4) Pentru rezolvarea unor situatii personale, salariatii au dreptul la concediu fara plata de maximum 15 zile calendaristice cu aprobarea conducerii unitatii sau 45 de zile calendaristice pentru studii.
- (5) Pentru situatii deosebite, angajatorul poate aproba cererea salariatului de a efectua concediu fara plata pentru o perioada mai mare de 90 de zile.

### **Art. 83.**

(1) Repausul saptamanal se acorda in doua zile consecutive, de regula sambata si duminica sau in alte zile, in cazul in care repausul in zilele de sambata si duminica ar prejudicia interesul public sau desfasurarea normala a activitatii unitatii.

(2) In cazul unor lucrari urgente, a caror executare imediata este necesara pentru organizarea unor masuri de salvare a persoanelor sau bunurilor angajatorului, pentru evitarea unor accidente iminente sau pentru inlaturarea efectelor pe care aceste accidente le-au produs asupra materialelor, instalatiilor sau cladirilor unitatii, repausul saptamanal poate fi suspendat pentru personalul necesar in vederea executarii acestor lucrari.

(3) Compensatiile acordate salariatilor pentru modificarea/suspendarea repausului saptamanal sunt potrivit dispozitiilor legale in vigoare.

### **Art. 84.**

(1) Zilele de sarbatoare legala in care nu se lucreaza sunt:

- 1 si 2 ianuarie;
- 6 ianuarie - Botezul Domnului - Boboteaza;
- 7 ianuarie - Soborul Sfântului Proroc Ioan Botezătorul;
- 24 ianuarie - Ziua Unirii Principatelor Romane;
- Vinerea Mare, ultima zi de vineri inaintea Pastelui;
- prima si a doua zi de Pasti;
- 1 mai;
- 1 iunie;
- prima si a doua zi de Rusalii;
- 15 August - Adormirea Maicii Domnului;
- 30 noiembrie - Sfantul Apostol Andrei, cel Intai chemat, Ocrotitorul Romaniei;
- 1 decembrie;
- prima si a doua zi de Craciun;
- doua zile pentru fiecare dintre cele 3 sarbatori religioase anuale, declarate astfel de cultele religioase legale,

altele decat cele crestine, pentru persoanele apartinand acestora.

(2) Acordarea zilelor libere se face de catre angajator.

(3) In cazul in care, din motive justificate, nu se acorda zile libere, salariatii beneficiaza, pentru munca prestata in zilele de sarbatoare legala, de un spor la salariul de baza potrivit dispozitiilor legale in vigoare.

(4) Pentru salariatii care apartin de un cult religios legal, crestin, zilele libere pentru Vinerea Mare - ultima zi de vineri inaintea Pastelui, prima si a doua zi de Paști, prima si a doua zi de Rusalii se acordă în funcție de data la care sunt celebrate de acel cult.

(5) Zilele libere stabilite potrivit alin. (1) pentru persoanele aparținând cultelor religioase legale, altele decât cele creștine, se acordă de către angajator în alte zile decât zilele de sărbătoare legală stabilite potrivit legii sau de concediu de odihnă anual.

(6) Salariații care au beneficiat de zilele libere pentru Vinerea Mare - ultima zi de vineri înaintea Paștelui, prima și a doua zi de Paști, prima și a doua zi de Rusalii, atât la datele stabilite pentru cultul religios legal, creștin, de care aparțin, cât și pentru alt cult creștin, vor recupera zilele libere suplimentare pe baza unui program stabilit de angajator.

(7) Până la data de 15 ianuarie a fiecărui an, se stabilesc prin hotărâre a Guvernului, pentru personalul din sistemul bugetar, zilele lucrătoare pentru care se acordă zile libere, zile care precedă și/sau care succedă zilelor de sărbătoare legală în care nu se lucrează, prevăzute la alin. (1), precum și zilele în care se recuperează orele de muncă neefectuate.

## **IX. Salarizarea**

### **Art. 85.**

(1) Salariul reprezinta contraprestatia muncii depuse de salariat in baza contractului individual de munca si cuprinde salariul de baza, indemnizatiile, sporurile, precum si alte adaosuri. Salariul de baza lunar brut este stabilit cu luarea in considerare si a sporurilor cu caracter nepermanent pot fi: sporul de noapte si sporul pentru munca suplimentara.

(2) Pentru munca prestata in baza contractului individual de munca, fiecare salariat are dreptul la un salariu exprimat in bani, care se stabileste cu respectarea dispozitiilor legale in vigoare, prin negocieri colective si individuale, cu incadrarea in grila de salarizare stabilita si aprobata de Consiliul de Administratie al societatii.

(3) Angajatorul nu poate negocia si stabili salarii de baza prin contractul individual de munca sub salariul de baza minim brut orar pe tara.

(4) La stabilirea si la acordarea salariului este interzisa orice discriminare pe criterii de sex, orientare sexuala, caracteristici genetice, varsta, apartenenta nationala, rasa, culoare, etnie, religie, optiune politica, origine sociala, handicap, situatie sau responsabilitate familiala, apartenenta ori activitate sindicala.

(5) Salariul este confidential, angajatorul avand obligatia de a lua masurile necesare pentru asigurarea confidentialitatii.

#### **Art. 86.**

(1) Salariul se plateste in bani cel putin o data pe luna, la data stabilita in contractul individual de munca.

(2) Salariul se plateste direct titularului sau persoanei imputernicite de acesta.

(3) Plata salariului se dovedeste prin semnarea statelor de plata, precum si prin orice alte documente justificative care demonstreaza efectuarea platii catre salariatul indreptatit.

(4) In caz de deces al salariatului, drepturile salariale datorate pana la data decesului sunt platite, in ordine, sotului supravietuitor, copiilor majori ai defunctului sau parintilor acestuia, altor mostenitori, in conditiile dreptului comun.

#### **Art. 87.**

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

(2) Retinerile cu titlu de daune cauzate angajatorului nu pot fi efectuate decat daca datoria salariului este scadenta, lichida si exigibila si a fost constatata ca atare printr-o hotarare judecatoreasca definitiva si irevocabila.

(3) In cazul pluralitatii de creditori ai salariatului va fi respectata urmatoarea ordine:

- a) obligatiile de intretinere, conform Codului familiei;
- b) contributiile si impozitele datorate catre stat;
- c) daunele cauzate proprietatii publice prin fapte ilicite;
- d) acoperirea altor datorii.

(4) Retinerile din salariu cumulate nu pot depasi in fiecare luna jumatate din salariul net.

#### **Art. 88.**

(1) Plata se efectueaza periodic, in numerar prin casieria societatii sau prin virament in cont bancar personal, deschis de salariat, o data pe luna, astfel:

- a) La data de 10 a fiecarei luni, pentru luna care s-a incheiat .

(2) In cazul in care datele coincid cu zile nelucratoare sau sarbatori legale, drepturile salariale se acorda in ziua lucratoare anterioara datei la care ar fi trebuit sa fie facute viramentele;

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

(4) În caz de deces al salariatului, drepturile salariale datorate până la data decesului sunt plătite, în ordine, soțului supraviețuitor, copiilor majori ai defunctului sau părinților acestuia, altor moștenitori, în condițiile dreptului comun.

#### **Art.89.**

Salariul de baza si celelalte drepturi salariale sunt confidentiale. Comentariile publice, dezbaterile de orice fel pe acest subiect de catre salariați sunt interzise pentru toti salariații Societatii.

#### **Art.90.**

Salariul minim brut de baza lunar de incadrare garantat pe Societate este actualizat, urmare modificarii prin act normativ emis de Guvernul Romaniei sau urmare a negocierii colective. Coeficientii de ierarhizare sunt stabiliti prin negociere colectiva, cu luarea in considerare a conditiilor de munca, a gradului de dificultate al muncii, a specializarii, etc.

#### **Art.91.**

(1) In functie de posibilitatile financiare ale societatii, precum si de BVC (bugetul de venituri si cheltuieli aprobat anual), este posibil ca dupa analiza, cu dispunerea masurilor de catre Consiliului de Administratie si punerea in aplicare de catre Presedintele CA sa dispuna se pot acorda recompense si/ sau ajutoare sociale in urmatoarele situatii:

- a) Salariatii care isi aduc o contributie deosebita in activitatea societatii, pot primi recompense stabilite de catre Presedintele Consilului de Administratie de la caz la caz sub forma unor bonusuri sau prime.
- b) De asemenea, salariatii pot primi, ocazional, in urma dispozitiilor Presedintelui C.A. tichete cadou.
- c) Salaritaii pot primi, în cazurile de deces a unei rude de gradul I (soț, soție, copii, părinți) și la nasterea fiecarui copil, ajutoare financiare,
- d) Rudele de gradul I ale salariatilor pot primi, in urma hotararilor CA, ajutoare financiare.

(2) Prevederile de mai sus se aplica in masura in care nu contravin prevederilor legale.

## **X. Procedura de solutionare a cererilor sau reclamatiiilor individuale ale salariatilor**

### **Art. 92.**

- (1) Salariatii **SD3 Salubritate si Dezapezire S3 S.R.L.** au dreptul sa adreseze conducerii societatii, in scris, petitii individuale, dar numai in legatura cu problemele proprii aparute la locul de munca si in activitatea desfasurata.
- (2) Prin petitie se intelege orice cerere sau reclamatie individuala pe care un salariat o adreseaza conducerii societatii in conditiile legii si ale regulamentului intern.
- (3) Petitiilor anonime nu li se va da curs, acestea urmand a fi clasate.

