



REGULAMENT INTERN

Administrare Active Sector 3 S.R.L.

Editia 11

Emis la data : 17.11.2025

	NUMELE SI PRENUMELE	DATA	SEMNATURA
ELABORAT	Mihaela CRETU – Specialist Resurse Umane	17.11.2025	
VERIFICAT	Madalina BILBIE-GEORGESCU – Expert Jurist	17.11.2025	
AVIZAT	George-Mihai SILIVESTRU- Director General	17.11.2025	
	Loredana SACALIUC-Specialist imbunatatire procese	17.11.2025	
APROBAT	Diaconu Ana-Maria-Membru CA provizoriu	17.12.2025	
	Deftu Daniela-Simona-Membru CA provizoriu	17.12.2025	
	Petre Stelian-Alexandru-Membru CA provizoriu	17.11.2025	
	Furdu Carmen-Florentina-Membru CA provizoriu		
	Chivu Bogdan-Alexandru-Mihnea-Presedinte CA provizoriu	17.12.25	

Cuprins

Introducere.....	3
Definitii	4
I. Dispozitii generale	7
II. Incheierea, executarea, modificarea, suspendarea si incetarea contractului individual de munca	8
III. Drepturile si obligatiile angajatorului si ale salariatilor.....	11
III. 1. Obligatiile si drepturile angajatorului.....	11
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	18
VI. Protectia maternitatii la locul de munca	20
VII. Organizarea timpului de munca.....	23
VIII. Timpul de odihna si alte concedii.....	27
IX. Salarizarea	31
X. Procedura de solutionare a cererilor sau reclamatiiilor individuale ale salariatilor	32
XI. Reguli privind disciplina muncii.....	33
XI.1. Reguli la angajare :	34
XI.2. Reguli pe durata executarii contractului individual de munca	35
XI.3. Accesul in perimetrul angajatorului.....	36
XI.5. Alte obligatii ale angajatorului si ale angajatilor.....	39
XI.6. Formarea profesionala.....	40
XI.7. Reguli la incetarea contractului individual de munca	40
XII. Abateri disciplinare si sanctiunile aplicabile	41
XIII. Reguli referitoare la procedura disciplinara	43
XIV. Criteriile si procedurile de evaluare profesionala a salariatilor	44
XV. Prelucrarea, accesarea si transmiterea datelor cu caracter personal ale angajatilor ...	51
XVII. Modalitati de aplicare a altor dispozitii legale sau contractuale specifice societatii.....	52
XVIII. Dispozitii finale.....	53

Introducere

Administrare Active Sector 3 S.R.L. înregistrată la Registrul de Comerț al Tribunalului București, cu număr de ordine în registrul comerțului J2012014752402 și CUI: 31012790, având: sediul social în București, Calea Vitan, nr.242, etaj 1, sector 3 și obiectul principal de activitate fabricarea produselor din beton pentru construcții, CAEN : 2361.

Conducerea **Administrare Active Sector 3 S.R.L.** urmărește constant să creeze un climat de lucru corespunzător așteptărilor angajaților, care să stimuleze performanța acestora, munca în echipă și dezvoltarea profesională și personală.

Esența politicii de resurse umane a **Administrare Active Sector 3 S.R.L.** este menită să se asigure ca personalul este competent, suficient și motivat, pentru a avea o contribuție directă sau indirectă la rezultatele societății.

În scopul stabilirii la nivelul **Administrare Active Sector 3 S.R.L.** a regulilor privind protecția, igiena și securitatea în muncă, drepturile și obligațiile angajatorului și ale salariaților, procedura de soluționare a cererilor sau reclamațiilor individuale ale salariaților, regulile concrete privind disciplina muncii în societate, abaterile disciplinare și sancțiunile aplicabile și a modalităților de aplicare a dispozițiilor legale sau contractuale specifice cu respectarea principiului nediscriminării și al înlăturării oricărei forme de încălcare a demnității, cu consultarea reprezentanților salariaților, în temeiul dispozițiilor art. 241-246 din Legea nr. 53/2003, Codul muncii, republicat, cu modificările și completările ulterioare, se emite următorul: **REGULAMENT INTERN.**

Definitii

În întregul text al prezentului Regulament, următorii termeni au următoarele înțelesuri:

- 1.1. CCM** – Contractul Colectiv de Muncă la nivel de societate;
- 1.2. Societatea** – Administrare Active Sector 3 S.R.L. înregistrată la Registrul de Comerț al Tribunalului București, cu număr de ordine în registrul comerțului J2012014752402 și CUI: 31012790, având: sediul social în București, Calea Vitan, nr.242, Etaj 1, sector 3, denumită în continuare și "**Organizația**" sau "**Firma**" sau "**Angajatorul**";
- 1.3. Conducerea Societății** – Președintele CA / Directori sau orice altă persoană cu funcții de conducere pe care Consiliul de administrație/ Președintele Consiliului de Administrație le-a mandatat/ numit în acest scop;
- 1.4. Conducătorul ierarhic superior** – desemnează persoana care ocupă funcția imediat superioară unui anumit post în organigrama Societății și care asigură coordonarea și supravegherea activității acestuia;
- 1.5. Personalul** – Personalul de Conducere și personalul de execuție împreună;
- 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 prevăzute la alin 1.6., 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 acelui 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 – situatia in 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;

1.10¹. Hartuire morala la locul de muncă - orice comportament exercitat cu privire la un angajat de catre un alt angajat care este superiorul sau ierarhic, de catre un subaltern si/sau de catre un angajat comparabil din punct de vedere ierarhic, in legatura cu raporturile de munca, care sa aiba drept scop sau efect o deteriorare a conditiilor de munca prin lezarea drepturilor sau demnitatii angajatului, prin afectarea sanatatii sale fizice sau mentale ori prin compromiterea viitorului profesional al acestuia, comportament manifestat în oricare dintre urmatoarele forme:

- a) conduita ostila sau nedorita;
- b) comentarii verbale;
- c) acțiuni sau gesturi.

- orice comportament care, prin caracterul sau sistematic, poate aduce atingere demnitatii, integritatii fizice ori mentale a unui angajat sau grup de angajati, punand in pericol munca lor sau degradand climatul de lucru (inclusiv stresul și epuizarea fizica).

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. Actiuni pozitive – acele actiuni speciale care sunt intreprinse temporar pentru a accelera realizarea in fapt a egalitatii de sanse intre femei si barbati si care nu sunt considerate actiuni de discriminare;

1.13. Munca de valoare egala – activitatea remunerata care, in urma compararii, pe baza acelorasi indicatori si a acelorasi unitati de masura, cu o alta activitate, reflecta folosirea unor cunostinte si deprinderi profesionale similare sau egale si depunerea unei cantitati egale ori similare de efort intelectual si/sau fizic;

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

1.16. Locul de munca – este zona delimitata in spatiu, in functie de specificul muncii, inzeestrata 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 angajat;

1.17. 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;

1.18. 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;

1.19. 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;

1.20. 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;

1.21. 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 salarietele in conditiile legii;

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

1.23. 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.

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

1.25. 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.

1.26. CIM –contract individual de munca ;

1.27. ITM – Inspectoratul Teritorial de Munca;

1.28. Conciliere- modalitatea de soluționare amiabilă a conflictelor individuale de muncă, cu ajutorul unui consultant extern specializat în legislația muncii, în condiții de neutralitate, imparțialitate, confidențialitate și având liberul consimțământ al părților

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 reclamatilor 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 **Administrare Active Sector 3**, 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 buneii-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.

Art. 4.

(1) Cunoasterea si respectarea Regulamentului intern este obligatorie pentru toate categoriile de personal din cadrul **Administrare Active Sector 3**.

(2) Regulamentul intern se afiseaza la sediul societatii si se incarca pe site-ul societatii la adresa web: www.actives3.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 va transmite sefilor informare de modificare a noului document, prin intermediul e-mailului de serviciu (.....@activesector3.ro), apoi va incarca documentul modificat/ actualizat pe pagina web a societatii: www.actives3.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/ compartimentelor/ 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 **Administrare Active Sector 3** se face in conformitate cu dispozitiile Legii nr. 53/2003 – Codul muncii si ale actelor normative in vigoare.

Art. 5¹. 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) locul de munca sau, in lipsa unui loc de munca fix, posibilitatea ca salariatul sa munceasca in diverse locuri;
- c) sediul sau, dupa caz, domiciliul angajatorului;
- d) functia/ocupatia conform specificatiei Clasificarii ocupatiilor din Romania sau altor acte normative, precum si fisa postului, cu specificarea atributiilor postului;
- e) criteriile de evaluare a activitatii profesionale a salariatului aplicabile la nivelul angajatorului;
- f) riscurile specifice postului;
- g) data de la care contractul urmeaza sa isi produca efectele;
- h) in cazul unui contract de munca pe durata determinata sau al unui contract de munca temporara, durata acestora;
- i) durata concediului de odihna la care salariatul are dreptul;
- j) conditiile de acordare a preavizului de catre partile contractante si durata acestuia;
- k) salariul de baza, alte elemente constitutive ale veniturilor salariale, precum si periodicitatea platii salariului la care salariatul are dreptul;
- l) durata normala a muncii, exprimata in ore/zi si ore/saptamana;
- m) indicarea contractului colectiv de munca ce reglementeaza conditiile de munca ale salariatului;
- n) durata si conditiile perioadei de proba, daca exista;
- o) procedurile privind utilizarea semnăturii electronice, semnăturii electronice avansate și semnăturii electronice calificate.
- p) dreptul și condițiile privind formarea profesională oferită de angajator;
- q) suportarea de către angajator a asigurării medicale private, a contribuțiilor suplimentare la pensia facultativă sau la pensia ocupațională a salariatului, în condițiile legii, precum și acordarea, din inițiativa angajatorului, a oricăror alte drepturi, atunci când acestea constituie avantaje în bani acordate sau plătite de angajator salariatului ca urmare a activității profesionale a acestuia, după caz.

