

## CAPITOLUL X.

### DISPOZITII FINALE

**Art. 37.** Eliminarea tuturor formelor de discriminare în cadrul S.N. PLAFAR S.A. se realizează prin:

- 1) Dreptul salariaților de a formula sesizări, reclamații ori plângeri către Consiliul de Administrație, în cazul în care se consideră discriminații.
- 2) Soluționarea promptă și echitabilă a sesizărilor, reclamațiilor și plângerilor prevăzute la alin.1.
- 3) Sancționarea comportamentelor de indisciplină conform procedurii stabilite în prezentul regulament;

**Art. 38.** Reclamațiile salariaților adresate Consiliului de Administrație al S.N. PLAFAR S.A trebuie să conțină toate datele necesare pentru soluționarea lor, în caz contrar nefiind obligatorie solutionarea lor.

**Art. 39.** În funcție de natura reclamației, Consiliului de Administrație al S.N. PLAFAR S.A. poate reține reclamația spre soluționare sau poate hotărî trimiterea acesteia spre rezolvare Adunării Generale a Acționarilor din S.N. PLAFAR S.A.

**Art. 40.** În toate cazurile examinarea și soluționarea reclamațiilor se va efectua în termen de cel mult 30 de zile calendaristice.

**Art. 41.** Măsura dispusă în urma examinării reclamației va fi adusă la cunoștință salariatului, în scris, în termen de cel mult 3 zile lucratoare de la data soluționării.

**Art. 42.** Conflictele privind interesele colective ale salariaților rezultate din raporturile de muncă dintre Societatea Națională PLAFAR S.A. și salariați, cu privire la drepturile individuale sau colective ale angajatilor societății se soluționează potrivit prevederilor Legii nr. 168/1999 pentru soluționarea conflictelor colective de munca și a Legii nr.53/2003-Codul Muncii.

**Art. 43.** Salariatul poate fi trecut în alte funcții, în oricare din compartimentele societății naționale, sau sucursalei, fără ca aceasta să fie considerată o retrogradare sau o modificare a Contractului Individual de Muncă, în următoarele condiții:

- 1) Are pregătirea corespunzătoare meseriei sau funcției în care este trecut;
- 2) Este apt din punct de vedere medical să presteze această muncă;
- 3) Acceptul scris al salariatului.

**Art. 44.** Încetarea raporturilor de muncă ale unui salariat din inițiativa Societății Naționale PLAFAR S.A. sau Sucursalei PLAFAR poate avea loc:

- 1) Ca urmare a sancționării salariatului;
- 2) Ca urmare a reorganizării Societății Naționale PLAFAR S.A. sau a Sucursalei, în urma Hotărârii Adunării Generale a Acționarilor;
- 3) Corelarea volumului de activitate cu numărul mediu scriptic, aprobat de Consiliul de Administrație, Directorul General sau de Directorul de sucursală.

**Art. 45.** Prezentul Regulament Intern este aprobat de Consiliul de Administrație al Societății Naționale PLAFAR S.A., și este obligatoriu pentru toți salariații societății.

**Art. 46.** Dispozițiile prezentului Regulament vor fi aduse la cunoștință salariaților prin intermediul conducerilor direcțiilor de specialitate din aparatul central pentru angajatii din subordine si prin intermediul conducerilor sucursalelor pentru angajatii lor.

**Art. 47.** Regulamentul intern se va ține în permanență la loc vizibil la sediul societății și al sucursalelor în aşa fel încât să se asigure cunoașterea lui de către salariați și aplicarea prevederilor lui.

**Art. 48.** Regulamentul intern poate fi modificat ori completat ori de câte ori necesitățile legale de organizare și disciplină a muncii în unitate o cer.

**Art. 49.** Cei angajați după intrarea în vigoare a regulaamentului intern vor fi informați de șeful compartimentului la care lucrează noii angajați, prin

confirmare în scris de luare la cunoștință. Această confirmare se anexează la contractul individual de munca al angajatului.

**Art. 50.** Prevederile prezentului Regulament Intern se completeaza cu dispozitiile Contractului Colectiv de Munca, Legii nr. 53/2003-Codul Muncii, Legii nr. 90/1996 privind Protecția Muncii si a celoralte acte normative in vigoare aplicabile.

**Art. 51.** Prezentul Regulament Intern intră in vigoare la data aprobării acestuia.

DIRECTOR GENERAL

Viorel BUDA

AVIZAT

Compartiment Juridic

Consilier juridic Alexei DELIMART

Consilier juridic Stefan Lucian ENACHE

confirmare în scris de luare la cunoștință. Această confirmare se anexează la contractul individual de munca al angajatului.