### **Art. 93.**

- (1) Cererile sau reclamatiiile se adreseaza reprezentantului legal al societatii si se inregistreaza la secretariat.
- (2) In cazul in care problemele sesizate in cerere sau in reclamatie necesita o cercetare mai amanuntita, reprezentantul legal al societatii numeste o persoana sau o comisie care sa verifice realitatea lor.
- (3) In urma verificarii, persoana sau comisia numita intocmeste un referat cu constatari, concluzii si propuneri si il supune aprobarii reprezentantului legal al societatii.
- (4) Reprezentantul legal al societatii este obligat sa comunice salariatului raspunsul in termen de 30 de zile de la data depunerii cererii sau a reclamatiei.
- (5) In situatia in care aspectele sesizate prin cerere sau reclamatie necesita o cercetare mai amanuntita, reprezentantul legal al societatii poate prelungi termenul cu cel mult 15 zile.

### **Art. 94.**

- (1) Salariatii nu pot formula doua petitii privitoare la aceeasi problema.
- (2) In cazul in care un salariat adreseaza in aceeasi perioada de timp doua sau mai multe petitii cu acelasi obiect, acestea se vor conexe, salariatul urmand sa primeasca un singur raspuns.
- (3) Daca dupa trimiterea raspunsului se primeste o noua petitie cu acelasi continut sau care priveste aceeasi problema, acestea se claseaza, facandu-se mentiune ca s-a verificat si i s-a dat deja un raspuns petitionerului.

### **Art. 95.**

- (1) Salariatii si reprezentantii societatii au obligatia sa solutioneze conflictele de munca prin buna intelegere, pe cale amiabila, prin procedura concilierii, sau prin procedurile stabilite de dispozitiile legale in vigoare.
- (2) Procedura de solutionare a conflictelor de munca este reglementata de Legea dialogului social nr. 62/2011.
- (3) In situatiile in care apar divergente in legatura cu executarea prevederilor contractelor colective, unitatile si sindicatele vor incerca solutionarea acestora mai intai in comisiile paritare la nivel de unitate, iar pentru rezolvarea problemelor ramase in divergenta se vor putea adresa comisiei paritare la nivel de ramura.
- (4) Condiitiile declansarii conflictelor de interese, procedura concilierii, medierii si arbitrajului conflictelor de interese sunt potrivit dispozitiilor legale in vigoare.
- (5) Condiitiile declansarii conflictelor de drepturi si procedura solutionarii acestora sunt potrivit dispozitiilor legale in vigoare.

## **XI. Reguli privind disciplina muncii**

### **Art. 96.**

(1) Societatea dispune de prerogativa disciplinara, avand dreptul de a aplica, potrivit legii, sanctiuni disciplinare salariatilor sai ori de cate ori constata ca acestia au savarsit o abatere disciplinara.

(2) Abaterea disciplinara este o fapta in legatura cu munca si care consta intr-o actiune sau inactiune savarsita cu inovatie de catre salariat, prin care acesta a incalcat normele legale, regulamentul intern, contractul individual de munca sau contractul colectiv de munca aplicabil, ordinele si dispozitiile legale ale conducatorilor ierarhici.

### **Art. 97.**

Sunt considerate abateri disciplinare grave fara ca enumerarea sa fie limitativa urmatoarele fapte savarsite de catre salariati:

- a) prezentarea la serviciu in stare de ebrietate sau oboseala inaintata, introducerea sau consumul de bauturi alcoolice, practicarea de activitati care contravin atributiilor de serviciu sau care perturba activitatea altor salariati;
- b) nerespectarea programului de lucru, intarzierea sau absentarea nemotivata;
- c) absentarea nemotivata mai mult de 3 zile consecutive;
- d) parasirea locului de munca in timpul programului de lucru fara aprobare sau pentru alte interese decat cele ale societatii;
- e) neindeplinirea sarcinilor de serviciu;
- f) executarea in timpul programului a unor lucrari personale ori straine interesului SD3 Salubritate si Deszapezire S3 S.R.L.;
- g) scoaterea din unitate, prin orice mijloace, a oricaror bunuri si documente apartinand acesteia, fara acordul scris al conducerii societatii;
- h) instrainarea oricaror bunuri date in folosinta, pastrare sau de uz comun, precum si deteriorarea functionala si calitativa sau descompletarea acestora, ca rezultat al unor utilizari ori manevrari necorespunzatoare;
- i) folosirea in scopuri personale, aducerea la cunostinta pe orice cale sau copierea pentru altii, fara aprobarea scrisa a conducerii, a unor documente sau informatii privind activitatea SD3 Salubritate si Deszapezire S3 S.R.L. sau a datelor specificate in fisele sau dosarele personale ale angajatilor;
- j) prestarea oricarei activitati remunerate sau neremunerate, in timpul orelor de program sau in timpul liber - in beneficiul unui concurent direct sau indirect al societatii;
- k) efectuarea de mentiuni, stersaturi, rectificari sau semnarea pentru alt salariat in condica de prezenta;
- l) comiterea de fapte care ar putea pune in pericol siguranta societatii, a propriei persoane sau a colegilor;
- m) manifestari de natura a aduce atingere imaginii societatii SD3 Salubritate si Deszapezire S3 S.R.L.;
- n) folosirea in scopuri personale a autovehiculelor societatii si a oricaror materiale, mijloace fixe sau materii prime ale societatii;
- o) fumatul in spatiile publice inchise, conform Legii nr. 15 /2016 pentru prevenirea si combaterea efectelor consumului produselor din tutun, cu modificarile ulterioare.
- p) organizarea de intruniri in perimetrul unitatii fara aprobarea prealabila a conducerii;
- q) introducerea, raspandirea sau afisarea in interiorul institutiei a unor anunturi, afise, documente, fara aprobarea conducerii;

- r) incalcarea repetata sau grava a normelor de protectia muncii si PSI;
- s) intarzierea sistematica in realizarea lucrarilor si a sarcinilor de serviciu;
- t) refuzul efectuarii examenului de medicina muncii;
- u) incalcarea cu vinovatie a obligatiilor de serviciu prevazute in fisa postului, contractul individual de munca, regulamentul intern sau contractul colectiv de munca, ori a deciziilor si dispozitiilor legale ale conducatorilor ierarhici.
- v) nerespectarea secretului profesional si a confidentialitatii lucrarilor care au caracter confidential;

#### **Art.98.**

– (1) Încălcarea cu vinovăție de către salariați a obligațiilor lor de serviciu, inclusiv a normelor de comportare în unitate constituie abatere disciplinară și se sancționează ca atare, indiferent de funcția sau postul pe care îl ocupă persoana care a săvârșit fapta.

(2) Constituie abatere disciplinară și se sancționează încălcarea cu vinovăție de către salariați a obligațiilor lor de serviciu prevăzute de dispozițiile legale în vigoare, obligațiile de serviciu stabilite în contractele individuale de muncă, în fișa postului, în Regulamentul intern sau contractul colectiv de muncă aplicabil, ori de ordinele și dispozițiile legale ale conducătorilor ierarhici.

#### **XI.1. Reguli la angajare :**

Candidatul va respecta urmatoarele reguli:

#### **Art.99.**

Accepta sa prezinte toate documentele solicitate de angajator si prevazute de legislatia muncii in vigoare (cartea de identitate, certificatul de nastere, de casatorie, adeverinta de vechime, nota de lichidare, recomandare, curriculum vitae, certificat de stagiu de cotizare, fisa de aptitudine, cazier, fisa medicala, etc), in vederea identificarii sale corecte, de constituire a dosarului sau de personal si de completare a contractului sau individual de munca;

#### **Art.100.**

Accepta sa completeze toate formularele privind asigurarile sociale obligatorii si declaratiile legate de impozitarea globala a veniturilor, cat si a altor documente prevazute de legislatia muncii in vigoare;

#### **Art. 101.**

Permite Societatii sa efectueze verificarea prealabila angajarii, acordand acceptul de a i se verifica activitatea la fostul/fostii sai angajatori; refuzul candidatului de a respecta regulile Societatii de verificare prealabila, poate determina incetarea procedurii de recrutare-angajare.

#### **Art. 102.**

Neprezentarea candidatului la post la data convenita de parti cu ocazia incheierii documentelor de angajare, cu exceptia situatiilor temeinic justificate si comunicate in timp util Societatii, determina neinceperea activitatii candidatului; in aceasta situatie aceasta este exonerata de raspunderea neexecutarii si anularii contractului individual de munca respectiv.