(2) La incheierea contractului individual de munca/actului aditional la contract sau a altor documente emise in executarea contractului individual de munca, dupa caz, sa utilizeze același tip de

semnătura, respectiv semnătura olografa în original, fiind necesară prezenta fizică a părților la sediul angajatorului, pentru semnarea, soluționarea de cereri și încheierea oricărui document între părți. În situația în care comunicarea directă nu este posibilă, aceasta se va face prin poșta, cu conținut declarat și confirmare de primire la următoarele adrese: Angajator- București, sector 3, Calea Vitan, nr. 242, etaj 1, respectiv Salariat: Adresa din cartea de identitate a salariatului sau adresa comunicată de salariat în scris, pentru corespondență. Excepție de la acest punct o fac situațiile de urgență medicală (cod urgență medico-chirurgicală: 06)

(3) Anterior încheierii sau modificării contractului individual de muncă, angajatorul are obligația de a informa persoana care solicită angajarea ori, după caz, salariatul cu privire la clauzele generale pe care intenționează să le înscrie în contract sau să le modifice. Contractul individual de muncă se înregistrează în registrul de evidență al salariaților, care se transmite Inspectoratului teritorial de muncă, anterior începerii activității.

(4) Orice modificare a uneia dintre clauzele generale menționate la alin (1) în timpul executării contractului individual de muncă impune încheierea unui act adițional la contract, într-un termen de 20 de zile lucrătoare de la data apariției modificării, cu excepția situațiilor în care o asemenea modificare este prevăzută în mod expres de lege altfel.

Art. 7.

(1) Contractul individual de muncă se poate modifica în condițiile prevăzute de art. 41-48 din Legea nr. 53/2003 – Codul muncii, prin delegare, detasare sau modificarea temporară a locului și felului muncii, fără consimțământul salariatului.

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

- a) durata contractului;
- b) locul muncii;
- c) felul muncii;
- d) condițiile de muncă;
- e) salariul;
- f) timpul de muncă și timpul de odihnă.

(3) Modificarea contractului individual de muncă se realizează numai prin acordul părților, modificarea unilaterală fiind posibilă numai în cazurile și în condițiile prevăzute de lege.

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

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

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

(7) Deplasarea personalului **Administrare Active Sector 3** în interes de serviciu în afara localității unde își desfășoară activitatea se face pe baza ordinului de deplasare aprobat de Presedintele CA/ Directorul.

Art. 8.

(1) Suspendarea contractului individual de muncă poate interveni de drept, prin acordul părților 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 muncă are ca efect suspendarea prestării muncii de către salariat și a plății drepturilor de natură salarială de către angajator.

- (3) Pe durata suspendării pot continua să existe alte drepturi și obligații ale partilor decât cele prevăzute la alin. (2), dacă prin legi speciale, prin contractul colectiv de muncă aplicabil, prin contracte individuale de muncă sau regulamente interne nu se prevede altfel.
- (4) În cazul suspendării contractului individual de muncă 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 muncă, cauza de încetare de drept prevalează.

Art. 9.

- (1) Contractul individual de muncă poate înceta de drept, ca urmare a acordului partilor, la data convenită de acestea și ca urmare a vointei 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 inaptitudinea fizică și/sau psihică a salariatului, fapt ce nu permite acestuia să își îndeplinească atribuțiile corespunzătoare locului de muncă ocupat;
 - b) în cazul în care salariatul nu corespunde profesional locului de muncă în care este încadrat;
 - c) pentru motive care nu țin de persoana salariatului, determinate de desființarea locului de muncă ocupat de salariat ca urmare a dificultăților economice, a transformărilor tehnologice sau a reorganizării activității;
 - d) pentru motive care nu țin de persoana salariatului, în cadrul concedierii individuale sau colective.
- (3) Concedierea se stabilește prin dispoziția scrisă a conducerii societății, cu respectarea condițiilor de formă și de procedură prevăzute de lege.
- (4) Decizia de concediere se comunică salariatului în scris și își produce efectele de la data comunicării.

Art. 10.

- (1) În cazul încetării contractului individual de muncă ca urmare a vointei unilaterale a salariatului, termenul de preaviz este de 20 zile lucrătoare pentru salariații cu funcții de execuție și de 45 de zile lucrătoare pentru salariații care ocupă funcții de conducere.
- (2) Pe durata preavizului, contractul individual de muncă continuă să își producă toate efectele.
- (3) În situația în care în perioada de preaviz contractul individual de muncă este suspendat, termenul de preaviz va fi suspendat corespunzător.
- (4) În cazul demisiei, contractul individual de muncă încetează la data expirării termenului de preaviz sau la data renunțării totale ori parțiale de către angajator la termenul respectiv.
- (5) Salariatul poate demisiona fără preaviz dacă angajatorul nu își îndeplinește obligațiile asumate prin contractul individual de muncă.

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 salariați, in conditiile legii;
- g) sa infiinteze Registrul general de evidenta a salariatilor si sa opereze inregistrările prevazute de lege;
- h) sa elibereze, la cerere, toate documentele care atesta calitatea de salariat a solicitantului, in termen de cel mult 15 zile calendaristice de la data solicitarii, exceptie o reprezinta adeverintele necesare la medic, care se elibereaza in aceeasi zi
- 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;
- n) 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"

Art. 12.

Administrare Active Sector 3 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 **Administrare Active Sector 3** au, in principal, urmatoarele **obligatii**:

- a) obligatia de 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 (decizii, 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;
- g) alte obligatii prevazute de lege;
- h) realizarea responsabila si la un nivel maxim de competenta a indatoririlor de serviciu;
- i) sa informeze superiorii ierarhici cu privire la indeplinirea sarcinilor de serviciu, respectiv cu privire la stadiul indeplinirii atributiilor sau al proiectelor la care participa ;
- j) 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 ;
- k) 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;
- l) Are obligatia de a raspunde oricarui email primit in termen de maxim 24 h 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;
- m) In perioadele de dinaintea concediului, persoanele care au adresa de email de tipul:@activesector3.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 pentru informare.
- n) 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.
- o) respectarea normelor de protectia muncii si a mediului;
- p) 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;
- q) 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;
- r) comportarea corecta in cadrul relatiilor de serviciu, respectarea muncii celorlalti salariati, asigurarea unui climat de disciplina, ordine si buna intelegere;
- s) respectarea regulilor de acces in perimetrul societatii si purtarea legitimatiei de serviciu la vedere;
- t) 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.
- u) Sa nu paraseasca locul de munca in timpul programului fara aprobarea sefului ierarhic superior ;
- v) participarea la evaluarile periodice realizate de catre **Administrare Active Sector 3**;
- w) obligatia de a efectua controalele periodice de medicina muncii conform programarii;
- x) indeplinirea, temporar sau permanent, a sarcinilor de serviciu suplimentare stabilite de catre conducerea **Administrare Active Sector 3** pentru buna desfasurare a activitatii;
- y) participarea la programele de pregatire profesionala organizate de societate.

- z) sa asigure confidentialitatea si protectia datelor cu caracter personal, in conformitate cu: 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"
- aa) obligatia de a nu depozita bunurile Administrare Active Sector 3 S.R.L. decat in acele spatii apartinand societatii Administrare Active Sector 3 S.R.L., precum si in punctele de lucru in care sunt utilizate acestea ;
- bb) 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 ;
- cc) 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, precum si cu privire la programul de lucru de la ceilalti angajatori, astfel incat acestea sa nu se suprapuna ;
- dd) 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.
- ee) 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 ;
- ff) Obligatia de pontaj atat la venirea cat si la plecarea de la locul de munca, prin utilizarea cardului propriu de pontaj, alocat de societate in acest scop.

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 **Administrare Active Sector 3**.

Art. 16.

Salariatii **Administrare Active Sector 3** 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;
- m1) dreptul de a solicita trecerea pe un post vacant care îi asigură condiții de muncă mai favorabile dacă și-a încheiat perioada de probă și are o vechime de cel puțin 6 luni la același angajator;
- n) alte drepturi prevazute de lege sau de contractele colective de munca aplicabile.
- o) Drepturile salariatilor vor fi acordate și exercitate cu respectarea dispozițiilor legale în vigoare.
- p) Registrul general de evidență a salariatilor este accesibil online pentru salariati/foști salariati, în privința datelor care îi privesc. Dreptul de acces se limitează la vizualizarea, descărcarea și tipărirea acestor date, precum și la generarea online și descărcarea unui extras din registru.
- q) Vechimea în muncă și/sau în specialitate poate fi dovedită și cu extrasul prevăzut la alin. (3), în condițiile stabilite prin hotărâre a Guvernului (*Legea nr. 144/2022 – A se vedea Anexa nr. 1*).

Art. 17.

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

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

Art. 18.

- (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 Administrare Active Sector 3 functioneaza un departament intern de prevenire si protectie, in subordinea directa a Directorului Executiv, ca o structura distincta si care desfasoara activitati de prevenire si protectie conform Regulamentului de Organizare si Functionare si legislatiei specifice in vigoare;

Art. 19.

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 urmatoarii 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. 20.

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. 21.

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. 22.

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

Art. 23.

Punerea in aplicare a masurilor prevazute la art. 18 presupune:

- a) asigurarea aplicarii criteriilor ergonomice pentru imbunatatirea conditiilor de munca si pentru reducerea efortului fizic, precum si masuri adecvate pentru munca femeilor si tinerilor;
- b) stabilirea masurilor tehnice, sanitare si organizatorice de protectie a muncii corespunzator conditiilor de munca si factorilor de mediu specifici societatii;
- c) angajarea numai a persoanelor care, in urma controlului medical si a verificarii aptitudinilor psihoprofesionale, corespund sarcinii de munca pe care urmeaza sa o execute;
- d) tinerea evidentei locurilor de munca cu conditii deosebite;
- e) 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. 24.

