

**S.C. INFRASTRUCTURĂ DRUMURI ȘI PODURI S.A.**  
Mun. Slobozia, Jud. Ialomița, șos. Slobozia – Călărași, km.3.  
NR. ÎNMATRICULARE: J21/240/10.05.2018, CUI: RO39328420,

## **REGULAMENT DE ORDINE INTERIOARA**

## DISPOZITII GENERALE

Art. 1 Prezentul regulament de ordine interioara al SC Infrastructura Drumuri si Poduri SA , concretizeaza regulile privind protectia , igiena si securitatea in munca , drepturile si obligatiile angajatorului si ale salariatilor, procedura de solutionare a cererilor sau reclamatiiilor individuale ale salariatilor, regulile privind disciplina muncii in unitate, abaterile disciplinare si sanctiunile aplicabile si modalitatea de aplicare a dispozitiilor legale sau contractuale.

SC Infrastructura Drumuri si Poduri SA este denumit in continuare Angajatorul.

Art. 2 ( 1 ) Regulamentul se aplica tuturor salariatilor Angajatorului , 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 unitatii pe baza de delegare sau detasare.

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

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 contractelor colective de munca si a 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 coditiile legii si ale contractelor colective de munca.

Art. 4. ( 1 ) Cunoasterea si respectarea Regulamentului de ordine interioara este obligatorie pentru toate caegoriile de personal din cadrul SC Infrastructura Drumuri si Poduri SA.

(2) Regulamentul de ordine interioara se afiseaza la compartimentul Resurse – umane din cadrul Angajatorului.

(3) Sefii compartimentelor functionale ale Angajatorului vor aduce la cunostinta fiecarui angajat, sub semnatura continutul prezentului regulament de ordine interioara si vor pune la dispozitia acestora la cerere, in vederea documentarii si consultarii, exemple din Regulamentul de ordine interioara.

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

**S.C. INFRASTRUCTURĂ DRUMURI ȘI PODURI S.A.**

Mun. Slobozia, Jud. Ialomița, șos. Slobozia – Călărași, km.3.

NR. ÎNMATRICULARE: J21/240/10.05.2018, CUI: RO39328420,

(5) Contractul legalității dispozițiilor cuprinse în regulamentul de ordine interioară este de competența instanțelor judecătorești care pot fi sesizate în termen de 30 de zile de la data comunicării de către angajator a modului de soluționare a sesizării formulate potrivit alin (4)

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

Art. 5. Angajarea personalului SC Infrastructura Drumuri si Poduri SA se face în conformitate cu dispozițiile Legii nr. 53/2003 Codul Muncii și ale actelor normative în vigoare.

Art. 6. (1) În baza consimțământului părților, se vor încheia, în formă scrisă, contracte individuale de muncă care vor conține clauze privind:

- a) identitatea părților.
- b) locul de muncă sau, în lipsa unui loc de muncă fix, posibilitatea ca salariatul să muncească în diverse locuri.
- c) sediul sau după caz, domiciliul angajatorului.
- d) funcția/ocupatia conform specificăției Clasificării ocupațiilor din România sau altor acte normative, precum și fișa postului cu specificarea atribuțiilor postului.
- e) criteriile de evaluare a activității profesionale a salariatului aplicabile la nivelul angajatorului:
- f) riscurile specifice postului.
- g) data de la care contractul urmează să își producă efectele.
- h) în cazul unui contract de muncă pe durată determinată sau al unui contract de muncă temporară durată acestora.
- i) durata concediului de odihnă la care salariatul are dreptul.
- j) condițiile de acordare a preavizului de către părțile contractante și durata acestuia .
- k) salariul de bază alte elemente constitutive ale veniturilor salariale, precum și periodicitatea plății salariului la care salariatul are dreptul.
- l) durata normală a muncii exprimată în ore/zi și ore/săptămână.
- m) indicarea contractului colectiv de muncă ce reglementează condițiile de muncă ale salariatului.
- n) durata perioadei de probă.
- o) clauze speciale ( clauze cu privire la formarea profesională, clauza de neconcordanță, clauza de mobilitate: clauza de confidențialitate.)

(2) 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.

(3) Orice modificare a uneia dintre clauzele generale în timpul executării contractului individual de muncă impune încheierea unui act adițional la contract în 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.

Art. 7 (1) Contractul individual de munca se poate modifica în condițiile prevăzute de art. 41-48 din legea nr. 53/2003 Codul Muncii, prin delegarea, detasarea sau modificarea temporară a locului și felul muncii, fără consimțământul salariatului.

(2) Modificarea contractului individual de munca se referă la oricare din următoarele elemente:

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

(3) Modificarea contractului individual de munca 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 sau de contractul colectiv de munca aplicabil.

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

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

Art. 8. (1) Suspendarea contractului individual de munca poate interveni de drept prin acordul părților sau prin actul unilateral al uneia dintre părți, în condițiile prevăzute de art. 49-54 din Legea 53/2003 Codul muncii.

(2) Suspendarea contractului individual de munca are ca efect suspendarea prestării muncii de către salariat și a plății drepturilor de natură salariale de către angajator.

(3) Pe durata suspendării pot continua să existe alte drepturi și obligații ale părților decât cele prevăzute la alin. (2) dacă prin legi speciale, prin contractul colectiv de munca aplicabil, prin contracte individuale de munca sau regulamente interne nu se prevede altfel.

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

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

**S.C. INFRASTRUCTURĂ DRUMURI ȘI PODURI S.A.**

Mun. Slobozia, Jud. Ialomița, șos. Slobozia – Călărași, km.3.

NR. ÎNMATRICULARE: J21/240/10.05.2018, CUI: RO39328420,

Art.9 (1) Contractul individual de munca poate inceta de drept, ca urmare a acordului partilor la data convenita de acestea si ca urmare a vointei unilaterale a uneia dintre parti, in cazurile si in conditiile limitativ prevavute de lege .

(2) Beneficiaza de dreptul la un preaviz de 20 de zile lucratoare persoanele concediate pentru urmatoarele motive:

a) in cazul in care prin decizie a organelor competente de expertiza medicala se constata inaptitudinea fizica si/sau psihica a salariatului, fapt ce nu permite acestuia sa isi indeplineasca atributiile corespunzatoare locului de munca ocupat.

b) in cazul in care salariatul nu corespunde profesional locului de munca in care este incadrat.

c) pentru motive care nu tin de persoana salariatului determinate de desfiintarea locului de munca ocupat de salariat ca urmare a dificultatilor economice a transformarilor tehnologice sau a reorganizarii activitatii.

d) pentru motive care nu tin de persoana salariatului, in cazul concedierii individuale sau colective.

(3) Concedierea se stabileste prin dispozitia scrisa a conducerii angajatorului, cu respectarea conditiilor de forma si de procedura prevazute de lege.

(4) Decizia de concediere se comunica salariatului in scris si isi produce efectele de la data comunicarii.

Art. 10 (1) In cazul incetarii contractului individual de munca ca urmare a vointei unilaterale a salariatului, termenul de preaviz este de 20 de zile lucratoare pentru salariatii cu functii de executie si 45 de zile lucratoare pentru salariatii care ocupa functii de conducere.

(2) Pe durata preavizului contractul individual de munca continua sa isi produca toate efectele.

(3) In situatia in care perioada de preaviz contractul individual de munca este suspendat, termenul de preaviz va fi suspendat corespunzator.