#### **XI.2. Reguli pe durata executarii contractului individual de munca**

#### **Art.103.**

Salariatul va respecta urmatoarele reguli:



- (1) Participa la instructajul introductiv general de protectia muncii si de prevenire si stingere a incendiilor si la instructajele la locul de munca si periodice planificate pe toata durata executarii contractului individual de munca;
- (2) Se prezinta la Societate cu timp suficient inainte de inceperea programului de lucru, timp necesar echiparii corespunzatoare pentru lucru;
- (3) Utilizeaza cartela de acces (dupa caz), la venirea si la plecarea la si de la Societate, cu indicarea orelor de sosire si de plecare;
- (4) Respecta regulile interne de acces si de plecare din Societate;
- (5) Se supune controlului de poarta, daca conducatorul serviciului sau oricare alt conducator de serviciu solicita acest lucru;
- (6) Incepe lucrul la locul sau de munca la orele stabilite pentru fiecare post de lucru in parte si dupa terminarea pauzei de masa;
- (7) Sa constituie garantia materiala prevazuta pentru postul sau de lucru, in conformitate cu valorile stabilite in contractul de garantie (in situatia gestionarilor) ;
- (8) Sa respecte sarcinile de serviciu planificate de conducatorul locului sau de munca;
- (9) Sa respecte sarcinile stabilite prin fisa postului sau, precum si a procedurilor interne in vigoare;
- (10) Sa respecte prevederile angajamentului sau de confidentialitate si de neconcurenta (dupa caz), sa asigure secretul activitatilor, stabilite pentru postul sau de lucru;
- (11) Sa poarte echipamentul de lucru si de protectie, dupa caz;
- (12) Sa poarte obligatoriu, in timpul lucrului, echipamentul si legitimatia cu insemnele Societatii;
- (13) In timpul lucrului nu paraseste locul sau de munca, decat daca acest lucru este permis de sarcinile care-i sunt atribuite si/sau la dispozitia conducatorului direct al locului de munca, cu exceptia situatiilor de pericol iminent;
- (14) Deplasarea la un alt loc de munca in afara atributiilor sale de serviciu este interzisa si constituie abatere disciplinara, cu toate consecintele care decurg din prezentul Regulament intern, cu exceptia situatiilor de pericol iminent;
- (15) Sa utilizeze complet timpul de munca pentru realizarea sarcinilor de serviciu care i-au fost planificate de conducatorul sau direct;
- (16) Sa foloseasca un limbaj si o atitudine civilizata cu colegii sai de munca, cu subalternii, vizitatorii si cu personalul de conducere al Societatii; orice disputa personala pe teritoriul Societatii si in timpul programului normal de lucru este interzisa si constituie abatere disciplinara, cu toate consecintele care decurg din prezentul Regulament intern;
- (17) Sa aplice normele legale de securitate si sanatate in munca si de prevenire si stingere a incendiilor; sa anunte imediat orice situatie care poate pune in pericol locul sau de munca sau orice situatie de pericol iminent;
- (18) Sa anunte, in scris, in maximum 48 de ore situatia de boala si obtinerea certificatului medical legal; in cazuri temeinic justificate legate de imposibilitatea salariatului de a anunta situatia dificila din punct de vedere medical in care se afla aceasta regula nu se aplica;
- (19) Verificarea medicala la angajare si periodica pe durata executarii contractului individual de munca sunt obligatorii si se desfasoara in conformitate cu regulile stabilite de Societate; refuzul de a se supune verificarii medicale periodice programate sau la solicitarea expresa a Societatii constituie abatere disciplinara, cu toate consecintele care decurg din prezentul Regulament intern;
- (20) La solicitarea expresa a conducatorului societatii sa se prezinte la medicul de medicina muncii/medicul de familie (dupa caz) pentru control medical in vederea vizei certificatului medical prezentat pentru plata;
- (21) Sa anunte serviciul Resurse Umane orice modificare a datelor personale intervenite in situatia sa, pentru o corecta preluare in sistemul informatic al asigurarilor sociale obligatorii si de impozitare a veniturilor;
- (22) Participa, in caz de calamitate, la salvarea si punerea la adapost a bunurilor Societatii, in conformitate cu planurile de evacuare aprobate de Administratorul/Presedintele CA al Societatii;

(23) Sa respecte orice alte masuri luate de Administratorul/Presedintele CA al Societatii, care vizeaza imbunatatirea conditiilor de securitate si sanatate in munca si de dezvoltare a capacitatilor tehnice ale locului sau de munca;

### **XI.3. Accesul in perimetrul angajatorului**

#### **Art. 104.**

- (1) Accesul salariatilor in perimetrul Angajatorului se face pe baza de legitimatie de serviciu, eliberata de conducerea acestuia.
- (2) Accesul salariatilor in afara programului normal de lucru este permis numai cu aprobarea conducerii unitatii, pe baza avizului sefilor serviciilor si compartimentelor functionale din care fac parte salariatii.

#### **Art. 105.**

- (1) Orice persoana straina va avea acces in firma numai insotita de un angajat al societatii, dupa ce aceasta este inregistrata in registrul vizitatorilor, mentionandu-se numele persoanei si scopul vizitei.
- (2) Accesul delegatilor este valabil numai pentru compartimentul la care reiese ca au interes de serviciu si pe durata programului normal de lucru. Compartimentul care primeste delegati are raspunderea pentru insotirea delegatului in spatiile societatii.

### **XI.4. Echipamentul de lucru, obiecte de inventar si autovehiculele Societatii**

#### **Art. 106.**

##### **Echipamentul de lucru, obiecte de inventar**

- 1) Salariatii sunt raspunzatori de pastrarea in bune conditii a echipamentelor de lucru iar in cazul deteriorarii si distrugerii acestora din culpa lor, angajatorul va putea solicita salariatului, printr-o nota de constatare si evaluare a pagubei, recuperarea contravalorii acesteia, prin acordul partilor, intr-un termen care nu va putea fi mai mic de 30 de zile de la data comunicarii.
- 2) Echipamentul de protectie, acolo unde este repartizat, este obligatoriu a fi purtat.
- 3) Laptopul predat de Societate utilizatorului va fi utilizat numai in scopurile indeplinirii sarcinilor de serviciu.
- 4) Laptopul de serviciu va putea fi utilizat in afara Societatii numai cu acordul conducerii acesteia.
- 5) Informatiile stocate si prelucrate pe hardurile PC-urilor/ laptopurilor de serviciu, sunt proprietate a SD3 Salubritate si Dezapezire S3 S.R.L., orice instrainare a acestora, cu exceptia situatiilor in care activitatea desfasurata o impune pentru realizarea sarcinilor de serviciu, poate atrage cu sine raspunderea penala a persoanei care a instrainat.
- 6) Bunurile societatii se vor incredinta numai pe baza de proces verbal, cu exceptia materialelor consumabile, salariatul are obligatia de a exploata bunurile numai in exercitarea sarcinilor de serviciu si de a le pastra in buna stare.
- 7) La incetarea raporturilor de munca salariatul este obligat sa predea bunurile in starea in care le-a primit, prezentand uzura normala, in caz contrar contravaloarea pagubei urmand a fi recuperata prin acordul partilor.

#### **Art. 107.**

##### **Autovehiculele societatii**

- 1) Alocarile autovehiculelor pentru indeplinirea sarcinilor de serviciu si pentru executarea lucrarilor pentru care societatea este autorizata, se face de catre persoana/ serviciul cu atributii specifice in acest sens.
- 2) Alocarea temporara de autovehicule in interes personal pentru angajati SD3 Salubritate si Dezapezire S3 S.R.L. se face cu acordul conducatorului societatii sau a persoanei imputernicite de catre acesta pentru aprobarea acestor alocari.
- 3) Gestionarea tuturor alocarilor autovehiculelor, a cheltuielilor generate de catre intretinerea si reparatiile parcului auto a societatii, precum si evidenta documentelor autovehiculelor ( talon auto, asigurare auto de orice fel, rovine, card combustibil ) se face de catre reprezentantul serviciului cu raspunderi specifice.



- 4) Utilizatorul de autovehicul este obligat sa conduca un autovehicul al Societatii numai daca detine un permis valabil categoriei din care face parte autovehiculul.
- 5) Zilnic inainte de a pleca cu autovehiculul, utilizatorul autovehiculului va verifica: nivelul uleiului, nivelul lichidului de frana, nivelul lichidului de racire, starea tehnica a franelor, sistemul de iluminare.
- 6) O data pe saptamana utilizatorul autovehiculului va verifica starea tehnica a bateriei, bornelor si a electrolitului, presiunea in anvelope.
- 7) **Atunci cand utilizeaza un autovehicul SD3 Salubritate si Deszapezire S3 S.R.L. conducatorul auto trebuie:**
  - a) sa detina permanent actele masinii (talon, asigurare, card combustibil) si permisul de conducere conform categoriei autovehiculului condus;
  - b) sa nu plece la drum daca are defectiuni la autovehicul ce ii pot periclita viata sa si a celorlalti participanti la trafic si va informa imediat un reprezentant al serviciului desemnat;
  - c) sa asigure toate conditiile privind prevenirea furtului sau a distrugerii marfii pe care o transporta;
  - d) sa asigure toate conditiile privind prevenirea furtului sau a distrugerii autovehiculului pe care-l conduce;
  - e) sa parcheze autovehiculul pe care-l conduce astfel incat sa fie ferit de eventualele lovituri din parcare;
  - f) sa respecte cu strictete Regulamentul Auto al statului ;
  - g) sa respecte indicatiile organelor abilitate de catre stat pentru coordonarea si fluidizarea circulatiei pe drumurile publice ;
  - h) sa nu conduca sub influenta bauturilor alcoolice, a medicamentelor sedative sau halucinogene si a drogurilor;
  - i) sa conduca cu viteza adaptata la starea drumului si a vremii;
  - j) sa nu se implice in altercatii verbale si fizice cu ceilalti participanti la trafic;
  - k) sa completeze curent, corect si complet foaia de kilometraj si sa declare fara exceptie km la fiecare alimentare furnizorului de carburant pentru a fi evidentiat in mod electronic pe bon;
  - l) sa pastreze si sa faca curat in interiorul si exteriorul autovehiculului ori de cate ori este nevoie;
  - m) sa colaboreze si sa asiste alti utilizatori de autovehicule din cadrul societatii la cerere ;
  - n) sa lase masina incuiata si asigurata iar acolo unde este cazul va lasa cheile si talonul la locul special indicat de catre conducerea societatii;
  - o) sa declare catre reprezentantii Serviciului cu atributii specifice kilometrajul de inceput de luna in intervalul 1-3 ale lunii ;
  - p) sa isi noteze toate problemele aparute la masina si numarul de kilometrii cand a aparut aceasta problema si sa instiinteze imediat personalul desemnat cu gestionarea parcului auro;
  - q) sa achite contravaloarea combustibilului consumat prin folosirea in scop personal a autovehiculului;
- 8) **Este strict interzis conducatorului autovehiculului SD3 Salubritate si Deszapezire S3 S.R.L..**
  - a) sa umble la sistemul de detectie a pozitiei autovehiculului prin satelit (GPS);
  - b) sa transporte cu autovehiculul Societatii alte produse diferite fata de dispozitia de livrare fara acordul sefului ierarhic superior;
  - c) sa incredinteze fara acordul unui reprezentant al Serviciului desemnat autovehiculul pentru a fi condus de alta persoana;
  - d) sa efectueze reparatii de orice fel, sa achizitioneze de piese de schimb sau accesorii auto fara aprobarea unui reprezentant al Serviciului desemnat;
  - e) sa alimenteze cu alt tip / calitate carburant decat cel inregistrat in cartea tehnica a autovehiculului.
- 9) Orice pagube aduse autovehiculului si rezultate din folosirea incorecta a tipului / calitatii carburantului vor fi suportate de utilizatorul autovehiculului care a efectuat alimentarea.
- 10) Serviciul desemnat poate sa efectueze inopinant controale privind starea de ebrietate a conducatorilor autovehiculelor SD3 Salubritate si Deszapezire S3 S.R.L.
- 11) Conducerea Societatii impreuna cu sefi de servicii, pot opri in trafic orice autovehicul al SD3 Salubritate si Deszapezire S3 S.R.L. pentru a verifica actele si incarcatura masinii.
- 12) Conducatorilor auto depistati in timpul programului sub influenta alcoolului sau a drogurilor, de catre controlul intern sau autoritatile abilitate ale statului li se vor desface imediat contractul de munca.

