

Inspectia Muncii
Inspectoratul Teritorial de Muncă București
C.C.M./ACT ADIȚIONAL
Nr. 72 / 11.03.2024

CONTRACT COLECTIV DE MUNCA
LA NIVEL DE UNITATE
ELECTROMAGNETICA S.A.

- 2024 -



Prezentul Contract colectiv de munca

- este opozabil tuturor persoanelor incadrate cu contract individual de munca la ELECTROMAGNETICA S.A. indiferent daca sunt cetateni romani, cetateni straini sau apatrizi sau daca au dobandit statutul de refugiat, cu respectarea legislatiei in vigoare;

- este opozabil oricaror persoane care indiferent de denumirea tehnica de "director", "manager" etc. sunt excluse de la conducerea legala a societatii, acestor persoane nefiindu-le delegate de catre Consiliul de Administratie competente ale acesteia, persoane ce au contracte individuale de munca in derulare incheiate cu ELECTROMAGNETICA S.A.;

- nu este opozabil persoanelor cu functie de conducere, respectiv directorilor carora le-au fost delegate atributii de conducere a societatii de catre Consiliul de Administratie, ale caror contracte individuale de munca au fost suspendate, persoane a caror numire este inregistrata in registrul comertului cu mandat legal privind conducerea societatii;



CAPITOLUL I

Dispozitii generale

Art. 1 Prezentul Contract colectiv de munca stabileste, in limitele prevazute de lege, clauze privind:

- timpul de munca;
- securitatea si sanatatea in munca;
- salarizarea si alte drepturi banesti;
- concedii si zile libere;
- Contractul individual de munca (incheierea, executarea, modificarea, suspendarea si incetarea);
- formarea profesionala a salariatilor;
- alte prevederi privind drepturile si obligatiile partilor.

Art. 2 Partile contractante recunosc si accepta sa respecte pe deplin drepturile si obligatiile reciproce stipulate in acest contract. Neindeplinirea obligatiilor asumate atrage raspunderea celor ce se fac vinovati de aceasta.

Art. 3 In cadrul relatiilor de munca functioneaza principiul egalitatii de tratament fata de toti salariatii.

Art. 4 Orice discriminare directa sau indirecta fata de un salariat, discriminare prin asociere, hartuire sau fapta de victimizare bazata pe criterii de sex, orientare sexuala, caracteristici genetice, varsta, apartenenta nationala, rasa, culoare, etnie, religie, optiune politica, origine sociala, handicap, boala cronica necontagioasa, infectare cu HIV, situatie sau responsabilitate familiala, apartenenta ori activitate sindicala, apartenenta la o categorie defavorizata, este interzisa.

Art. 5 Prezentul contract se incheie pe durata de 12 luni. Daca niciuna din parti nu solicita modificari ale prezentului contract cu 30 de zile inainte de expirarea perioadei pentru care a fost incheiat initial, valabilitatea acestuia se prelungeste pana la incheierea unui nou contract, dar nu mai mult de 12 luni.

Art. 6 Suspendarea si incetarea prezentului contract au loc potrivit legii.

Art. 7 Partile convin ca, in situatia in care societatea s-ar afla intr-o situatie financiara dificila, sa procedeze la renegocierea unor drepturi. Renegocierea contractului va avea loc si in situatia in care societatea are o situatie economica deosebita si poate acorda drepturi superioare.

Art. 8 In situatia in care, prin acte normative emise de autoritatile statului, sunt acordate drepturi sau obligatii superioare celor prevazute in prezentul contract, acestea se vor aplica de drept si salariatilor Electromagnetica S.A.

Art. 9 Prezentul Contract colectiv de munca se va inregistra la Inspectoratul Teritorial de Munca si va intra in vigoare la data inregistrarii la Inspectoratul Teritorial de Munca.

CAPITOLUL II

Contractul Individual de Munca

(incheierea, executarea, modificarea, suspendarea si incetarea contractului individual de munca)

Art. 10 Contractul individual de munca este contractul in temeiul caruia o persoana fizica, denumita salariat, se obliga sa presteze munca pentru si sub autoritatea unui angajator, persoana fizica sau juridica, in schimbul unei remuneratii denumite salariu si se incheie, ca regula generala, pe durata nedeterminata.

Prin exceptie, contractul de munca se poate incheia si pe durata determinata, in conditiile prevazute de legislatia in vigoare. Cu exceptia dispozitiilor contrare prevazute in Codul Muncii, dispozitiilor legale si celor

prevazute de Contractul colectiv de munca aplicabile salariatilor cu Contract individual de munca pe durata nedeterminata se aplica in egala masura si salariatilor cu contract de munca pe durata determinata.

Contractul individual de munca pe durata determinata inceteaza de drept la expirarea termenului.

Se prezuma ca salariatul si-a insusit Regulamentul interior, Regulamentul de organizare si functionare, Contractul colectiv de munca aplicabil si este sarcina de serviciu in a respecta conditiile impuse prin aceste acte interne precum si a altor decizii/proceduri/note interne emise.

Art. 11 Contractul individual de munca se incheie in forma scrisa in 2 exemplare in baza consimtamantului partilor, in limba romana, cel tarziu in ziua anterioara inceperii activitatii de catre salariat.

Partile pot opta sa utilizeze la incheierea, modificarea, suspendarea sau, dupa caz, la incetarea Contractului individual de munca semnatura electronica avansata sau semnatura electronica calificata. Angajatorul nu poate obliga persoana selectata in vederea angajarii ori, dupa caz, salariatul sa utilizeze semnatura electronica avansata sau semnatura electronica calificata la incheierea, modificarea, suspendarea sau, dupa caz, la incetarea Contractului individual de munca.

Obligatia incheierii Contractului individual de munca in forma scrisa revine angajatorului.

Un exemplar din cele 2 revine angajatului, insotit de:

- a) Fisa post, anexa la Contractul individual de munca;
- b) Inscrisuri ce fac parte integranta din Contractul individual de munca.

Art. 12 Anterior incheierii sau modificarii Contractului individual de munca, angajatorul are obligatia de a informa persoana selectata in vederea angajarii ori, dupa caz, salariatul cu privire la clauzele esentiale pe care intentioneaza sa le inscrie in Contractul individual de munca sau sa le modifice, astfel cum prevede expres Codul muncii.

Obligatia de informare a persoanei selectate in vederea angajarii sau a salariatului se considera indeplinita de catre angajator la momentul semnarii Contractului individual de munca sau a actului additional, dupa caz.

Art. 13 (1) Contract individual de munca cu timp partial se poate incheia numai in forma scrisa.

(2) Durata saptamanala sau media lunara de lucru a unui salariat angajat cu contract individual de munca cu timp partial este inferioara celei a unui salariat cu norma intreaga comparabil.

(3) Salariatul incadrat cu contract de munca cu timp partial se bucura de drepturile salariatilor cu norma intreaga in conditiile prevazute de lege.

Angajatorul poate dispune organizarea muncii la domiciliu sau telemunca, cu respectarea Codului muncii, a Legii nr. 81/2018 prin care se reglementeaza activitatea de telemunca si a prevedrilor legale in vigoare aplicabile.

Art. 14 Pentru verificarea aptitudinilor salariatului, la incheierea contractului individual de munca se poate stabili o perioada de proba:

- a) de cel mult 90 zile calendaristice pentru functiile de executie si de cel mult 120 zile calendaristice pentru functiile de conducere operativa;
- b) de maximum 30 zile calendaristice in cazul persoanelor cu handicap;
- c) in cazul muncitorilor necalificati, perioada de proba are caracter exceptional si nu poate depasi 15 zile lucratoare.

Art. 15 In cazul salariatilor incadrati cu Contract individual de munca pe durata determinata se poate stabili o perioada de proba, care nu va depasi:



a) 5 zile lucratoare pentru o durata a Contractului individual de munca mai mica de 3 luni sau pentru munca necalificata;

b) 15 zile lucratoare pentru o durata a Contractului individual de munca cuprins intre 3 si 6 luni;

c) 30 zile lucratoare pentru o durata a Contractului individual de munca mai mare de 6 luni;

d) 45 zile lucratoare in cazul salariatilor incadrati in functii de conducere, pentru o durata a Contractului individual de munca mai mare de 6 luni.

Art. 16 Absolventii institutiilor de invatamant superior se incadreaza, la debutul lor in profesie, pe baza unei perioade de stagiu de 6 luni de zile, exceptie facand acele profesii in care stagiatura este reglementata prin legi speciale, indrumator fiind seful ierarhic sau o alta persoana desemnata de acesta cu acelasi profil de studii si cu o vechime de minim 2 ani in Electromagnetica S.A. Contractul de stagiu va constitui anexa la Contractul individual de munca.

Art. 17 Pe durata perioadei de proba/stagiului, salariatul se bucura de toate drepturile si are toate obligatiile prevazute in legislatia muncii, in Contractul colectiv de munca aplicabil, in Regulamentul intern, Regulamentul de organizare si functionare precum si in Contractul individual de munca sau alte decizii/proceduri/note interne emise.

Art. 18 Pe durata sau la sfarsitul perioadei de proba, Contractul individual de munca poate inceta printr-o notificare scrisa la initiativa oricareia dintre parti.

Art. 19 Pe durata executarii unui Contract individual de munca, nu poate fi stabilita decat o singura perioada de proba.

Este interzisa stabilirea unei noi perioade de proba in cazul in care, in termen de 12 luni, intre aceleasi parti se incheie un nou Contract individual de munca pentru aceeasi functie si cu aceleasi atributii.

Art. 20 Prin exceptie, salariatul poate fi supus la o noua perioada de proba in situatia in care acesta debuteaza la acelasi angajator intr-o noua functie sau profesie ori urmeaza sa presteze activitatea intr-un loc de munca cu conditii grele, vatomatoare sau periculoase.

Art. 21 Perioada de proba/stagiatura constituie vechime in munca.

Art. 22 Angajarea succesiva a mai mult de 3 (trei) persoane pe perioada de proba pentru acelasi post este interzisa.

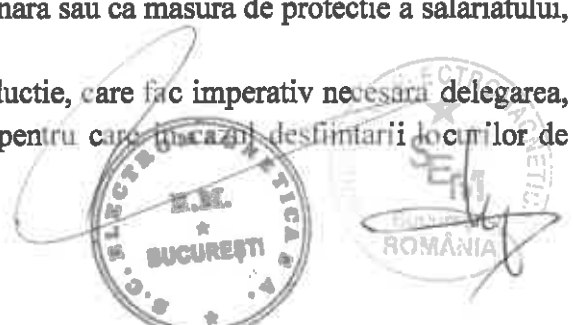
Art. 23 Modificarea Contractului individual de munca se poate face numai cu acordul partilor. Cu titlu de exceptie, modificarea unilaterala a Contractului individual de munca este posibila numai in cazurile si conditiile prevazute de Legea nr. 53/2003 - Codul muncii.

Art. 24 Cand interesele societatii o impun, salariatii vor putea fi delegati sau detasati in alte localitati decat cea de resedinta. Pe durata delegarii, respectiv detasarii, salariatul isi pastreaza functia si toate celelalte drepturi prevazute in Contractul individual de munca. In mod exceptional, prin detasare se poate modifica si felul muncii, dar numai cu consimtamantul scris al salariatului.

Drepturile cuvenite salariatului detasat sau delegat precum si obligatiile sale sunt cele prevazute in Contractul individual de munca, Codul muncii si legislatia aplicabila in vigoare.

Angajatorul poate modifica temporar locul de munca si felul muncii, fara consimtamantul salariatului, si in cazul unor situatii de forta majora, cu titlu de sanctiune disciplinara sau ca masura de protectie a salariatului, in cazurile si in conditiile prevazute de Codul muncii.

Delegarea este cauzata de fluctuatia comenzilor in productie, care fac imperativ necesara delegarea, iar refuzul angajatului poate impieta fluxul productiei, drept pentru care [cazuri] desfiintarii locurilor de



muncase va avea in vedere disponibilitatea/indisponibilitatea schimbarii locului de munca al angajatului. Delegarea este cauzata si de alte activitati ce impun prezenta angajatului la acel nou loc de munca.

Art. 25 Salariatul transferat in interesul serviciului la alt loc de munca, dar in interiorul societatii, va primi o notificare (foaie de transfer) cu care se va prezenta la noul loc de munca.

Art. 26 Angajatorul are obligatia ca inainte de a proceda la transferul salariatului la un alt loc de munca sa stea de vorba cu salariatul si sa-i explice motivul transferului si conditiile de la noul loc de munca, trecand in nota de transfer noile conditii, acordul de vointa al angajatorului si al salariatului in cauza cu privire la aceste modificari constituind act aditional la Contractul individual de munca a salariatului respectiv.

Art. 27 Daca pe parcursul Contractului individual de munca apar situatii noi referitoare la starea civila a salariatului sau alte modificari de natura personala, acesta are obligatia sa le aduca la cunostinta conducerii societatii, prin Birou Resurse Umane, in termen de 5 zile de la producerea evenimentului. Inactiunea se considera abatere disciplinara, sanctionata cu avertisment, consemnat in dosarul personal al salariatului. Totodata salariatul declara pe propria raspundere ca adresa indicata in actul de identitate este adresa la care locuieste.

CAPITOLUL III

Suspendarea Contractului individual de munca

Art. 28 Suspendarea Contractului individual de munca poate interveni de drept, prin acordul partilor sau prin actul unilateral al uneia dintre parti.

Contractul individual de munca se suspenda de drept in urmatoarele situatii:

- concediul de maternitate;
- concediu pentru incapacitate temporara de munca (concediul medical);
- carantina;
- exercitarea unei functii in cadrul unei autoritati executive, legislative sau judecatoresti, pe toata durata mandatului;
- indeplinirea unei functii de conducere salarizate de sindicat;
- in cazul in care salariatul este arestat preventiv, in conditiile Codului de procedura penala;
- forta majora;
- in alte cazuri expres prevazute de lege.

La revenirea in societate, salariatii avuti in vedere la punctele a), b), d), e) si g) vor renegocia clauzele Contractului individual de munca, daca in perioada de suspendare s-ar fi putut produce modificari favorabile acestora.

Art. 29 Contractul individual de munca poate fi suspendat din initiativa salariatului, in urmatoarele situatii:

- concediu pentru cresterea copilului in varsta de pana la 2 ani sau, in cazul copilului cu handicap, pana la implinirea varstei de 3 ani;
- concediu pentru ingrijirea copilului bolnav in varsta de pana la 7 ani sau, in cazul copilului cu handicap, pentru afectiuni intercurente, pana la implinirea varstei de 18 ani;
- concediu paternal;
- concediu pentru formare profesionala;
- exercitarea unor functii electiv in cadrul organismelor profesionale constituite la nivel central sau local, pe toata durata mandatului ;



- f) participarea la greva;
- g) concediu de acomodare.

Drepturile dobandite de salariat anterior momentului acordarii concediilor prevazute la prezentul articol se mentin pe toata durata concediului.

Contractul individual de munca poate fi suspendat in situatia absentelor nemotivate ale salariatului in conditiile prezentului Contract colectiv de munca aplicabil, Contractului individual de munca precum si Regulamentul intern.

Art. 30 Contractul individual de munca poate fi suspendat din initiativa angajatorului in urmatoarele situatii:

a) in cazul in care angajatorul a formulat plangere penala impotriva salariatului sau acesta a fost trimis in judecata pentru fapte penale incompatibile cu functia detinuta, pana la ramanerea definitiva a unei hotarari judecatoresti;

b) in cazul intreruperii sau reducerii temporare a activitatii, fara incetarea raportului de munca, pentru motive economice, tehnologice, structurale sau similare;

c) in cazul in care impotriva salariatului s-a luat, in conditiile Codului de procedura penala, masura controlului judiciar pe cautiune, daca in sarcina acestuia au fost stabilite obligatii care impiedica executarea contractului de munca, precum si in cazul in care salariatul este arestat la domiciliu, iar continutul masurii impiedica executarea contractului de munca;

d) pe durata detasarii;

e) pe durata suspendarii temporare a activitatii si/sau a reducerii acesteia ca urmare a decretarii starii de asediu sau starii de urgenta potrivit art. 93 alin. (1) din Constitutia Romaniei, republicata;

In cazul prevazut la lit. a), daca se constata nevinovatia celui in cauza, salariatul isi reia activitatea anterioara si i se plateste, in temeiul normelor si principiilor raspunderii civile contractuale, o despagubire egala cu salariul si celelalte drepturi de care a fost lipsit pe perioada suspendarii contractului.

Art. 31 Contractul individual de munca poate fi suspendat, prin acordul partilor, in cazul concediilor fara plata pentru studii sau interese personale.

Art. 32 Incetarea Contractului individual de munca are loc numai in conditiile legii astfel:

a) de drept, conform prevederilor legale;

b) ca urmare a conventiilor partilor, la data convenita de acestea;

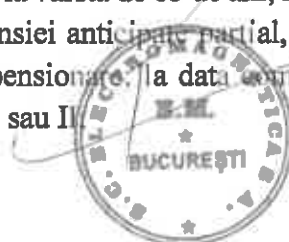
c) ca urmare a vointei unilaterale a unei dintre parti, in cazurile si in conditiile limitativ prevazute de lege.

Art. 33 Contractul individual de munca existent inceteaza de drept:

a) la data decesului salariatului, precum si in cazul dizolvării angajatorului persoana juridica, de la data la care angajatorul si-a incetat existenta conform legii;

b) la data ramanerii definitive a hotararii judecatoresti de declarare a mortii sau a instituirii tutelei speciale a salariatului;

c) la data indeplinirii cumulative a conditiilor de varsta standard si a stagiului minim de cotizare pentru pensionare sau, cu caracter exceptional, pentru salariata care opteaza in scris pentru continuarea executarii Contractului individual de munca, in termen de 30 de zile calendaristice anterior implinirii conditiilor de varsta standard si a stagiului minim de cotizare pentru pensionare, la varsta de 65 de ani; la data comunicarii deciziei de pensie in cazul pensiei de invaliditate de gradul III, pensiei anticipate partial, pensiei anticipate, pensiei pentru limita de varsta cu reducerea varstei standard de pensionare, la data comunicarii deciziei medicale asupra capacitatii de munca in cazul invaliditatii de gradul I sau II.



d) ca urmare a constatarii nulitatii absolute a Contractului individual de munca, de la data la care nulitatea a fost constatata prin acordul partilor sau prin hotarare judecatoreasca definitiva;

e) ca urmare a admiterii cererii de reintegrare in functia ocupata de salariat a unei persoane concediate nelegal sau pentru motive neintemeiate, de la data ramanerii definitive a hotararii judecatoresti de reintegrare;

f) ca urmare a condamnarii la executarea unei pedepse privative de libertate, de la data ramanerii definitive a hotararii judecatoresti;

g) ca urmare a interzicerii exercitarii unei profesii sau a unei functii, ca masura de siguranta ori pedeapsa complementara, de la data ramanerii definitive a hotararii judecatoresti prin care s-a dispus interdictia;

h) la data expirarii termenului contractului individual de munca incheiat pe durata determinata.