**Art. 50.** Prevederile prezentului Regulament Intern se completeaza cu dispozitiile Contractului Colectiv de Munca, Legii nr. 53/2003-Codul Muncii, Legii nr. 90/1996 privind Protecția Muncii si a celoralte acte normative in vigoare aplicabile.

**Art. 51.** Prezentul Regulament Intern intră in vigoare la data aprobării acestuia.

**DIRECTOR GENERAL,**

**Viorel BUDA**

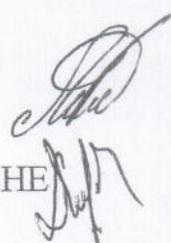
ORIGINALUL SEMNAT DE  
VIOREL BUDA  
DIRECTOR GENERAL  
SN PLAFAR S.A.

**AVIZAT**

Compartiment Juridic

Consilier juridic Alexei DELIMART

Consilier juridic Stefan Lucian ENACHE



**AVIZAT**

Sindicatul Plafar

PRESEDINTE Achille DUTU



S.N. PLAFAR S.A.  
NR. INT/IESIRE 356  
DATA 18.01.2007

**ACT ADITIONAL NR.1/18.01.2007  
LA REGULAMENTUL INTERN AL  
S.N. PLAFAR S.A.**

**I. In cuprinsul art.12 din Cap.IV – Drepturile si obligatiile salariatelor, se introduc 7 noi puncte de la 14 la 20, avand urmatorul cuprins:**

**14.** angajatele însărcinate sau care au născut recent au dreptul la 126 de zile de concediu de maternitate, înainte și după naștere. Cele 126 de zile ale condeiului de maternitate pot fi luate în două etape: 63 de zile înainte de naștere și 63 de zile după naștere, însă obligatoriu angajata trebuie să-și ia 42 de zile din acest concediu după ce a născut. Persoanele cu handicap beneficiază, la cerere, de concediu de sarcină începând cu luna a 6-a de sarcină

**15.** Angajatul care a devenit tata are dreptul să beneficieze de condeiul paternal. Durata condeiului paternal este de 5 zile lucrătoare. În situația în care tatăl copilului nou-născut obține de la medicul de familie un atestat de absolvire a unui curs special destinat dobândirii cunoștințelor de îngrijire a nou-născutului (curs de puericultură), durata condeiului paternal se majorează cu 10 zile lucrătoare, o singură dată.

Angajatul poate beneficia de acest drept printr-o cerere scrisă, în primele opt săptămâni de la nașterea copilului. Cererea trebuie însoțită de o copie a certificatului de naștere al copilului, din care să rezulte calitatea de tată a respectivului angajat.

**16.** angajatele însărcinate au dreptul la o dispensa pentru consultații prenatale, în timpul programului În limita a maximum 16 ore pe lună

**17.** angajatele care au născut recent au dreptul la 2 pauze pentru alăptare în timpul programului zilnic de lucru în limita a câte unei ore fiecare, până la împlinirea de către copil a vîrstei de 1 an. Pauzele includ și timpul deplasării dus-întors de la locul de muncă la locul unde se găsește copilul. La cererea mamei, pauzele de alăptare pot fi înlocuite cu reducerea duratei normale a timpului său de muncă cu 2 ore zilnic, fără diminuarea veniturilor salariale.

**18.** Angajatele au dreptul la concediu de risc maternal în cuantum maxim de 120 de zile, pentru protecția sănătății și securității lor și/sau a fătului ori copilului lor, în cazul în care condițiile de muncă prezintă riscuri și nu pot fi modificate sub nici o formă de către angajator.

**19.** Toți angajații, femei și bărbați, care au devenit părinți (inclusiv părinți adoptivi sau tutori), indiferent de cât timp au lucrat pentru S.N. PLAFAR S.A., dacă au realizat timp de 12 luni venituri profesionale supuse impozitului pe venit, au dreptul la concediu parental (de creștere și îngrijire a copilului) de 2 ani sau de 3 ani în cazul copilului cu handicap. De concediul parental pot beneficia și bărbații. Pe perioada concediului parental și încă cel puțin 6 luni după reîntoarcerea la locul de muncă angajata/angajatul nu pot fi concediați

**20.** Angajata care se întoarce la lucru după concediul de maternitate are dreptul:

- la evaluarea riscurilor mediului de lucru, dacă alăptează;
- să beneficieze de orice creștere de salariu sau îmbunătățire a termenilor și condițiilor de lucru care au fost introduse în perioada în care a fost în concediu;
- să i se recunoască vechimea în muncă, pentru promovare, pensie și drepturi similare;
- la termeni și condiții nu mai puțin favorabile decât acelea pe care le-ar fi avut dacă nu ar fi fost absentă

**II. La art.13 din Cap.IV – Drepturile și obligațiile salariatelor, pct.18 se modifică și va avea urmatorul cuprins:**

“Fiecare lucrător trebuie să își desfășoare activitatea, în conformitate cu

pregătirea și instruirea sa, precum și cu instrucțiunile primite din partea angajatorului, astfel încât să nu expună la pericol de accidentare sau îmbolnăvire profesională atât propria persoană, cât și alte persoane care pot fi afectate de acțiunile sau omisiunile sale în timpul procesului de muncă.