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:

- a) 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;
- b) 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;
- c) 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;
- d) consumul de alcool, substante psihotrope si stupefiante este **interzis** in societate.

Art. 25.

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

- a) toate accidentele survenite in timpul serviciului, mai ales cele cu consecinte grave, vor fi declarate imediat conducerii **Administrare Active Sector 3**. 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 si accidentul colectiv, vor fi comunicate de indata catre conducerea societatii, Inspectia muncii, sau dupa caz, Inspectoratele teritoriale de munca, precum si organelor de urmarire penala competente, potrivit legii.

Art. 26.

Utilizarea echipamentului tehnic, echipamentului individual de protectie si de lucru si materiale igienico-sanitare:

- a) fiecare angajat este obligat sa utilizeze echipamentul tehnic din dotare, echipamentul individual de protectie si de lucru, precum si materiale igienico-sanitare, fiind interzisa utilizarea acestora in scopuri personale;
- b) sunt considerate echipamente tehnice: echipamentul de calcul, birotica, autovehicule, aparate, in general, toate materialele incredintate salariatului in vederea indeplinirii atributiilor de serviciu;
- c) echipamentele tehnice trebuie sa corespunda prevederilor din normele, standardele si din reglementarile referitoare la protectia muncii si sa nu prezinte pericol pentru sanatatea sau viata angajatilor, a persoanelor aflate in **Administrare Active Sector 3** in interes de serviciu sau a altor persoane pentru care se asigura protectia muncii;
- d) este interzisa interventia din proprie initiativa asupra echipamentului tehnic sau individual defect, intretinerea acestuia este incredintata unui specialist, angajatul fiind obligat sa apeleze la serviciile acestuia;
- e) executarea sarcinilor de munca ale angajatilor implica intretinerea si curatarea echipamentului tehnic si/sau echipamentului individual de protectie si de lucru, angajatul fiind obligat sa-si consacre timpul necesar acestei obligatii.

Dispozitii in caz de pericol:

Art. 27.

(1) In cazul producerii unui incendiu, evacuarea personalului se va executa conform planului intocmit de catre departamentul cu atributii specifice, de catre persoanele desemnate in acest scop impreuna cu reprezentantii Pompierilor Militari.

(2) In cazul producerii unui cutremur, salariatii vor actiona sub coordonarea Comisiei de Protectie Civila, in vederea salvarii victimelor omenesti si a bunurilor materiale de orice natura.

Art. 28.

Masuri de prevenire a pagubelor produse sau suferite de salariatii:

- a) Lucrarile, documentatia de serviciu, tehnica de calcul din dotarea fiecarui compartiment, sunt asigurate prin depunerea in dulapuri, camere prevazute cu sisteme si dispozitive de inchidere;
- b) In stare de urgenta sau necesitate, mai ales in cazul posibilitatii existentei in dulapuri a unor produse insalubre, inflamabile sau periculoase, sau cu ocazia unor cazuri de forta majora, conducerea compartimentului poate, dupa ce a informat salariatii respectivi, sa dispuna deschiderea dulapurilor in prezenta celor interesati. In cazul absentei salariatului sau refuzului acestuia de a participa la actiune, aceasta se va face in prezenta unui tert angajat al societatii si al reprezentantului salariatilor.

Art. 29.

Conducerea **Administrare Active Sector 3** se obliga sa ia masuri privind igiena, protectia sanatatii si securitatea in munca a salariatelor gravide si/sau mame, lauze sau care alapteaza, conform O.U.G. nr. 96/14.10.2003 cu privire la protectia maternitatii la locurile de munca, a normelor metodologice de aplicare a prevederilor O.U.G. nr. 96/2003 si a legii nr. 25/2004 pentru aprobarea O.U.G. 96/14.10.2003.

Art. 30.

(1) Conducerea **Administrare Active Sector 3** 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:

- a) in cazul noilor angajati;
- b) angajatilor detasati / delegati de la o unitate la alta ;
- c) angajatilor pusi la dispozitie de un agent de munca temporar;
- d) in cazul salariatilor care isi schimba locul de munca sau felul muncii;
- e) periodic conform legislatiei in vigoare;
- f) in cazul salariatilor care isi reiau activitatea dupa o intrerupere de peste 30 zile lucratoare;
- g) in situatia in care intervin modificari ale legislatiei in domeniu;
- h) la reluarea activitatii dupa accident de munca;
- i) la executarea unor lucrari speciale;
- j) la introducerea unui echipament de munca / modificari ale celui existent;
- k) 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. 31.

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

Art. 32.

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

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

Art. 32¹.

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

(1) Angajatorul asigura:

- a) Dotarea angajatilor care lucreaza in spatii inchise cu masti de protectie;
- b) Mentinerea distantei fizice de 1.5 m intre angajati;
- c) 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 temperaturi 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 distentei 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 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, stanut, rinoree, febra, stare gnerala 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) spalatul pe maini ori de cite ori este nevoie, evitarea atingerii fetei cu mainile neigienizate.

Art. 33.

Administrare Active Sector 3 are obligatia sa asigure accesul salariatilor la serviciul medical de medicina muncii, organizat cu respectarea dispozitiilor legale in vigoare.

Art. 34.

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

Art. 35.

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

V. Respectarea principiului nediscriminarii si inlaturarea oricarei forme de incalcare a demnitatii in munca

Art. 36.

In cadrul Societatii functioneaza principiul egalitatii de tratament fata de toti salariatii;

Art. 37.

Orice salariat din cadrul Societatii beneficiaza de conditii de munca adecvate activitatii desfasurate, de protectie sociala, de securitate si sanatate in munca, precum si de respectarea demnitatii si a constiintei sale, fara nici o discriminare;

Art. 38.

Relatiile de munca din cadrul Societatii se bazeaza pe principiul consensualitatii si a bunei credinte, orice forma de discriminare fiind interzisa;

Art. 39.

Orice comportament activ sau pasiv, care prin efectele pe care le genereaza, favorizeaza sau defavorizeaza nejustificat ori supune unui tratament injust sau degradant un salariat fata de un alt salariat, constituie o forma de discriminare si conduce la desfacerea disciplinara a contractului individual de munca a celui vinovat;

Art. 40.

Orice discriminare directa sau indirecta fata de un salariat, bazata pe criterii de sex, orientare sexuala, caracteristici genetice, varsta, apartenenta nationala, rasa, culoare, etnie, religie, optiune politica, origine sociala, handicap, situatie sau responsabilitate familiala care intervine in cazul relatiilor dintre Societate si salariatii sai, intre salariatii, sau intre salariatii si terti este expres interzisa;

Art. 41.

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. 42.

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. 43.

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;

Art. 44.

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 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. 45.

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. 46.

- (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 legile 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. 47.

- a) Maternitatea nu poate constitui un motiv de discriminare.
- b) Orice tratament mai putin favorabil aplicat unei femei legat de sarcina sau de concediul de maternitate constituie discriminare in sensul prezentei legi.

Art. 48.

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.

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. 49.

- (1) Salariatele gravide, lauze sau care alaptea 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. 50.

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. 51.

Evaluarile se efectueaza de catre angajator, cu participarea obligatorie a medicului de medicina muncii, iar rezultatele lor se consemneaza in rapoarte scrise.

Art. 52.

- (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 acesteia, 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. 53.

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, lauză sau alăptează, acesta are obligatia sa instiinteze medicul de medicina muncii, precum si inspectoratul teritorial de munca pe a carui raza isi desfasoara activitatea.

Art. 54.

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 bunei desfasurari a procesului de munca, cand starea de graviditate nu este vizibila.

Art. 55.

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. 56.

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

Art. 57.

- (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. 58.

- (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 salarietei, sa o transfere la un loc de munca de zi, cu mentinerea salariului de baza brut lunar.
- (3) Solicitarea salarietei 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, salariata va beneficia de concediul si indemnizatia de risc maternal.

Art. 59.

- (1) Este interzis angajatorului sa dispuna incetarea raporturilor de munca sau de serviciu in cazul:
 - a) salarietei gravide, lauze sau care alapteaza din motive care au legatura directa cu starea sa;
 - b) salarietei care se afla in concediu de risc maternal;
 - c) salarietei care se afla in concediu de maternitate;
 - d) salarietei 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) salarietei 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 salarietei care se afla in concediu de risc maternal se extinde, o singura data, cu pana la 6 luni dupa revenirea salarietei 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 salarietei este scutita de taxa judiciara de timbru si de timbru judiciar.

Art. 60.

- (1) Angajatorul care a incetat raportul de munca sau de serviciu cu o salariata 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 salariata, sa transmita o copie a acestui document sindicatului sau

reprezentantilor salariatilor din unitate, precum si ITM-ului ori, dupa caz, Agentiei Nationale a Functionarilor Publici.

(2) Copia deciziei se insoteste de copiile documentelor justificative pentru masura luata.

Art. 61.

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

VII. Organizarea timpului de munca

Art. 62.

(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. 63.

(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.

Art. 64.

(8) La cerere, salariații care au în întreținere copii în vârstă de până la 11 ani beneficiază de 4 zile pe lună de muncă la domiciliu sau în regim de telemuncă, în condițiile Legii nr. 81/2018 privind reglementarea activității de telemuncă, cu modificările și completările ulterioare, cu excepția situațiilor în care natura sau felul muncii nu permite desfășurarea activității în astfel de condiții.

(9) În situația în care ambii părinți sau reprezentanți legali sunt salariați, cererea prevăzută la alin.