**13) Reprezentantii Serviciul desemnat poate decide oprirea din circulatie a unui autovehicul al Societatii, daca in urma verificarilor tehnice acesta nu corespunde deplasarii pe drumurile publice. Acesta va informa seful de departament despre motivul opririi si durata aproximativa a remedierii problemelor constatate.**

**14) Dispozitii privind accidente rutiere:**

Pentru toate cazurile de accidente rutiere in care un autovehicul SD3 Salubritate si Dezapezire S3 S.R.L. este implicat, conducatorul autovehiculului are obligatia de a informa imediat seful ierarhic superior si reprezentantul serviciului cu atributii specifice, conform Regulamentului de Organizare si Functionare.

**15) Dispozitii privind deplasările:**

- a) Utilizatorii de autovehicule au dreptul sa paraseasca cu autovehiculul societatii orasul in care isi au sediul, in alt scop decat cel de serviciu, doar cu acordul scris al sefului ierarhic superior si al Presedintelui CA sau imputernicitii acestuia.
- b) In cazul in care utilizatorii au parasit localitatea cu autovehiculul de serviciu si nu au avut aprobarea sefului ierarhic superior si al Presedintelui CA sau imputernicitii acestuia pot fi sanctionati cu obligatia parcarii autovehiculului, la sfarsitul programului de lucru, la sediul societatii pentru o perioada cuprinsa intre 1 luna si 3 luni, prin hotararea conducerii Societatii.
- c) Daca in timpul deplasarilor in interes personal in afara localitatii de resedinta, la autovehicul survin defectiuni tehnice sau evenimente rutiere (din vina utilizatorului) care conduc la imobilizarea acestuia, costurile de transport pe platforma pana la unitatea service agreata de societate, vor fi suportate integral de catre utilizator
- d) Orice autovehicul al societatii nu poate parasi teritoriul national fara acordul scris al Presedintelui C.A. sau imputernicitii acestuia.

**XI.5. Alte obligatii ale angajatorului si ale angajatilor**

**Art.108.**

- (1) Fiecare angajat are obligatia sa aiba o tinuta profesionala la locul de munca. Aceasta trebuie sa fie adecvata, sa reflecte seriozitate, decență și respect față de colegi și față de persoanele sau institutiile cu care se intră în contact.
- (2) Toți salariații sunt obligați să se prezinte la serviciu în condiții de igienă corespunzătoare și aspect plăcut.
- (3) Salariații punctelor de lucru au obligatia sa poarte echipamentul de protectie alocat.
- (4) Mancatul si fumatul la locul de desfasurare al activitatii este interzis, cu exceptia locurilor special amenajate in acest scop.

**Art.109.**

Accesul in spatiile de depozitare sau alte spatii cu acces la resurse, este interzis tuturor angajatilor care nu-si desfasoara activitatea in mod curent in acest spatiu. Exceptie de la aceasta regula fac: conducerea superioara a societatii sau imputernicitii acesteia, precum si, in zilele de inventar, personalul desemnat sa participe la aceasta actiune.

**Art.110.**

La sfarsitul programului de lucru, ultimul salariat care paraseste locul de munca, va lua masuri pentru securizarea incintelor/ spatiilor (inchide apa, stinge lumina, inchide geamurile si usile, elimina eventualele surse de foc). A doua zi va semnala sefului ierarhic superior neconformitatile constatate.

**XI.6. Formarea profesionala**

**Art.111.**

(1)Formarea profesionala a angajatilor are urmatoarele obiective principale:

- a) adaptarea angajatilor la cerintele posturilor;
- b) obtinerea unei calificari/recalificari profesionale;

- c) actualizarea cunostintelor si deprinderilor specifice postului si perfectionarea pregatirii profesionale pentru ocupatia de baza;
  - d) reconversia profesionala determinata de restructurari socio-economice in societate;
  - e) dobandirea unor cunostinte avansate, a unor metode si procedee moderne, necesare pentru realizarea activitatilor profesionale;
  - f) prevenirea riscului somajului;
  - g) promovarea in munca si dezvoltarea carierei profesionale.
- (2) Prin politica sa, SD3 Salubritate si Dezapezire S3 S.R.L. asigura angajatilor sai acces la formarea profesionala.
  - (3) Formarea profesionala se poate realiza prin urmatoarele forme:
    - a) participarea la cursuri organizate de catre SD3 Salubritate si Dezapezire S3 S.R.L. sau de catre furnizorii de servicii de formare profesionala din tara;
    - b) stagii de adaptare profesionala la cerintele postului si ale locului de munca;
    - c) stagii de practica si specializare in tara;
    - d) formare individualizata;
    - e) alte forme de pregatire convenite intre SD3 Salubritate si Dezapezire S3 S.R.L. si salariati.
  - (4) Participarea la programe de formare profesionala poate avea loc la initiativa SD3 Salubritate si Dezapezire S3 S.R.L. sau la initiativa salariatilor.
  - (5) Modalitatea concreta de formare profesionala, drepturile si obligatiile partilor, durata formarii profesionale, precum si orice alte aspecte legate de formarea profesionala, inclusiv obligatiile contractuale ale salariatului in raport cu angajatorul, se stabilesc prin acordul partilor si fac obiectul unor acte aditionale la contractele individuale de munca.
  - (6) in cazul in care participarea la cursurile sau stagiile de formare profesionala este initiata de Societate, toate cheltuielile ocazionate de aceasta participare sunt suportate de catre aceasta.
  - (7) In cazul in care salariatul este cel care are initiativa participarii la o forma de pregatire profesionala, conducerea SD3 Salubritate si Dezapezire S3 S.R.L. va analiza solicitarea salariatului si va decide cu privire la conditiile in care va permite salariatului participarea la forma de pregatire profesionala, inclusiv in ce conditii va suporta in totalitate sau in parte costul ocazionat de aceasta.

## **XI.7. Reguli la incetarea contractului individual de munca**

### **Art.112.**

Sa acorde perioada legala de preaviz convenita de parti la incheierea contractului individual de munca;

### **Art.113.**

Sa asigure predarea tuturor instalatiilor, a tehnicii de calcul si a programelor folosite, a echipamentului de protectie si de lucru, a materialelor de protectia muncii (dupa caz), a legitimatiei si/sau cardului de acces in Societate;

### **Art.114.**

Sa predea toate documentele, lucrarile, parolele de acces si legitimatia de serviciu pana la incetarea contractului sau individual de munca, persoanelor desemnate cu distributia si receptia acestora, in baza unui proces verbal de predare primire;

### **Art.115.**

Sa asigure indeplinirea tuturor sarcinilor de serviciu care i-au fost ordonate, anterior incetarii contractului sau individual de munca;

### **Art.116.**

Sa asigure continuitatea indeplinirii tuturor sarcinilor de serviciu care i-au fost atribuite, printr-o predare, in baza procesului verbal de predare-primire, catre succesori si/ sau catre seful ierarhic superior.

### **Art.117.**

Sa se prezinte conform programarii stabilite de serviciul resurse umane pentru inchiderea dosarului personal si primirea documentelor de incetare a contractului individual de munca.