In cazul suspendarii Contractului individual de munca din cauza unei fapte imputabile salariatului, pe durata suspendarii, acesta nu va beneficia de niciun drept care rezulta din calitatea sa de salariat.

Art. 34 Pe durata intreruperii temporare a activitatii angajatorului, salariatii beneficiaza de o indemnizatie platita din fondul de salarii ce nu poate fi mai mica de 75% din salariul de baza corespunzator locului de munca ocupat, exceptie facand prevederile art. 52 alin. (3) din Codul muncii.

Art. 35 Pe durata intreruperii temporare, salariatii se vor afla la dispozitia angajatorului acesta avand oricand posibilitatea sa dispuna reinceperea activitatii.

Art. 36 Contractul individual de munca poate fi suspendat, prin acordul partilor, in cazul concediilor fara plata pentru studii sau interese personale, cu obligativitatea angajatului:

a) de a nu avea lucrari restante;

b) de a preda unui coleg, cu aprobarea sefului ierarhic, lucrarile sale.

Art. 37 Salariatii care urmeaza a fi concediati sau carora le inceteaza Contractul individual de munca au dreptul la un preaviz.

Art. 38 Persoanele concediate in temeiul art. 61 lit. c) si d) al art. 65 si 66 din Codul muncii beneficiaza de dreptul la un preaviz de 20 zile lucratoare.

Art. 39 Fac exceptie de la prevederile articolului precedent persoanele concediate in temeiul art. 61 lit. d) care se afla in perioada de proba.

Art. 40 In situatia in care in perioada de preaviz Contractul individual de munca este suspendat, termenul de preaviz va fi suspendat corespunzator, cu exceptia suspendarii Contractului individual de munca pentru absente nemotivate ale salariatului.

Art. 41 In cazul concedierilor ce nu tin de persoana salariatului, acesta beneficiaza de urmatoarele drepturi:

a) un preaviz de 20 de zile lucratoare (fac exceptie persoanele in perioada de proba). Pe perioada preavizului salariatul are dreptul sa absenteze 4 ore pe zi de la programul societatii pentru a-si cauta un loc de munca, fara ca aceasta sa afecteze salariul si celelalte drepturi acordate. Orele absente se pot acorda prin cumul, in conditiile convenite intre parti.

b) o compensatie in bani proportionala cu perioada lucrata pentru care nu s-a efectuat concediul;

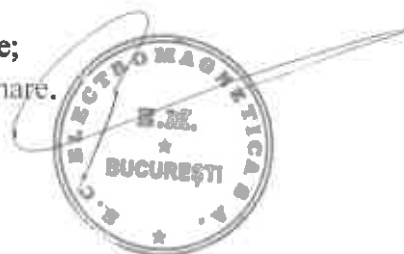
c) toate drepturile salariale neprimite pana la data incetarii Contractului individual de munca;

d) la cererea salariatului, o apreciere asupra conduitei sale pe perioada activitatii depuse la Electromagnetica S.A.

Art. 42 In cazul demisiei, termenul de preaviz este:

a) 20 zile lucratoare pentru salariatii cu functii de executie;

b) 45 zile lucratoare pentru salariatii cu functii de coordonare.



Art. 43 In cazul in care Contractul individual de munca cu perioada determinata inceteaza inaintea expirarii termenului, respectiv exceptiile, salariatul va primi un preaviz de 15 zile lucratoare perioada pentru care salariatul isi primeste toate drepturile.

Art. 44 In situatia in care in perioada de preaviz Contractul individual de munca este suspendat, termenul de preaviz va fi suspendat corespunzator.

Art. 45 Contractul individual de munca inceteaza la data expirarii termenului de preaviz sau la data renuntarii totale ori partiale de catre angajator la termenul respectiv.

Art. 46 Daca angajatorul nu isi indeplineste obligatiile asumate prin Contractul individual de munca, salariatul poate demisiona fara preaviz.

Art. 47 Concedierea reprezinta incetarea Contractului individual de munca din initiativa angajatorului.

Concedierea poate fi dispusa pentru motive care tin de persoana salariatului sau pentru motive care nu tin de persoana salariatului.

Concedierea pentru motive care nu tin de persoana salariatului poate fi individuala sau colectiva. In aceste situatii se vor aplica prevederile corespunzatoare din Codul muncii.

Durata preavizului in cazul concedierii pentru motive ce nu tin de persoana salariatului este de 20 de zile lucratoare.

In perioada preavizului, salariatii au voie sa absenteze patru ore pe zi de la programul societatii pentru a-si cauta un loc de munca, fara ca aceasta sa afecteze salariul si celelalte drepturi. Orele absenteze se pot acorda prin cumul, in conditiile stabilite de angajator.

Art. 48 Se interzice concedierea salariatilor:

a) 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;

b) pentru exercitarea, in conditiile legii, a dreptului la greva si a drepturilor sindicale.

Art. 49 Concedierea salariatilor nu poate fi dispusa in conditiile prevazute la art. 60 din Codul muncii. Exceptie: reorganizarea judiciara, falimentul, dizolvarea angajatorului.

Art. 50 (1) Angajatorul poate dispune concedierea pentru motive care tin de persoana salariatului in urmatoarele cazuri:

a) in cazul savarsirii unor abateri grave sau a unor abateri repetate de la regulile de disciplina muncii sau de la cele stabilite prin Contractul individual de munca sau a regulilor si regulamentelor interne ca sanctionare disciplinara;

b) in cazul in care salariatul este arestat preventiv pentru o perioada mai mare de 30 de zile, in conditiile Codului de procedura penala;

c) 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-si indeplineasca atributiile corespunzatoare locului de munca ocupat;

d) in cazul in care salariatul nu corespunde profesional locului de munca in care este incadrat;

e) in cazul savarsirii unor fapte care prejudiciaza grav bunurile si patrimoniul societatii sau interesele economice ale societatii;

f) in cazul in care salariatul indeplineste conditiile de varsta standard de cotizare si nu a solicitat pensionarea in conditiile legii;

g) in cazul in care salariatul nu indeplineste indicatorii/obiectivele performante;



h) in cazul in care angajatul personal sau prin rude sau afini de pana la grad 3 sau prin interpusi face concurenta neloiala societatii.

i) in cazul in care angajatul paraseste locul de munca fara a avea acordul scris al sefului ierarhic, respectiv fara a prezenta personalului de paza un bilet de voie la iesirea din societate semnat de seful ierarhic;

j) in cazul in care face aprecieri scrise, verbale asupra unor actiuni, acte, fapte cu care intra in contact in relatia de munca, fara ca aceste sa fi fost prezentate in scris sefului ierarhic initial;

k) accesarea sistemului informatic al angajatorului in afara orelor de program, fie de la locul de munca fie de la domiciliul acestuia, fara acord;

l) parasirea locului de munca cu acte, inscrisuri ale societatii chiar daca au legatura cu activitatea sa daca nu are aprobarea expresa a sefului ierarhic in acest sens;

m) refuzul de a presta o activitate, la solicitarea sefului ierarhic, chiar daca aceasta nu este cuprinsa in mod expres in fisa postului;

n) intarzieri in predarea lucrarilor/realizarea sarcinilor de serviciu;

o) perturbarea ambiantei de lucru prin sicanarea colegilor, respectiv a sefului direct.

(2) In cazul in care concedierea se dispune pentru motivele prevazute la art. 61 alin. (1) lit. c) si d) din Codul muncii, angajatorul, la propunerea Comitetului de securitate si sanatate in munca, are obligatia de a-i oferi salariatului alte locuri de munca vacante in unitate, compatibile cu pregatirea profesionala sau, dupa caz, cu capacitatea de munca stabilita de medicul de medicina muncii si sa solicite sprijinul agentiei teritoriale de ocupare a fortei de munca in vederea redistribuirii salariatului. In cazul in care in termen de 3 zile lucratoare de la comunicarea angajatorului cu privire la alte locuri vacante din societate salariatul nu isi manifesta in scris consimtamantul cu privire la noul loc de munca oferit, angajatorul poate dispune concedierea salariatului. Exceptie fac lucratorii de la Biroul Vanzari, angajati ca reprezentanti comerciali, societatea fiind exonerata in a le oferi un alt loc de munca urmare a activitatii specifice.

(3) Suplimentar, concedierea salariatului pentru motivul de la art. 50 alin. (1) lit. d) Contractul colectiv de munca poate fi dispusa numai dupa evaluarea prealabila a salariatului. Exceptie fac angajatii de la Biroul Vanzari, angajati ca reprezentanti comerciali, unde evaluarea este facuta lunar de catre seful locului de munca, angajatul avand cunostinta lunar despre situatia propriilor vanzari, respectiv evaluarea este insusita lunar sub semnatura de angajat. Necontestarea in termen de 2 zile lucratoare de la luarea la cunostinta despre situatia propriilor vanzari prezuma ca evaluarea lunara a fost intocmit corect.

Art. 51 (1) Concedierea pentru motive care nu tin de persoana salariatului poate fi:

a) individuala – caz in care angajatorul va propune salariatilor o redistribuire a acestora pe alte locuri de munca compatibile cu pregatirea profesionala si capacitatea de munca constatata de medicul de medicina muncii sau o compensatie salariala functie de posibilitatile societatii la aceea data, dar nu mai putin de un salariu mediu brut pe economie.

b) colectiva;

(2) Sindicatul Electromagnetica poate propune angajatorului masuri in vederea evitarii concedierilor ori diminuarii numarului salariatilor concediati intr-un termen de 10 de zile calendaristice de la data primirii proiectului de concediere colectiva.

(3) Angajatorul are obligatia de a raspunde in scris si motivat la propunerile formulate de S.E.M. in termen de 5 zile calendaristice de la primire.

(4) Angajatorul nu poate face noi angajari pe locurile de munca ale salariatilor concediati pe o perioada de 45 zile calendaristice de la data concedierii acestora.



(5) In cazul in care in aceasta perioada angajatorul reia activitatile a caror incetare a condus la concedieri colective, salariatii care au fost concediati au dreptul de a fi reangajati pe aceleasi locuri de munca pe care le-au ocupat anterior fara examen sau concurs ori perioada de proba, angajatorul transmitandu-le o comunicare scrisa in acest sens iar acestia au obligatia ca in termen de maxim 5 zile calendaristice sa-si manifeste expres consimtamantul, de acceptare sau refuz.

In cazul in care salariatii care au dreptul de a fi reangajati potrivit alineatului de mai sus nu-si manifesta expres consimtamantul in termenul de 5 zile sau refuza locul de munca oferit, angajatorul poate face noi angajari pe locurile de munca ramase vacante.

(6) La aplicarea efectiva a reducerii de personal, dupa reducerea posturilor vacante de natura celor desfiintate, masurile vor afecta in ordine:

a) contractele de munca ale salariatilor care cumuleaza doua sau mai multe functii precum si a celor care cumuleaza pensia cu salariul;

b) contractele de munca ale persoanelor care indeplinesc conditiile de pensionare anticipata, la cererea societatii;

c) contractele de munca ale persoanelor care indeplinesc conditia de pensionare anticipata, la cererea lor.

(7) La luarea masurii de desfacere a contractului de munca pentru reducerea de posturi, Electromagnetica poate avea in vedere urmatoarul criteriu minimal:

- daca masura ar putea afecta doi sotii care lucreaza in cadrul Electromagnetica, se desface contractul de munca al unuia dintre ei.

(8) In cazul in care, masura desfacerii contractului de munca ar afecta un salariat care a urmat o forma de calificare sau perfectionare a pregatirii profesionale si a incheiat cu societatea un act aditional la contractul de munca prin care s-a obligat sa presteze o activitate intr-o anumita perioada de timp, Electromagnetica nu-i va putea pretinde acestuia despagubiri pentru perioada ramasa nelucrata pana la implinirea termenului daca masura desfacerii contractului de munca nu este imputabila salariatului.

Concedierea pentru motive care tin de persoana salariatului prevazute in prezentul Contract colectiv de munca se face conform procedurii reglementate de prevederile Codului muncii si se completeaza cu dispozitiile legale in vigoare aplicabile.

Art. 52 La incetarea Contractului individual de munca prin demisie, salariatul nu beneficiaza de:

a) salarii compensatorii;

b) compensarea valorii tichetelor de masa.

CAPITOLUL IV Timpul de munca si odihna

Art. 53 (1) Durata normala a timpului de lucru este de 8 ore pe zi si de 40 ore pe saptamana.

(2) In cazul tinerilor pana la 18 ani durata timpului de munca este de 6 ore pe zi si de 30 ore pe saptamana.

(3) Durata maxima legala a timpului de munca nu poate depasi 48 ore pe saptamana, inclusiv ore suplimentare. Prin exceptie, durata timpului de munca ce include si orele suplimentare poate fi prelungita peste 48 ore pe saptamana cu conditia ca media orelor de munca, calculata pe o perioada de referinta de 6 luni



calendaristice, sa nu depaseasca 48 ore pe saptamana iar din motive obiective, tehnice sau privind organizarea muncii se poate deroga de la termenul de 6 luni, dar in niciun caz nu va depasi 12 luni.

(4) Modul de organizare a timpului de lucru, a pauzelor si evidenta prezentei la lucru se stabilesc in Regulamentul interior. In cursul programului de lucru se acorda o pauza de masa de 1/4 ore, care se include in durata timpului de munca.

(5) Ore suplimentare se pot efectua conform legii, stabilindu-se durata de lucru, perioada si lucrarile ce trebuie efectuate precum si daca orele vor fi platite sau compensate cu timp liber, conform intelegerii cu salariatii. Refuzul salariatilor de a efectua ore suplimentare nu poate avea repercursiuni asupra lor. La locurile de munca cu program redus, din cauza conditiilor deosebite, orele suplimentare pot fi efectuate numai in zilele de repaus saptamanal, respectand regimul programului redus. Orele prestate peste program de catre salariat fara a avea in prealabil acordul expres al sefului ierarhic, nu se compenseaza cu timp liber si nici nu sunt platite intrucat se prezuma ca salariatul nu este eficient in organizarea propriei activitati si astfel nu se justifica prelungirea programului unilateral de catre acesta.

(6) Prin derogare de la prevederile art. 112 alin. (1) Codul muncii, in cazul reducerii temporare de munca, determinate de instituirea starii de urgenta/alerta/asediu in conditiile legii, pe perioada starii de urgenta/alerta/asediu, precum si pe o perioada de pana la 3 luni de la data incetarii ultimei perioade in care a fost instituita starea de urgenta/alerta/asediu angajatorul are posibilitatea reducerii timpului de munca a salariatilor cu cel mult 80% din durata zilnica, saptamanala sau lunara prevazuta in Contractul individual de munca.

Art. 54 (1) Repartizarea timpului de munca in cadrul saptamanii este de regula uniforma de 8 ore pe zi, timp de 5 zile, cu 2 zile repaus.

(2) In functie de specificul locului de munca se poate opta si pentru o repartizare inegala a timpului de munca cu respectarea duratei normale a timpului de munca de 40 de ore pe saptamana.

(3) Acolo unde este posibil si la propunerea conducatorului locului de munca, cu acordul angajatorului, se poate fixa un orar flexibil de lucru.

(4) Salariatii pot solicita, in mod justificat, decalarea programului de lucru.

Angajatorul poate aproba dupa analiza situatiei, in functie de posibilitati, programul decalat.

(5) In cazuri bine justificate, programul de lucru al angajatilor poate fi redus, cu reducerea corespunzatoare a drepturilor salariale, pentru o perioada ce nu poate depasi 3 luni/an.

Art. 55 (1) Repartizarea timpului de munca se poate realiza si in cadrul saptamanii de lucru comprimata.

(2) Saptamana de lucru comprimata implica repartizarea muncii in 4 zile sau 4 zile si jumatate cu conditia ca durata zilnica a timpului de munca sa nu depaseasca durata maxima prevazuta de lege.

(3) Angajatorul, in conditiile introducerii saptamanii de lucru comprimata, are obligatia de a respecta dispozitiile speciale cu privire la durata zilnica a timpului de munca a femeilor si tinerilor.

Art. 56 a) Locurile de munca cu program inegal de lucru din saptamana din cadrul societatii sunt punctele de lucru MHC-uri.

Salariatii care isi desfasoara activitatea in aceste locuri de munca vor lucra astfel:

- la punctele de lucru MHC-uri, exceptand salariatii de la echipa de intretinere si mentenanta, vor lucra 12 de ore urmate de 24 ore libere respectiv va fi asigurata asistenta tehnica 12 ore cu 24 ore, conform graficului intocmit de seful ierarhic;

Specificul centralelor hidroelectrice de mica putere este urmatorul:



- automatizare completa la nivelul hidroagregatului centralei si amenajarii (pornirea, oprirea normala a centralelor, oprirea de avarie etc);
- existenta unui sistem de control si monitorizare a parametrilor de functionare a agregatelor (SCADA), care asigura functia de control la distanta pentru instalatiile electrice si hidromecanice din centrala;
- existenta unui sistem de supraveghere video a bazinelor compensatoare, camerelor de incarcare si incintelor centralelor;
- instalatii electrice si hidromecanice din centrale, deosebit de fiabile, care necesita efectuarea de manevre si lucrari de intretinere mai specializate, de volum redus si efectuate la intervale mari;
- organizarea activitatii de exploatare (operare) a CHEMP-ilor conceptul de exploatare (operare) a centralelor hidroelectrice de mica putere automatizate si optimizarea rundurilor in activitatea de exploatare sunt stabilite conform referat privind reorganizarea activitatii UHR si anexe aferente.

b) locurile de munca unde se lucreaza in schimburi sunt prevazute in anexa nr. 5.

In Contractele individuale de munca ale salariatilor care lucreaza in program inegal de lucru se va specifica in mod expres aceasta clauza.

Art. 57 Durata zilnica a timpului de munca de 12 ore va fi urmata de o perioada de repaus de 24 de ore, exceptie facand personalul de la MHC, respectiv in cazul activitatii de producere energie electrica durata timpului de munca de 12 ore urmate de perioada de repaus de 48 ore.

Art. 58 (1) Munca suplimentara nu poate fi efectuata fara acordul salariatului cu exceptia cazului de forta majora sau pentru alte lucrari urgente destinate prevenirii producerii unor accidente sau inlaturarii consecintelor unui accident.