(1) va fi însoțită de o declarație pe propria răspundere a celui alt părinte sau reprezentant legal, din care să rezulte faptul că, pentru aceeași perioadă, acesta nu a solicitat concomitent desfășurarea activității în regim de muncă la domiciliu sau telemuncă. În cazul în care părintele sau reprezentantul legal se află în una dintre situațiile prevăzute în legislația aplicabilă privind alocația pentru susținerea familiei, cu modificările și completările ulterioare, declarația pe propria răspundere a celui alt părinte sau reprezentant legal nu este necesară.

(10) Prin derogare de la prevederile Legii nr. 81/2018, cu modificările și completările ulterioare, salariații care își desfășoară activitatea în condițiile prevăzute la alin. (8) au obligația să dispună de toate mijloacele necesare îndeplinirii atribuțiilor care le revin potrivit fișei postului.

(11) Prin excepție de la prevederile alin. (1), salariații care au în întreținere copii în vârstă de până la 18 ani, încadrați în grad de handicap, beneficiază de 8 zile pe lună de muncă la domiciliu sau în regim de telemuncă, în condițiile Legii nr. 81/2018, cu modificările și completările ulterioare, cu excepția situațiilor în care natura sau felul muncii nu permite desfășurarea activității în astfel de condiții.

(12) În cazul salariaților care au în întreținere:

- 2 sau mai mulți copii încadrați în grad de handicap cu vârsta de până la 18 ani,
- tripleți sau multipleți cu vârsta de până la 18 ani,

suplimentar față de numărul de zile prevăzut la alin. (8) din prezentul document, pentru fiecare copil se mai acordă câte două zile pe lună de muncă la domiciliu sau în regim de telemuncă, în condițiile prevăzute la alin. (1) - (3) din legea nr. 18/2018.

(13) Cererea prevăzută la alin. (8) din prezentul document va fi însoțită, după caz, de certificatul de încadrare într-un grad de handicap al copilului, eliberat în condițiile legii.

(14) Salariații care dețin 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 semnată de solicitant, și aprobată de către superiorul ierarhic, care va evalua impactul asupra activitatii. Lucrul in regim de telemunca se poate acorda cel mult o zi pe saptamâna si nu se reporteaza.

Art. 65.

(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 serviciilor, in termen de 8h de la constatare.

(6) Salariatii pot fi invoiti motivat in baza biletelor de voie, in conformitate cu reglementarile in vigoare, fara afectarea normei de munca respectiv a salariului, in limita a 3h/ zi dar nu mai mult de 7h intr-o luna calendaristica. In cazul in care un salariat ajunge la 8h de invoire intr-o luna calendaristica, acesta este obligat sa-si faca o cerere de concediu pentru o zi.

Prin prezentul Regulament intern se stabileste urmatorul program de lucru:

Art. 66.

(1) **Repartizarea timpului de munca** in cadrul saptamanii de lucru la Administrare Active Sector 3 este urmatoarea:

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

2. Personal curatenie care-si desfasoara activitatea la sediul social al societatii –program de 8 ore/ zi, timp de 5 zile/ saptamana, intr-un singur schimb, intre orele 06:00–14:00, cu doua zile de repaus (de regula sambata si duminica);

3. Personalul care-si desfasoara activitatea in bazele de Productie la Punctele de Lucru ale societatii:

a) **In mod normal:** - program de 8 ore/zi, timp de 5 zile/ saptamana, intr-un singur schimb de lucru in intervalul orar: **07:00 – 15:30**, cu doua zile de repaus (de regula sambata si duminica);

b) **In cazul in care angajamentele societatii impun si conducerea societății dispune, programul se poate desfasura astfel:**

In ture:

Tura I. Luni-Vineri: 06:00 – 14:30;

Tura II. Luni-Vineri: 13:30 – 22:00;

Sambata: 09:00-16:30; Duminica: 09:00-16:30 prin rotatie

Non stop: (Luni-Vineri: 00:00-24:00; Sambata si duminica: 07:00-16:00);

Tura I. 06:00 – 14:30

Tura II. 14:00 – 22:30

Tura III 22:00 – 06:30

Sambata si duminica: 07:00-15:30 prin rotatie

4. Soferii de autobetoniere si pompa beton:

a) **In mod normal:** - program de 8 ore/zi, timp de 5 zile/ saptamana, intr-un singur schimb de lucru intre 07:30-16:00, cu doua zile de repaus (de regula sambata si duminica);

b) Avand in vedere specificul activitatii respectiv necesitatea de a onora comenzile clientilor, Seful statiei betoane, cu avizul Sefului Serviciului Administrativ si Mecanizare, stabileste zilnic ora de incepere a programului de lucru pentru ziua urmatoare, prin afisarea acestuia la baza de productie.

Sambata si duminica: 07:30-16:00 prin rotatie

5. Personal incadrat cu timp partial – programul de lucru poate fi inegal, astfel incat, pe saptamana, suma orelor lucrate sa nu depaseasca 5/ 10/ 20 sau 30 ore (pentru durate ale timpului de lucru de 1/ 2/ 4 respectiv 6 ore pe zi) și este stabilit in contractul individual de munca;

6. Personalul serviciului Paza, program de 12 ore/zi cu 24/48 ore liber, in doua ture astfel:

Tura I: 06:00 – 18:00

Tura II: 18:00 – 06:00, sau, asa cum este definit in regulamentul propriu.

(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 sediul social al societatii:** pauza este de ½ h inclusa in programul de lucru, fara ora fixa;
- 2. Personal curatenie care-si desfasoara activitatea la sediul social al societatii:** pauza este de ½ h inclusa in programul de lucru, fara ora fixa;
- 3. Personalul care-si desfasoara activitatea in bazele de Productie la Punctele de Lucru ale societatii:** pauza este de 1/2 h, (fiind stabilita de fiecare sef in parte, astfel incat sa nu existe intreruperi in procesul de productie), si nu este inclusa in programul de lucru.
- 4. Soferii de autobetoniere si pompa beton:** pauza este de 1/2 h, (fiind stabilita de fiecare sef in parte, astfel incat sa nu existe intreruperi in procesul de productie), si nu este inclusa in programul de lucru.
- 5. personalul incadrat cu timp partial**, pauza este de 15 min si este inclusa in programul de lucru, nefiind stabilita la ore fixe.
- 6. Personalul serviciului Paza**, pauza este de 1h, astfel :
Tura I: 12:00-13:00/ 13:00-14:00
Tura II-a: 01:00-02:00/ 02:00-03:00

Angajatii care lucreaza in zilele de sambata si duminica beneficiaza de un spor la salariu de 1%, numai pentru orele efectiv lucrate in aceste zile, iar repausul saptamanal este acordat in doua zile consecutive, de regula, in cursul saptamanii urmatoare.

Acest program de lucru a fost stabilit de catre conducerea **Administrare Active Sector 3** respectandu-se reglementarile legale in vigoare si poate fi modificat in functie de necesitati, numai in baza deciziei/ dispozitiilor scrise ale **conducerii societății**.

Art. 67.

Programele individualizate de munca

(1) Cu acordul sau la solicitarea salariatilor in cauza angajatorul are posibilitatea sa stabileasca sau aprobe 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 08.30 la ora 16:30) in care personalul se afla simultan la locul de munca;
- b) perioada variabila, mobila (de la ora 07.30 la ora 21.30), in care salariatul isi alege orele de sosire si de plecare, cu respectarea timpului de munca zilnic, stabilit anterior;

(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 o va aproba in functie de posibilitati.

Art. 67¹.

In perioada starii de alerta, se stabileste urmatorul program de lucru:

(1) Pentru personal TESA, ce-si desfasoara activitatea in Calea Vitan nr.242, etaj1, Sector3, Bucuresti, program decalat (07:00-15:00 respectiv 09:00-17:00)

(2) Pentru personalul de la Punctul de lucru Glina- Str. Industriilor nr.22, Sat Catelu, Comuna Glina, Judetul Ilfov:

- a) Angajatii serviciului Paza: cate 2 persoane pe tura in intervalele orare: 06:00-18:00/ 18:06:00,
- b) Personal deservent statii productie, tesa si teren: 07:00-16:00,

(3) Pentru personalul de la Punctul de lucru POPESTI- Soseaua de Centura nr.111, Popesti-Leordeni, Judetul Ilfov:

- a) Angajatii serviciului Paza: cate 2 persoane pe tura in intervalele orare 06:00-18:00/ 18:00-06:00
- b) Personal fabrica in intervalele orare: 06:00-15:00/ 08:00-17:00
- c) Personal tesa (birouri fabrica): 07:30-15:30;
- d) Personal teren: 07:00-16:00.

(4) Pentru lucrari urgente, care nu suporta amanare, programul personalului de la punctele de lucru Glina si Popesti poate fi prelungit/ modificat corespunzator nevoilor societatii, putand cuprinde si intervalul orar 23:00-05:00, cu respectarea normelor legale in vigoare.

Art. 68.

(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 cererii-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 acestei, de 100% din salariul de baza.

(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 Directorul 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 fiecarei luni pentru luna urmatoare, sau, la inceputul lunii in curs pentru luna curenta.

VIII. Timpul de odihna si alte concedii

Art. 69.

(1) Salariatii au dreptul la concediu de odihna anual platit.

(2) Durata minima a concediului de odihna anual este de 22 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) Salariatii au dreptul la concediu de odihna, după cum urmează : la implinirea fiecarui an de vechime in societatea Administrare Active Sector 3 S.R.L., se mai adauga 1 zi lucrătoare la concediul minim garantat de societate, calculat direct proportional cu perioada din an ramasa. Maximul zilelor de concediu suplimentar fiind 5. Astfel, numarul maxim de zile de concediu la care poate avea dreptul un salariat al societatii este 27.

Art.70.

(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, numai în cazul în care salariatul, din motive justificate, nu poate efectua, integral sau parțial, concediul de odihnă anual la care avea dreptul în anul calendaristic respectiv,

(3) Efectuarea concediului de odihna se realizeaza in baza unei programari intocmite pana la sfarsitul anului calendaristic, pentru anul urmator, cu respectarea procedurii „Programarea și efectuarea concediilor de odihnă”

(4) Efectuarea concediului de odihna se realizeaza in baza unei cereri de concediu emisa si transmisa serviciului resurse umane cu cel putin 10 de zile anterioare efectuării 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. 71.