## **XII. Abateri disciplinare si sanctiunile aplicabile**

### **Art. 118.**

(1) Constituie abatere disciplinara, cel putin urmatoarele fapte :

- a) Neglijenta in serviciu, definita ca incalcarea din culpa, de catre angajat, a unei indatoriri de serviciu, prin neindeplinirea acesteia sau prin indeplinirea ei defectuoasa, daca s-a constatat o tulburare a bunului mers al organizatiei sau a unei structuri a acesteia, sau o paguba a patrimoniului acesteia, ori o vatamare importanta a intereselor legale ale unei persoane;
- b) Refuzul nejustificat de a indeplini sarcinile si atributiile de serviciu ;
- c) Delapidarea, definita ca insusirea, folosirea sau traficarea, de catre angajat, in interesul sau sau pentru altul, de bani, valori sau alte bunuri pe care le gestioneaza sau administreaza;
- d) Abuzul in serviciu contra intereselor persoanelor, definit ca fiind fapta angajatului care, in exercitarea atributiilor sale de serviciu, cu stiinta, nu indeplineste un act ori il indeplineste in mod defectuos si prin aceasta cauzeaza o vatamare a intereselor legale ale unei / unor persoane;
- e) Abuzul in serviciu prin ingradirea unor drepturi, definit ca fiind ingradirea, de catre angajat, in exercitarea atributiilor de serviciu, a folosintei sau exercitiului drepturilor vreunui cetatean, ori crearea, pentru acesta, a unor situatii de inferioritate pe temei de nationalitate, rasa, sex sau religie;
- f) Abuzul in serviciu contra intereselor societatii, definit ca fiind fapta angajatului care, in exercitiul atributiilor sale de serviciu, cu stiinta, nu indeplineste un act sau il indeplineste in mod defectuos si prin aceasta cauzeaza o tulburare insemnata a bunului mers al societatii sau a unei structuri a acesteia, sau o paguba patrimoniului acesteia, ori o vatamare importanta a intereselor legale ale organizatiei;
- g) Purtarea abuziva, definita ca fiind intrebuintarea de expresii jignitoare fata de o persoana de catre angajat in exercitiul atributiilor de serviciu, precum si lovirile sau alte acte de violenta savarsite de acesta; constituie purtare abuziva si incalcarea demnitatii personale a altor angajati prin crearea de medii degradante, de intimidare, de ostilitate, de umilire sau ofensatoare, prin actiuni de discriminare ;
- h) Falsul intelectual, definit ca fiind falsificarea unui inscris oficial cu prilejul intocmirii acestuia, de catre un angajat in exercitiul atributiilor de serviciu, prin atestarea unor imprejurari necorespunzatoare adevarului, ori prin omisiunea cu stiinta de a insera date sau imprejurari;
- i) Comportamentul indecent, nepotrivit situatiei sau locului de munca;
- j) Desfasurarea altor activitati decat cele stabilite prin fisa postului, sau prin atributiile stabilite prin contract individual de munca, in timpul orelor de program;
- k) Lipsa nemotivata mai mult de trei zile sau intarzierea repetata de la serviciu mai mult de 7 zile pe o perioada calendaristica de 6 luni ;
- l) Nerespectarea in mod repetat si fara aprobare a programului de lucru;
- m) Parasirea unitatii in timpul orelor de program fara ordin de serviciu, aprobarea sefului ierarhic sau sarcini de munca precise;
- n) Prezentarea la serviciu in stare de ebrietate, sub efectul tratamentelor sau substantelor cu efect halucinogen, sau in stare de oboseala ;
- o) Refuzul salariatului de a se supune examenelor medicale;
- p) Interventiile sau staruintele pentru solutionarea unor cereri in afara cadrului legal;
- q) Nerespectarea secretului profesional sau a confidentialitatii lucrarilor cu acest caracter;
- r) Nerespectarea normelor de securitatea si sanatatea muncii;
- s) incalcarea prevederilor Legii 349/2002 pentru prevenirea si combaterea efectelor consumului produselor din tutun, asa cum a fost modificata inclusiv prin Legea 15/2016, constituie abatere disciplinara grava.

- t) Constituie abatere disciplinara deosebit de grava, incalcarea regulilor si normelor de sanatate si securitate in munca;
- u) Constituie abatere disciplinara deosebit de grava savarsirea de acte sau fapte de hartuire morala la locul de munca, asa cum sunt ele definite in Legea 167/2020
- v) Constituie abatere disciplinara deosebit de grava savarsirea de acte sau fapte asa cum sunt ele definite la punctele 1.6-1.11 din prezentul document, asa cum sunt ele definite in Legea 151/2020,
- w) Constituie abatere disciplinara deosebit de grava atat pontarea (folosirea cardului de pontaj) in locul sau pentru alt salariat, cat si inmanarea cardului propriu de pontaj catre o alta persoana in scopul pontarii in numele sau.

(2) Constituie abateri grave acele abateri care prin modul de savarsire, consecintele produse, gradul de vinovatie, au afectat in mod deosebit procesul de munca, prin incalcarea grava a prevederilor mai sus enuntate. Cu exceptia abaterilor definite la art.118, alin.(1), literele: b), c), g), h),k), l), m), n), o), t), u) si v), care sunt considerate abateri disciplinare grave, caracterul grav al abaterii va fi apreciat in concret cu ocazia efectuarii cercetarii disciplinare prealabile, prin coroborarea tuturor motivelor de fapt si de drept ce au condus la aceasta. Abaterii grave constatate ca avand acest caracter, ii va corespunde o sanctiune disciplinara.

(3) Constituie abateri repetate acele abateri ale prevederilor prezentului Regulament si ale celorlalte obligatii legale, pe care salariatul le-a savarsit intr-o perioada de 6 luni si pentru care vor fi sanctionati, in urma indeplinirii procedurii legale, cu o sanctiune disciplinara.

#### **Art.119.**

(1) Sanctiunile disciplinare pe care le poate aplica conducerea societatii in cazul in care salariatul savarseste o abatere disciplinara sunt:

- d) avertismentul scris;
- e) retrogradarea din functie, cu acordarea salariului corespunzator functiei in care s-a dispus retrogradarea, pentru o durata ce nu poate depasi 60 de zile;
- f) reducerea salariului de baza pe o durata de 1 – 3 luni cu 5 – 10%;
- g) reducerea salariului de baza si/sau, dupa caz, si a indemnizatiei de conducere pe o perioada de 1 – 3 luni cu 5 – 10%;
- h) desfacerea disciplinara a contractului individual de munca.

(2) Amenzile disciplinare sunt interzise.

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

### **XIII. Reguli referitoare la procedura disciplinara**

#### **Art. 120.**

(1) Ca urmare a sesizarii conducerii societatii cu privire la savarsirea unei abateri disciplinare sau a constatarii incalcarii de catre un salariat a normelor legale, normelor interne, Regulamentului intern, contractului individual de munca sau contractului colectiv de munca, deciziilor interne, reprezentantul legal al **SD3 Salubritate si Dezapezire S3 S.R.L.** sau persoana imputernicita de acesta va dispune efectuarea cercetarii disciplinare prealabile, numind o persoana sau va stabili o comisie, ori va apela la un consultant extern specializat in legislatia muncii, pe care il va imputernici in acest sens.

Din comisie va face parte fara drept de vot, in calitate de observator, si un reprezentant al organizatiei sindicale/ reprezentantilor salariatilor al carui membru este salariatul cercetat.

(2) Sub sanctiunea nulitatii absolute, nicio sanctiune nu poate fi dispusa inainte de efectuarea unei cercetari disciplinare prealabile cu exceptia averismentului scris.

(3) In vederea desfasurarii cercetarii disciplinare prealabile, salariatul va fi convocat in scris de persoana/comisia imputernicita de catre angajator sa realizeze cercetarea disciplinara prealabila, precizandu-se obiectul, data, ora si locul intrevederii. Comisia il va convoca in scris pe salariatul cercetat, cu cel putin 5 zile lucratoare inainte de data stabilita pentru cercetarea disciplinara.

(4) Neprezentarea salariatului la convocarea facuta in conditiile prevazute la alin. (2) fara un motiv obiectiv da dreptul angajatorului sa dispuna sanctionarea, fara efectuarea cercetarii disciplinare prealabile.

(5) In cursul cercetarii disciplinare prealabile salariatul are dreptul sa formuleze si sa sustina toate apararile in favoarea sa si sa ofere persoanei imputernicite sa realizeze cercetarea disciplinara prealabila toate probele si motivatiile pe care le considera necesare, precum si dreptul sa fie asistat, la cererea sa, de catre un reprezentant al sindicatului al carui membru este.

Salariatul are dreptul sa cunoasca toate actele si faptele cercetarii si sa solicite in aparare probele pe care le considera necesare.

Comisia numita pentru efectuarea cercetarii disciplinare prealabile are obligatia de a lua o nota scrisa de la salariatul ascultat, nota in care se va preciza pozitia salariatului fata de fapta pe care a comis-o si imprejurarile invocate in apararea sa.

(6) Cercetarea disciplinara prealabila impune stabilirea urmatoarelor aspecte:

- a) imprejurarile in care fapta a fost savarsita;
- b) gradul de vinovatie a salariatului;
- c) consecintele abaterii disciplinare;
- d) comportarea generala in serviciu a salariatului;
- e) eventualele sanctiuni disciplinare suferite anterior de catre acesta.

(7) La finalizarea cercetarii disciplinare prealabile, persoana/comisia numita in acest sens va intocmi un proces-verbal de constatare, care trebuie sa cuprinda: indicarea subiectului abaterii disciplinare, descrierea faptei, descrierea modului in care s-a desfasurat cercetarea disciplinara prealabila si ascultarea salariatului, prezentarea conditiilor si imprejurarilor in care fapta a fost savarsita, prezentarea consecintelor abaterii disciplinare, a comportarii generale in serviciu a salariatului si a eventualelor sanctiuni disciplinare suferite anterior de catre salariat, stabilirea gradului de vinovatie a salariatului, probele administrate si propunerile persoanei/comisiei imputernicite de catre societate sa realizeze cercetarea disciplinara prealabila de clasare a cauzei sau de sanctionare disciplinara a salariatului.