(4) In cazul demisiei, contractul individual de munca inceteaza la data expirarii termenului de preaviz sau la data renuntarii totale ori partiale de catre angajator la termenul respectiv.

(5) Salariatul poate demisiona fara preaviz daca angajatorul nu isi indeplineste obligatiile asumate prin contractul individual de munca.

### **III. REGULI PRIVIND PROTECTIA IGIENA SI SECURITATEA IN MUNCA IN CADRUL UNITATII.**

Art. 11. (1) Angajatorul are obligatia sa ia toate masurile necesare pentru protejarea vietii si sanatatii salariatilor.

(2) Angajatorul are obligatia sa asigure securitatea si sanatatea salariatilor in toate aspectele legate de munca.

(3) In cadrul propriilor responsabilitati angajatorul va lua masurile necesare pentru protejarea securitatii si sanatatii salariatilor, inclusiv pentru activitatile de prevenire a

**S.C. INFRASTRUCTURĂ DRUMURI ȘI PODURI S.A.**

Mun. Slobozia, Jud. Ialomița, șos. Slobozia – Călărași, km.3.

NR. ÎNMATRICULARE: J21/240/10.05.2018, CUI: RO39328420,

riscurilor profesionale.de informare si pregatire, precum si pentru punerea in aplicare a organizarii protectiei muncii si mijloacelor necesare acesteia, cu respectarea urmatoarelor principii generale de prevenire.

a) evitarea riscurilor:

b) evaluarea riscurilor care nu pot fi evitate:

c) combaterea riscurilor la sursa:

d) adaptarea muncii la om, in special in ceea ce priveste proiectarea locurilor de munca si alegerea echipamentelor si metodelor de munca si de productie, in vederea atenuarii cu precadere, a muncii monotone si a muncii repetitive, precum si reducerii efectelor acesteia asupra sanatatii.

e) luarea in considerare a evolutiei tehnicii:

f) inlocuirea a ceea ce este periculos cu ceea ce nu este periculos sau cu ceea ce este mai putin periculos:

g) planificarea prevenirii:

h) adoptarea masurilor de protectie colectiva cu prioritate fata de masurile de protectie individuala:

i) aducerea la cunostinta salariatilor a instructiunilor corespunzatoare:

Art. 12 (1) Angajatorul are obligatia sa asigure toti salariatii pentru risc de accidente de munca si boli profesionale in conditiile legii:

(2) Angajatorul va organiza instruirea periodica a angajatilor in domeniul securitatii si sanatatii in munca.

(3) Modalitatile de instruire se stabilesc de comun acord cu reprezentantii salariatilor.

(4) Instruirea in domeniul securitatii si sanatatii in munca este obligatorie in urmatoarele situatii:

a) in cazurile noilor angajati.

b) in cazul salariatilor care isi schimba locul de munca sau felul muncii.

c) in cazul salariatilor care isi reiau activitatea dupa o intrerupere de mai mare de 6 luni.

(5) Locurile de munca trebuie sa fie organizate in asa fel incat sa garanteze securitatea si sanatatea salariatilor.

Art. 13. In scopul asigurarii implicarii salariatilor la elaborarea si aplicarea deziilor in domeniul protectiei muncii, acestia vor fi consultati in luarea de masuri potrivit dispozitiilor legale in vigoare.

Art. 14 Regulile si masurile privind securitatea si sanatatea in munca vor fi elaborate cu consultarea reprezentantilor salariatilor.

Art. 15 Angajatorul are obligatia sa asigure accesul salariatilor la serviciul medical de medicina a muncii, organizat cu respectarea dispozitiilor legale in vigoare.

#### **IV. REGULI PRIVIND RESPECTAREA PRINCIPIULUI NEDISCIMINARII SI AL INLATURARII ORICAREI FORME DE INCALCARE A DEMNITATII.**

**S.C. INFRASTRUCTURĂ DRUMURI ȘI PODURI S.A.**

Mun. Slobozia, Jud. Ialomița, șos. Slobozia – Călărași, km.3.

NR. ÎNMATRICULARE: J21/240/10.05.2018, CUI: RO39328420,

ART. 16 .(1) In cadrul relatiilor de munca functioneaza principiul egalitatii de tratament fata de toti salariatii.

(2) Orice discriminare directa sau indirecta fata de un salariat, azata pe criteriile de sex, orientare sexuala, caracteristici genetice, varsta, apartenenta nationala, rasa, culoare, etie, religie, optiune politica, origine sociala, handicap, situatie sau responsabilitate familiala, apartenenta ori activitate sindicala este interzisa.

(3) Constituie discriminare directa actele si faptele de excludere, deosebire, restrictie sau preferinta intemeiate de unul sau mai multe din criteriile prevazute la alin. (2) care au ca scop sau ca efect neacordarea restrangerea ori inlaturarea recunoasterii, folosintei sau exercitarii drepturilor prevazute in legislatia muncii.

(4) Constituie discriminare indirecta ctele si fapele inemeiate in mod aparent pe alte criterii decat cele prevazute la alin. (2) dar care produc efectele unei discriminari directe

Art. 17 (1) Orice salariat care presteaza o munca beneficiaza de conditii de munca adecvate activitatii desfasurate de arotectia sociala de securitate si sanatate in munca si de respectarea demnitatii si a constiintei sale fara nici o discriminare.

(2) Tuturor salariatilor care presteaza o munca le sunt recunoscute dreptul de plata egala pentru unca egala dreptul la negocieri colective, dreptul la protectia datelor cu caracter personal precum si dreptul la protectia impotriva concedierilor nelegale.

Art. 18. (1) Este interzisa discriminarea prin utilizarea de catre angajator a unor practici care dezavantajeaza persoanele de un anumit sex, in legatura cu relatiile de munca, referitoare la:

a) anuntarea, organizarea concursurilor sau examenelor si selectia candidatilor pentru ocuparea posturilor vacante.

b) incheierea, suspendarea, modificarea si/sau incetarea raportului juridic de munca ori de servicii:

c) stabilirea sau modificarea atributiilor din fisa postului:

d) stabilirea remuneratiei:

e) beneficii, altele decat cele de natura salariala si masuri de protectie si asigurari sociale:

f) informare si consiliere profesionala programe de initiere calificare, perfectionare, specializaresi recalificare profesionala:

g) evaluarea performantelor profesionale individuale:

h) promovarea profesionala

i) aplicarea masurilor disciplinare

j) dreptul de aderare la sindicat si accesul la facilitatile acordate de acesta:

k) orice alte conditii de prestare a muncii potrivit legislatiei in vigoare.

(2) Sunt exceptate de la aplicarea prevederilor alin. (1) lit. a) locurile de munca in care, datorita naturii sau conditiilor particulare de prestare a muncii, prevazute de lege, particularitatile de sex sunt determinante.

Art. 19.(1) Hartuirea sexuala a unei persoane de catre o alta persoana la locul de munca este considerata discriminare dupa criteriul de sex si este interzisa.

**S.C. INFRASTRUCTURĂ DRUMURI ȘI PODURI S.A.**

Mun. Slobozia, Jud. Ialomița, șos. Slobozia – Călărași, km.3.

NR. ÎNMATRICULARE: J21/240/10.05.2018, CUI: RO39328420,

(2) Hartuirea sexuala reprezinta orice forma de comportament nedorit constand in contact fizic, cuvinte, gesturi sau alte mijloace indecente, material vizual ofensatoare, invitatii compromitatoare, cereri de favoruuri sexuale, care afecteaza demnitatea, integritatea fizica si psihica a persoanelor la locul de munca.