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

Art. 72.

(1) Concediul de odihna poate fi intrerupt, la cererea scrisa a 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. 72¹.

(1) Salariatele care urmează o procedură de fertilizare «in vitro» beneficiază anual, de un concediu de odihnă suplimentar, plătit, de trei zile care se acordă după cum urmează:

- a) 1 zi la data efectuării puncției ovariene;
- b) 2 zile începând cu data efectuării embriotransferului.

(2) Cererea privind acordarea concediului de odihnă suplimentar prevăzut la alin. (1) va fi însoțită de scrisoarea medicală eliberată de medicul specialist, în condițiile legii (Completat prin O.U.G. nr. 26/2019).

Art. 73.

(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 – 10 zile lucratoare + 5 zile lucratoare pentru fiecare copil nou-nascut, pe baza atestatului de absolvire a cursului de puericultura;
- d) decesul sotului, copilului, parintilor, socrilor – 3 zile lucratoare;
- e) decesul bunichilor, 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.

(3) Pentru rezolvarea unor situatii personale, salariatii au dreptul la concediu fara plata de maximum 15 zile calendaristice cu aprobarea conducerii unitatii sau 30 de zile calendaristice pentru studii.

Art. 74.

(1) Repausul saptamanal este de 48 de ore 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) Compensițiile acordate salariaților pentru modificarea/suspendarea repausului săptămânal sunt potrivit dispozițiilor legale în vigoare și contractului colectiv de muncă.

Art. 75.

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

- 1 și 2 ianuarie;
- 6 ianuarie-Botezul Domnului-Boboteaza;
- 7 ianuarie-Soborul Sfantului Proroc Ioan Botezatorul;
- 24 ianuarie - Ziua Unirii Principatelor Romane;
- Vinerea Mare, ultima zi de vineri înaintea Paștelui;
- prima și a doua zi de Paști;
- 1 mai;
- 1 iunie;
- prima și a doua zi de Rusalii;
- 15 August - Adormirea Maicii Domnului;
- 30 noiembrie - Sfantul Apostol Andrei, cel întâi chemat, Ocrotitorul Romaniei;
- 1 decembrie;
- prima și a doua zi de Crăciun;
- două zile pentru fiecare dintre cele 3 sărbători religioase anuale, declarate astfel de cultele

religioase legale, altele decât cele creștine, pentru persoanele aparținând acestora.

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

(3) În cazul în care, din motive justificate, nu se acordă zile libere, salariații beneficiază, pentru munca prestată în zilele de sărbătoare legală, de un spor la salariul de bază potrivit dispozițiilor legale în vigoare.

(4) Pentru salariații care aparțin de un cult religios legal, creștin, 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 se acordă în funcție de data la care sunt celebrate de acel cult (Completat prin Legea nr. 37/2020).

(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 (Completat prin Legea nr. 88/2018).

(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 (Completat prin Legea nr. 37/2020).

(7) În perioadele sărbătorilor legale sau în perioadele în care activitatea societății este redusă (lucrări tehnice, lipsa comenzilor, întreruperea utilitatilor, etc) angajatorul poate dispune, după consultarea cu reprezentanții salariaților, efectuarea concediului de odihnă. Această situație va fi comunicată la sfârșitul fiecărui an pentru anul următor sau în cazuri excepționale cu cel puțin 5 zile înainte, cu respectarea art.148 și 149 din Codul Muncii astfel încât fiecare salariat să-și poată programa concediul de odihnă în cunoștința de cauză.

Art.75¹

(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.75²

(1) La cererea unuia dintre părinți angajatorul este obligat să acorde, fără obligația angajatorului de a plăti drepturile salariale aferente:

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. 75³

(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. 75⁴

(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 absente 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).

IX. Salarizarea

Art. 76.

- (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.
- (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. 77.

- (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. 78.

- (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 salariatului 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. 79.

- (1) Plata se efectueaza periodic, in numerar prin casieria Societatii sau prin virament in cont bancar personal, deschis de salariat, in doua transe, astfel:
 - a) la data de 25 a fiecarei luni, se acorda avansul lunii in curs, in cuantumul stabilit cu angajatul, dar nu mai mult de 50 % din venitul lunar net conform contractului individual de munca;
 - b) La data de 10 a fiecarei luni, se acorda lichidarea lunii care s-a incheiat (reprezentand diferenta de venit net, la care salariatul are dreptul).
- (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) Salariatii nou incadrati, vor putea primi in prima luna salariul integral, la data de 10 a lunii urmatoare;
- (4) Salariatii care-si incheie activitatea pe parcursul unei luni, pot primi salariul integral prin casieria societatii, odata cu preluarea actelor de incetare a raporturilor contractuale dintre el si Societate.

Art.80.

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

Art.81.

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.82.

(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 Consiliul de Administratie si punerea in aplicare de catre Presedintele CA/ Directorul mandatat 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/ Directorul mandatat de la caz la caz sub forma unor bonusuri sau prime.
- b) De asemenea, salariatii pot primi, ocazional, in urma dispozitiilor Presedintelui C.A. / Directorul mandatat tichete cadou.
- c) Salaritii pot primi, în cazurile de deces a unei rude de gradul I-ii (soț, soție, copii, părinți) și la nasterea fiecarui copil, ajutoare financiare,
- d) Rudele de gradul I-ii ale salariatilor pot primi, in urma hotararilor CA, ajutoare financiare.

(2) În funcție de situația economică a societății, bugetul de venituri si cheltuieli aprobat, cu aprobarea conducerii societatii, salariații pot beneficia de venituri suplimentare neimpozabile, începând cu sumele acordate lunii ianuarie 2023, ca urmare a intrării în vigoare a Ordonanta nr. 16/2022, în limita plafonului lunar de cel mult 33% din salariul de bază corespunzător locului de muncă ocupat.

X. Procedura de solutionare a cererilor sau reclamatilor individuale ale salariatilor

Art. 83.

(1) Salariatii **Administrare Active Sector 3** 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 petiție se înțelege orice cerere sau reclamație individuală pe care un salariat o adresează conducerii societății în condițiile legii și ale regulamentului intern.
- (3) Petitiilor anonime nu li se va da curs, acestea urmând a fi clasate.

Art. 84.

- (1) Cererile sau reclamațiile se adresează reprezentantului legal al societății și se înregistrează la secretariat.
- (2) În cazul în care problemele sesizate în cerere sau în reclamație necesită o cercetare mai amanunțită, reprezentantul legal al societății numește o persoană sau o comisie care să verifice realitatea lor.
- (3) În urma verificării, persoana sau comisia numită întocmește un referat cu constatări, concluzii și propuneri și îl supune aprobării reprezentantului legal al societății.
- (4) Reprezentantul legal al societății este obligat să comunice salariatului răspunsul în termen de 30 de zile de la data depunerii cererii sau a reclamației.
- (5) În situația în care aspectele sesizate prin cerere sau reclamație necesită o cercetare mai amanunțită, reprezentantul legal al societății poate prelungi termenul cu cel mult 15 zile.

Art. 85.

- (1) Salariații nu pot formula două petiții privitoare la aceeași problemă.
- (2) În cazul în care un salariat adresează în aceeași perioadă de timp două sau mai multe petiții cu același obiect, acestea se vor conexe, salariatul urmând să primească un singur răspuns.
- (3) Dacă după trimiterea răspunsului se primește o nouă petiție cu același conținut sau care privește aceeași problemă, acestea se clasează, făcându-se mențiune că s-a verificat și i s-a dat deja un răspuns petitionarului.

Art. 86

- (1) Salariații și reprezentanții societății au obligația să soluționeze conflictele de muncă prin bună înțelegere, pe cale amiabilă, prin procedura concilierii, sau prin procedurile stabilite de dispozițiile legale în vigoare.
- (2) Procedura de soluționare a conflictelor de muncă este reglementată de Legea dialogului social nr. 367/2022.
- (3) În situațiile în care apar divergențe în legătură cu executarea prevederilor contractelor colective, unitățile și sindicatele vor încerca soluționarea acestora mai întâi în comisiile paritare la nivel de unitate, iar pentru rezolvarea problemelor rămase în divergență se vor putea adresa comisiei paritare la nivel de ramură.
- (4) Condițiile declansării conflictelor de interese, procedura concilierii, medierii și arbitrajului conflictelor de interese sunt potrivit dispozițiilor legale în vigoare.
- (5) Condițiile declansării conflictelor de drepturi și procedura soluționării acestora sunt potrivit dispozițiilor legale în vigoare.

XI. Reguli privind disciplina muncii

Art. 87

- (1) Societatea dispune de prerogativa disciplinară, având dreptul de a aplica, potrivit legii, sancțiuni disciplinare salariaților săi ori de câte ori constată că aceștia au săvârșit o abatere disciplinară.
- (2) Abaterea disciplinară este o faptă în legătură cu munca și care constă într-o acțiune sau inacțiune săvârșită cu vinovăție de către salariat, prin care acesta a încălcat normele legale, regulamentul

intern, contractul individual de munca sau contractul colectiv de munca aplicabil, ordinele si dispozitiile legale ale conducatorilor ierarhici.