Lucrarile comisiei de disciplina se consemneaza intr-un registru de procese-verbale.

#### **Art. 121.**

(1) In baza propunerii comisiei de disciplina, se va emite decizia de sanctionare.

(2) Angajatorul stabileste sanctiunea disciplinara aplicabila in raport cu gravitatea abaterii disciplinare savarsite de salariat, avandu-se in vedere urmatoarele:

- a) imprejurarile in care fapta a fost savarsita;
- b) gradul de vinovatie a salariatului;
- c) consecintele abaterii disciplinare;
- d) comportarea generala in serviciu a salariatului;
- e) eventualele sanctiuni disciplinare suferite anterior de catre acesta.

(3) Angajatorul dispune aplicarea sanctiunii disciplinare printr-o decizie emisa in forma scrisa, in termen de 30 de zile calendaristice de la data luarii la cunostinta despre savarsirea abaterii disciplinare, dar nu mai tarziu de 6 luni de la data savarsirii faptei.

#### **Art.122.**

(1) Decizia de sanctionare disciplinara cuprinde in mod obligatoriu:

- a) descrierea faptei care constituie abatere disciplinara;
- b) precizarea prevederilor din statutul de personal, Regulamentul intern sau contractul colectiv de munca , care au fost incalcate de salariat;
- c) motivele pentru care au fost inlaturate apararile formulate de salariat in timpul cercetarii disciplinare prealabile sau motivele pentru care, in conditiile prevazute la art. 251 alin. (3) din Codul muncii, nu a fost efectuata cercetarea;
- d) temeiul de drept in baza caruia sanctiunea disciplinara se aplica;
- e) termenul in care sanctiunea poate fi contestata;
- f) instanta competenta la care sanctiunea poate fi contestata.

(2) Decizia de sanctionare se comunica salariatului in cel mult 5 zile calendaristice de la data emiterii si produce efecte de la data comunicarii.

(3) Comunicarea se preda personal salariatului, cu semnatura de primire, ori, in caz de refuz al primirii, prin scrisoare recomandata, la domiciliul sau resedinta comunicata de acesta.

(4) Decizia de sanctionare poate fi contestata de salariat la instanțele judecatoresti competente in termen de 45 de zile calendaristice de la data comunicarii.

#### **Art. 123.**

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

#### **Art.124.**

Prezentul capitol va fi completat de procedura: Abaterea, cercetarea si sanctionarea disciplinara a salariatilor.

### **XIV. Criteriile si procedurile de evaluare profesionala a salariatilor**

#### **Art. 125.**

Evaluarea performantei se realizeaza o singura data pe an, (sau ori de cate ori se considera necesar) in luna Ianuarie, prin analizarea activitatii desfasurate pe parcursul perioadei ce s-a incheiat.

#### **Art. 126.**

Angajatorul are obligatia de a aplica criteriile de evaluare in mod obiectiv, corect si nediscriminatoriu, cu respectarea prevederilor Legii nr. 202/2002, Legea nr. 167/2020 pentru modificarea și completarea Ordonanței Guvernului nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, precum și pentru completarea art. 6 din Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați, privind egalitatea de sanse intre femei si barbati.

#### **Art. 127.**

In timpul evaluarii, evaluatorul va aprecia performanta printr-un calificativ, pentru fiecare criteriu de evaluare si obiectiv stabilit.

**Art.128.**

Rezultatele evaluarii profesionale vor fi exprimate prin punctaje si calificative si vor putea fi utilizate in vederea:

- selectiei salariatilor in vederea promovarii;
- ierarhizarea angajatilor dupa competenta profesionala;
- stabilirea unei ordini de prioritate in cazul in care se impun concedieri;
- aprecierea masurii in care un angajat satisface cerintele postului;
- identificarea nevoilor de perfectionare sau consolidare a cunostintelor angajatilor.

**Art. 129.**

La evaluarea periodica se vor utiliza urmatoarele categorii de obiective si criteriile de performanta:

OBIECTIVE	Nr crt	Criteriul de evaluare	Importanta criteriului
<b>A. INDEPLINIREA SARCINILOR</b>	1	<b>Promptitudine</b> - Rapiditate, operativitate in executarea sarcinilor.	3
	2	<b>Corectitudine</b> - Maniera responsabila de a rezolva sarcinile.	3
	3	<b>Implicare</b> - Folosirea cunostintelor, abilitatilor pentru desfasurarea activitatilor profesionale la nivel performant.	3
	4	<b>Planificarea si prioritizarea activitatilor</b> - Planifica activitatile profesionale, le analizeaza si le prioritizeaza in functie de necesitati, pentru a respecta termenele si exigentele impuse.	2
	5	<b>Perseverenta</b> - Pastreaza constant performanta in ciuda aparitiei eventualelor obstacole, a intreruperilor si a esecurilor de pe parcurs.	2
	6	<b>Managementul timpului</b> - Capacitatea de a indeplini obiectivele/ sarcinile in termenele fixate si in conformitate cu standardele agreate.	3
	7	<b>Volum de sarcini/zi</b> - Capacitatea de indeplinire a sarcinilor care au fost planificate zilnic	3
	8	<b>Calitatea muncii</b> - Masura in care angajatul isi indeplineste sarcinile de serviciu care i-au fost alocate in concordanta cu standardele de calitate aferente postului	3
	9	<b>Cunostinte tehnice</b> - masura in care angajatul detine si utilizeaza cunostintele tehnice (specifice postului) in rezolvarea sarcinilor de serviciu cu maxima eficienta si eficacitate	2
	10	<b>Aplicarea standardelor si procedurilor</b> - masura in care angajatul cunoaste si aplica standardele, politicile si procedurile organizatiei	2

	11	<b>Capacitatea de a rezolva probleme</b> - Capacitatea de a depasi obstacolele sau dificultatile intervenite in activitatea curenta, prin identificarea solutiilor adecvate de rezolvare si asumarea riscului.	3
	12	<b>Capacitatea de a gestiona proiecte</b> - Capacitatea de a fixa si comunica obiective, de a planifica actiunile, de a urmari indeplinirea planurilor, de a obtine rezultatele la nivelul standardelor fixate.	1
<b>B. RELATIONARE</b>	13	<b>Respect fata de ceilalti</b> - Amabilitate fata de cei din jur, exprimarea punctului de vedere fara a aduce jigniri.	3
	14	<b>Abilitati de lucru cu oamenii</b> - Actioneaza in sensul promovarii relatiilor eficiente de lucru intre membrii echipei, are capacitatea de a coopera flexibil cu ceilalti membri ai echipei.	3
	15	<b>Capacitatea de a primi feed-back</b> - Capacitatea de a primi un raspuns, prin raportare la activitatea realizata.	3
	16	<b>Capacitatea de a oferi feed-back</b> - Capacitatea de a oferi un raspuns prin raportare la o activitate determinata.	2
	17	<b>Abilitati de consultanta si consiliere</b> - Capacitatea de a oferi sprijin informational, cu argumentare solida, justificata corespunzator si prezentata in mod adecvat atunci cand este solicitat	3
<b>C. CALITATI PERSONALE</b>	18	<b>Incredere in sine</b> - Cunoasterea propriilor resurse, exprimarea clara a nevoilor si dorintelor, acceptarea limitelor si formularea corecta a scopurilor.	3
	19	<b>Spirit practic</b> - Capacitatea de a dezvolta solutii fezabile pentru actiuni viitoare sau de a accepta solutii optime.	2
	20	<b>Capacitate de automotivare</b> - Increderea in fortele proprii care directioneaza comportamentul profesional spre succes.	2
	21	<b>Echilibru emotional</b> - Stare emotionala pozitiva cu efecte benefice asupra performantei profesionale	3
	22	<b>Capacitate de automonitorizare</b> - Capacitatea de a observa si a analiza propriile activitati profesionale	2
	23	<b>Capacitate de autoevaluare</b> - Capacitatea de autoanaliza a propriei activitati	2
	24	<b>Capacitate de autoperfectionare si de valorificare a experientei dobandite</b> - Demonstreaza angajamentul de a dobandi noi cunostinte de specialitate si depune toate eforturile pentru a-si imbunatati performanta profesionala	2
<b>D. SITUATIONALE</b>	25	<b>Capacitatea de a se exprima in scris</b> - Capacitatea de a se exprima in scris fluent, clar si concis, de a utiliza corect vocabularul, de a folosi limbajul corespunzator exigentelor care trebuie sa caracterizeze documentele elaborate.	3