(3) Constituie discriminare dupa criteriul de sex orice comportament definit drept hartuire sexuala avand ca scop:

a) de a crea la locul de munca o atmosfera de intimitate, de osilitate sau de descurajare pentru persoana afectata:

b) de a influenta negativ situatia persoanei angajate in ceea ce priveste promovarea profesionala remuneratia sau veniturile de orice fel ori accesul la formarea si perfectionarea profesionala in cazul refuzului acesteia de a accepta un comportament nedorit, ce tine de vita sexuala.

(4) Toti salariatii trebuie sa respecte regulile de conduita si raspund in conditiile legii pentru incalcarea acestora.

(5) Angajatorul nu permite si nu va tolera hartuirea sexuala la locul de munca si face public faptul ca incurajeaza raportarea tuturor cazurilor de hartuire sexuala, indiferent cine este ofensatorul, ca angajatii care incalca demnitatea personala a altor angajati prin orice manifestare confirmata de hartuirea sexuala la locul de munca vor fi sanctionati disciplina.

Art. 20. (1) Persoana care se considera hartuita sexual va raporta incidentul printr-o plangere in scris, care va contine relatatarea detaliata a manifestarii de hartuire sexuala la locul de munca.

(2) Angajatorul va oferi consiliere si asistenta victimelor actului de hartuire sexuala va conduce investigatia in mod strict confidential si in cazul confirmarii actului de hartuire sexuala va aplica masuri disciplinare.

(3) La terminarea investigatiei se va comunica prtilor implicate rezultatul anchetei.

(4) Orice fel de represalii, in urma unei plangeri de hartuire sexuala, atat impotriva reclamantului, cat si impotriva oricarei persoane care ajuta la investigarea cazului, vor fi considerate acte discriminatoare si vor fi sanctionate conform dispozitiilo legale in vigoare

(5) Hartuirea sexuala constituie si infractiune

(6) Potrivit dispozitiilor art. 203 indice 1 Codul penal, cu modificarile ulterioare, hartuirea unei persoane prin amenintare sau constringere in scopul de a obtine satisfactii de natura sexuala de catre o persoana care abuzeaza de autoritatea sau influenta pe care o confera functia indeplinita la locul de munca se pedepseste cu inchisoare de la 3 luni la 2 ani sau cu amenda.

Art. 21 (1) Angajatii au obligatia sa faca eforturi in vederea promovarii unui climat normal de munca in unitate cu respectarea prevederilor legii, a contractelor colective de munca, a regulamentului intern, precum si a drepturilor si si interselor tuturor salariatilor.

(2) Pentru creare si mentinerea unui mediu de lucru care sa incurajeze respectarea demnitatii fiecarei persoane pot fi derulate proceduri de solutionare amiabila a plingerilor



**S.C. INFRASTRUCTURĂ DRUMURI ȘI PODURI S.A.**

Mun. Slobozia, Jud. Ialomița, șos. Slobozia – Călărași, km.3.

NR. ÎNMATRICULARE: J21/240/10.05.2018, CUI: RO39328420,

individuale ale salariatilor, inclusiv a celor privind cazurile de violenta sau hartuire sexuala, in completarea celor prevazute de lege.

**V. MASURI DE PROTECTIE SOCIALA REGLEMENTATE DE O.U.G NR. 96/2003**

Art. 22. (1) Salariatele gravide, lauze sau care alapteză 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. (23) 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 salariatilor in scopul determinarii oricarui risc pentru securitatea sau sanatatea lor si oricarei repercursiuni asupra sarcinilor ori alaptarii.

Art. 24. Evaluările se efectueaza de catre angajator, cu participarea obligatorie a medicului de medicina muncii, iar rezultatele lor se consemneaza in rapoarte scrise.

Art. 25. (1) Angajatorii sunt obligati ca in termen de 5 zile lucratoare de la data intocmirii raportului, sa inmineze o copie a acestuia reprezentatilor salariatilor.

(2) Angajatorii vor informa in scris salariatele asupra rezultatelor evaluarii privind riscurile

la care pot fi supuse la locurile de munca.

(3) In cazul in care o salariata contesta o decizie a angajatorului, sarcina probei revine acestuia, el fiind obligat sa depuna dovezile in apararea sa pana la prima zi de ifatisare.

(4) Inspectoratul teritorial de munca pe a carui raza isi desfasoara activitatea angajatorul sau, dupa caz 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 reprezentantilor salariatilor din unitate.

Art. 26 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 alapteză, acesta are obligatia sa instiinteze inspectoratul teritorial de munca pe a carui raza isi desfasoara activitatea.

Art 27. Angajatorul are obligatia sa pastreze confidentialitatea asupra starii de graviditate a salariatei si nu va anunta alti angajati decat cu acordul scris al acesteia si doar in interesul buneii desfasurari a procesului de munca, cand starea de graviditate nu este vizibila.

Art. 28. In cazul in care salariata desfasoara la locul de munca o activitate care prezinta riscuri pentru sanatatea sau securitatea sa ori cu repercursiuni asupra sarcinii si alaptarii, angajatorul este obligat sa ii modifice in mod corespunzator conditiile si/sau orarul de munca ori, sa o repartizeze in alt loc de munca fara riscuri pentru sanatatea sau securitatea

**S.C. INFRASTRUCTURĂ DRUMURI ȘI PODURI S.A.**

Mun. Slobozia, Jud. Ialomița, șos. Slobozia – Călărași, km.3.

NR. ÎNMATRICULARE: J21/240/10.05.2018, CUI: RO39328420,

saconform recomandarii medicului de medicina muncii sau a medicului de familie cu mentinerea veniturilor salariale.

ART 29. In cazul in care angajatorul, din motive justificate nu le poate modifica locul de munca salariatele au dreptul la concediu de risc maternal.

Art. 30. (1) Pentru protectia sanatatii lor si a copiilor lor, dupa nastere, salariatele au obligatia de a efectua concediu postnatal conform prevederilor legale.

(2) Angajatorii sunt obligati sa acorde salariatele care alapteaza, in cursul programului de lucru, doua pauze de alaptare de catre o ora fiecare, pana la implinirea varste de 1 an a copilului, in aceste pauze se include si timpul necesar deplasarii dus-intors de la locul de munca la locul in care se gaseste copilul.

(3) La cererea mamei, mamei, pauzele pentru alaptare vor fi incluse 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. 31. (1) Salariata gravida care a nascut recent si care alapteaza nu poate fi obligata sa desfasoare munca de noapte.

(2) In cazul in care sanatatea acestor salariate este afectata de munca de noapte, angajatorul este obligat ca pe baza solicitarii scrise a salariatei, sa o transfere la un loc de munca de zi, cu mentinerea salariului de baza brut lunar.

(3) Solicitarea salariatei se insoteste de un document medical care mentioneaza perioada in care acestea 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 concediu si indemnizatia de risc maternal.

Art. 32. (1) Este interzis angajatorului sa dispuna incetarea raporturilor de munca sau de serviciu in cazul:

- salariatei gravide, lauze sau care alapteaza din motive care aulegatura directa cu starea sa :
- salariatei care se afla in concediu de risc maternal
- salariatei care se afla in concediu de maternitate:
- salariatei care se afla in concediu pentru cresterea copilului in varsta de pana la 2 ani, in cazul copilului cu handicap, in varsta de pana la 3 ani.
- Salariatei care se afla in concediu pentru ngrijirea copilului bolnav in varsta de pana la 7 ani, in cazul copilului cu handicap in varsta de pana la 18 ani.

