

CONTRACT COLECTIV DE MUNCA
LA NIVELUL S.C. ELSTER ROMETRICS S.R.L.

pe anii 2018 - 2020

PARTILE CONTRACTANTE

In temeiul prevederilor art. 129 din Legea nr. 62/2011 s-a incheiat urmatorul Contract Colectiv de Munca la nivel de unitate intre:

Angajator:

S.C. ELSTER ROMETRICS S.R.L., înregistrata la Oficiul Registrului Comerțului Timiș sub numărul J35/3189/1994, având Cod Unic de înregistrare 6552969, cu sediul social in Timisoara Airport Park DJ 691 km 8+775 m, Comuna Giarmata Județ Timiș, reprezentata legal prin administrator COTIUGA RAZVAN –, (denumita in continuare „Societatea” sau „Angajatorul” pe de o parte

Si

Salariatii Societatii reprezentati prin Sindicatul IT Timisoara – SITT, sindicat reprezentativ la nivel de SC Elster Rometrics SRL, prin Sentinta civila nr. 1947/21.02.2018, reprezentat legal prin dl Florentin IANCU, in calitate de Presedinte

Pe de alte parte.

Fiecare denumita in cele ce urmeaza „Parte”, si impreuna denumite „Parti”.

Partile au hotarat incheierea prezentului Contract Colectiv de Munca la nivel de unitate dupa cum urmeaza:

CUPRINS:

Capitolul I – Dispozitii generale

Capitolul II – Incheierea , executarea, modificarea, suspendarea si incetarea Contractului Individual de Munca

Sectiunea A – Concedierea pentru motive care nu tin de persoana salariatului

Sectiunea B - Concedierea pentru motive care tin de persoana salariatului

Capitolul IV - Timpul de munca

Capitolul V – Timpul de odihna. Concediile.

Capitolul VI – Formarea profesionala.

Capitolul VII - Salarizarea si alte drepturi banesti

Capitolul VIII - Sanatatea si securitatea muncii. Protectia muncii

Capitolul IX – Delegarea si detasarea

Capitolul X – Protectia sociala a salariatelor gravide, mame si leuze

Capitolul XI – Raspunderea patrimoniala

Capitolul XII – Conflictele de munca. Dialogul social.

Capitolul XIII– Dispozitii finale

CAPITOLUL I

DISPOZITII GENERALE

Art. 1

(1) Partile contractante recunosc ca sunt egale si libere în negocierea prezentului CCM si se obliga sa respecte în litera si spirit totalitatea prevederilor acestuia, prevederile Constituției României și ale actelor normative în vigoare.

(2) Partile contractante recunosc pentru toți angajații S.C. ELSTER ROMETRICS S.R.L. valabilitatea neîngrădită a tuturor drepturilor și libertăților fundamentale ale omului.

(3) Prezentul CCM nu poate face nici o derogare de la normele si conventiile internationale ale muncii ratificate de România si nu poate încalca prevederile legislatiei române.

Art. 2

(1) Prevederile prezentului CCM reglementează la nivelul S.C. ELSTER ROMETRICS S.R.L.: încheierea, executarea, modificarea, suspendarea, respectarea și încetarea CIM, condițiile de muncă și drepturile salariale ale personalului angajat, inclusiv bonusurile si beneficiile extrasalariale, măsurile de protecție socială ale acestuia, măsurile de igienă și protecție a muncii, drepturile și obligațiile partilor contractante, drepturile profesionale, formarea profesionala, raporturile dintre părți și formele de colaborare pentru prevenirea litigiilor și conflictelor de muncă.

(2) Nici un fel de norme și hotărâri interne nu pot conține prevederi care să contravină înțelegerilor convenite prin prezentul CCM, existenta acestor norme sau hotarari interne sub intelegerile prezentului CCM sunt nule de drept.

(3) CCM unic la nivel de societate cuprinde drepturile și obligațiile angajatorului și ale angajatilor cu privire la condițiile generale de muncă conform legislației în vigoare, precum și cele convenite în procesul de negociere.

(4) Prevederile prezentului CCM asigura conditii minime pentru încheierea contractelor individuale de munca. Contractele individuale de munca nu vor prevedea clauze care sa stabileasca drepturi inferioare celor stabilite de prezentul CCM.

(5) PARTILE CONTRACTANTE nu pot crea instrumente de lucru care ar putea funcționa în paralel sau s-ar putea substitui instrumentelor de lucru și colaborare între PĂRȚI, create prin CCM, cu excepția celor care, potrivit legii, intră în atribuțiile angajatorului.

(6) La angajare și la stabilirea drepturilor individuale, angajatorul va respecta dispozițiile legale în vigoare privind aplicarea principiului egalității de tratament față de toți salariații, fără discriminări pe bază de criterii de sex, orientare sexuală, caracteristici genetice, vârstă, apartenență națională, rasă, culoare, etnie, religie, opțiune politică, origine socială, handicap, situație sau responsabilitate familială.

(7) Principiul plății egale pentru muncă egală implică, pentru aceeași muncă sau pentru o muncă pentru care este atribuită o valoare egală, eliminarea oricărei forme de discriminare cu privire la toate elementele și condițiile de remunerare.