(2) Munca suplimentara, aprobata conform prevederilor din prezentului contract se compenseaza prin ore libere platite in urmatoarele 60 de zile calendaristice dupa efectuarea orelor suplimentare.

(3) In cazul in care compensarea prin ore libere platite nu este posibila in termenul prevazut la alineatul anterior, in luna urmatoare munca suplimentara va fi platita salariatului prin adaugarea unui spor la salariu corespunzator pentru orele astfel prestate.

(4) Sporul pentru munca suplimentara acordat in conditiile prevazute la alineatul anterior este de minim 75% pentru orele efectuate suplimentar peste programul normal de lucru si pentru orele lucrate in zilele libere si de sarbatori legale, exceptie facand agentii de vanzari.

(5) Salariatilor care lucreaza in ture si care prin programul de lucru depasesc numarul de ore medii lunare si nu li se pot acorda zile libere compensatorii in urmatoarele 60 zile calendaristice acestea se vor plati ca ore suplimentare.

(6) Munca suplimentara nu poate avea ca efect marirea duratei zilnice a timpului de munca peste 12 ore.

(7) Orele prestate suplimentar peste programul de lucru de catre persoane cu functii de conducere nu se salarizeaza suplimentar si nici nu se acorda timp liber intrucat acestea au un nivel salarial superior subalternilor acordat in acest scop.

Aceste persoane beneficiaza de o salarizare stabilita in raport cu raspunderea si obligatiile ce le revin precum si, dupa caz, de indemnizatii sau concedii suplimentare.

Art. 59 (1) In cazuri speciale, la aparitia unor cauze care determina conditii deosebite la unele locuri de munca, durata timpului de munca pentru persoanele care lucreaza in astfel de conditii se reduce sub 8 ore pe zi, fara ca aceasta sa duca la scaderea salarizarii.



(2) Locurile de munca cu conditii deosebite se stabilesc in urma unor expertize de catre echipa specializata de la autoritatea competenta pe baza unei cereri inaintata de catre cabinetul de protectia muncii, avizata de sindicat si aprobata de conducerea societatii.

(3) In urma buletinelor de analiza, la propunerea Compartimentului Mediu-Securitate si Sanatate in Munca si cu avizul Sindicatului, se stabileste de catre Consiliul de Administratie durata de munca si sporurile pentru acele locuri de munca declarate deosebite, conform anexelor din contract.

Art. 60 In cazul in care procesul de munca este cu foc continuu (neintrerupt) sau daca conditiile specifice o impun, programul de lucru din timpul noptii poate fi egal cu cel din timpul zilei.

Art. 61 (1) Munca prestata in timpul noptii se plateste cu un spor de 25% din salariul de baza daca timpul astfel lucrat reprezinta cel putin 3 ore.

(2) Munca de noapte este cuprinsa intre orele 22-6 cu abatere de o ora in plus sau in minus.

(3) Angajatii sub 18 ani si femeile gravide, incepand cu luna a 4-a sau lehuze pana la 9 luni, nu vor putea presta munca de noapte.

Art. 62 (1) Repausul saptamanal se acorda 2 (doua) zile consecutive, de regula sambata si duminica.

(2) In situatiile prevazute la art. 56 CCM, cand repausul saptamanal in conditiile saptamanii de lucru de 40 ore nu poate fi acordat sambata si duminica, acesta se acorda in alte 2 zile ale saptamanii, cumulat. Durata acordarii acestora nu poate depasi 14 zile calendaristice. Pentru aceste situatii se acorda un spor de 10% pentru orele lucrate sambata si duminica.

Art. 63 (1) La Electromagnetica S.A. zilele de sarbatori legale, respectiv zilele in care nu se lucreaza, sunt cele prevazute in Codul muncii si cele acordate la nivel national, conform prevederilor legale in vigoare.

(2) Daca zilele de sarbatoare se suprapun cu zilele lucratoare acestea nu vor fi platite.

(3) Munca in zilele de sarbatoare este cea efectuata pe durata unei rotatii complete a schimburilor.

(4) Angajatorul va acorda o zi libera platita salariatelor in vederea sarbatoririi zile de 8 Martie - Ziua Internationala a Femeii, daca aceasta cade intr-o zi lucratoare.

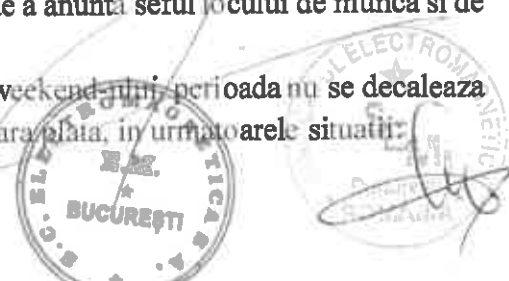
Art. 64 Salariatul are dreptul la zile libere lucratoare, platite pentru evenimente deosebite, calculate incepand cu data evenimentului, astfel:

- casatoria salariatului	5 zile
- casatoria (civila) a unui copil al salariatului	2 zile
- nasterea, adoptarea unui copil (intocmire acte)	5 zile
- decesul sotului, copilului, parintilor, socrilor	3 zile
- decesul bunicilor (sotului, sotiei salariatului), fratilor, surorilor, parinti vitregi)	2 zile;
- donatorii de sange	1 zi
- la schimbarea locului de munca in cadrul aceleiasi unitati, dar in alta localitate	5 zile
- obligatii cetatenesti (citatie, proces-verbal, comisariat, politie)	1 zi
- salariatele care urmeaza o procedura de fertilizare, "in vitro"	3 zile
- concediu in vederea oferirii de ingrijire sau sprijin personal unei rude sau unei persoane care locuieste in aceeasi gospodarie cu salariatul (prin ruda se intelege fiul, fiica, mama, tatal sau sotul/sotia unui salariat) si care are nevoie de ingrijir sau sprijin ca urmare a unei probleme medicale grave	5 zile

Pentru a beneficia de cele mentionate mai sus, salariatul are obligatia de a anunta seful locului de munca si de a justifica cele relatate, cu inscrisuri, la Biroul Resurse Umane.

In cazul in care evenimentul se produce in weekend sau in apropierea weekend-ului, perioada nu se decaleaza

Art. 65 La cererea salariatului se acorda un numar de ore de invoie, fara plata, in urmatoarele situatii:



- a) efectuarea de analize, tratament medical;
- b) citatie in fata Instantei, interes propriu sau in interesul altei persoane, exceptie facand interesul societatii ;
- c) alte situatii cand salariatul solicita iar activitatea unitatii permite.

Daca salariatul solicita invoire pentru 8 ore, va depune o cerere in acest sens la Directorul General/Director General Adjunct, avizat in principiu de seful ierarhic direct.

Daca salariatul solicitat invoire pentru mai putin de 8 ore, va solicita avizul sefului ierarhic pe biletul de voie, bilet de voie ce va fii predat la B.R.U. In cazul in care salariatul nu va proceda in acest fel va fi interpretat ca a parasit incinta societatii fara a avea acceptul sefului si va suporta consecintele aferente.

Salariatul are dreptul de a absenta de la locul de munca in situatii neprevazute, determinate de o situatie de urgenta familiala cauzata de boala sau accident, care fac indispensabila prezenta imediata a salariatului, in conditiile informarii prealabile a angajatorului si cu recuperarea perioadei absente pana la acoperirea integrala a duratei normale a programului de lucru al salariatului.

Absentarea de la locul de munca prevazut la alin. (1) nu poate avea o durata mai mare de 10 zile lucratoare intr-un an calendaristic iar angajatorul si salariatul stabilesc de comun acord modalitatea de recuperare a perioadei de absenta.

Pentru rezolvarea unor situatii personale salariatii au dreptul la concedii fara plata.

Durata concediului fara plata se stabileste prin Regulamentul intern.

Art. 66 (1) In fiecare an calendaristic salariatii au dreptul la un concediu de odihna platit.

(2) Pentru tinerii pana la 18 ani durata minima a concediului este de 24 zile lucratoare.

(3) Pentru restul salariatilor durata concediului de odihna se stabileste in functie de vechimea in munca in societate, dupa cum urmeaza:

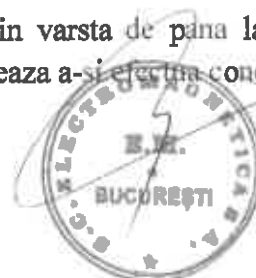
VECHIME MUNCA IN SOCIETATE	DURATA CONCEDIULUI
- pana la 5 ani	21 zile lucratoare
- de la 5 la 10 ani	22 zile lucratoare
- de la 10 la 15 ani	23 zile lucratoare
- de la 15 la 20 ani	24 zile lucratoare
- peste 20 de ani	25 zile lucratoare

(4) Salariatii care lucreaza in conditii grele, periculoase sau vatamatoare, nevazatorii alte persoane cu handicap si tinerii in varsta de pana la 18 ani beneficiaza de un concediu de odihna suplimentar, de cel putin 3 zile lucratoare.

(5) In cazul in care salariatul, din motive justificate nu poate efectua integral sau partial concediul de odihna anual, la care are dreptul 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.

(6) Vechimea in munca ce se ia in calcul pentru stabilirea duratei concediului de odihna este aceea pe care angajatii o indeplinesc in cursul anului calendaristic in care li se acorda concediul, indiferent de data cand urmeaza sa-l efectueze.

(7) La stabilirea duratei concediului de odihna al tinerilor in varsta de pana la 18 ani, se ia in considerare varsta avuta la 1 ianuarie, a anului calendaristic cand urmeaza a-si efectua concediul de odihna.



(8) Pentru persoana care se angajeaza in cursul unui an calendaristic, zilele de concediu de odihna de care poate beneficia sunt calculate proportional cu perioada de timp cuprinsa intre data angajarii si sfarsitul anului respectiv, perioada in care acesta are calitatea de salariat.

(9) In situatia cand ambii sotii lucreaza in societate au dreptul la programarea in aceeaasi perioada a unei parti din concediul de odihna, care nu va fi mai mare de 10 zile lucratoare.

Art. 67 (1) Pe durata concediului de odihna salariatii beneficiaza de o indemnizatie de concediu ce nu poate fi mai mica decat salariul de baza, indemnizatiile si sporurile cu caracter permanent convenite pentru perioada respectiva sunt prevazute in Contractul individual de munca.

Indemnizatia de concediu de odihna reprezinta media zilnica a drepturilor salariale prevazute la alin. (1) din ultimele 3 luni anterioare celei in care este efectuat concediul multiplicata cu numarul de zile de concediu.

(2) Pe langa indemnizatia de concediu, salariatul va primi o prima de vacanta reprezentand 50% din indemnizatia de concediu. Prima de vacanta se va achita in doua etape pe anul in curs: in luna iulie odata cu salariul pentru luna iunie pentru intervalul ianuarie-iunie si in luna decembrie, odata cu salariul pe luna noiembrie pentru intervalul iulie-decembrie.

(3) Perioada si data de intrare in concediu se stabileste prin negociere intre angajator si salariat.

(4) Compensarea in bani a concediului de odihna neefectuat este permisa doar in cazul incetarii Contractului individual de munca, in conditiile legii.

Art. 68 (1) Salariatii care au fost in incapacitate temporara de munca intregul an calendaristic nu au dreptul la concediu de odihna pentru acel an.

(2) In cazul in care incapacitatea temporara s-a intins pe 2 ani calendaristici consecutivi, salariatii au dreptul la un singur concediu de odihna acordat in anul reinceperii activitatii daca nu a fost efectuat in anul anterior in care s-a produs incapacitatea temporara de munca.

(3) Pentru celelalte situatii, exclusiv cei aflati in concediu fara plata, in care salariatii isi pastreaza calitatea de salariat dar apar perioade nelucrate in cursul unui an calendaristic, se acorda concediu de odihna convenit integral.

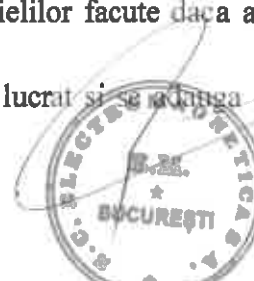
Art. 69 (1) Concediul anual de odihna poate fi intrerupt si/sau reprogramat in urmatoarele situatii:

- pe perioada incapacitatii temporare de munca;
- pe timpul concediului prenatal sau postnatal;
- cand prezenta salariatului la serviciu este ceruta de administratie, cu acordul acestuia;
- in cazul cand salariatul solicita acest lucru si interesele serviciului o permit;
- in alte situatii prevazute de lege.

(2) Daca in timpul cand salariatii sunt in concediu de odihna intervine una din situatiile de la alineatul anterior, concediul se intrerupe si restul de zile vor fi reprogramate iar indemnizatia de concediu, corespunzatoare concediului neefectuat, se recalculeaza si se retine la lichidarea lunii.

(3) Salariatii pot fi rechemati din concediul de odihna prin dispozitia scrisa a angajatorului numai pentru nevoi de serviciu neprevazute, urgente, care fac prezenta salariatului strict necesara in societate, pentru restul zilelor de concediu neefectuat salariatul va fi reprogramat si despagubit dupa cum urmeaza:

- plata transportului dus-intors din localitatea unde se afla in concediu;
- plata unei indemnizatii de intrerupere sau acoperirea cheltuielilor facute daca acesta se afla la tratament sau odihna;
- timpul consumat cu deplasarea dus-intors se considera timp lucrat si se adauga la concediul de odihna platit.



(4) In cazul in care, dupa ce salariatul a efectuat concediul de odihna, Contractul individual de munca a incetat din urmatoarele motive: abateri disciplinare, acordul partilor, demisie, absente nemotivate, arest pentru fapte antisociale acesta este obligat sa restituie unitatii partea din indemnizatie de concediu si prima de vacanta corespunzatoare perioadei nelucrate din anul in care i s-a acordat concediu. Pentru celelalte cazuri de incetare a contractului individual de munca contravaloarea indemnizatiei de concediu si a primei de vacanta incasate corespunzatoare perioadei nelucrate nu se restituie.

Art. 70 (1) Concediul medical al salariatului nu poate reprezenta cauza reducerii concediului de odihna anual.

(2) Salariatii aflati in incapacitate temporara de munca din cauza de boala sau accident vor fi platiti conform O.U.G. nr. 158/2005 cu modificarile si completarile ulterioare. Angajatorul isi rezerva dreptul de a dispune efectuarea la domiciliul bolnavului a oricarui control pe care il considera util.

Art. 71 (1) In afara concediului legal platit, pentru cresterea copilului pana la varsta de 2 respectiv 3 ani, salariatele pot beneficia de inca un an de concediu fara plata. In perioada in care salariata se afla in concediu fara plata nu i se va putea desface Contractul individual de munca iar pe postul respectiv vor putea fi angajate alte persoane, temporar, pana la revenirea acesteia.

(2) Femeile care au in ingrijire copii de pana la 6 ani au dreptul de a transforma Contractul individual de munca de timp cu norma intreaga in Contract individual de munca cu timp partial de 4 sau 6 ore cu drepturile aferente corespunzator legii.

(3) Incadrarea femeilor dupa incetarea perioadei de intrerupere pentru cresterea copilului se va face pe cat posibil in aceeasi functie sau intr-una echivalenta ca salariu.

(4) Pe o perioada de o luna de la reincadrare considerata perioada de readaptare, persoana reincadrata in conditiile alineatului (1) va beneficia cel putin de salariul de incadrare. In aceasta perioada concedierea este interzisa.

(5) In perioada de sarcina femeile au dreptul la invoire in vederea efectuarii controalelor medicale periodice.

(6) La recomandarea medicului, femeile gravide vor beneficia de schimbarea locului de munca iar in limita posibilitatilor intr-o alta functie echivalenta ca salariu.

(7) Este interzisa concedierea femeilor in perioada graviditatii, maternitatii si in alte cazuri prevazute de lege.

(8) Femeile cu copii mici in intretinere precum si cele cu probleme sociale deosebite vor fi protejate in cazul unor masuri de concediere.

Art. 72 Salariatii aflati in concedii de odihna, concedii medicale si concedii fara plata nu beneficiaza de zile lucratoare platite.

Art. 73 Salariatul care dovedeste prin acte ca este convocat pentru indeplinirea unor obligatii legale trebuie sa prezinte o cerere de invoire cu 24 ore inaintea zilei respective. Fac exceptie situatiile deosebite de convocare urgenta, cu obligatia de a anunta telefonic societatea, urmand a se acorda o invoire fara plata sau zile de concediu dupa caz, in functie de solicitare.

Art. 74 Pe durata concediilor platite nu pot fi incadrate alte persoane, sarcinile fiind redistribuite. Pe durata concediilor medicale si fara plata, mai mari de 30 de zile calendaristice, se pot incadra alte persoane, cu contracte de munca cu durata determinata, pana la reintoarcerea titularului din concediul respectiv.





CAPITOLUL V

Salarizarea si alte drepturi salariale, facilitati acordate salariatilor

Art. 75 (1) Salariul este confidential si se stabileste prin negociere individuala intre angajator si salariat.

(2) Salariul de baza minim brut pe societate garantat in plata, corespunzator programului normal de munca, este cel stabilit prin actul normativ in vigoare la data incheierii Contractului colectiv de munca actualizat in conditiile legii, cu modificarile legislative aplicabile.

(3) Salariul de baza al personalului angajat cu program normal sau program partial nu poate fi negociat si stabilit prin Contractul individual de munca sub salariul de baza minim brut orar pe tara.

(4) Sarcinile de serviciu, in functie de care se platesc salariile personalului, sunt cele corespunzatoare fisei de lucru sau fisei postului si criteriilor de performanta.

(5) Salariul nevazatorilor este mai mare decat al vazatorilor de la locul de munca respectiv cu 35% pentru cei cu carnet de handicapat gradul I de invaliditate si cu 15% pentru cei cu carnet de handicapat incadrati in gradul II de invaliditate.

(6) In caz de faliment sau lichidare judiciara, salariatii au calitatea de creditori privilegiati si drepturile lor banesti constituie creante privilegiate urmand sa fie platite integral inainte de a-si revendica cota parte ceilalti creditori, daca legea nu prevede altfel.

(7) Nici o retinere din salariu nu poate fi operata in afara cazurilor si conditiilor prevazute de lege.