(2) Interdictia concedierii salariatei care se afla in perioada concediului de risc maternal se extinde o singura data cu pana la 6 luni dupa revenirea salariatei in unitate.

(3) Dispozitiile de concediere mentionate nu se aplica in cazul concedierii pentru motive economice ce intervin ca urmare a reorganizarii judiciare sa a falimentului angajatorului.

**S.C. INFRASTRUCTURĂ DRUMURI ȘI PODURI S.A.**

Mun. Slobozia, Jud. Ialomița, șos. Slobozia – Călărași, km.3.

NR. ÎNMATRICULARE: J21/240/10.05.2018, CUI: RO39328420,

(4) Salariatele ale caror raporturi de munca sau raporturi de serviciu au încetat din motive pe care le considera ca fiind legate de starea lor de, au dreptul să conteste decizia angajatorului la instanța judecătorească competentă în termen de 30 de zile de la data comunicării acesteia conform legii.

(5) Acțiunea în justiție a salariatei este scutită de taxa judiciară de timbru și de timbru judiciar.

Art. 33 (1) Angajatorul care a încetat raportul de munca sau de serviciu cu o salariată aflată în una din situațiile menționate mai sus, are obligația ca în termen de 7 zile de la data comunicării acestei decizii în scris către salariată, să transmită o copie a acestui document reprezentanților salariaților din unitate, precum și inspectoratului teritorial de munca.

Art 34 Reprezentanții sindicali sau reprezentanții aleși ai salariaților având atribuții privind asigurarea respectării egalității de șanse între femei și bărbați, desemnați în baza Legii nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse între femei și bărbați, au obligația de a organiza semestrial, în unitate în care funcționează, informații privind prevederile O.U.G nr. 96/2003.

## VI. DREPTURILE ȘI OBLIGAȚIILE ANGAJATORULUI ȘI ALE SALARIAȚILOR

### *SECȚIUNEA I*

#### OBLIGAȚIILE ANGAJATORULUI

Art. 35. Angajatorului îi revin, în principal următoarele obligații:

(a) să informeze salariații asupra condițiilor de munca și asupra elementelor care privesc desfășurarea relațiilor de muncă.

(b) să asigure permanent condițiile tehnice și organizatorice avute în vedere și elaborarea normelor de muncă și condițiile corespunzătoare de muncă.

(c) să acorde salariaților toate drepturile ce decurg din lege, din contractul colectiv de muncă aplicabil și din contractele individuale de muncă:

(d) să comunice periodic salariaților situația economică și financiară a unității:

(e) să se consulte cu reprezentanții sindicatului în privința deciziilor susceptibile să afecteze substanțial drepturile și interesele acestora.

(f) să plătească toate contribuțiile și impozitele aflate în sarcina sa, precum și să rețină și să vireze contribuțiile și impozitele datorate de salariați, în condițiile legii:

(g) să înființeze Registrul general de evidență a salariaților și să opereze înregistrările prevăzute de lege.

(h) să elibereze la cerere toate documentele care atestă calitatea de salariat a solicitantului:

(i) să asigure confidențialitatea datelor cu caracter personal ale salariaților:

### *SECȚIUNEA A II A*

## OBLIGATIILE SALARIATILOR

Art. 36 (1) Salariatii angajatorului au in principal urmatoarele obligatii:

- a) obligatia de a reliza norma de munca sau dupa caz de a indeplini obligatiile 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 aplicabil, precum si in contractul individual de munca:
- 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 umitate.
- f) obligatia de a respecta secretul se serviciu.
- g) alte obligatii prevazute de lege sau de contractele colective de munca aplicabile.

(2) Salariatii angajatorului au obligatii privind:

- a) realizarea respectabila si la un nivel maxim de competenta a indatoririlor de serviciu.
  - b) respectarea cu strictete a ordinii si disciplinei la locul de munca:
  - c) respectarea programului de lucru si folosirea integrala si eficienta a timpului de lucru pentru indeplinirea obligatiilo de serviciu:
  - d) insusirea si respectarea normelor de munca a altor reguli si instructiuni stabilite pentru compartimentul respectiv sau pentru locul de munca specific salariatului:
  - e) utilizarea responsabila si in conformitate ce documentatiile tehnice a aparaturii, echipamentelor, instalatiilor aflate in dotarea serviciului/compartimentului in care isi desfasoara activitatea sau la care au acces, precum si explatarea acestora in deplina siguranta:
  - f) respectarea normelor de protectie a muncii si a mediului:
  - g) ridicarea calificarii profesionale, frecventarea si absolvirea formelor de pregatire si perfectionare profesionala recomandate, cunoasterea dispozitiilor legale, a normelor si instructiunilor privind avtivitatea pe care o desfasoara.
  - h) obligatia de loialitate fata de angajator:
  - i) comportatrea corecta in cadrul relatiilor de serviciu, respectarea muncii celorlalti salariati.
- Asigurarea unui climat de disciplina, ordine si buna intelegere:
- j) instiintarea fara intarziere a sefului ierarhic superior in legatura cu observarea existentei unor nereguli, abateri sau lipsuri in activitate de la locul de munca, si actionarea pentru diminiuarea afectelor acestora si pentru prevenirea situatiilor care pun in pericol viata persoanelor sau prejudicierea atrimoniului angajatorului.
  - k) respectarea regulilor de acces in perimetrul angajatorului si posedarea legitimatiei de serviciu in stare de valabilitate.
  - l) anuntarea sefului ierarhic de indata, prin orice mijloc, cu privire la imposibilitatea prezentarii la sevicu ( boala situatii fortuite).
  - m) pastrarea secretului de serviciu.
  - n) participarea la evaluarile periodice reazitate e catre angajator.

**S.C. INFRASTRUCTURĂ DRUMURI ȘI PODURI S.A.**

Mun. Slobozia, Jud. Ialomița, șos. Slobozia – Călărași, km.3.

NR. ÎNMATRICULARE: J21/240/10.05.2018, CUI: RO39328420,

- o) evidenta, raportarea si autoevaluarea activitatii profesionale, conform procedurii si criteriilor elaborate de conducerea angajatorului si cu respectarea dispozitiilor in vigoare.
- p) respectarea si indeplinirea dispozitiilor cuprinse in contractele de furnizare servicii medicale si in orice alte contracte in care salariatii au atributii de realizare a unor activitati.
- r) indeplinirea temporar sau permanenta a sarcinilor de serviciu suplimentare stabilite de conducerea angajatorului pentru buna desfasurare a activitatii.

Art. 37 (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 negative.

(2) Slariatii care pot actiona in astfel de situatii au obligatia de a face in timpul cel mai scurtposibil.

Art. 38. In situatii deosebite determinate de necesitatea bunei functionari a angajatorului fiecare salariat are obligatia de a participa indiferent de functia sa sau postul pe care il ocupa la executarea oricaror lucrari si la luarea tuturor masurilor cerute de nevoile angajatorului.