	26	<b>Capacitatea de a se exprima oral</b> - Aptitudinea de a transmite si recepta cu usurinta informatiile in scris si verbal.	3	
	27	<b>Capacitatea de a lua decizii</b> - Capacitatea de a lua hotarari rapid, cu simt de raspundere si conform competentei legale, cu privire la desfasurarea activitatii .	2	
	28	<b>Rezistenta mare la stres</b> - Capacitatea de a-si mentine eficacitatea in contexte variate si stresante de lucru	3	
	29	<b>Organizare personala</b> - Capacitatea de a planifica activitatile profesionale, de a le analiza si a le prioritiza in functie de necesitati, pentru a respecta termenele si a raspunde exigentelor impuse.	3	
	30	<b>Capacitatea de a lucra in echipa</b> - Poate lucra eficient si obiectiv intr-o echipa, fie in calitate de membru, fie in calitate de lider. Contribuie la realizarea obiectivelor echipei prin abilitatile personale si profesionale.	3	
	31	<b>Adaptabilitate</b> - Actioneaza eficace in situatii ce presupun schimbari rapide de prioritati si/ sau aparitia de noi solicitari.Precum si rezolvarea prompta a activitatilor sau lucrarilor cu caracter neplanificat.	3	
	32	<b>Conduita in timpul serviciului</b> - Respecta normele de disciplina si normele etice in indeplinirea atributiilor si realizarea obiectivelor, in relatiile cu colegii si ceilalti beneficiari ai serviciilor prestate.	3	
	33	<b>Capacitate de sintetizare</b> - Capacitatea de a interpreta un volum mare de informatii, de a identifica si de a valorifica constantele si elementele noi, de a selecta aspectele esentiale pentru domeniul analizat.	2	
	34	<b>Capacitatea de a respecta programul de lucru</b> - masura in care angajatul isi respecta programul de lucru (ora de sosire/ plecare, pauza de masa, intalniri)	3	
	35	<b>Capacitatea de a respecta normele</b> - Respecta <b>regulamentul intern</b> si procedurile/ deciziile in vigoare/ legislatia in vigoare - masura in care angajatul cunoaste si aplica reglementarile interne ale organizatiei, precum si cele legislative in vigoare, specifice domeniului sau de activitate	3	
	<b>E. MANAGERIALE</b> (se completeaza numai pentru pozitiile de conducere)	36	<b>Folosirea eficienta a resurselor</b> - Capacitatea de a utiliza eficient resursele materiale si financiare alocate.	3
		37	<b>Capacitatea de conducere</b> - Armonizarea deciziilor si actiunilor personalului precum si a activitatilor din cadrul unui compartiment, in vederea realizarii obiectivelor acestuia.	3
		38	<b>Capacitatea de control</b> - Capacitatea de supraveghere a modului de transformare a deciziilor in solutii realiste, depistarea deficientelor si luarea masurilor necesare pentru corectarea la timp a acestora.	3

	39	<b>Capacitatea de coordonare</b> - Armonizarea deciziilor si actiunilor personalului precum si a activitatilor din cadrul unui compartiment, in vederea realizarii obiectivelor acestuia.	3
	40	<b>Obiectivitate in apreciere</b> - Corectitudine in luarea deciziilor, impartialitate in evaluarea personalului din subordine si in modul de acordare a recompenselor pentru rezultatele deosebite in activitate.	3
	41	<b>Capacitatea de delegare</b> - Capacitatea de a transfera atributii personalului din subordine, care corespunde din punct de vedere legal si al competentelor proprii, in scopul realizarii la timp si in mod corespunzator a obiectivelor structurii conduse.	3
	42	<b>Capacitatea de motivare</b> a oamenilor - Capacitatea de a planifica si de a administra eficient activitatea personalului subordonat, asigurand sprijinul si motivarea corespunzatoare	3
	43	<b>Capacitatea de a coordona/conduce</b> pentru a determina schimbarea - Abilitatea de a crea o viziune realista asupra schimbarii, de a o transpune in practica si de a o sustine, abilitatea de a planifica si administra activitatea unei echipe formate din personalitati diferite, cu nivel diferit al capacitatii de a colabora la indeplinirea unei atributii, capacitatea de a adapta stilul de conducere la situatii diferite, precum si de a actiona pentru gestionarea si rezolvarea conflictelor	3
	44	<b>Creativitate si spirit de initiativa</b> - Atitudine activa in solutionarea problemelor si realizarea obiectivelor prin crearea unor moduri alternative de rezolvare a problemelor curente, atitudine pozitiva fata de idei noi, inventivitate in gasirea unor cai de optimizare a activitatii desfasurate	3
	45	<b>Abilitati in domeniul instruirii</b> - Capacitatea de a identifica nevoile de instruire ale personalului din subordine si de a formula propuneri privind tematica si formele concrete de realizare a instruirii.	3

#### Art. 130.

Evaluarea este efectuata de seful direct. In cazul contestatiilor, se constituie o comisie de reevaluare care va fi formata din sefii de serviciu ai angajatului in cauza, precum si dintr-un reprezentant al serviciului Resurse Umane;

#### Art. 131.

- (1) Evaluarea periodica se va realiza prin utilizarea de Formularul de evaluare a performantelor, cuprinse in procedura de evaluare a performantelor – cuprinsa in prezentul Regulament intern.
- (2) Rezultatele evaluarii vor fi exprimate prin punctaje, ce se vor transforma apoi in calificative.

#### Art.132. Stabilirea punctajelor

##### A. Evaluarea bazata pe obiective:

(1) Se analizeaza gradul de indeplinire a obiectivelor profesionale individuale in raport cu standardele de performanta asociate, conform obiectivelor stabilite in fisele de post.

(2) La sfarsitul fiecarei sesiuni de evaluare semestriala/anuala, evaluatorii directi vor acorda angajatului evaluat un punctaj total de evaluare (nota), conform formularului de evaluare semestriala/anuala.

(3) Fiecarui criteriu de evaluare ii corespunde o pondere. Ponderea in discutie exprima importanta unui criteriu in raport cu celelalte.

(4) Scala de ponderare este dupa cum urmeaza : 3 (foarte important), 2 (important), si 1 (normal). Ponderile se afla inscise in tabelele cu criteriile generale si specifice de evaluare din partea 1 si 2.

(5) « Nota criteriu », adica nota obtinuta pe fiecare criteriu este « nota acordata» (5,4,3,2 sau 1) inmultita cu « ponderea criteriului » (3,2 sau 1) **ATENTIE!!!** Pentru personalul implicat in productie, pot aparea criterii de plan, cu importanta majora. Pentru fiecare obiectiv cuantificat (realizarea fata de plan), procentul va fi explicat angajatilor in scris. Totodata, sefii de servicii, in functie de activitatile specifice, pot defini criterii/ obiective noi de evaluare, in conformitate cu obiectivele generale ale societatii, precum si in concordanta cu activitatea serviciului la care face referire evaluarea. Acestea vor fi comunicate in scris angajatilor din subordine.

Scala de punctaj (calificare) este dupa cum urmeaza :

Punctaj intre:		Calificativ:	Explicatii
0.00	2.15	<b>INSUFICIENT (Nesatisfactor per ansamblu)</b>	Performantele angajatului sunt nesatisfacatoare, fiind evident ca nu se ridica la nivelul cerintelor.
2.16	2.86	<b>SLAB (Necesita imbunatatiri)</b>	Performantele angajatului nu se ridica la nivelul cerut. Se apropie de cerinte, dar totusi nu se ridica la nivelul acestora.
2.87	3.58	<b>BUN (Standard)</b>	Performantele angajatului sunt la nivelul standard. Performantele se situeaza exact la nivelul cerut.
3.59	4.29	<b>FOARTE BUN (depaseste cerintele)</b>	Performanta angajatului este remarcabila si depaseste in mod clar cerintele.
4.30	5.00	<b>EXCELENT (depaseste cu mult cerintele)</b>	Performanta angajatului este impresionant de mare peste nivelul cerut.

Scala de punctare:

1	2	3	4	5
<b>Grad de 0-24 %</b> de atingere a standardului de performanta asociat obiectivului	<b>Grad de 25 – 49%</b> de atingere a standardului de performanta asociat obiectivului	<b>Grad de 50-74%</b> de atingere a standardului de performanta asociat obiectivului	<b>Grad de 75-100%</b> de atingere a standardului de performanta asociat obiectivului	<b>Grad &gt; 100%</b> de atingere a standardului de performanta asociat obiectivului

Toate rezultatele si eficienta in indeplinirea fiecarui obiectiv vor fi comentate de evaluatorul direct, punand accentul pe rezultatele raportate la indicatorii cheie de performanta (ce s-a realizat) si pe comportamente (cum s-a realizat).

Evaluatorul direct va introduce in formularul de evaluare punctajul acordat in urma analizarii activitatii desfasurate pentru indeplinirea fiecarui obiectiv. Se va da un punctaj global pentru fiecare obiectiv.

**B. Evaluarea bazata pe competente** (utilizarea competentelor in indeplinirea obiectivelor stabilite pentru fiecare persoana evaluata):

**C. Punctaj final:**

Punctajul final este raportul dintre suma «Notelor Criteriu» si suma «Ponderilor Criteriilor».

Scopul calcularii punctajului final este de a furniza atat evaluatorului, cat si persoanei evaluate informatii utile in dimensionarea viitoare a volumului si complexitatii obiectivelor profesionale individuale.

Punctajul final obtinut in urma procesului de evaluare va putea sta la baza promovarii, a modificarii drepturilor salariale individuale cu ocazia negocierii anuale dintre salariat si presedinte sau persoanele imputernicite de acesta, precum si a acordarii premiilor pentru recompensarea salariatului, in conformitate cu posibilitatile financiare ale societatii, precum si in acord cu grila de salarizare aprobata de Consiliul de Administratie si numai cu dispunerea de catre Presedintele CA sau a persoanei desemnate de catre acesta.

#### **Art. 133.**

Neobtinerea unui punctaj minim de 2,87, la doua evaluari periodice consecutive, va putea atrage atat sanctiuni cat concedierea salariatului pentru necorespondere profesionala.