În mod deosebit, în scopul realizării obiectivelor prevăzute la alin.1, lucrătorii au următoarele obligații:

- a) să utilizeze corect mașinile, aparatura, uneltele, substanțele periculoase, echipamentele de transport și alte mijloace de producție;
- b) să utilizeze corect echipamentul individual de protecție acordat și, după utilizare, să îl înapoieze sau să îl pună la locul destinat pentru păstrare;
- c) să nu procedeze la scoaterea din funcțiune, la modificarea, schimbarea sau înlăturarea arbitrară a dispozitivelor de securitate proprii, în special ale mașinilor, aparaturii, uneltelor, instalațiilor tehnice și clădirilor, și să utilizeze corect aceste dispozitive;
- d) să comunice imediat angajatorului și/sau lucrătorilor desemnați orice situație de muncă despre care au motive întemeiate să o considere un pericol pentru securitatea și sănătatea lucrătorilor, precum și orice deficiență a sistemelor de protecție;
- e) să aducă la cunoștință conducătorului locului de muncă și/sau angajatorului accidentele suferite de propria persoană;
- f) să coopereze cu angajatorul și/sau cu lucrătorii desemnați, atât timp cât este necesar, pentru a face posibilă realizarea oricărora măsuri sau cerințe dispuse de către inspectorii de muncă și inspectorii sanitari, pentru protecția sănătății și securității lucrătorilor;
- g) să coopereze, atât timp cât este necesar, cu angajatorul și/sau cu lucrătorii desemnați, pentru a permite angajatorului să se asigure că mediul de muncă și condițiile de lucru sunt sigure și fără riscuri pentru securitate și sănătate, în domeniul său de activitate;
- h) să își însușească și să respecte prevederile legislației din domeniul securității și sănătății în muncă și măsurile de aplicare a acestora;

i) să dea relațiile solicitate de către inspectorii de muncă și inspectorii sanitari.

Obligațiile prevăzute la alin. 2 se aplică, după caz, și celorlalți participanți la procesul de muncă, potrivit activităților pe care aceștia le desfășoară.

**Restul dispozitiilor Regulamentului Intern raman neschimbate.**

DIRECTOR GENERAL

AUREL NICULAE



**AVIZAT**

Compartiment Juridic

CJ Stefan Lucian ENACHE

CJ Paul Marian CIUCA

A handwritten signature of "CJ Stefan Lucian ENACHE" in black ink.

**AVIZAT**

SINDICATUL PLAFAR

PRESEDINTE Achile DUTU



S.N. PLAFAR S.A.  
NR. INT/IESIRE 356  
DATA 18.01.2007

**ACT ADITIONAL NR.1/18.01.2007  
LA REGULAMENTUL INTERN AL  
S.N. PLAFAR S.A.**

**I. In cuprinsul art.12 din Cap.IV – Drepturile si obligatiile salariatelor, se introduc 7 noi puncte de la 14 la 20, avand urmatorul cuprins:**

**14.** angajatele însărcinate sau care au născut recent au dreptul la 126 de zile de concediu de maternitate, înainte și după naștere. Cele 126 de zile ale concediului de maternitate pot fi luate în două etape: 63 de zile înainte de naștere și 63 de zile după naștere, însă obligatoriu angajata trebuie să-și ia 42 de zile din acest concediu după ce a născut. Persoanele cu handicap beneficiază, la cerere, de concediu de sarcină începând cu luna a 6-a de sarcină

**15.** Angajatul care a devenit tata are dreptul să beneficieze de concediul paternal. Durata concediului paternal este de 5 zile lucrătoare. În situația în care tatăl copilului nou-născut obține de la medicul de familie un atestat de absolvire a unui curs special destinat dobândirii cunoștințelor de îngrijire a nou-născutului (curs de puericultură), durata concediului paternal se majorează cu 10 zile lucrătoare, o singură dată.

Angajatul poate beneficia de acest drept printr-o cerere scrisă, în primele opt săptămâni de la nașterea copilului. Cererea trebuie însoțită de o copie a certificatului de naștere al copilului, din care să rezulte calitatea de tată a respectivului angajat.