Art. 88

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

- 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 salariatii;
- b) nerespectarea programului de lucru, intarzierea sau absentarea nemotivata;
- c) absentarea nemotivata cel putin 3 zile consecutive;
- d) parasirea locului de munca in timpul programului de lucru fara aprobare sau pentru alte interese decat cele ale societatii;
- e) executarea in timpul programului a unor lucrari personale ori straine interesului Administrare Active Sector 3;
- f) scoaterea din unitate, prin orice mijloace, a oricaror bunuri si documente apartinand acesteia, fara acordul scris al conducerii societatii;
- g) 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;
- h) 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 Administrare Active Sector 3 sau a datelor specificate in fisele sau dosarele personale ale angajatilor;
- i) prestarea oricarei activitati remunerate sau neremunerate, in timpul orelor de program sau in timpul liber - in beneficiul unui concurent direct sau indirect al societatii;
- j) efectuarea de mentiuni, stersaturi, rectificari sau semnarea pentru alt salariat in condica de prezenta, daca aceasta exista, respectiv pontarea pentru un alt coleg;
- k) atitudinea necorespunzatoare fata de ceilalti angajati, fata de managementul societatii sau fata de clienti (conduita necivilizata, insulta, calomnia, purtarea abuziva, lovirea si vatamarea integritatii corporale sau a sanatatii);
- 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 Administrare Active Sector 3;
- n) folosirea in scopuri personale 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;

XI.1. Reguli la angajare :

Candidatul va respecta urmatoarele reguli:

Art.89.

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.90.

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. 91.

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. 92.

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.93.

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 adăpost a bunurilor Societatii, in conformitate cu planurile de evacuare aprobate de Administratorul/Presedintele CA/ Directorul Societatii;
- (23) Sa respecte orice alte masuri luate de Administratorul/Presedintele CA/ Directorul 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. 94.

- (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. 95.

- (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 Angajatorului.

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

Art. 96.

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) Salariatii sunt raspunzatori de pastrarea in bune conditii a echipamentelor de lucru si protectie iar in cazul deteriorarii si distrugerii acestora din culpa lor, contravaloarea pagubei urmand a fi recuperata prin acordul părților.
- (3) Echipamentul de protectie, acolo unde este repartizat, este obligatoriu a fi purtat.
- (4) Laptopul predat de Societate utilizatorului va fi utilizat numai in scopurile indeplinirii sarcinilor de serviciu.
- (5) Laptopul de serviciu va putea fi utilizat in afara Societatii numai cu acordul conducerii acesteia.
- (6) Informatiile stocate si prelucrate pe hardurile PC-urilor/ laptopurilor de serviciu, sunt proprietate a Administrare Active Sector 3 S.R.L., orice instrainare a acestora, cu exceptia situatiilor care activitatea desfasurata o impune pentru realizarea sarcinilor de serviciu, poate atrage cu sine raspunderea penala a persoanei care a instrainat.
- (7) 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.
- (8) 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 părților.

Art. 97.

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 Administrare Active Sector 3 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 Administrare Active Sector 3 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
 - c) participanti la trafic si va informa imediat un reprezentant al serviciului desemnat;
 - d) sa asigure toate conditiile privind prevenirea furtului sau a distrugerii marfii pe care o transporta;
 - e) sa asigure toate conditiile privind prevenirea furtului sau a distrugerii autovehiculului pe care-l conduce;
 - f) sa parcheze autovehiculul pe care-l conduce astfel incat sa fie ferit de eventualele lovituri din parcare;
 - g) sa respecte cu strictete Regulamentul Auto a statului ;
 - h) sa respecte indicatiile organelor abilitate de catre stat pentru coordonarea si fluidizarea circulatiei pe drumurile publice ;
 - i) sa nu conduca sub influenta bauturilor alcoolice, a medicamentelor sedative sau halucinogene si a drogurilor;
 - j) sa conduca cu viteza adaptata la starea drumului si a vremii;
 - k) sa nu se implice in altercatii verbale si fizice cu ceilalti participanti la trafic;
 - l) sa completeze curent, corect si complet foaia de kilometraj si sa declare fara exceptie km la fiecare alimentare furnizorului de carburant pentru a fi evidentiati in mod electronic pe bon;
 - m) sa pastreze si sa faca curat in interiorul si exteriorul autovehiculului ori de cate ori este nevoie;
 - n) sa colaboreze si sa asiste alti utilizatori de autovehicule din cadrul societatii la cerere ;
 - o) sa lase masina incuiata si asigurata iar acolo unde este cazul va lasa cheile si talonul la locul special indicat de catre conducerea societatii;
 - p) sa declare catre reprezentantii Serviciul cu atributii specifice kilometrajul de inceput de luna in intervalul 1-3 ale lunii ;
 - q) 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;
 - r) sa achite contravaloarea combustibilului consumat prin folosirea in scop personal a autovehiculului;
- (8) **Este strict interzis conducatorului autovehiculului Administrare Active Sector 3 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 Serviciul 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 Serviciul 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 Administrare Active Sector 3 S.R.L.
- (11) Conducerea Societatii impreuna cu sefi de servicii, pot opri in trafic orice autovehicul al Administrare Active Sector 3 S.R.L. pentru a verifica actele si incarcatura masinii.

- (12) Conducătorilor auto depistați în timpul programului sub influența alcoolului sau a drogurilor, de către controlul intern sau autoritățile abilitate ale statului li se vor desface imediat contractul de muncă.
- (13) Reprezentantii Serviciului desemnat poate decide oprirea din circulație a unui autovehicul al Societății, dacă în urma verificărilor tehnice acesta nu corespunde deplasării pe drumurile publice. Acesta va informa șeful de departament despre motivul opririi și durata aproximativă a remedierii problemelor constatate.
- (14) **Dispoziții privind accidente rutiere:**

Pentru toate cazurile de accidente rutiere în care un autovehicul Administrare Active Sector 3 S.R.L. este implicat, conducătorul autovehiculului are obligația de a informa imediat șeful ierarhic superior și reprezentantul serviciului cu atribuții specifice, conform Regulamentului de Organizare și Funcționare.

(15) **Dispoziții privind deplasările:**

- a) Utilizatorii de autovehicule au dreptul să parasească cu autovehiculul societății orașul în care își au sediul, în alt scop decât cel de serviciu, doar cu acordul scris al șefului ierarhic superior și al Presedintelui CA sau împuternicitii acestuia.
- b) În cazul în care utilizatorii au parasit localitatea cu autovehiculul de serviciu și nu au avut aprobarea șefului ierarhic superior și al Presedintelui CA sau împuternicitii acestuia pot fi sancționați cu obligația parcarii autovehiculului, la sfârșitul programului de lucru, la sediul societății pentru o perioadă cuprinsă între 1 luna și 3 luni, prin hotărârea conducerii Societății.
- c) Dacă în timpul deplasărilor în interes personal în afara localității de reședință, la autovehicul survin defecțiuni tehnice sau evenimente rutiere (din vina utilizatorului) care conduc la imobilizarea acestuia, costurile de transport pe platforma până la unitatea service agreată de societate, vor fi suportate integral de către utilizator.
- d) Orice autovehicul al societății nu poate parasi teritoriul național fără acordul scris al Presedintelui C.A. sau împuternicitii acestuia.

XI.5. Alte obligații ale angajatorului și ale angajaților

Art.98.

- (1) Fiecare angajat are obligația să aibă o ținută profesională la locul de muncă. Aceasta trebuie să fie adecvată, să reflecte seriozitate, decență și respect față de colegi și față de persoanele sau instituțiile 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 obligația să poarte echipamentul de protecție alocat.
- (4) Mancatul și fumatul la locul de desfășurare al activității este interzis, cu excepția locurilor special amenajate în acest scop.

Art.99.

Accesul în spațiile de depozitare sau alte spații cu acces la resurse, este interzis tuturor angajaților care nu-și desfășoară activitatea în mod curent în acest spațiu. Excepție de la această regulă fac: conducerea superioară a societății sau împuternicitii acesteia, precum și, în zilele de inventar, personalul desemnat să participe la această acțiune.

Art.100.

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.101.

(5) 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, Administrare Active Sector 3 asigura angajatilor sai acces la formarea profesionala.

(3) Formarea profesionala se poate realiza prin urmatoarele forme:

- a) participarea la cursuri organizate de catre Administrare Active Sector 3 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 Administrare Active Sector 3 si salariatii.

(4) Participarea la programe de formare profesionala poate avea loc la initiativa Administrare Active Sector 3 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 Administrare Active Sector 3 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.102.

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

Art.103.

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.104.

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;

Art.105.

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

Art.106.

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

Art.107.

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. 108.

(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 organizatiei, 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 organizatiei 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 in scris oficial cu prilejul intocmirii acestuia, de catre un angajat in exercitiul atributiilor de serviciu, prin atestarea unor

Page 41 | 55

- impjurari necorespunzatoare adevarului, ori prin omisiunea cu stiinta de a insera date sau impjurari;
- 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 sau intarzierea repetata de la serviciu ;
 - 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. 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.109.

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

- a) avertismentul scris;
 - b) retrogradarea din functie, cu acordarea salariului corespunzator functiei in care s-a dispus retrogradarea, pentru o durata ce nu poate depasi 60 de zile;
 - c) reducerea salariului de baza pe o durata de 1 – 3 luni cu 5 – 10%;
 - d) reducerea salariului de baza si/sau, dupa caz, si a indemnizatiei de conducere pe o perioada de 1 – 3 luni cu 5 – 10%;
 - e) 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. 110.

(1) Ca urmare a sesizarii conducerii societatii cu privire la savarsirea unei abateri disciplinare sau a constatarei 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 **Administrare Active Sector 3** 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/ 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 in registrul de intrari-iesiri din cadrul serviciului de resurse umane.

Art. 111.

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

(2) Angajatorul stabilește sancțiunea disciplinară aplicabilă în raport cu gravitatea abaterii disciplinare savarsite de salariat, avându-se în vedere următoarele:

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

(3) Angajatorul dispune aplicarea sancțiunii disciplinare printr-o decizie emisă în formă scrisă, în termen de 30 de zile calendaristice de la data luării la cunoștință despre savarsirea abaterii disciplinare, dar nu mai târziu de 6 luni de la data savarsirii faptei.