### SECTIUNEA A III A DREPTURILE SALARIATILOR

Art. 39. Salariatii angajatorului au 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 tratament:
- e) dreptul la demnitate in munca:
- f) dreptul la securitate si sanatate in munca:
- g) dreptul la acces la formare profesionala
- h) dreptul la informare si consultare:
- i) dreptul de a lua parte la determinarea si amliorarea conditiilor de munca si a mediului de munca.
- j) dreptul la protectie in caz de concediere.
- k) dreptul la negocierea colectiva si individuala.
- l) dreptul de a participa la actiuni colective.
- m) dreptul de a constitui sau de a adera la un sindicat.
- n) alte drepturi prevazute de lege sau de contractele colective de munca aplicabile.

Art 40. Drepturile salariatilor vor fi acordate si exercitate cu respectarea dispozitiilor legale in vigoare.

## SECTIUNEA A IV A DREPTURILE ANGAJATORULUI

Art. 41. Angajatorul are în principal următoarele drepturi:

- a) să stabilească organizarea și funcționarea unității
- b) să stabilească atribuțiile corespunzătoare fiecărui salariat în condițiile legii
- c) să dea dispoziții cu caracter obligatoriu pentru salariat, sub rezerva legalității lor.
- d) să exercite controlul asupra modului de îndeplinire a sarcinilor de serviciu.
- e) să constate săvârșirea abaterilor disciplinare și să aplice sancțiunile corespunzătoare potrivit legii contractului colectiv de muncă aplicabil și regulamentului intern.
- f) să stabilească obiectivele de performanță individuală precum și criteriile de evaluare a realizării acestora.

## SECTIUNEA A V A ORGANIZAREA TIMPULUI DE MUNCĂ

Art. 42. Timpul de muncă reprezintă timpul pe care salariatul îl folosește pentru îndeplinirea sarcinilor de muncă.

(2) Pentru salariații angajați cu norma întreaga durata normală a timpului de muncă este de 8 ore pe zi și de 40 ore pe săptămână.

(3) În cazul tinerilor în vârstă de până la 18 ani durata timpului de muncă este de 6 ore pe zi și de 30 de ore pe săptămână.

(4) Repartizarea timpului de muncă în cadrul săptămânii este de regulă uniform de 8 ore pe zi timp de 5 zile, cu două zile de repaus.

Durata maximă legală a timpului de muncă nu poate depăși 48 de ore pe săptămână, inclusiv orele suplimentare.

(6) Când munca se efectuează în schimburi, durata timpului de muncă va putea fi prelungită peste 8 ore pe zi, și peste 48 de ore pe săptămână, cu condiția ca media orelor de muncă calculată pe o perioadă maximă de 4 luni să nu depășească 8 ore pe zi sau 48 de ore pe săptămână.

Art. 43. (1) Modul corect de stabilire a programului de lucru inegal în cadrul săptămânii de lucru de 40 de ore, sunt stabilite de angajator.

(2) Derogările individuale de la acest program pot fi aprobate numai de conducerea angajatorului.

(3) Programul de lucru inegal poate funcționa numai dacă este specificat expres în contractul individual de muncă.

(4) Programul de lucru și modul de repartizare al acestuia pe zile sunt aduse la cunoștința salariaților și sunt afișate la sediul angajatorului.

Art. 44 (1) Angajatorul poate stabili programe individualizate de muncă cu acordul său, la solicitarea salariaților.

(2) Programele individualizate de lucru presupun un mod de organizare flexibil a timpului de muncă.

**S.C. INFRASTRUCTURĂ DRUMURI ȘI PODURI S.A.**

Mun. Slobozia, Jud. Ialomița, șos. Slobozia – Călărași, km.3.

NR. ÎNMATRICULARE: J21/240/10.05.2018, CUI: RO39328420,

(3) Durata zilnică a timpului de muncă este împărțită în două perioade: o perioadă fixă în care personalul se află simultan la locul de muncă și o perioadă variabilă, mobilă, în care salariatul își alege orele de sosire și de plecare cu respectarea timpului de muncă zilnic.

(4) Programul individualizat de muncă poate funcționa numai cu respectarea dispozițiilor art. 112 și 114 din Codul muncii.

Art. 45. (1) Angajatorul va ține evidența orelor de muncă prestate de fiecare salariat și va supune controlul inspecției muncii această evidență ori de câte ori este solicitată.

(2) Salariatii au obligația de a semna condica de prezență la începerea și la sfârșitul programului de lucru.

(3) Întârzierile sau plecările de la program se pot face numai pe baza de bilet de voie pe care vor fi menționate recuperările, învoirile în interes personal, precum și situațiile de concediu de odihnă, concediu medical și delegație.

## SECȚIUNEA A VI A

### TIMPUL DE ODIHNA ȘI ALTE CONCEDII

Art. 46 (1) Salariatii au dreptul la concediul de odihnă anual plătit.

(2) Durata minimă a concediului de odihnă anual este de 21 de zile lucrătoare.

(3) Durata efectivă a concediului de odihnă anual se stabilește prin prezentul regulament astfel:

- până la 5 ani vechime -----21 de zile de concediu
- între 5 ani și 15 ani -----24 de zile de concediu
- peste 15 ani vechime -----28 de zile de concediu

(4) Sărbătorile legale în care nu se lucrează, precum și zilele libere plătite nu sunt incluse în durata concediului de odihnă anual.

(5) La stabilirea duratei concediului de odihnă anual perioadele de incapacitate temporară de muncă și cele aferente concediului de maternitate, concediul de risc maternal și concediul pentru îngrijire copil bolnav se constituie perioade de activitate prestată.

(6) În situația în care incapacitatea temporară de muncă sau concediul de maternitate, concediul de risc maternal ori concediul pentru îngrijire copil bolnav a survenit în timpul efectuării concediului de odihnă anual, acesta se întrerupe, urmând ca salariatul să efectueze restul zilelor de concediu după ce a încetat situația de incapacitate temporară de muncă, de maternitate, de risc maternal ori cea de îngrijirea copilului bolnav, iar când nu este posibil urmează ca zilele neefectuate să fie reprogramate.

(7) Salariatul are dreptul la concediu de odihnă anual și în situația în care incapacitatea temporară de muncă se menține, în condițiile legii pe toată perioada unui an calendaristic, angajatorul fiind obligat să acorde concediul de odihnă anual într-o perioadă de 18 luni începând cu anul următor celui care acesta s-a aflat în concediu medical.

Art. 47.(1) Condiul de odihna se efectueaza in fiecare an.

**S.C. INFRASTRUCTURĂ DRUMURI ȘI PODURI S.A.**

Mun. Slobozia, Jud. Ialomița, șos. Slobozia – Călărași, km.3.

NR. ÎNMATRICULARE: J21/240/10.05.2018, CUI: RO39328420,

- (2) In cazul in care salariatul din motive justificate nu poate efectua integral sau partial concediul de odihna anual la care avea dreptul in anul in anul calendaristic respectiv, cu acordul persoanei in cauza angajatorul este obligat sa acorde concediul de odihna neefectuat intr-o perioada de 18 luni incepand cu anul urmator celui in care s-a nascut dreptul la concediul de odihna anual.
- (3) Efectuarea concediului de odihna se realizeaza in baza unei programari colective sau individuale, intocmite pana la sfarsitul anului calendaristic pentru anul urmator, stabilite de angajator cu consultarea reprezentantilor sindicatului, pentru programarile colective, ori cu consultarea salariatului pentru programarile individuale.
- (4) Prin programarile colective se pot stabili perioade de concediu care nu pot fi mai mici de 3 luni pe categorii de personal sau locuri de munca.
- (5) Prin programare individuala se poate stabili data efectuarii concediului sau dupa caz perioada in care salariatul are dreptul de a efectua concediul, perioada care nu poate fi mai mare de 3 luni.
- (6) In cadrul perioadelor de concediu stabilite conform alin. (2) si (3), salariatul poate solicita efectuarea concediului cu cel putin 60 de zile anterioare efectuarii acestuia.
- (7) 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.
- (8) Compensarea in bani a concediului de odihna neefectuat este permisa numai in cazul incetarii contractului individual de munca.