**16.** angajatele însărcinate au dreptul la o dispensa pentru consultații prenatale, în timpul programului În limita a maximum 16 ore pe lună

**17.** angajatele care au născut recent au dreptul la 2 pauze pentru alăptare în timpul programului zilnic de lucru în limita a câte unei ore fiecare, până la împlinirea de către copil a vîrstei de 1 an. Pauzele includ și timpul deplasării dus-întors de la locul de muncă la locul unde se găsește copilul. La cererea mamei, pauzele de alăptare pot fi înlocuite cu reducerea duratei normale a timpului său de muncă cu 2 ore zilnic, fără diminuarea veniturilor salariale.

**18.** Angajatele au dreptul la concediu de risc maternal în quantum maxim de 120 de zile, pentru protecția sănătății și securității lor și/sau a fătului ori copilului lor, în cazul în care condițiile de muncă prezintă riscuri și nu pot fi modificate sub nici o formă de către angajator.

**19.** Toți angajații, femei și bărbați, care au devenit părinți (inclusiv părinți adoptivi sau tutori), indiferent de cât timp au lucrat pentru S.N. PLAFAR S.A., dacă au realizat timp de 12 luni venituri profesionale supuse impozitului pe venit, au dreptul la concediu parental (de creștere și îngrijire a copilului) de 2 ani sau de 3 ani în cazul copilului cu handicap. De concediul parental pot beneficia și bărbații. Pe perioada concediului parental și încă cel puțin 6 luni după reîntoarcerea la locul de muncă angajata/angajatul nu pot fi concediați

**20.** Angajata care se întoarce la lucru după concediul de maternitate are dreptul:

- la evaluarea riscurilor mediului de lucru, dacă alăpteaază;
- să beneficieze de orice creștere de salariu sau îmbunătățire a termenilor și condițiilor de lucru care au fost introduse în perioada în care a fost în concediu;
- să i se recunoască vechimea în muncă, pentru promovare, pensie și drepturi similare;
- la termeni și condiții nu mai puțin favorabile decât acelea pe care le-ar fi avut dacă nu ar fi fost absentă

**II. La art.13 din Cap.IV – Drepturile și obligațiile salariatelor, pct.18 se modifică și va avea urmatorul cuprins:**

“Fiecare lucrător trebuie să își desfășoare activitatea, în conformitate cu

pregătirea și instruirea sa, precum și cu instrucțiunile primite din partea angajatorului, astfel încât să nu expună la pericol de accidentare sau îmbolnăvire profesională atât propria persoană, cât și alte persoane care pot fi afectate de acțiunile sau omisiunile sale în timpul procesului de muncă.

În mod deosebit, în scopul realizării obiectivelor prevăzute la alin.1, lucrătorii au următoarele obligații:

- a) să utilizeze corect mașinile, aparatura, uneltele, substanțele periculoase, echipamentele de transport și alte mijloace de producție;
- b) să utilizeze corect echipamentul individual de protecție acordat și, după utilizare, să îl înapoieze sau să îl pună la locul destinat pentru păstrare;
- c) să nu prodeze la scoaterea din funcțiune, la modificarea, schimbarea sau înlăturarea arbitrară a dispozitivelor de securitate proprii, în special ale mașinilor, aparaturii, uneltelor, instalațiilor tehnice și clădirilor, și să utilizeze corect aceste dispozitive;
- d) să comunice imediat angajatorului și/sau lucrătorilor desemnați orice situație de muncă despre care au motive întemeiate să o considere un pericol pentru securitatea și sănătatea lucrătorilor, precum și orice deficiență a sistemelor de protecție;
- e) să aducă la cunoștință conducătorului locului de muncă și/sau angajatorului accidentele suferite de propria persoană;
- f) să coopereze cu angajatorul și/sau cu lucrătorii desemnați, atât timp cât este necesar, pentru a face posibilă realizarea oricărora măsuri sau cerințe dispuse de către inspectorii de muncă și inspectorii sanitari, pentru protecția sănătății și securității lucrătorilor;
- g) să coopereze, atât timp cât este necesar, cu angajatorul și/sau cu lucrătorii desemnați, pentru a permite angajatorului să se asigure că mediul de muncă și condițiile de lucru sunt sigure și fără riscuri pentru securitate și sănătate, în domeniul său de activitate;
- h) să își însușească și să respecte prevederile legislației din domeniul securității și sănătății în muncă și măsurile de aplicare a acestora;

i) să dea relațiile solicitate de către inspectorii de muncă și inspectorii sanitari.

Obligațiile prevăzute la alin. 2 se aplică, după caz, și celorlalți participanți la procesul de muncă, potrivit activităților pe care aceștia le desfășoară.

**Restul dispozitiilor Regulamentului Intern raman neschimbate.**

DIRECTOR GENERAL

AUREL NICULAE



**AVIZAT**

Compartiment Juridic

CJ Stefan Lucian ENACHE

CJ Paul Marian CIUCA

**AVIZAT**

SINDICATUL PLAFLAR

PRESEDINTE Achile DUTU