Art.112.

(1) Decizia de sancționare disciplinară cuprinde în mod obligatoriu:

- a) descrierea faptei care constituie abatere disciplinară;
- b) precizarea prevederilor din statutul de personal, Regulamentul intern sau contractul colectiv de muncă, care au fost încălcate de salariat;
- c) motivele pentru care au fost înalinatele apărările formulate de salariat în timpul cercetării disciplinare prealabile sau motivele pentru care, în condițiile prevăzute la art. 251 alin. (3) din Codul muncii, nu a fost efectuată cercetarea;
- d) temeiul de drept în baza căruia sancțiunea disciplinară se aplică;
- e) termenul în care sancțiunea poate fi contestată;
- f) instanța competentă la care sancțiunea poate fi contestată.

(2) Decizia de sancționare se comunică salariatului în cel mult 5 zile calendaristice de la data emiterii și produce efecte de la data comunicării.

(3) Comunicarea se predă personal salariatului, cu semnatura de primire, ori, în caz de refuz al primirii, prin scrisoare recomandată, la domiciliul sau reședința comunicată de acesta.

(4) Decizia de sancționare poate fi contestată de salariat la instanțele judecătorești competente în termen de 30 de zile calendaristice de la data comunicării.

Art. 113.

Sancțiunea disciplinară se radiază de drept în termen de 12 luni de la aplicare, dacă salariatului nu i se aplică o nouă sancțiune disciplinară în acest termen. Radierea sancțiunilor disciplinare se constată prin decizie a angajatorului emisă în formă scrisă.

Art.113'.

Prezentul capitol va fi completat de procedura: Abaterea, cercetarea și sancționarea disciplinară a salariaților, aceasta fiind parte integrantă a prezentului regulament.

XIV. Criteriile și procedurile de evaluare profesională a salariaților

Art. 114.

Evaluarea performanței se realizează o singură dată pe an, (sau ori de câte ori se consideră necesar) în luna Ianuarie, prin analizarea activității desfășurate pe parcursul perioadei ce s-a încheiat.

Art. 115.

Angajatorul are obligația de a aplica criteriile de evaluare în mod obiectiv, corect și 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 șanse între femei și bărbați.

Art. 116.

În timpul evaluării, evaluatorul va aprecia performanța printr-un calificativ, pentru fiecare criteriu de evaluare și obiectiv stabilit.

Art.117.

Rezultatele evaluării profesionale vor putea fi utilizate în 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.

(4) Rezultatele evaluării vor fi exprimate prin punctaje și calificative

Art. 118.

La evaluarea periodică se vor utiliza următoarele categorii de obiective și criterii de performanță:

OBIECTIVE	Nr crt	Criteriul de evaluare	Importanta criteriului
A. INDEPLINIREA SARCINILOR	1	Promptitudine - Rapiditate, operativitate în executarea sarcinilor.	3
	2	Corectitudine - Maniera responsabilă de a rezolva sarcinile.	3
	3	Implicare - Folosirea cunoștințelor, abilităților pentru desfășurarea activităților profesionale la nivel performant.	3
	4	Planificarea și prioritizarea activităților - Planifica activitățile profesionale, le analizează și le prioritizează în funcție de necesități, pentru a respecta termenele și exigențele impuse.	2
	5	Perseverență - Păstrează constant performanța în ciuda apariției eventualelor obstacole, a întreruperilor și a eșecurilor de pe parcurs.	2
	6	Managementul timpului - Capacitatea de a îndeplini obiectivele/ sarcinile în termenele fixate și în conformitate cu standardele agreeate.	3
	7	Volum de sarcini/zi - Capacitatea de îndeplinire a sarcinilor care au fost planificate zilnic	3
	8	Calitatea muncii - Măsura în care angajatul își îndeplinește sarcinile de serviciu care i-au fost alocate în concordanță cu standardele de calitate aferente postului	3
	9	Cunoștințe tehnice - măsura în care angajatul detine și utilizează cunoștințele tehnice (specifice postului) în rezolvarea sarcinilor de serviciu cu maximă eficiență și eficacitate	2
	10	Aplicarea standardelor și procedurilor - măsura în care angajatul cunoaște și aplică standardele, politicile și procedurile organizației	2

	11	Capacitatea de a rezolva probleme - Capacitatea de a depasi obstacolele sau dificultatile intervenite in activitatea curenta, prin identificarea solutiilor adecvate de rezolvare si asumarea riscului.	3
	12	Capacitatea de a gestiona proiecte - 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. RELATIONARE	13	Respect fata de ceilalti - Amabilitate fata de cei din jur, exprimarea punctului de vedere fara a aduce jigniri.	3
	14	Abilitati de lucru cu oamenii - Actiuneaza in sensul promovarii relatiilor eficiente de lucru intre membrii echipei, are capacitatea de a coopera flexibil cu ceilalti membrii ai echipei.	3
	15	Capacitatea de a primi feed-back - Capacitatea de a primi un raspuns, prin raportare la activitatea realizata.	3
	16	Capacitatea de a oferi feed-back - Capacitatea de a oferi un raspuns prin raportare la o activitate determinata.	2
	17	Abilitati de consultanta si consiliere - Capacitatea de a oferi sprijin informational, cu argumentare solida, justificata corespunzator si prezentata in mod adecvat atunci cand este solicitat	3
C. CALITATI PERSONALE	18	Incredere in sine - Cunoasterea propriilor resurse, exprimarea clara a nevoilor si dorintelor, acceptarea limitelor si formularea corecta a scopurilor.	3
	19	Spirit practic - Capacitatea de a dezvolta solutii fezabile pentru actiuni viitoare sau de a accepta solutii optime.	2
	20	Capacitate de automotivare - Increderea in fortele proprii care directioneaza comportamentul profesional spre succes.	2
	21	Echilibru emotional - Stare emotionala pozitiva cu efecte benefice asupra performantei profesionale	3
	22	Capacitate de automonitorizare - Capacitatea de a observa si a analiza propriile activitati profesionale	2
	23	Capacitate de autoevaluare - Capacitatea de autoanaliza a propriei activitati	2
	24	Capacitate de autoperfectionare si de valorificare a experientei dobandite - Demonstreaza angajamentul de a dobandi noi cunostinte de specialitate si depune toate eforturile pentru a-si imbunatati performanta profesionala	2
D. SITUATIONALE	25	Capacitatea de a se exprima in scris - 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	Capacitatea de a se exprima oral - Aptitudinea de a transmite si recepta cu usurinta informatiile in scris si verbal.	3
	27	Capacitatea de a lua decizii - Capacitatea de a lua hotarari rapid, cu simt de raspundere si conform competentei legale, cu privire la desfasurarea activitatii .	2

	28	Rezistența mare la stres - Capacitatea de a-și menține eficacitatea în contexte variate și stresante de lucru	3
	29	Organizare personală - Capacitatea de a planifica activitățile profesionale, de a le analiza și a le prioritiza în funcție de necesități, pentru a respecta termenele și a răspunde exigentelor impuse.	3
	30	Capacitatea de a lucra în echipă - Poate lucra eficient și obiectiv într-o echipă, fie în calitate de membru, fie în calitate de lider. Contribuie la realizarea obiectivelor echipei prin abilitățile personale și profesionale.	3
	31	Adaptabilitate - Acționează eficient în situații ce presupun schimbări rapide de priorități și/ sau apariția de noi solicitări. Precum și rezolvarea promptă a activităților sau lucrărilor cu caracter neplanificat.	3
	32	Conduita în timpul serviciului - Respectă normele de disciplină și normele etice în îndeplinirea atribuțiilor și realizarea obiectivelor, în relațiile cu colegii și ceilalți beneficiari ai serviciilor prestate.	3
	33	Capacitate de sintetizare - Capacitatea de a interpreta un volum mare de informații, de a identifica și de a valorifica constantele și elementele noi, de a selecta aspectele esențiale pentru domeniul analizat.	2
	34	Capacitatea de a respecta programul de lucru - măsura în care angajatul își respectă programul de lucru (ora de sosire/ plecare, pauza de masă, întâlniri)	3
	35	Capacitatea de a respecta normele - Respectă regulamentul intern și procedurile/ deciziile în vigoare/ legislația în vigoare - măsura în care angajatul cunoaște și aplică reglementările interne ale organizației, precum și cele legislative în vigoare, specifice domeniului sau de activitate	3
E. MANAGERIALE (se completează numai pentru pozițiile de conducere)	36	Folosirea eficientă a resurselor - Capacitatea de a utiliza eficient resursele materiale și financiare alocate.	3
	37	Capacitatea de conducere - Armonizarea deciziilor și acțiunilor personalului precum și a activităților din cadrul unui compartiment, în vederea realizării obiectivelor acestuia.	3
	38	Capacitatea de control - Capacitatea de supraveghere a modului de transformare a deciziilor în soluții realiste, depistarea deficiențelor și luarea măsurilor necesare pentru corectarea la timp a acestora.	3
	39	Capacitatea de coordonare - Armonizarea deciziilor și acțiunilor personalului precum și a activităților din cadrul unui compartiment, în vederea realizării obiectivelor acestuia.	3
	40	Obiectivitate în apreciere - Corectitudine în luarea deciziilor, imparțialitate în evaluarea personalului din subordine și în modul de acordare a recompenselor pentru rezultatele deosebite în activitate.	3
	41	Capacitatea de delegare - Capacitatea de a transfera atribuții personalului din subordine, care corespunde din punct de vedere legal și al competențelor proprii, în	3

		scopul realizarii la timp si in mod corespunzator a obiectivelor structurii conduse.	
42		Capacitatea de motivare a oamenilor - Capacitatea de a planifica si de a administra eficient activitatea personalului subordonat, asigurand sprijinul si motivarea corespunzatoare	3
43		Capacitatea de a coordona/conduce 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		Creativitate si spirit de initiativa - 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		Abilitati in domeniul instruirii - 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. 119.