Art. 48 (1) Pentru perioada concediului de odihna salariatul beneficiaza de indemnizatie de concediu calculata potrivit dispozitiilor legale in vigoare.

(2) Indemnizatia de concediu de odihna se plateste de catre angajator cu cel putin 5 zile lucratoare inainte de plecarea in concediu.

Art. 49. (1) Concediul de odihna poate fi intrerupt la cererea salariatului pentru motive obiective:

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

Art 50 (1) In cazul unor evenimente familiale deosebite salariatii au dreptul la zile libere platite care nu se includ in durata concediului de odihna.

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

- a) casatoria salariatului 3zile
- b) casatoria unui copil 3 zile
- c) nasterea unui copil 3 zile
- d) decesul sotului, copilului, parintilor, socrilor 3 zile



**S.C. INFRASTRUCTURĂ DRUMURI ȘI PODURI S.A.**  
Mun. Slobozia, Jud. Ialomița, șos. Slobozia – Călărași, km.3.  
NR. ÎNMATRICULARE: J21/240/10.05.2018, CUI: RO39328420,

e) decesul bunicilor, fratilor, surorilor 1 zi

f) donatorii de sange conform legii

g) la schimbarea locului de munca in cadrul aceleiasi unitati, cu mutarea domiciliului in alta localitate 5 zile.

(3) Pentru rezolvarea unor situatii personale salariatii au dreptul la concediu fara plata de maximum 90 de zile cu aprobarea conducerii unitatii si cu rezervarea postului in conditiile dispozitiilor legale in vigoare.

Art. 51 (1) Repausul saptamanal se acorda in doua zile consecutive de regula sambata si duminica sau in alte zile, in care repausul in zilele de sambata si duminica ar prejudicia interesul public sau esfasurarea normala a activitatii unitatii.

(20) 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.

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

Art. 52 (1) Zilele de sarbatoare legala in care nu se lucreaza sunt:

- 1 si 2 ianuarie
- prima si a doua zi de Pasti
- 1 mai
- prima si a doua zi de rusalii
- 15 August Adormirea Maicii Domnului
- 30 Noiembrie Sfintul Apostol Andrei cel intai chemat ocrotitorul Romaniei
- prima si a doua zi de Craciun
- 2 zile pentru fiecare dintre cele doua sarbatori religioase anuale, declarate astfel de cultele religioase legale altele decat cele crestine, pentru persoanele apartinand acestora.

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

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

Art. 53. (1) Salariatii au dreptul sa beneficieze la cerere de concedii cu sau fara plata pentru formarea profesionala.

(2) Concediile fara plata pentru formare profesionala se acorda la soliciatrea salariatului pe perioada formarii profesionale pe care salariatul o urmeaza din initiativa sa.

(3) Angajatorul poate respinge soliciatrea salariatului numai daca absenta salariatului ar prejudicia grav desfasurarea activitatii.

(4) Cererea de concediu fara plata pentru formare profesionala trebuie sa fie inaintata angajatorului cu cel putin o luna inainte de efectuarea acestuia si trebuie sa precizeze data

## S.C. INFRASTRUCTURĂ DRUMURI ȘI PODURI S.A.

Mun. Slobozia, Jud. Ialomița, șos. Slobozia – Călărași, km.3.

NR. ÎNMATRICULARE: J21/240/10.05.2018, CUI: RO39328420,

de incepere a stagiului de formare profesionala, domeniul si durata acestuia, precum si denumirea institutiei de formare profesionala.

(5) Efectuarea concediului fara plata pentru formare profesionala se poate realiza si fractionat in cursul unui an calendaristic pentru sustinerea examenelor de absolvire a unor forme invatamant sau pentru sustinerea examenelor de promovare in anul urmator in cadrul institutiilor de invatamant superior cu respectarea dispozitiilor legale in vigoare

Art. 54. (1) La cererea unuia dintre parinti angajatorul este obligat sa acorde:

a) pentru familiile sau persoanele cu 2 copii se acorda o zi lucratoare pe an pentru ingrijirea sanatatii copiilor ca si in cazul unui singur copil.

b) pentru familiile sau persoanele cu 3 sau mai multi copii se acorda 2 zile libere lucratoare pe an consecutive sau separate, dupa cum decide angajatorul.

(2) In cazul in care nici unul dintre parinti, respectiv dintre reprezentantii legali ai copilului nu va solicita ziua lucratoare libera, aceasta nu se va raporta in anul viitor calendaristic.

(3) Cererea parintelui, respectiv a reprezentantului legal al copilului va fi depusa cu 15 zile lucratoare inainte de vizita la medic si va fi insotita de o declaratie pe propria raspundere ca in anul respectiv celalalt parinte sau reprezentant legal nu a solicitat ziua lucratoare libera si nici nu o va solicita.

(4) In cazul in care in urma unor verificari efectuate de catre angajator se constata ca ambii parinti au solicitat liberul contrar legii, va fi anulata posibilitatea anterioara de a mai beneficia vreodata de prevederile legii.

(5) Sunt considerati copii minori aflati in ingrijirea si in intretinerea parintilor sau a reprezentantilor legali copii cu varste intr 0 si 18 ani.

## SECTIUNEA A VII A

### SALARIZAREA

ART. 55 (1) Salariul reprezinta cotraprestatia muncii depusa de salariat in baza contractului individual de munca si cuprinde salariul de baza, indemnizatiile, sporurile, precum si alte adaosuri.

(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 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 sociala.

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

**S.C. INFRASTRUCTURĂ DRUMURI ȘI PODURI S.A.**

Mun. Slobozia, Jud. Ialomița, șos. Slobozia – Călărași, km.3.

NR. ÎNMATRICULARE: J21/240/10.05.2018, CUI: RO39328420,

Art. 56. (1) Salriul se plateste in bani cel putin o data pe luna ladata 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 documrnte justificative care demonstreaza efectuarea olatii 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. 57. (1) Nici o retinere din salariu nu poate fi operata, in afara cazurilor si conditiilor prevazute de lege.

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

(3) In cazul pluralitatii de creditorii 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 jumătate din salariul net.

Art. 58. In aceasta unitate nu se accepta bacsis sau alte asemenea atentii.

Persoanele cae accepta bacsis va suporta toate dunele provocate societatii prin aceasta fapta.

## SECTIUNEA A VIII A

### ACCESUL IN PERIMETRUL ANGAJATORULUI

Art. 59 (1) Accesul salariatilor in perimetrul angajatorului se face pe baza de legitimatie de serviciu eliberata si vizata de conducerea acesteia.

(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.

Art 60 (1) Accesul persoanelor straine este permis numai daca acestea posedă ordine de deplasare corespunzatoare sau sunt colaboratori ai angajatorului.

(2) Accesul delegatiilor este 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.

Art. 61. Salariatii au obligatia sa predea legitimatia de serviciu la incetarea contractului individual de munca.