Art. 76 Sistemul de salarizare pe baza caruia se fixeaza salariile individuale are in vedere urmatoarele forme de salarizare:

a) acord

a¹) Salarizarea in acord cand salariile se stabilesc pe baza cantitatii de produse sau lucrari executate de catre o persoana sau echipa potrivit graficului de lucrari si a timpilor pe unitatea de produs sau lucrare.

a²) Salarizarea in acord se aplica la locurile de munca unde contractul cu partenerul de afaceri prevede plata pe bucata sau produs (Departament productie-Atelier mase plastice, Formatia lacatuserie, Sectia asamblari-Formatia corpuri de iluminat si statii de incarcare pentru masini electrice) sau in alte locuri de munca care concursa la realizarea acestora.

b) regie normata ore/norma

b¹) Salarizarea in regie normata adica ore/norma unde se prevad norme specifice pe repere sau ore/suprafata.

b²) Sectiile care lucreaza in regim de regie normata sunt: Sectia scularie, Atelier prelucrari mecanice-Formatia lacatuserie, prese, Atelier prelucrari mecanice-Formatia prelucrari prin aschiere, Sectia asamblari-Formatia aparataj electric.

c) regie nenormata (simpla) timpul efectiv lucrat

c¹) Salarizarea in regie simpla nenormata se aplica personalului operator (care supravegheaza procesul tehnologic fara sa intervina asupra sa) si personalului muncitor auxiliar care deserve este un anumit numar de personal. In aceasta categorie intra si reglorii si controlorii C.T.C.

d) pe baza de tarife.



Art. 77 Adaosurile sunt sume in bani sau in natura, altele decat sporurile ce se acorda salariatilor pe langa salariul tarifar de incadrare. Acestea pot fi:

- adaosul de acord procentual din salariul tarifar de incadrare;
- prime;
- indemnizatii;
- compensatii;
- cadouri cu diferite ocazii prevazute in prezentul contract.

Art. 78 (1) Pentru salariatii din sectorul productiv volumul de munca se calculeaza lunar pe baza normelor de timp.

(2) In cazul nerealizarii sarcinilor de serviciu din vina personalului se aplica sanctiuni disciplinare.

(3) Salarizarea muncitorilor necalificati se va face in functie de lucrarile efectuate si repartizate pe doua categorii: usoare si grele.

a) Categoria de lucrari usoare efort fizic normal. Manipularea, transportul, stivuirea prin purtarea directa a materialelor si obiectelor (fara a fi fragile sau inflamabile) in greutate de 10-20 kg, curatirea imprejurimilor si a curtilor industriale, ateliere, magazii.

b) Categoria lucrarilor grele efort fizic greu. Manipularea, transportul si stivuirea prin purtare a materialelor si obiectelor in greutate de 20-50 kg fiecare si a celor fragile sau inflamabile in greutate de pana la 20 kg fiecare. Manipularea si transportul cu ajutorul roabelor, lizelor, carucioarelor, a materialelor si obiectelor in greutate de 80-150 kg un transport. Curatirea grupurilor sanitare, incarcarea, descarcarea, neutralizarea gunoaielor. Curatirea si dezinfectarea cu ajutorul substantelor si amestecurilor periculoase.

(4) In cazul in care se impune, in anumite locuri de munca, salarizarea se va efectua astfel: o suma fixa lunar pe timpul desfasurarii lucrarii iar diferenta se va achita la incheierea lucrarii.

Art. 79 Sporurile la salariul tarifar de incadrare (baza) ce se acorda in conditiile prezentului Contract colectiv de munca, sunt urmatoarele:

- a) spor pentru ore suplimentare in conditiile art. 58 alin. (2)-(5) CCM 100%;
- b) spor pentru lucrul efectuat in timpul noptii - 25%;
- c) spor pentru conditii deosebite;

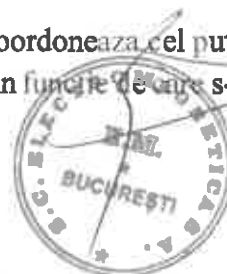
d) spor pentru ore lucrate sistematic peste program lunar (soferi, personal gestiune produse finite, personal muncitor pentru montaj si asistenta tehnica aflat in delegatie sau alt personal care lucreaza sistematic peste program, stabilit printr-o decizie a angajatorului) se va acorda astfel :

- ore lucrate peste program:	20-30	- 10%
	31-40	- 15%
	41-50	- 20%
	peste 51	- 25%

e) spor pentru sefi de echipa - 10%

- se acorda pentru conducerea formatiilor de lucru ca sarcina suplimentara de serviciu;
- numarul minim de muncitori ai unei formatii pentru care se acorda sporul trebuie sa fie 50% din numarul de muncitori necesari unei formatii de maistru;

f) spor sef colectiv de proiectare - 10% pentru personalul care coordoneaza cel putin 5 proiectanti (ca sarcina suplimentara peste sarcinile de serviciu cuprinse in fisa postului in functie de care s-a negociat salariul);



g) spor suplimentar de 10%, in conditiile in care salariatul accepta si lucreaza in schimburi, accepta si lucreaza in zilele de sambata si duminica, cu acordarea altor doua zile libere consecutiv in cursul saptamanii pentru atelierele de injectie mase plastice si prelucrari mecanice (lacatuserie, prese, strungarie).

Toate sporurile se calculeaza la salariul tarifar de baza de incadrare corespunzator timpului efectiv lucrat in program normal de lucru.

Sporurile mentionate la art 79 lit. c), lit e) si lit f) vor fi incluse in salariile angajatilor care desfasoara activitatea mentionata, incepand cu 01.03.2024 si nu vor mai fi tratate distinct.

In ceea ce priveste art 79 lit c), spsorul va fi inclus in salariile angajatilor la data de 01.03.2024, iar in cazul in care un angajat ce desfasoara activitate in alt loc de munca este transferat la acest loc de munca, va beneficia de acest spor numai pe perioada transferului.

Art. 80 La calcularea drepturilor de concediu sau altor drepturi prevazute de lege se ia in calcul vechimea in munca corespunzatoare unei norme intregi (respectiv 8 ore). Se iau in considerare perioadele in care salariatii se gasesc in urmatoarele situatii:

- perioada in care isi desfasoara activitatea in munca ca salariat;
- perioadele in care femeile lucreaza fractiuni de norma (6 sau 4 ore) pentru ingrijire copil pana la 6 ani;
- perioadele in care sunt in concedii fara plata datorita incetarii temporare a procesului de productie;
- perioadele in care potrivit legii beneficiaza de program redus de 6-7 ore pentru conditii deosebite de munca;
- perioadele in care femeile sunt in crestere copil de pana la 2 ani sau sunt in concediu fara plata pentru ingrijire copil intre 2-3 ani;
- perioada in care se afla in incapacitate temporara de munca;
- perioada in care se afla in concediu fara plata;
- pentru pensionarii pe caz de boala cu program de 4 ore, vechime in munca este considerata doar perioada lucrata de 4 ore.

Art. 81 (1) Pe parcursul unui an calendaristic se pot acorda premii din fondul de salarii pentru realizari deosebite.

(2) Primele nu sunt un drept salarial.

(3) Primele sunt individuale si nominale. Se interzice atribuirea de prime din initiativa conducatorilor locurilor de munca la o persoana pentru a fi impartita la mai multi salariati. Astfel de fapte se considera abateri disciplinare si vor fi sanctionate.

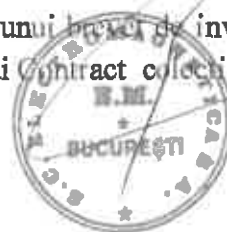
(4) Cuantumul premiilor va fi propus de conducatorii locurilor de munca in functie de situatia financiara a societatii stabilite si aprobate de directorul general al societatii.

(5) Primele se platesc din fondul de salarii.

(6) In cazul pensionarii, societatea poate acorda premii celui pensionat, o singura data, raportat la disponibilitatea societatii si importanta contributiei angajatului, cu aprobarea directorului general. Totodata, va primi si o adeverinta aferenta intregii activitati prestate la societate. Exceptie fac pensionarile anticipate.

Art. 82 (1) In conformitate cu prevederile Legilor nr. 64/1991, 129/1992 si 8/1996, plata realizarii tehnice deosebite care conduc la economii se va face din fondul de salarii.

(2) Plata drepturilor patrimoniale rezultate din exploatarea unui brevet de inventie se face conform contractului incheiat intre angajator si salariat in limitele prezentului Contract colectiv de munca si a legilor in vigoare.



Art. 83 Platile salariale se vor face in contul personal, o singura data pe luna, intre 10 si 30 ale lunii. In cazul in care societatea nu dispune de lichiditati, angajatorul poate proceda la plata salariilor in transe, respectiv primii platiti fiind muncitorii, apoi sefii locurilor de munca, ultimii platiti fiind directorii executivi. Termenul limita de plata, respectiv 30 ale lunii, poate fi decalat.

Art. 84 Persoanele care prin angajare cumuleaza mai multe functii sunt obligate sa mentioneze societatea unde vor avea functia de baza.

Art. 85 Anexele la prezentul Contract colectiv de munca privind sistemul de salarizare vor putea fi modificate fara negocierea intregului Contract colectiv de munca daca apar pe parcurs normative, decrete sau legi care fac necesara modificarea.

Art. 86 (1) La decesul unui salariat, din cauza unui accident de munca, accident in legatura cu munca sau boala profesionala, quantumul ajutorului acordat va fi cel prevazut in contractul de asigurare pentru care angajatorul a facut asigurarea cu societatea de asigurare, daca a fost incheiat un asemenea contract.

(2) In cazul decesului unui salariat sau a unui membru de familie (sot, sotie, copii) se va acorda un ajutor constand in:

- decontarea contravalorii cosciugului, cruce si anexe, in valoare de 980 lei.
- o suma de 6.600 lei acordata familiei sau urmasului indreptatit prin lege;
- o suma de 6.600 lei acordate angajatului pentru decesul unui membru de familie.

Art. 87 Pentru angajati, la nasterea fiecarui copil angajatorul, in vederea sprijinirii familiei marite, va acorda un ajutor social echivalent cu un salariu tarifar de incadrare. In cazul in care ambii parinti sunt angajatii societatii prima va primi un singur parinte, la cerere.

Art. 88 Societatea va asigura salariatilor trimisi in strainatate, in interes de serviciu, drepturile prevazute de lege.

Art. 89 (1) Angajatorul va asigura, din cotele prevazute de lege pentru activitati sociale si cultural-sportive, sumele necesare pentru:

a) acordarea de cadouri sau tichete cadou pentru copii minori ai salariatilor cu ocazia sarbatorilor de iarna si de 1 Iunie in limita sumelor stabilite prin Codul Fiscal ca fiind neimpozabile;

b) acordarea de cadouri sau tichete cadou pentru femeile salariate cu ocazia zilei de 8 Martie, in limita sumelor stabilite prin Codul Fiscal ca fiind neimpozabile.

(2) Sumele destinate activitatilor prevazute la alin. (1) se vor acorda in limita posibilitatilor financiare ale societatii si vor fi stabilite de conducerea societatii.

Art. 90 Pentru acoperirea cheltuielilor prilejuite de procurarea cadourilor pentru copiii minori ai salariatilor cu ocazia sarbatorilor de iarna si de 1 Iunie, a cadourilor pentru salariatele societatii cu ocazia zilei de 8 Martie precum si pentru acordarea primelor de Paste si de Craciun, societatea va aloca sumele necesare in limita posibilitatilor economico-financiare.

CAPITOLUL VI

Formarea profesionala a salariatului

Art. 91 Evaluarea performantelor profesionale individuale ale angajatilor se va face in conformitate cu prevederile legale in vigoare si ale regulamentului intern.

Salariatii nemultumiti de evaluarea performantelor profesionale pot face contestatie in conditiile legii



CAPITOLUL VII

Formarea profesionala a salariatului

Art. 92 (1) Partile convin asupra necesitatii si obligativitatii perfectionarii profesionale a tuturor categoriilor de salariat, inclusiv a liderilor de sindicat scosi din productie.

(2) Angajatorul este obligat sa asigure salariatilor participarea la programe de formare profesionala cel putin o data la doi ani. In cazul in care nu a fost asigurata participarea la formarea profesionala, salariatul are dreptul la un concediu de formare profesionala, platit de angajator, de pana la 10 zile lucratoare sau de pana la 80 ore.

(3) Angajatorul va elabora anual planuri de formare profesionala, care vor fi depuse ca anexa la CCM.

(4) Angajatorul poate incheia cu salariatul contracte de calificare profesionala si contracte de adaptare profesionala.

a) Contractul de calificare profesionala:

- este cel in baza caruia salariatul se obliga sa urmeze cursurile de formare organizate de angajator pentru dobandirea unei calificari profesionale;

- pot incheia contracte de calificare profesionala salariatii cu varsta minima de 16 ani impliniti, care nu au dobandit o calificare sau au dobandit o calificare ce nu le permite mentinerea locului de munca la acel angajator.

- contractul de calificare profesionala se incheie pentru o durata cuprinsa intre 6 luni si 2 ani in conditiile si modalitatile prevazute de Codul muncii;

b) Contractul de adaptare profesionala:

- se incheie in vederea adaptarii salariatilor debutanti la o functie noua, la un loc de munca nou sau in cadrul unui colectiv nou;

- contractul de adaptare profesionala se incheie o data cu incheierea Contractului individual de munca sau dupa caz la debutul salariatului in functie noua, la locul de munca nou sau in colectivul nou, in conditiile legii;

- la expirarea termenului contractului de adaptare profesionala, salariatul va fi supus unei evaluari in vederea stabilirii masurii in care acesta poate face fata functiei noi, locului de munca nou sau colectivului nou in care urmeaza sa presteze munca si i se va renegocia un nou salariu care nu va fi mai mic decat treapta urmatoare pe grila fata de salariul avut la incadrare.

Art. 93 Formarea profesionala a salariatilor se poate realiza prin urmatoarele forme:

a) participarea la cursuri organizate de angajator sau de catre furnizorii de servicii de formare profesionala din tara sau din strainatate;

b) stagii de adaptare profesionala la cerintele postului si ale locului de munca;

c) stagii de practica si specializare in tara si in strainatate;

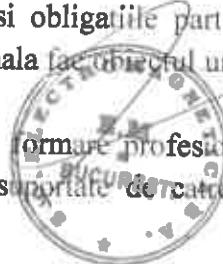
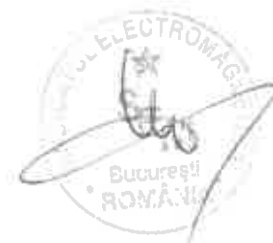
d) ucenicie organizata la locul de munca;

e) formare individualizata;

f) alte forme de pregatire convenite intre angajator si salariat.

Art. 94 Modalitatea concreta de formare profesionala, drepturile si obligatiile partilor, durata formarii profesionale precum si orice alte aspecte legate de formarea profesionala fac obiectul unor acte aditionale la Contractele individuale de munca.

Art. 95 (1) In cazul in care participarea la cursurile sau stagiile de formare profesionala este initiata de angajator, toate cheltuielile ocazionate de aceasta participare sunt suportate de catre angajator iar daca



participarea la cursuri presupune scoaterea partiala din activitate, salariatul participant va beneficia de toate drepturile prevazute la art. 194 din Codul muncii.

(2) Daca participarea la cursurile sau la stagiul de formare profesionala presupune scoaterea integrala din activitate, Contractul individual de munca se suspenda, acesta urmand a beneficia de o indemnizatie platita de angajator si stabilita prin anexa la Contractul individual de munca.

(3) Salariatii care au participat la un curs de formare profesionala mai mare de 60 de zile, in conditiile alin. (1) si alin. (2) sau avand o contravaloare mai mare de 2500 lei, nu pot avea initiativa incetarii Contractului individual de munca pe o perioada de cel putin 3 ani de la data absolvirii cursurilor sau stagiului de formare profesionala.

(4) Toate aceste obligatii vor fi mentionate in anexa la Contractul individual de munca.

(5) Nerespectarea de catre salariat a dispozitiilor prevazute la prezentul articol din prezentul contract, determina obligarea acestuia la suportarea tuturor cheltuielilor ocazionate de pregatirea sa profesionala, proportional cu perioada nelucrata din perioada stabilita conform actului aditional la Contractul individual de munca.

(6) Obligatiile stabilite mai sus revine si salariatilor care au fost concediati in perioada stabilita prin actul aditional pentru motive disciplinare sau al caror Contract individual de munca a incetat ca urmare a arestarii preventive pentru o perioada mai mare de 30 de zile, a condamnarii printr-o hotarare judecatoreasca definitiva pentru o infractiune in legatura cu munca lor.

(7) Participarile la programele mentionate mai sus, a caror contravaloare este achitata de societate, vor fi aprobate de directorul general/directorul general adjunct, cursantul fiind obligat de a prezenta la Biroului Resurse Umane dovada participarii (certificat de participare, atestare, diploma etc), in cel mult 3 zile lucratoare de la participare.

Art. 96 (1) In cazul in care salariatul are initiativa participarii la o forma de pregatire profesionala cu scoatere din activitate angajatorul va analiza solicitarea scrisa a salariatului.

(2) Angajatorul va decide cu privire la cererea formulata de salariat, potrivit articolului de mai sus, in termen de 15 zile de la primirea solicitarii si ii va comunica daca va permite salariatului participarea la forma de pregatire profesionala si conditiile de participare.

Art. 97 Formarea profesionala la nivelul angajatorului prin intermediul contractelor speciale se face de catre un formator, in conditiile prevazute de Codul muncii.

Art. 98 (1) Daca la angajare persoana este student la o forma de invatamant seral sau fara frecventa sau se pregateste pentru doctorat este obligata sa instiinteze in scris despre aceasta urmand sa li se asigure conditii pentru continuarea acestora fara sa impiedice desfasurarea normala a activitatii.

(2) Pentru salariatii de la alin. (1), angajatorul va incheia un contract angajament privind obligativitatea functionarii ca salariat la Electromagnetica S.A. pentru o perioada de cel putin 2 ani dupa terminarea studiilor, numai daca contravaloarea studiilor sunt platite de societate.



CAPITOLUL VIII

Drepturile si obligatiile partilor

Sanctiuni

Art. 99 Angajatorul se obliga sa asigure:

- a) conditiile tehnico-materiale necesare (materii prime, materiale, rechizite, birotica, utilaje, SDV-uri si AMC-uri) in buna stare de functionare, tehnologii de fabricatie necesare realizarii programului de productie, folosirea integrala a capacitatilor de fabricatie, precum si contractele pentru realizarea si vanzarea produselor prin programele stabilite;
- b) organizarea la un nivel corespunzator a productiei in scopul obtinerii eficientei maxime;
- c) prevenirea abaterilor de la ordinea si disciplina muncii;
- d) masuri impotriva neglijentei, a risipei, a oricarei fapte care aduce pagube patrimoniului societatii;
- e) masuri de prevenire a accidentelor de munca si a imbolnavirilor profesionale;
- f) conditiile igienico-sanitare si de mediu la toate locurile de munca prevazute in anexa nr. 3, in limitele minime prevazute de lege pe perioadele de lucru, la toate locurile de munca, in functie de buletinele de determinari sa asigure antidot pentru toate categoriile de salariatii care au dreptul prin lege;
- g) sindicatului spatii existente si dotari necesare desfasurarii activitatilor sindicale sau a altor activitati cu caracter social;
- h) poate incheia contracte de asigurare pentru salariatii care isi desfasoara activitatea in conditiile din prezentul Contract colectiv de munca si pentru soferii de pe autovehiculele de transport persoane sau materiale precum si altor salariatii al caror loc de munca prezinta pericol de accidente de munca;
- i) acordarea tichetelor conform metodologiei din anexa 6 la CCM.