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. 120.

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

Art.121. 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 alfa inscrise 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) **ATENȚIE!!!** 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, sefi 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	INSUFICIENT (Nesatisfacator per ansamblu)	Performantele angajatului sunt nesatisfacatoare, fiind evident ca nu se ridica la nivelul cerintelor.
2.16	2.86	SLAB (Necesita imbunatatiri)	Performantele angajatului nu se ridica la nivelul cerut. Se apropie de cerinte, dar totusi nu se ridica la nivelul acestora.
2.87	3.58	BUN (Standard)	Performantele angajatului sunt la nivelul standard. Performantele se situeaza exact la nivelul cerut.
3.59	4.29	FOARTE BUN (depaseste cerintele)	Performanta angajatului este remarcabila si depaseste in mod clar cerintele.
4.30	5.00	EXCELENT (depaseste cu mult cerintele)	Performanta angajatului este impresionant de mare peste nivelul cerut.

Scala de punctare:

1	2	3	4	5
Grad de 0-24 % de atingere a standardului de performanta asociat obiectivului	Grad de 25 – 49% de atingere a standardului de performanta asociat obiectivului	Grad de 50-74% de atingere a standardului de performanta asociat obiectivului	Grad de 75-99% de atingere a standardului de performanta asociat obiectivului	Grad de 100% 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 analizei 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 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 prevederile Contractului colectiv de munca incheiat la nivelul Firmei, sau a grilei de salarizare negociata cu reprezentatii salariatilor.

Art. 122.

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

Art. 123.

Prezentul capitol va fi completat cu procedura specifica de lucru Evaluarea performantelor profesionale ale angajatilor, aceasta constituind parte integranta la prezentul regulament.

Art. 124.

Administrare Active Sector 3 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. 125.

Categoriile de date cu caracter personal prelucrate, accesate si stocate de Administrare Active Sector 3

- 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 Administrare Active Sector 3 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.126. Scopurile care stau la baza prelucrarii, accesarii stocarii datelor cu caracter personal

- a) se regasesc in documentatia specifica GDPR a Administrare Active Sector 3 S.R.L.

XVI. Raspunderea patrimoniala

Art.127.

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.128.

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 expres, 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) Telemunca poate fi integral desfășurată în altă parte decât sediul angajatorului, sau poate fi desfășurată parțial la sediul angajatorului, parțial în altă parte.
- (2) Telemunca se aplică în domeniile de activitate pentru care desfășurarea activității presupune folosirea informației și a telecomunicațiilor.
- (3) Activitatea de telemuncă se bazează pe acordul de voință al părților și se prevede în mod expres în contractul individual de muncă odată cu încheierea acestuia pentru personalul nou-angajat sau prin act adițional la contractul individual de muncă existent.
- (4) Refuzul salariatului de a consimți la prestarea activității în regim de telemuncă nu poate constitui motiv de modificare unilaterală a contractului individual de muncă și nu poate constitui motiv de sancționare disciplinară a acestuia.
- (5) În situația în care telesalariatul utilizează propriul calculator pentru desfășurarea activității în regim de telemuncă, se va încheia un acord scris prin care angajatorul și salariatul convin în acest sens și în care se specifică condițiile de utilizare.

- (6) Evidențierea orelor de muncă prestate de telesalariat se poate face prin internet în platforma angajatorului, la deschiderea și închiderea platformei-program a unității (sau o altă modalitate stabilită de părți).
- (7) Salariatii care din vina lor și în legătură cu atribuțiile specificate în fișa postului au produs pagube materiale Societății, sunt de acord să acopere prejudiciul produs și vor da un angajament de plată ce va constitui titlu executoriu conform voinței libere și consimțământului părților, în cadrul răspunderii civile contractuale.
- (8) Angajamentul de plată ce va constitui titlu executoriu se va da pentru pagubele materiale produse angajatorului, în valoare de până la 3 (trei) salarii nete, calculate la nivelul ultimului salariu.
- (9) Părțile convin că pe toată durata contractului individual de muncă și după încetarea acestuia să nu transmită date sau informații privitoare la activitățile desfășurate, de care au luat cunoștința în timpul executării acestuia.
- (10) Prevederile prezentului Regulament intern se completează cu decizii, proceduri, instrucțiuni, regulamente, după caz, care vor face parte integrantă din acesta.

XVIII. Dispoziții finale

Art. 129.

- (1) Prezentul Regulament intern este întocmit în concordanță cu prevederile legislației muncii, ale celorlalte acte normative care reglementează protecția muncii precum și ordinea și disciplina în muncă.
- (2) Regulamentul se completează cu dispozițiile cuprinse în Codul muncii și în celelalte acte normative în vigoare.
- (3) Dispozițiile prezentului Regulament se aplică tuturor salariaților.
- (4) În cazul în care un salariat, indiferent de forma contractului de muncă, încalcă prezentul regulament, acesta va fi tras la răspundere disciplinară.
- (5) Prezentul Regulament intern se va aduce la cunoștința salariaților, precum și a tuturor terților care prestează o activitate în favoarea Societății sau în spațiile de lucru ale acesteia indiferent dacă acestea se află la sediul principal sau la sediile secundare, prin afișarea lui în locuri vizibile sau special amenajate în acest scop, precum și prin postare pe site-ul societății www.actives3.ro.
- (6) Salariatii vor lua la cunoștință regulamentul intern al societății precum și de modificările aduse acestuia conform Cap.I. Dispoziții generale, art.4, alin. (2)-(3), al prezentului Regulament.

Art. 130.

Prezentul Regulament intern a fost aprobat în ședința de CA din data de

Art. 131.

Regulamentul intră în vigoare la data de **01.01.2026**.

La aceeași dată, se abrogă anteriorul Regulament intern al **Administrare Active Sector 3 S.R.L.**

Art. 132.

- (1) Regulamentul intern va putea fi modificat atunci când apar acte normative noi privitoare la organizarea și disciplina muncii, precum și ori de câte ori interesele societății o impun.
- (2) Propunerile de modificare și completare vor fi prezentate reprezentanților salariaților.

Administrare Active Sector 3 S.R.L.

Reprezentantii salariatilor

Dina Florentina

Vieru Iulian

Zarzara Sorin

Reprezentantii Conducerii

George-Mihai SILIVESTRU

Mihail TALANGESCU

APROBAT

Presedinte CA / Director Executiv
Bogdan-Alexandru-Mihnea CHIVU

Procedura de acces online a salariaților sau foștilor salariați la datele din registrul general de evidență a salariaților

Procedura reglementează punerea în aplicare a prevederilor art. 34 din Legea nr. 53/2003 – Codul muncii, astfel cum au fost modificate și completate conform Legii nr. 144/2022 pentru modificarea și completarea art. 34 din Legea nr. 53/2003 – Codul muncii.

Art. 1 – (1) În vederea asigurării accesului online al salariatului sau fostului salariat, la datele din registrul general de evidență a salariaților, denumit în continuare registru, referitoare la activitatea desfășurată în baza unui contract individual de muncă, salariatul sau fostul salariat se poate prezenta personal la sediul inspectoratului teritorial de muncă sau prin împuternicit, în vederea obținerii numelui de utilizator și a parolei, după cum urmează:

- a) la inspectoratul teritorial de muncă în a cărui rază teritorială angajatorul își are sediul sau domiciliul;
- b) la inspectoratul teritorial de muncă în a cărui rază teritorială își desfășoară/și-au desfășurat activitatea salariații unităților fără personalitate juridică care au primit delegare de competență pentru înființarea, completarea și transmiterea registrului;
- c) inspectoratul teritorial de muncă în a cărui rază teritorială salariatul/fostul salariat are domiciliul, în cazul în care sediul angajatorului a fost/se află în altă localitate decât localitatea de domiciliu a salariatului/fostului salariat.

(2) Salariații/foștii salariați care dețin semnătura electronică, semnătură electronică avansată sau semnătură electronică calificată, în vederea obținerii numelui de utilizator și a parolei se pot adresa prin email, utilizând această semnătură, inspectoratului teritorial de muncă în condițiile prevăzute la alin. (1).

Art. 2 – Obținerea numelui de utilizator și a parolei se face în baza prezentării următoarelor documente:

- a) solicitare scrisă pentru eliberarea numelui de utilizator și a parolei, conform modelului din anexă;
- b) cartea de identitate, în original sau scanată, pentru situația prevăzută la art. 2 alin. (2);
- c) procură specială, pentru cererile formulate de persoana împuternicită, în original, sau duplicat de pe actul original.

Art. 3 – Limitele accesului la informațiile din registru se stabilesc cu respectarea prevederilor legale privind protecția datelor cu caracter personal.

Art. 4 – Vechimea în muncă sau în specialitate poate fi dovedită cu extrasul generat online din registru asumat de angajator prin semnătură, care atestă activitatea desfășurată, durata activității, salariul, vechimea în muncă și în specialitate, conform documentelor deținute de angajator.

Art. 5 - (1) Până la data achiziționării noului sistem informatic care va permite salariaților/foștilor salariați accesul online la datele din registru, inspectoratele teritoriale de muncă au obligația să elibereze la solicitarea scrisă a acestora, un extras din registru în termen de cel mult 15 zile de la data înregistrării solicitării.

(2) Inspectoratele teritoriale de muncă vor percepe tariful reglementat prin Ordinul ministrului muncii, familiei, protecției sociale și persoanelor vârstnice nr. 826/2014 privind aprobarea Normativului cu tarifele pentru plata prestărilor de servicii efectuate în domeniile de activitate ale Inspecției Muncii.

Art. 6 – Prezenta Procedură intră în vigoare odată cu intrarea în exploatare a sistemului informatic aferent Registrului general de evidență a salariaților, a cărui implementare se derulează conform Planului Național de Redresare și Reziliență.