## **VII. PROCEDURA DE SOLUTIONARE A CERERILOR SAU RECLAMATIILOR INDIVIDUALE ALE SALARIATILOR**

Art. 62.(1) Salariatii au dreptul sa adreseze angajatorului in scris, petitii individuale dar numai in legatura cu problemele proprii aparute la locul de munca si in activitatea desfasurata.

(2) Prin petitie se intelege orice cerere sau reclamatie individuala pe care un salariat o adreseaza angajatorului in conditiile legii si ale regulamentului intern.

(3) Petitiilor anonome nu li se va da curs, acestea urmand a fi clasate.

Art. 63. (1) Cererile sau reclamatii se adreseaza reprezentantului legal al angajatorului si se inregistreaza la secretariat / Registratura.

(2) In cazul in care problemele sesizate in cerere sau in reclamatie necesita o cercetare mai amanuntita reprezentantul legal al angajatorului numeste o persoana sau o comisie care sa verifice realitatea lor.

(3) In urma verificarii angajatorului, persoana sau comisia numita, intocmeste un referat cu constatari, concluzii si propuneri si il supune aprobarii reprezentantului legal al angajatorului.

(4) Reprezentantul legal al angajatorului este obligat sa comunice salariatului raspunsul in termen de 30 de zile de la data depunerii cererii sau a reclamatiei.

(5) In cazul in care aspectele sesizate prin cerere sau reclamatie necesita o cercetare mai amanuntita , reprezentantul legal al angajatorului poate prelungi termenul cu cel mult 15 zile.

Art. 64 (1) Salariatii nu pot formula doua petitii privitoare la aceeași problema

(2) In cazul in care un salariat adreseaza in aceiasi perioada de timp doua sau mai multe petitii cu acelasi obiect, acestea se vor conexe, salariatul urmand sa primeasca un singur raspuns.

(3) Daca dupa trimiterea raspunsului se mai primeste o noua petitie cu acelasi continut sau care priveste aceeași problema, acestea se claseaza facandu-se mentiunea ca s-a verificat si ca s-a dat deja un raspuns petitionarului.

Art 65 (1) Salariatii si angajatorul au obligatia sa solutioneze conflictele de munca prin buna intelegere sau prin procedurile stabilite de dispozitiile legale in vigoare.

## **VIII. REGULI CONCRETE PRIVIND DISCIPLINA MUNCII IN CADRUL ANGAJATORULUI**

Art. 66.(1) Angajatorul dispune de prerogativa disciplinara, avand dreptul de a aplica potrivit legii sanctiuni disciplinare salariatilor sai ori de cate ori constata ca acestia au savarsit o abatere disciplinara.

(2) Abaterea disciplinara este o fapta in legatura cu munca si care consta intr-o actiune sau inactiune savarsita cu vinovatie de catre salariat, prin care acesta a incalcat normele

**S.C. INFRASTRUCTURĂ DRUMURI ȘI PODURI S.A.**

Mun. Slobozia, Jud. Ialomița, șos. Slobozia – Călărași, km.3.

NR. ÎNMATRICULARE: J21/240/10.05.2018, CUI: RO39328420,

legale, regulamentul intern, contractul individual de munca sau contractul colectiv de munca aplicabil, ordinele și dispozițiile legale ale conducătorilor ierarhici..

Art. 67. Sunt interzise:

- introducerea sau consumul de bauturi alcoolice, practicarea de activități care contravin atribuțiilor de serviciu sau care perturbă activitatea altor salariați.
- prezența la serviciu în stare de ebrietate.
- părăsirea locului de muncă în timpul programului de lucru fără aprobarea sau pentru alte interese decât cele ale angajatorului.
- Nerespectarea programului de lucru întârzierea sau absența nemotivată.
- Executarea în timpul programului a unor lucrări personale ori străine intereselor angajatorului
- înstrăinarea oricărui bunuri date în uz comun, deteriorarea funcțională și calitativă sau sescompletarea unor bunuri, ca rezultat al unor utilizări ori al unor manevrări necorespunzătoare.
- Efectuarea de mențiuni, stersături, rectificări, sau semnarea pentru alt salariat în condica de prezență.
- Atitudinea necorespunzătoare față de ceilalți angajați, față de managementul unității sau față de clienți, insulta, calomniile, purtarea abuzivă, lovirea și vătămarea integrității corporale sau a sănătății.
- Manifestări de natură a aduce atingere imaginii angajatorului.
- Comiterea de fapte care ar putea pune în pericol siguranța angajatorului, a propriei persoane sau a colegilor.
- Fumatul în incinta unității ( fumatul este permis numai în spații special amenajate pentru fumat, cu respectarea următoarelor condiții obligatorii)

( să fie construite astfel încât să deservească doar fumatul și să nu mai permită patrunderea aerului viciat în spațiile publice închise).

- Să fie ventilate corespunzător, astfel încât nivelul noxelor să fie sub nivelul maxim admis.

Art. 68.(1) Încălcare cu vinovăție de către salariați a obligațiilor de serviciu, inclusiv a normelor de comportare în unitate constituie abatere disciplinară și se sancționează ca atare indiferent de funcția sau postul pe care îl ocupă persoana care a săvârșit fapta.

(2) Constituie abatere disciplinară și se sancționează încălcarea cu vinovăție de către salariați a obligațiilor lor de serviciu prevăzute de dispozițiile legale în vigoare, obligațiile de serviciu stabilite în contractele individuale de muncă, în fișa postului, în regulamentul intern și prin interdicțiile prevăzute de alte ordine și dispoziții legale.

## IX. ABATERILE DISCIPLINARE ȘI SANCTIUNILE APLICABILE

Art. 69.(1) Sanctiunile disciplinare pe care le poate aplica angajatorul în cazul în care salariatul săvârșește o abatere disciplinară sunt:

**S.C. INFRASTRUCTURĂ DRUMURI ȘI PODURI S.A.**  
Mun. Slobozia, Jud. Ialomița, șos. Slobozia – Călărași, km.3.  
NR. ÎNMATRICULARE: J21/240/10.05.2018, CUI: RO39328420,

- a) avertisment scris
  - b) retrogradarea din functie cu acordul salariatului 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.

## X. REGULI REFERITOARE LA PROCEDURA DISCIPLINARA.

Art. 70. (1) Ca urmare a sesizarii conducerii angajatorului cu privire la savarsirea unei abateri disciplinare sau a constatarii incalcarii de catre un salariat a normelor legale, Regulamentului de ordine interioara, contractului individual de munca, contractului colectiv de munca aplicabil, ordinelor si dispozitiilor legale ale conducatorilor ierarhici al angajatorului sau persoana imputernicita de acesta va dispune efectuarea cercetarii disciplinare prealabile numind o persoana sau o comisie in acest sens. Din comisie va face parte fara drept de vot in calitate de observator si un reprezentant al reprezentantilor salariatilor al carui membru este salariatul cercetat.

- (2) Sub sanctiunea nulitatii absolute, nici o sanctiune nu poate fi dispusa inainte de efectuarea unei cercetari disciplinare prealabila.
- (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.
- (4) Neprezentarea salariatului la convocarea facuta in conditiile prevazute de ali. (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 favoare 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 reprezentantilor salariatilor al carui membru este. Salariatul are dreptul sa cunoasca toate actele si faptele cercetarii si sa solicite in aparare probele care le considera necesare. Comisi 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 fat de fapta pe care a comis-osii 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 al salariatului.
  - c) consecintele abaterii disciplinare.