Art. 100 (1) Salariatul are obligatia:

- a) de a realiza sarcinile ce ii revin din Contractul individual si colectiv de munca;
- b) sa respecte Regulamentul interior, Regulamentul de organizare si functionare, Codul etic, Manualul de conformare cu regulile de concurenta precum si alte acte interne dispuse de directorul general/directorul general adjunct;
- c) sa respecte dispozitiile sefului direct si sa execute sarcinile trasate daca acesta nu incalca prevederile Contractului colectiv de munca, chiar daca nu sunt prevazute in mod expres in fisa postului;
- d) sa respecte integral programul de lucru;
- e) sa aiba un ritm de lucru in concordanta cu prevederile programului de fabricatie si parametri tehnologici prevazuti in documentatie;
- f) sa respecte documentatia constructiva si tehnologica sau alte decizii/note etc;
Orice abatere de la documentatie se va face pe baza de nota de neconformitate semnata de cei in drept.
- g) sa pastreze confidentialitatea castigului realizat;
- h) sa nu paraseasca locul de munca fara instiintarea sefului direct (maistru, sef atelier, sef sectie, sef birou, sef serviciu sau loctiitorii acestora), respectiv fara semnarea unui bilet de voie de catre seful ierarhic in cazul parasirii perimetrului proprietatii angajatorului;
- i) sa nu desfasoare in timpul programului sau de lucru alte activitati decat cele legate de productie. Poate sa efectueze lucru de utilitate personala in afara orelor de program numai pe baza de cerere anterioara si aprobata de conducatorul societatii. Valoarea materialelor folosite in acest scop va fi suportata de salariat pe baza de deviz si prin achitarea lor la casierie.

j) sa nu participe ca asociat sau ca salariat la agentii economici a caror activitate este similara cu activitatea subscrisei facand concurenta neloiala si nici sa nu incheie contracte in nume propriu sau prin rude/afini pana la grad 3 sau prin interpusi cu Electromagnetica S.A. sau prin societati comerciale detinute de acestia;

k) sa nu introduca si sa consume bauturi alcoolice si/sau droguri, substante stupefiante si/sau medicamente psihotrope. Verificarea cu aparatele AlcoolTest si DrogTest se va efectua la intrarea sau la iesirea salariatilor din/in societate sau prin sondaj si/sau ori de cate ori este nevoie;

l) sa nu se prezinte la serviciu in stare de ebrietate si/sau sub influenta drogurilor, substantelor stupefiante si/sau medicamente psihotrope. Angajatorul are dreptul sa verifice angajatii cu aparatele AlcoolTest si DrogTest prin reprezentantii firmei de paza cu care societatea are contract;

m) sa pastreze confidentialitatea tuturor datelor si informatiilor referitoare la activitatea societatii asupra carora detine informatii;

n) sa aiba o comportare civilizata in cadrul relatiilor de serviciu, atat in relatia cu seful ierarhic cat si cu colegii;

o) sa pastreze si sa mentina in conditii normale de functionare toate bunurile si sa sesizeze conducatorul locului de munca in caz de distrugere a acestora;

p) sa poarte echipamentul de protectie si de lucru stabilit si sa respecte normele de protectia muncii si P.S.I.;

Prezenta la lucru in echipamentul de protectie si de lucru este obligatorie.

r) obligativitatea de formare continua la solicitarea angajatorului;

s) sa mentina ordinea si curatenia la locul de munca;

t) sa cunoasca prevederile legale referitoare la munca, functionarea instalatiilor, folosirea uneltelor, materiilor prime, materialelor legate de activitatea pe care o depun si sa aplice cu strictete aceste reglementari;

u) sa nu paraseasca incinta societatii fara bilet de voie semnat de seful sectiei, atelier, serviciu sau birou, maistru sau lociitorii acestora;

v) sa nu sustraga sau sa colaboreze la sustragerea de bunuri materiale din proprietatea Electromagnetica S.A. - abatere disciplinara grava;

x) sa nu semneze de prezenta in locul altui salariat;

y) sa pastreze in bune conditii amenajarile efectuate de administratie. Contravaloarea bunurilor deteriorate sau descompletate din vina salariatilor se suporta de acestia.

z) sa aiba in grija proprie sanatatea si securitatea sa precum si pe aceea a altor persoane ce pot fi afectate de actiunile lor in timpul de lucru. In acest scop sunt obligate sa respecte toate prevederile normelor, instructiunilor si regulamentelor din domeniul protectiei si securitatii muncii, P.S.I. in conformitate cu reglementarile legale in vigoare;

w) sa respecte instructiunile de acces in societate, atat pentru propria persoana cat si pentru invitatii sau autoritatile aflate in control/inspectie etc. la sediul angajatorului;

q) sa informeze in termen de 5 zile lucratoare de la primire daca accepta sau nu clauzele Contractului colectiv de munca la nivel de unitate negociat, respectiv modificarea Contractului individual de munca umare a negocierii Contractului colectiv de munca la nivel de unitate.

(2) Salariatul este obligat:

a) sa-si insuseasca si sa respecte normele de protectia muncii si masurile de aplicare a acestora;



- b) sa desfasoare activitatea in asa fel incat sa nu expuna la pericol de accidentarea sau imbolnavirea profesionala atat persoana proprie cat si celelalte participante la procesul de munca;
- c) sa aduca la cunostinta conducatorului locului de munca accidentele de munca suferite de persoana proprie sau de alte persoane;
- d) sa aduca la cunostinta conducatorului locului de munca orice defectiune tehnica sau alta situatie care constituie un pericol de accidentare sau imbolnavire profesionala;
- e) sa opreasca lucrul la aparitia unui pericol iminent de producere a unui accident si sa informeze de indata pe conducatorul locului de munca;
- f) sa utilizeze echipamentul individual de protectie din dotare corespunzator scopului pentru care a fost acordat.
- g) sa nu depasesca consumul de combustibil stabilit conform decizie director general;
- h) sa depuna la cabinetul medical toate informatiile privind starea sa de sanatate in caz contrar, daca va fi diagnosticat cu o boala ce implica un tratament costisitor, societatea nu ii va acorda nici un ajutor financiar in acest sens;
- i) sa i se aplice pe masina proprietatea angajatorului un sistem GPS;
- j) sa aduca de indata la cunostiinta sefului ierarhic orice neconformitate intalnita in desfasurarea activitatii. In cazul in care va omite aceasta informatie, nu se va putea prevala ulterior de aceasta neconformitate in cazul acuzei ca a incalcat norme/regulamente/decizii etc;
- k) sa nu denigreze imaginea societatii prin actiune/inactiune intentionat sau nu;
- l) sa aduca de indata la cunostiinta sefului orice tentativa de mita;
- m) sa nu divulge datelor cu caracter personal cu care intra in contact in cadrul activitatii sale si sa asigure o protectie in acest sens;
- n) sa nu paraseasca incinta societatii cu actele/inscrisuri aferente acesteia/in legatura cu aceasta;
- o) sa nu acceseze sistemul informatic al societatii in afara programului normal de lucru, chiar daca este in legatura cu activitatea desfasurata, fara acceptul expres al sefului ierarhic;
- p) sa accepte monitorizarea la locul de munca, respectiv spatii comune, prin mijloace de supraveghere video instalate cu scopul protectiei vietii, bunurilor si integritatii personale, durata de stocare a datelor nefiind mai mare de 30 zile;
- r) in cazul in care detine si gestiune sa predea gestiunea pana la sfarsitul perioadei de preaviz;
- s) seful locului de munca al angajatului ce detine gestiune si a formulat cerere in temeiul art. 81 sau 55 lit. b) Codul muncii sau pensionare limita varsta/anticipata va desemna un alt angajat sa preia gestiunea in 48 ore de la anuntul angajatului gestionar;
- z) sa nu genereze conflicte cu colegi/subalterni/superiori, sa nu aiba atitudine discriminatorie fata de colegi/subalterni/superiori;
- u) sa accepte transmiterea de inscrisuri emenate de la angajator pe adresa personala de e-mail in cazul in care este in situatia de a avea raportul de munca suspendat (concediu medical, absente, concediu fara plata etc);
- v) sa isi insuseasca si sa respecte: Regulamentul de organizare si functionare, Regulamentul intern, Codul etic, Manualul de conformare cu regulile de concurenta, fisa postului si orice alte decizii/note interne emise de angajator.
- Art. 101 (1)** Incalcarea cu vinovatie de catre salariatul Electromagnetica, indiferent de functia sau pozitia pe care o ocupa, a obligatiilor sale constituie abatere disciplinara si se sanctioneaza prin:

- a) avertisment scris;
 - b) suspendarea Contractului individual de munca pentru o perioada ce nu poate depasi 10 zile lucratoare;
 - c) retrogradarea din functie cu acordarea salariului corespunzator functiei in care s-a dispus retrogradarea pentru o durata ce nu poate depasi 60 de zile;
 - d) reducerea salariului pe o durata de 1-3 luni cu 5-10% pentru abaterile mentionate la art 100 alin. 1 lit a-i (inclusiv) si literele v-z (inclusiv), art 100 alin 2 lit s) din CCM;
 - e) incetarea Contractului individual de munca din motive disciplinare pentru abaterile mentionate la art 100 alin. 1 lit j-m (inclusiv) si cele de la litera d) si litera d) si r) in cazul repetarii lor si de la art. 100 alin 2 lit k), l), m), n), o) si z) din CCM. Tot cu desfacerea contractului de munca se sanctioneaza si in cazul savarsirii a 3 (trei) absente nemotivate in decursul a 30 de zile calendaristice, de la serviciu sau cursuri organizate si platite de societate prin scoaterea din productie;
 - f) incetarea Contractului individual de munca in cazul refuzului nejustificat al transferului la un alt loc de munca in conditiile mentinerii specializarii meseriei si a salariului de incadrare pentru meseria practicata, precum si pentru abaterile mentionate la art 100 alin. 1 lit u), lit x) si lit. w) din CCM.
 - g) sanctiuni conform CCM si Regulamentului intern in cazul in care salariatul absenteaza nemotivat in cursul unei luni;
 - h) aplicarea art 100 si incetarea neconditionata a Contractului individual de munca pentru operatii tehnologice cu consecinte in deprecierea calitatii produsului, precum si pentru insusirea necuvenita a contravalorii manoperei acestor operatii (furt calificat), precum si in cazul pentru abaterii mentionate la art 100 alin. 2 lit u) din CCM;
 - i) trimiterea in judecata pentru fapte penale.
- (2) Sanctionarea disciplinara se cere de catre conducatorul locului de munca sau de catre colectivul din care face parte si se aproba de catre conducatorul Electromagnetica S.A. numai dupa efectuarea unei cercetari disciplinare prealabile. Impotriva sanctiunii disciplinare se poate face plangere la Consiliul de Administratie in termen de 30 de zile de la data comunicarii deciziei de sanctionare.
- Art. 102 (1)** Angajatorul are dreptul sa efectueze verificarea bagajelor in scopul depistarii sustragerii de bunuri. In cazul producerii de pagube materiale, valoarea acestora se va imputa celui care a produs paguba. Daca paguba constituie infractiune, raspunderea se stabileste potrivit legii penale. In acest sens in cuantumul pagubelor se cuprind si foloasele nerealizate.
- (2) Cand paguba a fost cauzata de mai multe persoane, raspunderea fiecaruia se stabileste tinindu-se seama de masura in care a contribuit la producerea ei. Daca masura in care fiecare a contribuit la producerea pagubei nu poate fi determinata, raspunderea fiecareia dintre persoane se stabileste proportional cu salariul tarifar de incadrare brut de la data constatarii pagubei si, daca este cazul, in functie de timpul lucrat de la ultima inventariere a bunurilor.
- (3) In cazul in care instanta considera nelegala o concediere dispunand totodata si santionarea societatii prin achitarea unei sume de bani catre angajat, aceasta suma va fi recuperata de la seful locului de munca ce a propus nejustificat concedierea.
- (4) Depasirea consumului de combustibil, stabilit conform decizie director general, va fi adusa la cunostinta salariatului care va avea dreptul de a o contesta in termen de 2 zile de la comunicare, justificand cu inscrisuri eroarea semnalata, in caz contrar se va emite decizie de imputare si retinerea legala aferenta.

CAPITOLUL IX

Prevenirea si combaterea hartuirii pe criteriul de sex precum si al hartuirii morale la locul de munca

Art. 103 Angajatorul asigura un mediu sigur pentru toti angajatii fara discriminare pe baza de rasa, nationalitate, etnie, limba, religie, categorie sociala, convingeri, sex, orientare sexuala, varsta, dizabilitate, boala cronica necontagioasa, infectare HIV, apartenenta la o categorie defavorizata sau pe baza oricarui alt criteriu care are ca efect restrangerea, inlaturarea recunoasterii, folosintei sau exercitarii, in conditii de egalitate, a drepturilor omului si a libertatilor fundamentale sau a drepturilor recunoscute de lege, in domeniul politic, economic, social si cultural sau in orice alte domenii ale vietii publice.

Art. 104 Asigurarea egalitatii de sanse si de tratament intre femei si barbati este fundamentala si orice forma de manifestare a relatiilor de putere intre barbati si femei este strict interzisa, fiind considerata o forma de incalcare a demnitatii umane si de creare a unui mediu intimidant, ostil, degradant, umilitor sau ofensator.

Art. 105 Angajatorul va aplica o politica de toleranta zero pentru hartuirea pe criteriul de sex si hartuirea morala la locul de munca, va trata cu seriozitate si promptitudine toate incidentele si va investiga toate acuuzatiile de hartuire.

Art. 106 Angajatorul va asigura un mediu sigur pentru toti angajatii in care reclamatii de hartuire pe criteriul de sex si hartuire morala la locul de munca vor fi tratate cu seriozitate, promptitudine si in conditii de confidentialitate. In tot parcursul de investigare a plangerilor toate persoanele implicate vor fi ascultate si tratate cu respect si consideratie, asigurandu-se protectia datelor de identitate in vederea protejarii angajatilor.

Art. 107 Angajatorul va desemna, prin act administrativ, constituirea unei comisii pentru primirea si solutionarea plangerilor/sesizarilor. Comisia va fi constituita din cel putin 3 membri titulari si un supleant si va avea urmatoarele atributii:

- Asigura informarea oricarui salariat referitor la politicile si legislatia in vigoare;
- Asigura suport si consiliere pentru angajatii afectati de un incident de tip hartuire, situatiile expuse fiind confidentiale si analizate cu atentie cuvenita;
- Participa nemijlocit la solutionarea plangerilor formulate de salariatii in legatura cu situatiile de comportament necorespunzator, indiferent daca aceste plangeri sunt formale sau informale;
- Raporteaza directorului general/directorului general adjunct toate situatiile de tip hartuire care ii sunt aduse la cunostinta;
- Coopereaza cu angajatii in toate situatiile in care acestia sunt solicitati sa furnizeze informatii relevante pentru solutionarea unui caz de hartuire;
- Gestioneaza procesele de solutionare a plangerilor si/sau a masurilor disciplinare, conform decizie director general/director general adjunct.

Tabelul cu membrii comisiei va fi anexa la acest Contract colectiv de munca si va avea urmatoarea structura:

Nr. crt.	Nume si prenume	Departament	E-mail	Telefon
1		Resurse umane		
2		Juridic		
3		Personal de conducere		

Art. 108 Angajatorul va asigura constituirea registrului de semnalare a cazurilor unde vor fi inregistrate plangerile/solicitarile, registrul va contine numarul de inregistrare, faza hartuirii, solutii identificate.

Art. 109 Angajatorul demareaza toate actiunile necesare pentru a se asigura ca toti angajatii care se dovedesc vinovati de cazurile confirmate de hartuire sunt sanctionati in conformitate cu prevederile legale si asigura toate masurile de protectie a victimei.

Art. 110 Plangerea/sesizarea poate fi formulata de persoana vatamata in forma scrisa (olograf sau electronic, dar obligatoriu asumata prin semnatura de catre victima, cu respectarea protectiei datelor de identitate in vederea asigurarii protectiei acesteia) sau verbala (discutie cu persoanele responsabile, in urma careia se va intocmi un proces-verbal).

Art. 111 Comisia intocmeste un raport final prin care detaliaza investigatiile, constatările si masurile propuse, raport ce va fi inaintat directorului general/directorului general adjunct.

CAPITOLUL X

Protectia datelor cu caracter personal, pastrarea datelor cu caracter de secret de serviciu, circulatia informatiilor in societate

Art. 112 (1) Societatea prelucreaza date cu caracter personal ale salariatilor in urmatoarele scopuri prevazute de dispozitiile legale si/sau necesare pentru respectarea dispozitiilor legale:

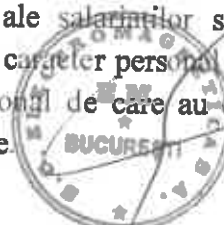
- respectarea clauzelor Contractului individual de munca inclusiv descarcarea de obligatiile stabilite prin lege sau prin acorduri colective;
- gestionarea, planificarea si organizarea muncii;
- asigurarea egalitatii si diversitatii la locul de munca;
- asigurarea sanatatii si securitatii la locul de munca;
- evaluarea capacitatii de munca a salariatilor;
- valorificarea drepturilor de asistenta sociala;
- exercitarea drepturilor legate de ocuparea unui loc de munca
- organizarea incetarii raporturilor de munca

(2) Regulile privind protectia datelor cu caracter personal furnizate in alte scopuri decat cele mentionate, inclusiv in scop de marketing, sunt cele mentionate in documentele si operatiunile care conserva dovada consimtamantului salariatilor pentru prelucrare.

(3) Salariatii care solicita acordarea facilitatilor care decurg din calitatea de salariat al societatii isi exprima consimtamantul pentru prelucrarea datelor lor personale in scopul acordarii facilitatilor respective in conditiile prevazute in scrisul de acordare a facilitatilor.