#### **Art. 134.**

Obiectivele evaluarii vor fi aplicate personalului dupa cum urmeaza:

- (1) **Personalului Necalificat** obiectivele de la A la C;
- (2) **Personalului Calificat si personalului tesa executie** obiectivele de la A la D;
- (3) **Personalului de conducere** obiectivele de la A la E

#### **Art. 135.**

**SD3 Salubritate si Deszapezire S3 S.R.L.** prin reprezentantii sai are obligatia de a aplica criteriile de evaluare in mod obiectiv, corect si nediscriminatoriu, cu respectarea prevederilor Legii nr. 202/2002 privind egalitatea de sanse intre femei si barbati.

### **XV. Prelucrarea, accesarea si transmiterea datelor cu caracter personal ale angajatilor**

#### **Art. 136.**

**Categoriile de date cu caracter personal prelucrate, accesate si stocate de SD3 Salubritate si Deszapezire S3 S.R.L.**

- a) Datele angajatului precum: nume si prenume, adresa domiciliu, CNP/ numar de identificare nationala, data nasterii, locul nasterii, nationalitatea, gen/sex, varsta, poza/imagine, calificarea profesionala, specializarea, profesia, denumirea institutiei, cod conform Clasificarii Ocupatiilor din Romania (COR), contul bancar, data angajarii, data incetarii contractului individual de munca, data semnarii contractului individual de munca, perioada de valabilitate a contractului individual de munca, angajatorii anteriori, absente nemotivate, abaterile disciplinare, casa de sanatate arondata, categorii permis conducere, data obtinerii categoriei, data expirarii valabilitatii permisului de conducere, mentiuni/restrictii in permisul de conducere, daca este cazul date referitor la condamnari (in caz de prezentare cazier judiciar), drepturi zile concediu de odihna, interdictii judecatoreasti, felul muncii, functia, informatii privind riscurile (conform fisei de expunere a riscurilor), locul muncii, norma de munca, pozitie ierarhic superioara, pozitiile ocupate anterior, programul de lucru, sistem bonusare, stagiu militar, studii, starea civila, tip contract, veniturile/salariul, quantum garantie (pentru gestionari), semnatura, anul de studiu (pentru suspendare CIM fara plata pentru finalizare studii), date privind religia in vederea acordarii zilelor libere altele decat sarbatorile legale;
- b) Date din documente precum: perioada valabilitate document, serie si numar, data eliberarii, entitate emitenta, nr si serie chitante, facturi;
- c) locul muncii, marca, perioada acordare zile libere platite, motivul acordarii zilelor libere platite, cont bancar, suma acordata/decontata, date medicale, datele de identificare ale rudelor salariatului, domiciliu, data nasterii, locul nasterii, nationalitatea, gen, varsta, date cuprinse in documentele justificative precum declaratia asociatiei de proprietari, declaratie circa financiara, documente medicale/calamitati, chitante/facturi/ proforme, declaratii/documente personale sot/sotie/parinti, serie si nr certificate medicale, diagnostice, analize, nr. serie chitante/facturi, sume de plata, extras bancar, diagnostic, stare medicala, clinica medicala.
- d) Daca este cazul, date ale persoanelor terte furnizate de catre angajat: datele copiilor (CNP/ numar de identificare nationala, data nasterii, nume si prenume), datele parintilor (nume, prenume), datele sotului (numele, prenumele, data incheierii casatoriei, locul incheierii casatoriei, starea civila), date ale altor

- membri de familie (CNP/ numar de identificare nationala, nr. telefon), date de identificare a persoanelor aflate in intretinere (nume si prenume, calitatea, CNP/ numar de identificare nationala, venit);
- e) Informatii privind motivele parasirii societatii.
  - f) inregistrari ale accesului in spatiile protejate ale societatii, nume, prenume, CNP/ numar de identificare nationala, marca, numar card, data si ora acces, locatie. Cand angajati SD3 Salubritate si Dezapezire S3 S.R.L. nu au legitimatia sau cardul de acces la ei este nevoie de verificarea identitatii unei persoane de la secretariat, si prelucreaza : Nume, prenume, serie si numar CI;
  - g) inregistrari video, inregistrari ale accesului in societate, cardurile de acces, inregistrari GPS.

#### **Art.137.**

##### **Scopurile care stau la baza prelucrării, accesari stocării datelor cu caracter personal**

- a) se regasesc in documentatia specifica GDPR a SD3 Salubritate si Dezapezire S3 S.R.L.

### **XVI. Raspunderea patrimoniala**

#### **Art.138.**

##### **Obligatiile salariatului**

- (1) Salariatii raspund patrimonial, in temeiul normelor si principiilor raspunderii civile contractuale, pentru pagubele materiale produse angajatorului din vina si in legatura cu munca lor.
- (2) Salariatii nu raspund de pagubele provocate de forta majora sau de alte cauze neprevazute care nu puteau fi inlaturate si nici de pagubele care se incadreaza in riscul normal al serviciului.

#### **Art.139.**

##### **Recuperarea pagubei**

- (1) In situatia in care angajatorul constata ca salariatul sau a provocat o paguba din vina si in legatura cu munca sa, va putea solicita salariatului, printr-o nota de constatare si evaluare a pagubei, recuperarea contravalorii acesteia, prin acordul partilor, intr-un termen care nu va putea fi mai mic de 30 de zile de la data comunicarii.
- (2) Cand paguba a fost produsa de mai multi salariatii, quantumul raspunderii fiecaruia se stabileste in raport cu masura in care a contribuit la producerea ei.
- (3) Salariatul care a incasat de la societate o suma nedatorata este obligat sa o restituie.
- (4) Daca salariatul a primit bunuri care nu i se cuveneau si care nu mai pot fi restituite in natura sau daca acestuia i s-au prestat servicii la care nu era indreptatit, este obligat sa suporte contravaloarea lor.
- (5) Suma stabilita pentru acoperirea daunelor se poate retine in rate lunare din drepturile salariale daca salariatul va solicita in mod expes, in scris, acest lucru.
- (6) Ratele nu pot fi mai mari de o treime din salariul net, fara a putea depasi impreuna cu celelalte retineri pe care le-ar avea cel in cauza jumatate din salariul respectiv.
- (7) Nerespectarea obligatiei de restituire sau refuzul de a acoperi dauna se considera abatere disciplinara grava si poate conduce la concedierea disciplinara a celui vinovat.

### **XVII. Modalitati de aplicare a altor dispozitii legale sau contractuale specifice societatii**

- (1) Salariatii care din vina lor si in legatura cu atributiile specificate in fisa postului au produs pagube materiale Societatii, sunt de acord sa acopere prejudiciul produs si vor da un angajament de plata ce va constitui titlu executoriu conform vointei libere si consimtamantului partilor, in cadrul raspunderii civile contractuale.
- (2) Angajamentul de plata ce va constitui titlu executoriu se va da pentru pagubele materiale produse angajatorului, in valoare de pana la 3 (trei) salarii nete, calculate la nivelul ultimului salariu.

- (3) Partile convin ca pe toata durata contractului individual de munca si dupa incetarea acestuia sa nu transmita date sau informatii privitoare la activitatile desfasurate, de care au luat cunostinta in timpul executarii acestuia.
- (4) Prevederile prezentului Regulament intern se completeaza cu decizii, proceduri, instructiuni, regulamente, dupa caz, care vor face parte integranta din acesta.

## **XVIII. Dispozitii finale**

### **Art. 140.**

- (1) Prezentul Regulament intern este intocmit in concordanta cu prevederile legislatiei muncii, ale celorlalte acte normative care reglementeaza protectia muncii precum si ordinea si disciplina in munca.
- (2) Regulamentul se completeaza cu dispozitiile cuprinse in Codul muncii si in celelalte acte normative in vigoare.
- (3) Dispozitiile prezentului Regulament se aplica tuturor salariatilor.
- (4) In cazul in care un salariat, indiferent de forma contractului de munca, incalca prezentul regulament, acesta va fi tras la raspundere disciplinara.
- (5) Prezentul Regulament intern se va aduce la cunostinta salariatilor, precum si a tuturor tertilor care presteaza o activitate in favoarea Societatii sau in spatiile de lucru ale acesteia indiferent daca acestea se afla la sediul principal sau la sediile secundare, prin afisarea lui in locuri vizibile sau special amenajate in acest scop, precum si prin postare pe site-ul societatii [www.salubritates3.ro](http://www.salubritates3.ro).
- (6) Salariatii vor lua la cunostinta regulamentul intern al societatii precum si de modificarile aduse acestuia conform Cap.I. Dispozitii generale, art.4, alin. (2)-(3), al prezentului Regulament .

### **Art. 141.**

Prezentul Regulament intern a fost aprobat prin HCA nr. 14 in sedinta de CA din data de 15.05.2026.

### **Art. 142.**

Regulamentul intra in vigoare la data aprobarii in sedinta de CA.

La aceeasi data, se abroga anteriorul Regulament intern al **SD3 Salubritate si Dezapezire S3 S.R.L.**

### **Art. 143.**

- (1) Regulamentul intern va putea fi modificat atunci cand apar acte normative noi privitoare la organizarea si disciplina muncii, precum si ori de cate ori interesele societatii o impun.
- (2) Propunerile de modificare si completare vor fi prezentate reprezentantilor salariatilor.

**SD3 Salubritate si Dezapezire S3 S.R.L.**

**APROBAT**

**Presedinte CA**

**George – Costin ODOROG**

Intocmit,

Mirea Angela