**S.C. INFRASTRUCTURĂ DRUMURI ȘI PODURI S.A.**

Mun. Slobozia, Jud. Ialomița, șos. Slobozia – Călărași, km.3.

NR. ÎNMATRICULARE: J21/240/10.05.2018, CUI: RO39328420,

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 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 angajator sa realizeze cercetarea disciplinara prealabila de clasare a cauzei sau de sanctionare disciplinara a salariatului.

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

Art.71 (1) In baza propunerii comisiei de disciplina, Angajatorul ca emite decizia de sanctionare.

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

a) imprejurarile in care fapta a fost savarsita.

b) gradul de vinovatie a salariatului.

c) consecintele abaterii disciplinare.

d) comportarea generala in serviciu a salariatului.

e) eventualele sanctiuni disciplinare suferite anterior de catre acesta.

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

Art. 72. (1) Decizia de sanctionare disciplinara cuprinde in mod obligatoriu:

a) descrierea faptei care constituie abatere disciplinara.

b) precizarea prevederilor din statutul de personal, regulamentul intern sau contractul colectiv de munca aplicabil, care au fost incalcate de salariat.

c) motivele pentru care au fost inlaturate apararile formulate de salariat in timpul cercetarii disciplinareprealabile sau motivele pentru care in conditiile prevazute de art. 152 alin.(2) din Codul muncii a fost efectuata cercetarea.

d) temeiul de drept in baza caruia sanctiunea disciplinara se aplica.

e) termenul in care sanctiunea poate fi contestata..

f) instanta competenta in care sanctiunea poate fi contestata.

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

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

(4) Decizia de sanctionare poate fi contestata de salariat la instantele judecatoresti competente in termen de 30 de zile calendaristice de la data comunicarii.

**S.C. INFRASTRUCTURĂ DRUMURI ȘI PODURI S.A.**  
Mun. Slobozia, Jud. Ialomița, șos. Slobozia – Călărași, km.3.  
NR. ÎNMATRICULARE: J21/240/10.05.2018, CUI: RO39328420,

Art. 73. Sanctiunea disciplinara se radiaza de drept in termen de 12 luni de la plicare, daca salaroiului nu i se plica o noua sanctiune discilnara in acest termen. Radierea sanctiunilor disciplinre se constata prin decizie a angajtorului emisa in forma scrisa.

## IX. CRITERIILE SI PROCEDURILE DE EVALUARE PROFESIONALA A SALARIATILOR

Art. 74. Salariatii vor fi evaluati profesional cu urmatoarea periodicitate.

Art. 75. La evaluarea periodica se vor utiliza urmatoarele criterii:

- a) responsabilitatile postului.
- b) calitatea lucrarilor.
- c) volumul activitatii desfasurate.
- d) importanta sociala a muncii.
- e) conditiile concrete in care se desfasoara munca.
- f) rezultatele obtinute.
- g) cunostinte si experienta.
- h) pregatirea profesionala.
- i) vechimea in companie.
- j) complexitatea, creativitatea si diversitate activitatilr.
- k) productivitatea muncii.
- l) participarea la cursurile de formare profesionala.
- m) rezultate ale activitatii salariatilor din subordine.
- n) contacte si comunicare.
- o) aptitudini organizatorice.
- p) disponibilitate pentru lucrul in echipa.
- r) numar de rebuturi, zi/saptamana, luna.

Art. 76. Angajatorul are obligatia de a aplica criteriile de evaluare in mod obiectiv, corect si nediscriminatoriu, cu respectarea prevederilor legale privind egalitatea de sanse intre femei si barbati.

Art. 77. Comisias de evaluare este alcatuita din: sef de sectie, sef de atelier, fefi de compartimente functionale, precum si de un reprezentant resurse-umane.

Art. 78. Evaluarea perioadica se va realiza prin utilizare de Fise de evaluare.

(2) Rezultatele evaluarii vor fi exprimate prin punctaje.

(3) Rezultatele evaluarii profesionale vor putea fi utilizate in vederea:

- selectiei salariatilor
- selectiei salariatilor prealabil operatorii unei concedieri colective.
- Selectiei salariatilorcorespunzatori profesional.



**S.C. INFRASTRUCTURĂ DRUMURI ȘI PODURI S.A.**

Mun. Slobozia, Jud. Ialomița, șos. Slobozia – Călărași, km.3.

NR. ÎNMATRICULARE: J21/240/10.05.2018, CUI: RO39328420,

Art. 79. Neobținerea unui punctaj minim de 3, la doua evaluari periodice consecutive, va putea alege concedierea salariatului pentru necorespondere profesional.

**XII. MODALITATILE DE APLICARE A ALTOR DISPOZITII LEGALE SAU CONTRACTUALE.**

ART. 80. 1. Prezentul Regulament de Ordine Interioara se completeaza cu celelalte prevederi privin regulile referitoare la protectia, igiena si securitatea in munca, drepturile si obligatiile angajatorului si ale salariatilor, procedura de solutionare a cererilor sau rec;amatiilor individuale ale salariatilor, procedura de solutionare a cererilor sau reclamatiiilor individuale ale salariatilor, regulile privind disciplina muncii in unitate, abaterile disciplinare si sanctiunile aplicabile si modalitatile de aplicare a dispozitiilor legale sau contractuale, prevazute in acte normative netrecute in acest Regulament de Ordine Interioara.

2. Orice alte prevederi in legatura cu prezentul Regulament de Ordine Interioara privind reguli la protectia, igiena si securitatea in munca, drepturile si obligatiile angajatorului si ale salariatilor, procedura de solutionare a cererilor sau reclamatiiilor, individuale ale salariatilor, reguli privind disciplina muncii in unitate, abaterile disciplinare si sanctiunile aplicabile si modalitatile de aplicare a dispozitiilor legale sau contractuale, prevazute in acte normative in vigoare sunt neaplicabile.

**XIII. DISPOZITII FINALE.**

ART. 81. (1) Prezentul Regulament de ordine interioara are la baza prevederile legislatiei in vigoare.

(2) Regulamentul se completeaza cu dispozitiile cuprinse in Codul muncii si in celelalte acte normative in vigoare.

Art. 82. Prezentul Regulament de ordine interioara a fost aprobat in sedinta Consiliului de administratie nr.....

Art. 83. Regulamentul intra in vigoare in termen de 5 zile de la data semnarii lui. La aceeasi data se abroga anteriorul Regulament de ordine interioara a Angajatorului.

Art. 84. (1) Regulamentul de ordine interioara va putea fi modificat atunci cand apar acte normative noi privitoare la organizarea si disciplina muncii, precum si ori de cate ori interesele Angajatorului o impun.

(2) Propunerile de modificare si completare vor fi prezentate reprezentantilor salariatilor.

(3) Daca modificarile sunt substantiale Regulamentul de Ordine Interioara va fi revizuit, dandu-se textelor o noua numerotare.

**S.C. INFRASTRUCTURĂ DRUMURI ȘI PODURI S.A.**  
Mun. Slobozia, Jud. Ialomița, șos. Slobozia – Călărași, km.3.  
NR. ÎNMATRICULARE: J21/240/10.05.2018, CUI: RO39328420,

**REPREZENTANTI LEGALI**

**REPREZENTANTII SALARIATILOR**