(4) Toti salariatii au obligatia de a se adresa superiorului ierarhic sau responsabilului cu protectia datelor cu caracter personal pentru a obtine informatii si clarificari in legatura cu protectia datelor cu caracter personal.

(5) Toti salariatii au obligatia de a informa, imediat si detaliat, in scris superiorului ierarhic sau responsabilului cu protectia datelor cu caracter personal in legatura cu orice nelamurire, suspiciune sau observatie cu privire la protectia datelor cu caracter personal ale salariatilor si ale clientilor si/sau colaboratorilor societatii in legatura cu orice divulgare a datelor cu caracter personal si in legatura cu orice incident de natura sa duca la divulgarea datelor cu caracter personal de care au cunoscuta, in virtutea atributiilor de serviciu si in orice alta imprejurare, prin orice mijloace.



(6) Daca pericolul cu privire la datele cu caracter personal este iminent informarea se va face telefonic si in scris. Avand in vedere importanta deosebita pe care societatea o acorda protectiei datelor cu caracter personal, incalcarea acestei obligatii de informare constituie o abatere disciplinara grava care poate atrage ce mai aspra sanctiune disciplinara inca de la prima abatere de acest fel.

(7) Salariatii care prelucraza date cu caracter personal au obligatia sa nu intreprinda nimic de natura sa aduca atingere protectiei necesare a datelor cu caracter personal ale salariatilor si ale clientilor si/sau colaboratorilor societatii. Prelucrarea datelor cu caracter personal de care iau cunostinta cu ocazia indeplinirii atributiilor de serviciu in afara regulilor interne cu privire la utilizarea acestor date este interzisa.

(8) Utilizarea datelor cu caracter personal se refera, dar nu exclusiv, la orice operatiune sau set de operatiuni efectuate asupra datelor cu caracter personal sau asupra seturilor de date cu caracter personal cu sau fara utilizarea de mijloace automatizate cum ar fi colectarea, inregistrarea, organizarea, structurarea, stocarea, adaptarea sau modificarea, extragerea, consultarea, utilizarea, divulgarea prin transmitere, diseminare sau punerea la dispozitie in orice mod, alinierea sau combinarea, restrictionarea, stergerea sau distrugerea.

(9) Avand in vedere importanta speciala pe care societatea o acorda protectiei datelor cu caracter personal, incalcarea a obligatiei de respectare a regulilor privind protectia datelor constituie o abatere disciplinara grava care poate atrage cea mai aspra sanctiune disciplinara inca de la prima abatere de acest fel.
Art. 113 In cazul inspectiei unei autoritati, seful locului de munca, loc de munca ce se doreste verificat/inspectat, va informa de indata Directia Juridica si un angajat al acesteia va asista personalul locului de munca inspectat pe toata perioada in care se va desfasura inspectia.

Art. 114 In cazul in care este necesara, in legatura cu /si despre activitatea desfasurata in cadrul unui loc de munca al societatii sau in legatura cu un incident cu/despre chiriarii societatii, seful locului de munca unde s-a produs incidentul sau in legatura cu incidentul va informa de indata Directia Juridica si un angajat al acesteia va asista personalul locului de munca inclusiv in fata Politiei, Parchetului si/sau alta autoritate in vederea rezolvarii legale a situatiei.

Art. 115 In ceea ce priveste managementul riscului, sefi locului de munca au urmatoarele obligatii:

a) in desfasurarea activitatilor pe care le coordoneaza trebuie sa faca o analiza prealabila a tuturor expunerilor la risc, identificarea surselor de risc fiind fundamentala si determinanta in evaluarea corecta a riscurilor societatii;

b) sa identifice vulnerabilitatile si amenintarile care pot afecta eficacitatea si eficienta activitatilor si sa le transmita mai departe pe cale ierarhica pentru luarea masurilor privind eliminarea sau diminuarea probabilitatii si efectelor/impactului pe care acestea le pot produce;

c) sa responsabilizeze personalul din subordinea cu privire la gestionarea riscurilor.

Art. 116 In cazul in care un loc de munca primeste prin orice mijloc de comunicare (fax, e-mail, posta etc) adrese/instiintari emise de terti/autoritati/colaboratori etc. acestea vor fi inregistrare in aceeasi zi in Registrul de intrari/iesiri aflat la Secretariatul Directorului General.



CAPITOLUL XI

Alte clauze

Art. 117 Deplasarea angajatului in interes de serviciu

(1) Transportul cu trenul se va deconta la nivel de clasa I pe distante mai mari de 150 Km (in situatii deosebite si pentru distante mai mici de 150 Km sau pentru transportul cu INTERCITY se va cere aprobarea conducerii). Prin cheltuieli de transport se inteleg toate cheltuielile efectuate cu mijloace de transport in comun din localitatea unde executa delegarea.

(2) La solicitarea scrisa a delegatului si numai cu aprobarea conducerii transportul se poate efectua si cu autoturismul proprietate personala. Decontarea se va face la valoarea corespunzatoare costului combustibilului consumat conform prevederilor legale.

(3) Cazarea se va face cu aprobarea conducerii, decontarea se va face la valoarea platita conform notei de plata.

(4) Diurna sau indemnizatia pentru delegatie este de 100 lei/zi.

(5) Personalul ce se deplaseaza in strainatate va primi pentru perioada deplasarii sumele aferente diurnei in valuta, cu incadrarea in plafoanele prevazute in legislatia in vigoare aferenta institutiilor publice. Sumele cuvenite se acorda in moneda tarii unde se efectueaza deplasarea, conform legislatiei in vigoare, cu incadrarea in plafoanele prevazute.

(6) Reprezentantului comercial nu i se acorda diurna atunci cand se deplaseaza la locul de munca sau locurile de munca inscrite in Contractul individual de munca intrucat aceste deplasari nu sunt determinate de delegare sau detasare ci de exercitarea atributiilor de serviciu la locul de munca;

Reprezentatul comercial poate fi delegat o data pe luna la sediul social, perioada in care poate primi diurna cu conditia ca localitatea unde se afla sediul sa nu fie mentionat la locul muncii printre localitatile unde salariatul se ocupa de vanzari.

(7) In cazul angajatilor care locuiesc la o distanta mai mare de 50 km, angajatorul poate sa le deconteze contravaloarea transportului in baza solicitarii acestora, dar nu mai mult de 200 lei/luna.

Art. 118 Conditii de munca, Securitate si Sanatate in Munca si PSI

(1) La incheierea Contractului individual de munca angajatorul aduce la cunostinta salariatului conditiile de munca si masurile cerute de legislatia aferenta securitatii si sanatate in munca si de P.S.I.

(2) Angajatorul este obligat sa ia toate masurile de ameliorare a conditiilor de munca si numai daca acest lucru nu este posibil, la un moment dat, sa procedeze la compensari banesti sau de alta natura. Masurile preconizate pentru ameliorarea conditiilor de munca vor face obiectul unor anexe speciale la Contractul colectiv de munca.

(3) Organizarea activitatii si stabilirea unei structuri rationale a muncii cu repartizarea salariatilor pe locuri de munca, cu precizarea atributiilor globale, este data in organigrama si in regulamentele interne ale S.C. Electromagnetica S.A.

(4) Organizarea rationala a muncii pentru fiecare loc de munca cu stabilirea sarcinilor si raspunderilor sub forma de norme de lucru este obligatia angajatorului. Normele de munca vor fi astfel stabilite incat sa asigure un ritm normal de lucru, la o intensitate a efortului muscular sau intelectual si o tensiune nervoasa care sa nu conduca la o oboseala excesiva a salariatului.

Art. 119 (1) Normele de munca, inclusiv modificarile aduse aprobate de conducerea societatii se fac cunoscute salariatilor cu cel putin 5 zile inainte de aplicare.

(2) In baza celor mentionate la alin. (1), normele de munca pot fi:



- a) norme de timp;
- b) norme de personal;
- c) norme de productie;
- d) fisa postului;
- e) fisa de lucru.

Acestea sunt insotite de descrierea sferei de atributii si a zonei de deservire menite sa asigure utilizarea integrala si eficienta a timpului de lucru.

(3) Activitatea de normare a muncii se refera la toate categoriile de salariati potrivit specificului activitatii fiecaruia si se bazeaza pe tehnicile de normare a muncii.

(4) In cazul in care normele de munca nu asigura un grad complet de ocupare, conduc la o solicitare excesiva sau nu corespund conditiilor pentru care au fost elaborate, se impune reexaminarea lor. In caz de divergenta in ce priveste calitatea normelor, se va recurge la o expertiza tehnica stabilita de comun acord, concluziile expertizei fiind obligatorii pentru ambele parti.

Art. 120 (1) Locurile de munca in societate se clasifica in:

- a) locuri de munca normale;
- b) locuri de munca in conditii deosebite, care sunt:
 - grele;
 - vatamatoare;
 - penibile;
- c) locuri de munca in conditii speciale.

(2) Pentru prestarea activitatii in locurile de munca cu conditii deosebite salariatii au dreptul, dupa caz, la grupe de munca, sporuri la salariul de baza conform anexei nr. 3, durata redusa a timpului de lucru conform anexei nr. 4, echipament de protectie gratuit conform actelor si normativelor in vigoare, aprobate de Comitetul de sanatate si securitate in munca, materiale igienico-sanitare conform normelor in vigoare, concedii suplimentare conform anexei nr. 5.

(3) Categoriile de salariati prevazute la art. 120 alin 1 lit. b) vor fi supuse obligatoriu unui control medical periodic conform normelor de sanatate publica si securitate in munca. Pentru tot personalul societatii se vor face controale medicale anuale sau dupa caz la termenele impuse de conditiile specifice de munca conform legislatiei in vigoare.

(4) In cazul in care conditiile de munca se normalizeaza salariatii vor beneficia, pentru refacerea capacitatii de munca, de inca minimum 2 luni de sporurile avute inainte de normalizare:

- sporuri pentru conditii deosebite;
- alimentatie de intarirea rezistentei organismului.

(5) De drepturile prevazute la alin. (4) beneficiaza si salariatii care au lucrat cel putin 6 luni in conditiile alin. (4) si isi schimba locul de munca din motive ce nu le sunt imputabile, daca drepturile de aceeasi natura la noul loc de munca sunt mai mici.

(6) In toate cazurile in care conditiile de munca s-au inrautatit determinind reclasificarea locurilor de munca, salariatii vor beneficia de drepturile aferente noii clasificari incepand cu data schimbarii conditiilor de munca indiferent de momentul efectuarii reclasificarii de catre organele competente.

(7) In vederea cresterii rezistentei organismului la salariatii care lucreaza in conditii deosebite de munca, acestia vor primi un supliment alimentar de protectie in valoare de 19 lei zi lucratoare (fara tva). Alimentatia corespunzatoare acestui pret va fi stabilita de medicul de medicina muncii si responsabil cu

protectia muncii conform legislatiei in vigoare. De aceleasi drepturi, respectiv o masa calda/zi, beneficiaza angajatii care lucreaza cel putin 75% din programul de lucru afara/conditii asemanatoare desfasurarii activitatii in aer liber pe timp friguros, in baza listei aprobate de seful locului de munca.

Art. 121 (1) Sefii compartimentelor in care isi desfasoara activitatea salariatii raspund de efectuarea examenelor medicale la termenele stabilite prin contract.

(2) Programarile pentru verificarile medicale prevazute mai sus se fac de catre cabinetul medical cu consultarea conducatorilor locurilor de munca.

(3) Refuzul salariatului de a se prezenta la examinarea medicala organizata conform aliniatelor precedente constituie abatere disciplinara si va fi sanctionata conform art 101 alin 1 lit a).

(4) Plata pentru examinarile prevazute la alin. (2) nu se suporta de catre salariat.

Art. 122 (1) Angajatorul va asigura pe cheltuiuala sa cadrul organizatoric pentru instruirea, testarea si perfectionarea profesionala a salariatilor cu privire la normele de Securitate si Sanatate in Munca.

(2) Timpul afectat acestor activitati, inclusiv orele de instructaj, se include in timpul de munca si este salarizat.

(3) Angajatorul este obligat sa ia toate masurile pentru aplicarea si respectarea masurilor rezultate din controalele prevazute de reglementarile Departamentului Protectiei Muncii din Ministerul Muncii si Solidaritatii Sociale.

(4) La angajarea unui salariat sau schimbarea locului de munca sau a felului muncii acesta va fi instruit si testat efectiv cu privire la riscurile ce le presupune noul loc de munca si normele de Securitate si Sanatate in Munca pe care este obligat in procesul muncii sa le cunoasca si sa le respecte.

(5) In cazurile in care in procesul muncii intervin schimbari ce impun aplicarea unor norme noi de Securitate si Sanatate in Munca salariatii vor fi instruiti in conditiile prevazute la aliniatul precedent.

Art. 123 (1) Structura specializata din cadrul Electromagnetica S.A. angajatorului este obligata sa urmareasca aplicarea prevederilor din prezentul Contract colectiv de munca si poate formula propuneri de imbunatatire a conditiilor de munca.

(2) La recomandarea structurii specializate angajatorul va asigura trecerea salariatilor in alte locuri de munca si, dupa caz, recalificarea acestora pentru alte locuri de munca.

Art. 124 (1) Contravaloarea echipamentului de protectie se suporta de societate.

(2) Contravaloarea echipamentului de lucru se suporta in proportie de minim 50% de catre societate.

(3) In toate cazurile in care in afara echipamentului de lucru angajatorul cere o anumita tinuta vestimentara speciala ca echipament de lucru contravaloarea acestuia se suporta integral de catre angajator.

(4) Angajatorul asigura tuturor salariatilor echipament de lucru si de protectie conform normelor in vigoare si conditii de pastrare a acestora in vestiare pazite.

(5) Tot echipamentul de lucru si de protectie va fi marcat cu sigla societatii pentru a se impiedica instrainarea. La incetarea contractului, fiecare salariat va preda la magazie echipamentul de lucru sau protectie neamortizat. In caz contrar contravaloarea se va recupera conform normelor legale.

Art. 125 In vederea acoperirii cheltuielilor ocazionate de procurarea ochelarilor de vedere necesare persoanelor care lucreaza in locuri de munca unde este solicitata vederea prin natura procesului de productie, societatea va acoperi suma costului ochelarilor dar nu mai mult de 270 lei net si o singura data pe an.

In situatia in care in mod exceptional un salariat este nevoit sa-si faca si a doua pereche de ochelari in decurs de un an, cazul va fi analizat de catre conducerea societatii impreuna cu conducerea sindicatului pentru a fi aprobat.

Art. 126 In vederea mentinerii si imbunatatirii conditiilor de desfasurare a activitatii, angajatorul va lua toate masurile pentru:

a) asigurarea conditiilor de mediu (iluminat, microclimat, zgomot, vibratii, temperatura, aerisire, umiditate);

b) amenajarea anexelor sociale ale locurilor de munca (vestiare, bai, grupuri sanitare);

c) diminuarea pana la eliminarea totala a emisiilor poluante.

Art. 127 (1) Salariatii sunt obligati sa pastreze in bune conditii amenajarile efectuate de angajator, sa nu le deterioreze, descompleteze ori sa sustraga componente ale acestora.

(2) Salariatilor prinsi savarsind asemenea abateri prevazute la alin. (1) li se vor aplica sanctiuni conform art. 101 CCM.

Art. 128 (1) La cererea uneia din parti, medicii de medicina muncii si inspectorii de protectia muncii vor fi consultati la modificarea duratei concediului suplimentar.

(2) Activitatea cabinetului medical se va desfasura pe baza unui program stabilit in comun de Administratie-Sindicat.

Art. 129 Salariatii cu handicap grav, accentuat sau mediu beneficiaza de toate drepturile de protectie sociala conform Legii nr. 448/2006 privind protectia si promovarea drepturilor persoanelor cu handicap.

Art. 130 (1) Daca salariatul se afla in incapacitate temporara de munca survenita ca urmare a unui accident de munca sau in legatura cu munca ori a contractarii unei boli profesionale, societatea va plati acestuia o compensatie cel putin egala cu diferenta dintre salariul de baza avut la data ivirii incapacitatii si ajutorul primit conform Legii privind sistemul unitar de pensii publice.

(2) Societatea are obligatia suportarii cheltuielilor in confectionarea protezelor impuse in urma accidentului de munca.

(3) In cazul unor boli grave sau incurabile, se pot acorda ajutoare financiare, in functie de disponibilitatile societatii, in limita cotei de 5% din fondul de salarii.

Art. 131 In cazul in care un salariat lipseste in mod fortat mai mult de o luna de zile si atributiile sunt indeplinite de alt salariat, salariul acestuia din urma va fi la nivelul salariului inlocuit. Atunci cand inlocuirea se face pentru o perioada mai mare de 3 luni, conducerea societatii il poate confirma in noua functie, incheind cu el un Contract individual de munca corespunzator.

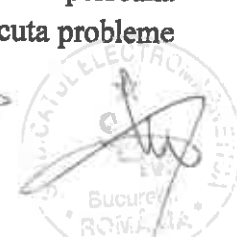
Art. 132 (1) Persoanele care au calitatea de salariatii au dreptul, fara nici o ingradire sau autorizare prealabila, sa se organizeze in sindicate.

(2) - In vederea realizarii scopului pentru care este creat, sindicatul are dreptul sa foloseasca mijloace specifice, cum sunt :

- negocierea;
- protestul (petitia);
- mitingul;
- demonstratia si greva potrivit statutelor proprii si in conditiile prevazute de lege.

(3) Organizatiile sindicale constituite legal in cadrul Electromagnetica S.A. si care au personalitate juridica sunt recunoscute de catre conducerea Electromagnetica S.A. si au urmatoarele drepturi:

1) participa, in calitate de observatori si la invitatia angajatorului, prin liderii lor sau alta persoana desemnata, la sedinte ale Consiliului de Administratie sau alte sedinte sau adunari unde se discuta probleme de interes profesional, social cu impact asupra angajatilor/lucratorilor sau cultural-sportiv;



2) participa prin reprezentantii proprii, in conditiile legii, la negocierea si incheierea Contractului colectiv de munca, la tratative sau la redactarea prin formularea regulamentelor interne sau alte reglementari din cadrul societatii;

3) de a apara, in fata organelor de conducere a Electromagnetica S.A. sau a altor organe de stat si obstesti, drepturile ce decurg din legislatia muncii si din contractele colective sau individuale de munca.

(4) Reprezentantii Sindicatului Electromagnetica au dreptul la protectie conform legii.

(5) Se interzice incetarea contractului de munca din initiativa Electromagnetica S.A. pentru motive care privesc activitatea sindicala pe perioada mandatului.

(6) Sunt exceptate de la aplicarea prevederilor aliniatului (4) cei care au fost revocati din functiile sindicale detinute pentru incalcarea prevederilor statutare sau legale.

(7) Pe perioada in care persoana din consiliul de conducere al Sindicatului Electromagnetica este salarizata de sindicat aceasta isi pastreaza functia si locul de munca avute anterior precum si vechimea in munca. Pe postul acesteia poate fi incadrata o alta persoana numai cu contract de munca pe durata determinata. La revenirea pe postul avut a celor aflati in situatiile prevazute mai sus li se va asigura un salariu care nu poate fi mai mic decat cel ce putea fi obtinut in conditii normale la acest loc de munca.

(8) Membrii Consiliilor de conducere a sindicatului, care lucreaza nemijlocit in productie in calitate de salariati, au dreptul sa desfasoare activitate sindicala in timpul programului de lucru maxim 40 ore/luna/om. Orele utilizate la astfel de activitati nu vor fi retinute din salariu iar celor care lucreaza in acord li se va completa lunar 40 ore (la liderii din Consiliul de conducere al sindicatului). In cazul in care sindicatele participa la sedinta sau comisii impreuna cu angajatorul, timpul consumat cu acest prilej va fi platit de societate ca timp efectiv lucrat.

(9) In functie de situatia financiara a societatii, angajatorul poate asigura Sindicatului punerea la dispozitie a spatiilor si facilitatilor necesare desfasurarii activitatii sindicale.

(10) Societatea va permite membrilor din Consiliul de conducere al sindicatului sa participe la convocarile organizatiilor sindicale din care fac parte cu plata integrala a salariului cu conditia anuntarii absentei cu 48 de ore inainte si prezentarea convocarii scrise.

(11) Orice impiedicare, in orice mod, a exercitarii dreptului la libera organizare sindicala, in scopurile si limitele prevazute de legea sindicala sau alte legi cu caracter sindical face obiectul unor conflicte colective de munca si se vor judeca in consecinta.

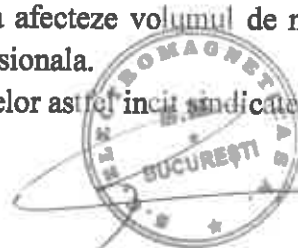
(12) In relatiile cu Sindicatul, angajatorul, in scopul preintampinarii unor conflicte colective de munca, urmareste:

a) sa permita exprimarea intereselor colective de munca ale sindicalistilor si analiza acestora fata de adoptarea deciziilor privind gestiunea, evolutia economica si financiara a societatii, a organizarii muncii, formarii si perfectionarii profesionale si a tehnologiilor de productie.

b) sa consulte sindicatul pentru masuri de natura sa amelioreze conditiile de munca, de formare profesionala si a conditiilor de viata pentru salariatii sai.

c) de a informa si a consulta anual Sindicatul cu privire la organizarea, gestiunea si mersul general al societatii si in special in ceea ce priveste masurile de natura sa afecteze volumul de munca sau structura efectivelor, durata muncii, conditiile de angajare si formare profesionala.

d) de a informa in timp util cu privire la reducerea efectivelor astfel incat sindicatele sa-si poata forma un punct de vedere.



e) de a prezenta in scris bilantul economic anual al societatii si alte documente financiar-contabile solicitate de sindicat dupa raportarea situatiilor financiare ale societatii pe anul precedent, de a pune la dispozitia acestuia, la cerere, orice date si informatii pe care le detine cu privire la modul de aplicare a prezentului Contract colectiv de munca.

f) sa consulte sindicatele inainte de luarea deciziilor ce pot afecta interesele salariatilor. In acest scop va pune la dispozitia sindicatelor informatii scrise precis elaborate de angajator.

g) sa nu decida incetarea Contractului individual de munca al salariatilor pentru motive care privesc activitatea sindicala legala.

Membrilor Sindicatului si tertelor persoane de care sunt asistate pe parcursul derularii oricaror proceduri de consultare sau negociere colectiva le este interzis sa divulge angajatilor sau tertilor orice informatii care, in interesul legitim al societatii, le-au fost furnizate in mod expres cu titlu confidential. Aceasta obligatie continua sa se aplice reprezentantilor sau membrilor de sindicat si dupa expirarea mandatului lor. Tipul de informatii supus regimului de confidentialitate face obiectul unui contract de confidentialitate.

Angajatorul nu este obligat sa comunice informatii sau sa intreprinda consultari daca acestea sunt de natura sa dauneze grav functionarea societatii sau sa-i prejudicieze interesele. Decizia de a nu comunica aceste informatii sau de a nu intreprinde consultari trebuie motivata fata de reprezentantii Sindicatului.

(14) Angajatorul si Sindicatul Electromagnetica se recunosc ca parteneri sociali permanenti. Partile convin sa faca eforturi in vederea promovarii unui climat normal de munca cu respectarea prevederilor legii, a Contractului colectiv de munca si Regulamentului interior.

(15) Contributia minima a societatii la fondul Sindicatului este de 2 salarii medii* lunare pe unitate;
Nota: Prin salariu mediu se intelege toata cheltuiala cu personalul pe unitate (mai putin directorii cu contract de mandat sau care au capacitatea de reprezentare a societatii fata de terti).

(16) Sindicatul se obliga ca:

- a) toate comunicările sa poarte semnatura si stampila S.EM si sa nu fie afisate in afara panoului de afisaj fara acordul administratiei;
- b) comunicările sindicatului vor trebui sa se limiteze la cadrul atributiilor sindicatului reglementat prin legislatia in vigoare si Contractul colectiv de munca;
- c) comunicările nu vor avea o forma sau un ton injurios si nici nu vor reprezenta atacuri la persoana;
- d) o copie a textului va fi transmisa administratiei simultan cu afisarea;
- e) comunicările care nu au semnatura si stampila nu sunt recunoscute de S.EM. Sindicatul nu raspunde si se dezice de ele, urmand ca administratia sa ia masuri corespunzatoare.

(17) In vederea acoperirii cheltuielilor ocazionate de negocierea Contractului colectiv de munca precum si a urmaririi respectarii acestuia salariatii, altii decat membrii din sindicat, vor plati o contributie lunara care sa nu fie mai mica decat 0,3% din venitul mediu pe salariat calculat pe ultimul trimestru premergator datei inceperii negocierilor si sa nu depaseasca valoarea contributiei sindicale.

(18) In functie de situatia financiara a societatii, angajatorul poate achita partial/integral, in numele salariatilor, contravaloarea aferenta sustinerii negocierilor colective conform celor de la alin. (17).

(19) - In Contractele individuale de munca pentru sindicalisti nu se pot prevedea clauze contrare prezentului contract.

Art. 133 (1) Incadrarea personalului se va face conform grilelor stabilite

(2) Ocuparea functiei de maestru se va face cu personalul din randul absolventilor scolilor de maestri, postliceale sau medii tehnice precum si din randul muncitorilor de inalta calificare care dovedesc o inalta



pregatire profesionala si calitatile unui bun organizator. Maistrul, prin natura atributiilor de serviciu, va fi conducator de formatie de lucru formata dintr-un numar minim de muncitori in functie de complexitatea lucrarilor, dotarea tehnica, particularitatile fluxului tehnologic, gradul de dificultate a lucrarilor conform normativelor stabilite si aprobate de Consiliul de Administratie.

Conditii ce trebuie sa le indeplineasca un maistru si categoriile de incadrare sunt prevazute in anexa nr. 9.

Art. 134 (1) Pot fi parte in conflictele de munca:

a) salariatii, precum si orice alta persoana titulara a unui drept sau obligatie in temeiul prezentului Contract colectiv de munca;

b) angajatorul si Sindicatul Electromagnetica;

(2) Cererile in vederea solutionarii unui conflict de munca pot fi formulate:

a) in termen de 45 zile de la data la care a fost comunicata decizia unilaterala a angajatorului referitoare la incheierea, executarea, modificarea, suspendarea sau incetarea Contractului individual de munca;

b) in termen de 30 de zile de la data la care s-a comunicat decizia de sanctionare disciplinara;

c) in termen de 3 ani de la nasterea dreptului, in situatia in care obiectul conflictului consta in plata unor drepturi salariale neacordate sau a unor despagubiri catre salariat precum si in cazul raspunderii patrimoniale fata de societate;

d) pe toata durata existentei contractului, in cazul in care se solicita constatarea nulitatii unor clauze din contractul individual sau colectiv de munca;

e) in termen de 6 luni de la data nasterii dreptului la actiune in cazul neexecutarii Contractului colectiv de munca ori a unor clauze ale acestuia;

f) in toate situatiile, altele decit cele prezentate la alin. (2), termenul este de 3 ani de la data nasterii dreptului;

g) litigiile dintre salariatii si angajator in legatura cu incheierea, executarea si incetarea contractului de munca sunt litigii de munca si se solutioneaza conform Legii 367/25.12.2022 - Dialogul social;

h) in conflictele de munca, salariatii sindicalisti sunt reprezentati de sindicate.

Art. 135 Prevederile Contractelor individuale de munca existente vor fi puse de acord cu prezentul Contract colectiv de munca dupa intrarea in vigoare a acestuia.

Art. 136 Prezentul Contract colectiv de munca devine aplicabil de la data inregistrarii la Inspectoratul Teritorial de Munca Bucuresti.

REPREZENTANTI:

Reprezentantul
Electromagnetica S.A.
Director General
Cucu Daniela

Director Financiar
Radu Cristian Iulian

Reprezentantul
Sindicatul Electromagnetica
Presedinte
Stancu Ioan

ANEXA 1

LA CONTRACTUL INDIVIDUAL DE MUNCĂ PENTRU PERSONALUL CARE REALIZEAZA INVENTII, DESENE SAU MODELE INDUSTRIALE

Art. 1 Inventiile create de salariatii societatii, fie in exercitarea functiei sale, fie in domeniul activitatii societatii, prin cunoasterea sau folosirea tehnicii ori mijloacelor specifice ale societatii sau ale datelor existente in societate sau cu ajutorul material al acesteia, sunt patrimoniul Electromagnetica S.A.

Art. 2 Dreptul asupra lucrarilor de cercetare sau stiintifice, asupra proiectelor de executie si asupra desenelor tehnice realizate de salariat, fie ca sunt opera individuala a salariatului fie ca sunt opere comune sau colective la care a contribuit si salariatul, apartine Electromagnetica S.A. pe toata durata de protectie prevazuta de lege, iar salariatul isi pastreaza toate drepturile morale de autor.

Art. 3 Salariatul este de acord ca Electromagnetica S.A. sa fie titulara oricarui brevet de inventie, precum si a oricarui certificat de inregistrare a unui desen sau model industrial realizat in conditiile Legilor nr. 64/1991; 129/1992 si 8/1996.

Art. 4 Salariatul care doreste sa inceapa o misiune inventiva a unui desen sau model industrial este obligat sa anunte in scris angajatorul despre intentia de incepere a acestei activitati si sa se abtina de la orice divulgare, inclusiv de la depunerea in nume propriu a unei cereri de brevet sau certificat de inregistrare.

Art. 5 Daca in termen de 60 de zile de la data la care salariatul pune la dispozitia Electromagnetica S.A. documentatia necesara constituirii depozitului national reglementar si aceasta din urma nu depune cerere la OSIM si nu intervine o conventie intre Electromagnetica S.A. si salariat, drepturile prevazute pentru societate revin salariatului autor.

Art. 6 In cazul nerespectarii de catre salariat a obligatiilor prevazute la **art. 4**, acesta pierde orice drept privitor la inventie, desen sau model industrial.

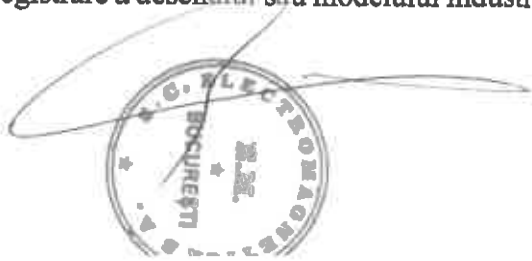
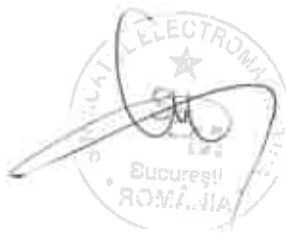
Art. 7 In situatia in care societatea este interesata de propunerile facute de salariatul autor al unei actiuni de inventie de desen sau model industrial, intre salariat si angajator se va incheia un act additional la Contractul individual de munca, in care se va mentiona expres drepturile si obligatiile partilor.

Art. 8 In conditiile mentionate la **art. 3**, Electromagnetica S.A. are urmatoarele drepturi:

- a) sa depuna in nume propriu cerere de brevet de inventie, respectiv certificat de inregistrare a desenului sau modelului industrial si drepturile care decurg din cerere, conform legii;
- b) la eliberarea brevetului de inventie, respectiv a certificatului de inregistrare a desenului sau modelului industrial, avand calitatea de titular si drepturile care decurg din aceasta calitate;
- c) de a proteja in strainatate inventia, respectiv desenul sau modelul industrial.

Art. 9 La intocmirea actului additional la Contractul individual de munca, se va trece in dreptul fiecarei parti cele mentionate in ceea ce ii priveste din prezenta anexa, adaugandu-se urmatoarea formulare:

“Prezentul act additional face dovada cesiunii tuturor drepturilor transmisibile privind inventiile, desenele si modelele industriale realizate de salariat, in conditiile legii si urmeaza a fi folosit de Electromagnetica S.A., in cadrul procedurii de constituire a depozitului national reglementar si de obtinere a titularului brevetului de inventie, respectiv a certificatului de inregistrare a desenului sau modelului industrial”.



ANEXA 2**LISTA**

locurilor de munca, activitatile si procentele sporurilor stabilite prin negociere ce se pot acorda pentru conditii deosebite de munca

Sporuri pentru conditii grele de munca

Nr. crt.	Loc de munca	Activitatea	Spor lunar % maxim
1	Formatia lacatuserie, prese	Manipularea si debitarea materialelor	25

Spor pentru conditii de munca nocive si periculoase

Nr. crt.	Loc de munca	Activitatea	Spor lunar % maxim
1	Formatia lacatuserie, prese	Sudura electrica, sablare	10
2	Atelier mase plastice	Moara macinat mase plastice, presatori bachelita	10
3	Sectia Asamblari	Contacte argint grafit	10
4	Atelier mecano-energetic	Instalatori, fochisti	10
5	Serviciul Administrativ	Arhiva	10

Sporuri de sectie

Nr. crt.	Loc de munca	Activitatea	Spor lunar % maxim
1	Formatia lacatuserie, prese	Personal muncitor	10
2	Atelier mase plastice	Personal muncitor	10
3	Formatia prelucrari prin aschiere	Personal muncitor	10

Nota :

Aceste sporuri se includ in salariul angajatilor la data de 01.03.2024.

Aceste sporuri se acorda la timpul efectiv lucrat in conditiile respectiv, confirmate lunar, de seful locului de munca pe tabele nominale ce vor fi inaintate catre Biroul Resurse Umane si aprobate de conducerea societatii pana in data de 2 a lunii, pentru luna anterioara, angajatilor care vor lucra provizoriu in acest loc de munca si numai pe perioada in care sunt transferati la acest loc de munca.



ANEXA 3**LISTA**

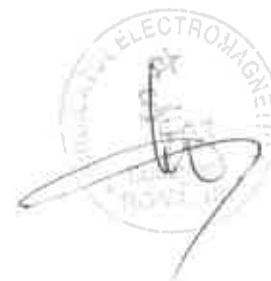
locurilor de munca cu program redus, sub 8 ore/zi

Nr. crt.	Loc de munca	Activitatea	Ore/zi
1	Formatia lacatuserie, prese	Sablare cu alice si electrocoridon	6

Nota:

Personalul auxiliar care lucreaza mai putin de 75% din timpul efectiv in conditiile personalului de baza nu va beneficia de program redus.

Tabelele vor fi intocmite de catre sefii locurilor de munca si avizate de catre Biroul Resurse Umane si aprobate de conducerea societatii.



ANEXA 4**LISTA**

locurilor de munca si activitatilor pentru care se acorda
zile suplimentare de concediu de odihna

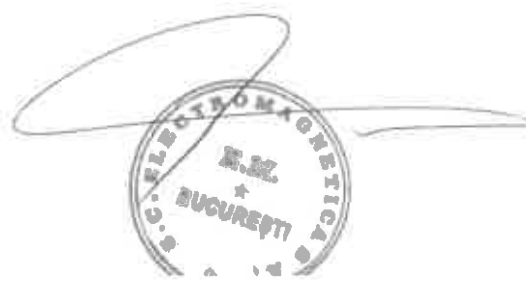
Nr. crt.	Loc de munca	Activitatea	Nr.de zile de concediu acordat suplimentar
1	Formatia lacatuserie, prese	Sablatori	10
2	Formatia lacatuserie, prese	Sudori electrici, exclusiv cei prin puncte	3
3	Atelier mase plastice	Presator bachelita si pentru activitatea de debitare	3

NOTA: Numarul de zile acordat fiecarei persoane este proportional cu timpul efectiv lucrat in conditii deosebite stabilite in coloana 3.



ANEXA 5**LOCURILE DE MUNCA IN CARE SALARIATII LUCREAZA IN SCHIMBURI**

Nr. crt.	Departament	Loc de munca
1	Formatia lacatuserie, prese	Trumabend - muncitori Trumatic - muncitori
2	Atelier mase plastice	Injectie - muncitori
3	Serviciul CTC	Controlori Atelier mase plastice
4	Sectia Asamblari	Formatia aparataj electric – muncitori Formatia plantare SMD
5	Serviciul Administrativ	Compartiment Retea Termica, Gaze, Apa, Canalizare - muncitori
6	Departament furnizare si productie energie	Uzina Hidroelectrica Radauti – muncitori
7	Si alte locuri de munca in care se lucreaza in acest sistem	



ANEXA 6**CONDITII DE ACORDARE SI UTILIZARE
A TICHETELOR DE MASA**

- Art. 1.** Acordarea tichetelor de masa pentru salariatii Electromagnetica S.A. se face cu respectarea prevederilor Legii nr. 165/2018 privind acordarea biletelor de valoare si a prezentului Contract colectiv de munca.
- Art. 2.** Beneficiaza de tichete de masa toti salariatii Electromagnetica S.A. incadrati cu Contract individual de munca mai putin directorii, consilierii si sefii de departamente precum si angajatii cu salarii incepand cu salarii de 8750 lei brut, respectiv 5118 lei net.
- Art. 3.** Salariatul are obligatia sa restituie la societate la finele fiecarei luni precum si la incetarea Contractului individual de munca valoarea corespunzatoare tichetelor de masa neutilizate/necuvenite. In situatia in care salariatul utilizeaza intr-o luna un numar de tichete de masa mai mare decat numarul de zile lucrate, iar angajatorul nu a incasat de la salariat contravaloarea tichetelor utilizate si necuvenite, angajatorul acorda acestuia pentru luna urmatoare un numar de tichete de masa egal cu numarul de zile lucratoare, diminuat cu numarul de tichete acordate pentru luna anterioara necuvenite.
- Art. 4.** Salariatul are dreptul la un tichet de masa pentru fiecare zi lucratoare din luna pentru care se efectueaza distribuirea.
- Art. 5.** Tichetul de masa se acorda numai pentru timpul efectiv lucrat. Se considera timp efectiv lucrat timpul cat salariatul este prezent la serviciu.
- Art. 6.** Salariatii care prin natura muncii lucreaza in ture prelungite (oferirii de serviciu si alte compartimente in care se lucreaza in acest sistem) vor primi tichete de masa corespunzator zilelor lucrate, calculul facandu-se conform normelor in vigoare.
- Art. 7.** Primesc tichete de masa si salariatii care potrivit legii au program redus de 6 sau 7 ore pe zi, precum si salariatii care s-au invoit cel mult 2 ore pe zi, dar nu mai mult de 3 ori pe luna.
Primesc tichete de masa si salariatii cu Contract individual de munca cu program partial care au functia de baza la Electromagnetica iar numarul tichetelor de masa este proportional cu timpul efectiv lucrat, exceptie facand cei care au contract de munca cu timp partial de 4 ore si cumuleaza salariul cu pensia de invaliditate. De asemenea primesc tichete de masa si salariatii aflati in perioada intreruperii temporare a activitatii angajatorului si raman la dispozitia societatii.
- Art. 8** Salariatii care primesc alimente pentru intarirea rezistentei organismului vor primi tichete de masa daca valoarea pe zi a acesteia nu depaseste valoarea de 19 lei , fara tva, pe zi indexabili cu acelasi coefficient cu care se inmdexeaza si tichetele de masa.
- Art. 9.** Nu se considera zi lucratoare zilele in care salariatii:
- a) isi efectueaza concediul de odihna si alte concedii ale salariatilor potrivit Contractelor colective de munca.
 - b) beneficiaza de zile libere platite in cazul unor evenimente familiale deosebite, precum si zilele de sarbatoare legala sau festive conform Contractului colectiv de munca;
 - c) potrivit dispozitiilor legale sunt delegati sau detasati in afara localitatii in care isi au locul permanent de munca si primesc indemnizatie zilnica sau lunara de delegare sau detasare;
 - d) se afla in concediu pentru incapacitate temporara de munca, sunt absenti de la locul de munca ori se afla in alte situatii stabilite de societate impreuna cu Sindicatul Electromagnetica prin Contractul colectiv de munca;

Art. 10. Pentru stabilirea corecta a numarului de zile pentru care salariatii au dreptul la tichete de masa, sefii locurilor de munca au obligatia transmiterii prezentei zilnice a salariatilor din subordine precum si situatiile pentru care acestia nu au dreptul la tichete (**art. 9.**) la Biroul Resurse Umane.

Art. 11. Distribuirea tichetelor de masa se face o singura data pe luna incepand cu 5 ale lunii urmatoare in care salariatul a fost pontat ca prezenta.



ANEXA 7**CLASIFICAREA MUNCITORILOR****a) Muncitori necalificati**

- a. Categoria de lucrari usoare (conform celor stipulate la art 78 alin 3 lit a)
- b. Categoria de lucrari grele (conform celor stipulate la art 78 alin 3 lit b)

b) Muncitori calificati**Categoria Ia.**

Muncitorii fara pregatire profesionala dar care in urma unor instructiuni simple si a unei experiente minime pot executa operatiuni simple repetabile. Interventiile sint limitate la verificari vizuale simple. Timpul de adaptare: 3 zile.

Categoria Ib.

Muncitorii cu pregatire profesionala inferioara care executa operatiuni cu grad ridicat de repetabilitate, care in urma unor instructiuni simple pot sa execute operatiuni caracterizate prin mare simplitate, repetabilitate si analogie, conform procedeelelor indicate. In aceasta categorie se incadreaza lucratorii din sectiile de asamblare sau care executa operatiuni de asamblare prin elemente de prindere sau strangere, executate manual sau cu ajutorul unei scule simple sau lucreaza la prese fara programare. Interventiile sint limitate la verificari de rutina, vizuale, cu ochiul liber. Timpul de adaptare nu depaseste 3 zile.

Categoria II.

Muncitorii cu pregatire profesionala medie care executa activitati caracterizate prin simplitate, repetare sau analogie conform procedeelelor indicate. Munca se caracterizeaza prin executarea manuala, cu ajutorul masinilor sau prin orice mijloc a unui ansamblu de operatie care necesita atentie asupra ratiunii intocmirii lor sau asupra varietatii presupuse de scopul activitatii. Indicatiile oferite oral sau prin documente tehnice simple explica procedeele necesare. Verificarea muncii se face prin controale de rutina.

Adaptarea la locul de munca nu depaseste 15 zile.

In aceasta categorie intra operatii de la utilajele cu program care nu intervin la schimbarea programelor sau concura la alte activitati de intretinere sau remediere a opririlor programate. Se plaseaza sub controlul direct al unui muncitor cu nivel de calificare superior.

Categoria III.

Muncitori cu pregatire profesionala de specialitate care pe baza unor instructiuni de munca precise si complete sa poata indica actiunile de urmat, metodele de utilizat si mijloacale disponibile, sa permita un prim nivel de calificare presupunand:

- fie o suite de operatiuni determinate in functie de rezultatul tehnic propus;
- fie operatii disparate prin varietate sau complexitate avind la baza o documentatie tehnica sau un text tehnologic.

Munca este caracterizata de:

- executarea unor operatii clasice definite de meseria solicitata, nivelul cunostintelor este stabilita prin pregatirea dobandita sau experienta practica;
- executarea manuala cu ajutorul masinii sau prin orice alt mijloc al unui ansamblu de operatii determinate de gradul de indemanare sau de numarul de operatiuni efectuate intr-o unitate de timp si a diversitatii metodelor utilizate.



Operatiunile executate necesita un control atent si interventii frecvente pentru a face fata situatiilor neprevazute. Raspunderile pentru calitatea muncii sau a produsului rezultat sunt importante. Cunostinte necesare: scolarizare sau experienta profesionala care sa-i permita descifrarea documentatiei tehnice aferenta operatiunilor ce le are de executat. Muncitorul are datoria de a-si pregati singur succesiunea operatiilor, de a-si defini mijloacele de actiune si de a-si controla rezultatele, sesizand orice inadvertenta tehnologica pe baza propriei experiente. Promovarea de la un nivel inferior se poate face prin verificarea cunostintelor profesionale sau rezultate din probele de concurs (in aceasta categorie sunt plasati de obicei muncitorii de pe masini de aschiat, fara program).

Categoria IV.

Muncitorul executa dupa instructiuni precise ce se pot aplica intr-un singur domeniu de actiune si cu mijloace bine determinate, o activitate de inalta calificare comportand operatiuni care pot fi combinate si modificate in functie de obiectivul propus. Modul de actiune si succesiunea operatiilor depinde de muncitor.

Cunostinte necesare: pregatirea profesionala prin scolarizare si experienta in domeniu.

Munca este caracterizata prin executarea unui ansamblu de operatiuni ce presupune o inalta calificare ale caror detalii deosebit de complexe, delicate si subtile trebuie sa fie combinate si utilizate cu atentie, in functie de rezultatul propus. Instructiunile de lucru sint insotite de scheme, crochiuri, planuri ori desene, sau alte documente tehnice. Este sarcina si obligatia muncitorului de a le evalua in mod precis, de a-si defini cai de lucru, de a-si amenaja mijloacele de executie si de a-si controla rezultatul operatiunilor.

Promovarea se face la acest nivel prin verificarea cunostintelor.

Specialisti de inalta calificare.

Lucratori cu inalta calificare care, pornind de la instructiuni cu caracter general, de la metode, indicatii si precizari clasice, isi pot dezvolta propria initiativa punand in practica, intr-o succesiune de operatiuni, cele mai moderne procese bazate pe cunostinte tehnologice de virf.

Se caracterizeaza prin:

- initiativa personala asupra cailor si metodelor de actiune avand in vedere procedeele utilizate in mod obisnuit in societatea Electromagnetica;
- capacitatea de a prezenta studii asupra solutiilor si rezultatelor obtinute;
- in virtutea experientei profesionale sa poata propune solutii diverse cu avantajele si inconvenientele lor;
- folosind experienta profesionala superioara sa poata aplica cunostinte tehnologice conexe, sa evalueze si sa prezinte rezultatele incercarilor si controalelor efectuate;
- sa poata determina gradul de autonomie indispensabil acestei activitati complexe;
- sa poata raspunde de activitati profesionale de nivel inferior.

Cunostinte necesare: scolarizare si pregatire metodica imbinata cu o buna experienta profesionala.



ANEXA 8**CLASIFICAREA MAISTRILOR
GENERALITATI**

Maistrul se caracterizeaza prin capacitati profesionale si calitati corespunzatoare procesului tehnologic si dimensiunilor acestuia, in limita sarcinilor primite prin fisa postului.

Competenta sa profesionala presupune cunostinte de specialitate rezultate in urma scolarizarii in domeniul tehnic respectiv spre a-si asuma responsabilitate tehnologica si de gestiune economica. Avand responsabilitatea unui grup de salariati, instruirea sa trebuie sa fie dovedita si in ceea ce priveste latura pedagogica si educationala.

In concluzie, pornind de la obiectivele unui program bine definit, prin instructiuni precise si detaliate si avand la dispozitie mijloace specifice, supravegheaza si coordoneaza activitatea unui grup de salariati, pentru care presupune:

- a) primirea noilor angajati si supravegherea adaptarilor lor la conditiile de munca;
- b) repartizarea sarcinilor de lucru fiecarui executant insotite de instructiuni utile, indrumari si observatii ori de cite ori este necesar;
- c) asigura legaturile intre compartimente, supravegheaza corectitudinea acestora si controleaza finalizarea procesului;
- d) participa la aprecierea corecta a competentei manifestate de salariati in procesul de productie, da indrumari in sensul perfectionarii profesionale si face propuneri de promovare prin verificarea cunostintelor la trecerea in categorii superioare;
- e) vegheaza la aplicarea corecta a regulilor de igiena si securitate;
- f) participa la ameliorarea lor si a oricarei abateri de la normele recunoscute privind procesul muncii;
- g) ia decizii imediate in situatii periculoase;
- h) formuleaza, explica si transmite informatii cu caracter profesional atat in sens ascendent cit si descendent.

GRADUL I

Maistrul este responsabil si are in subordine un numar de cel putin 15 (cincisprezece) muncitori de categoria I si a II-a si are urmatoarele atributii:

1. urmareste sa pregateasca obiectul unei activitati simple si precise conform pregatirii inferioare a celor din subordinea sa;
2. ia masuri pentru desfasurarea unor activitati de intretinere generala, de curatenie igienico-sanitara, de evitarea locurilor inguste sau transporturi interne in conditii de securitate;
3. controleaza sau determina in mod curent pe baza unui plan initial de activitate, activitatea celor pe care ii are in subordine;
4. - poate interveni prin ajustari si adaptari indispensabile bunei desfasurari a procesului tehnologic.

Este plasat sub controlul direct al unui superior ierarhic (sef sectie sau sef atelier).

Cunostinte necesare : scoala de maistri practica sau experienta profesionala.

GRADUL II

Este responsabil si are in subordine un numar de cel putin 20 de muncitori de categoria a III-a si a IV-a. Asimileaza responsabilitatile presupuse nivelului superior datorita pregatirii profesionale si a capacitatii de



sinteza poate asigura coeziunea dintre compartimente. Activitatea maistrului din aceasta categorie este caracterizata de:

1. realizarea uneiia dintre directiile de program ale intreprinderii;
2. formularea instructiunilor de aplicare a acestor directii;
3. repartizarea programelor, urmarirea indeplinirii lor cu controlul asupra rezultatelor cu posibilitatea de a interveni ori de cite ori este necesar;
4. gestionarea compartimentului pe care il administreaza si de preocuparea permanenta de comparare a rezultatelor cu valorile propuse initial;
5. delegarea unor atributii subalterne;
6. aprecierea competentei individuale si propuneri de masuri de recompensare prin prime, promovare sau de sanctionare daca este cazul;
7. promovarea securitatii muncii la toate nivelurile;
8. asigurarea circulatiei informatiilor;
9. participarea la elaborarea programelor si a dispozitiilor de organizare generala care le insotesc;
10. diversificarea muncii pina la cuprinderea unor sarcini complementare;
11. luarea de decizii asupra adoptarii solutiilor si punerea lor in practica dupa planul stabilit;
12. emiterea de directive in scopul obtinerii unui rezultat determinant.

Se plaseaza sub autoritatea unui sef superior ierarhic.

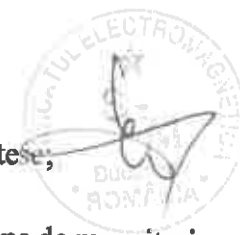
GRADUL III

Este responsabil si are in subordinea sa un numar de cel putin 20 de muncitori de categoria a V-a si specialisti de inalta calificare.

Are ca principale obiective de activitate:

1. realizarea uneiia dintre directiile de programe ale intreprinderii;
2. formularea instructiunilor necesare realizarii acestor directii;
3. repartizarea programelor, urmarirea indeplinirii lor cu controlul asupra rezultatelor cu posibilitatea de a interveni ori de cite ori este necesar;
4. gestiunea compartimentului pe care il administreaza si compararea permanenta a rezultatelor cu valorile initial propuse;
5. aprecierea competentei individuale si propuneri de recompense sau sanctionare;
6. delegarea unor atributii subalterne;
7. promovarea securitatii muncii la toate nivelurile;
8. asigurarea circulatiei informatiilor;
9. participarea la elaborarea programelor si a dispozitiilor de organizare generala care le insotesc;
10. obtinerea rezultatelor la termenul preconizat;
11. elaborarea bazelor provizionale ale gestiunii economice, coordoneaza activitatea unor echipe de muncitori cu rol bine precizat.

Maistrul incadrat in aceasta categorie este caracterizat prin responsabilitate asupra sarcinilor de munca care fac necesare adaptari permanente. Completeaza instructiunile de pregatire tehnologica, urmareste succesiunea operatiilor si aplica metode de verificare in spiritul respectului pentru normele stabilite. Are capacitatea si pregatirea necesara luarii unor decizii privind imbunatatirea tehnologica, renoirea activitatii si a aparaturilor, reelaboreaza reguli si norme de executie. Lucreaza in general sub conducerea directa a sefului de sectie.



ANEXA 9**FUNCTII TEHNICO-ADMINISTRATIVE****FUNCTIONAR-TEHNICIAN I cu pregatire medie.**

Dupa indicatiile simple si detaliate precizind natura acestei activitati si modalitatile practice de aplicare se executa sarcini caracterizate prin simplitate, repetare sau analogie conform procedurilor dinainte stabilite. Activitate caracterizata prin executia unor operatii foarte simple, elementare, compatibile cu cele ale vietii cotidiene (supraveghere, distribuire de documentatie etc.), sunt limitate de verificare prin observare si comparare necesitind un minimum de atentie. Timp de adaptare max. 5 zile.

FUNCTIONAR-TEHNICIAN II cu pregatire medie.

Activitatea este caracterizata prin exectarea unor operatiuni care necesita instructiuni precise si detaliate vizand actiunile ce urmeaza a fi indeplinite, limitele ce trebuiesc respectate, metodele utilizate si mijloacele disponibile. Este necesara a anumita calificare pentru a putea executa un ansamblu de operatii diverse, inlantuite intr-un mod coerent, in functie de rezultataul propus. Se are in vedere conceptia, executia si repetarea operatiunilor prin aplicarea unor reguli bine determinate. Se plaseaza sub controlul direct al salariatului cu nivel superior de calificare. Activitatea presupune de obicei executarea unor operatii tehnice sau administrative in urma unui proces standardizat sau in urma unui inedit. Are capacitatea de a stabili documente fie prin transcrierea datelor utile culese in timpul muncii fie sub forma unor scurte rapoarte sau diagrame, desene, programe sau constatari.

FUNCTIONAR-TEHNICIAN I cu pregatire superioara.

Avand la baza instructiuni cu caracter general referitoare la metode cunoscute sau preconizate se solicita initiativa asupra cailor si mijloacelor de punere in practica si asupra succesiunii operatiilor. Se executa lucrari tehnice de exploatare complexa sau stadiul unor parti din ansamblu, aplicind conostinte consacrate. Lucrarile se efectueaza pe baza unui program general.

Activitatea se caracterizeaza pe executarea unui ansamblu de operatii interdependente a carui realizare se face in etape succesive. Munca este circumscrisa in general unui domeniu tehnic sau unei categorii de produse caracterizata prin:

- initiativa asupra cailor intre metode, procedee si mijloacele utilizate in intreprindere;
- prezentarea in conditii determinate a unor solutii studiate si a rezultatelor obtinute.

Cunostintele necesare detinute prin scolarizare sau experienta profesionala, cunostinte privind folosirea tehnicii de calcul.

FUNCTIONAR-TEHNICIAN II cu pregatire superioara.

Este in general caracterizat printr-o pregatire teoretica si practica ce-i poate permite desfasurarea unei activitati care sa constituie rezolvarea cazurilor particulare si sesizarea noutatilor aparute in programele in curs de desfasurare. El trebuie sa puna in practica obiectivele unui intreg ansamblu si a unei parti mai mult sau mai putin importante a unei intregi categorii de salariati. Poarta in general raspunderea asupra unei mari parti a restului personalului. Are obligatii care constau in a studia sau a face cercetari asupra adaptarilor si modificarilor coerente, compatibile cu obiectivul propus. Poate re-urge la autoritatea sa tehnica sau ierarhica, pentru a regla in functie de dificultate eventualele abateri neconforme cu obiectivul propus. Adopta solutii ce pot implica modificari sau redefiniri ale obiectivului propus initial.





Intertek

Dupa ce a fost studiat, determinat si specificat obiectivul definit initial, se propun completari sau imbunatatiri eventual solutii noi care rezulta din analiza informationala, comparativa sau din studiul atent al pretului. Are o larga autonomie sub controlul unui superior (sef compartiment sectie). Trebuie sa aiba o buna pregatire in folosirea tehnicii de calcul.