Art. 3

(1) Prezentul Contract Colectiv de Munca se aplica tuturor salariatilor din S.C. ELSTER ROMETRICS S.R.L., indiferent de functie si la toate nivelurile.

(2) Prezentul Contract Colectiv de Munca are la baza prevederile actelor normative in vigoare si nu contine prevederi sub limitele prevazute de lege.

(3) Drepturile salariatilor prevazute în prezentul CCM, nu pot fi afectate de nicio tranzactie, renuntare sau limitare, indiferent de natura acestora, ele fiind aparate împotriva oricaror încălcari, abuzuri, arbitrariu si manifestari de subiectivism.

Art. 4

(1) În situațiile în care, în privința drepturilor angajatilor ce decurg din prezentul CCM, intervin reglementări legale mai favorabile, acestea vor face parte de drept din prezentul contract.

(2) Pe durata aplicarii prezentului CCM, prevederile prezentului CCM pot fi modificate numai cu acordul partilor semnatare ale CCM.

CAPITOLUL II

INCHEIEREA, EXECUTAREA, MODIFICAREA SI INCETAREA CONTRACTULUI COLECTIV DE MUNCA

Art. 5

(1) Prezentul contract se incheie pe o perioada de 24 luni si isi va produce efectele din momentul inregistrarii la autoritatea competenta sau de la o data ulterioara convenita de parti, in conditiile art. 144 alin.1 din Legea nr.62/2011.

(2) Partile pot hotari prelungirea aplicarii prezentului contract colectiv de munca pana la incheierea unui nou contract, o singura data, cu cel mult 12 luni, in conditiile stabilite de lege.

(3) Cu cel putin 90 de zile înainte de expirarea termenului pentru care prezentul CCM a fost încheiat sau a prelungirii eventual decise de Parti conform alin. (2) de mai sus, Societatea va trimite Reprezentantilor salariatilor/ Sindicatului o scrisoare de convocare, pentru ca, în mod obligatoriu, partile sa se întruneasca cu cel putin 75 de zile inainte de expirarea termenului pentru a hotărâ asupra începerii negocierii unui nou contract.

Art. 6

(1) Daca o prevedere a prezentului CCM va fi contrara în raport de prevederile imperative ale unui act normativ (legi, ordonante, hotărâri de guvern) aparut ulterior, aceasta se va modifica implicit, iar daca prevederile au caracter supletiv sau interpretabil, modificarea CCM se va face dupa o prealabila negociere între partile semnatare iar daca partile nu ajung la consens se vor aplica prevederile prezentului CCM.

(2) Clauzele contractului colectiv de munca pot fi modificate, suspendate sau anulate pe parcursul executarii lui, in conditiile legii si prezentului CCM, ori de cate ori partile indreptatite sa negocieze contractul colectiv de munca convin acest lucru.

(3) Cererea de prelungire, modificare, sau suspendare a CCM se comunica, de catre partea care o initiaza, în scris celeilalte Parti. Partea care primeste solicitarea are la dispozitie 10 (zece) zile lucratoare pentru a trimite un raspuns scris. In cazul in care partile sunt de acord in scris sa demareze negocierile, acestea vor putea începe cel mai devreme in doua zile lucratoare de la data inregistrarii primirii raspunsului anterior mentionat de catre Partea initiatoare, dar nu mai tarziu de 10 (zece) zile lucratoare. Pe parcursul respectivelor negocieri si/ sau in cazul in care acestea esueaza, prezentul CCM (in forma agreata de Parti anterior cererii de prelungire, modificare sau suspendare) va continua sa isi produca efectele.

(4) Partile convin ca, în perioada de la depunerea cererii, prevăzută la alin.(3), și în perioada negocierii, conform alin. (2) să nu procedeze la desfaceri de contracte individuale de muncă pentru motive neimputabile salariaților și să nu declanșeze conflicte colective de muncă.

(5) Modificarile aduse prezentului CCM produc efecte de la data inregistrarii la autoritatea competenta a actului aditional in care sunt consemnate in conditiile legii sau la o data ulterioara convenita în urma negocierii Partilor si fac parte integranta din CCM.

Art. 7

(1) Pentru rezolvarea problemelor ce apar în aplicarea sau interpretarea prevederilor prezentului contract, partile convin să instituie o Comisie Mixta Paritară, formata din reprezentantii Societatii si Reprezentantii Salariatilor/Reprezentantii Sindicatului semnat al CCM care va fi organizata si va functiona conform Anexa 1 (Comisia Mixta Paritara).

(2) Interpretarea clauzelor din prezentul CCM se face prin consens.

(3) Daca nu se realizeaza consensul, clauza se interpreteaza in interesul salariatilor, în conformitate cu prevederile legale.

Art. 8

(1) Fiecare parte contractantă se angajează să respecte exercitarea liberă a tuturor drepturilor legale ale celeilalte părți, conform legii.

(2) Relațiile de muncă se bazează pe principiul consensualității și al bunei credințe manifestate de partile semnatare ale prezentului CCM, în acest scop partile urmând să se informeze și să se consulte reciproc în problemele referitoare la desfășurarea relațiilor de muncă.

Art. 9

(1) Societatea va asigura publicarea prezentului Contract Colectiv de Munca si notificarea salariatilor prin e-mail asupra publicarii pe intranet, astfel incat toti salariatii sa ia cunostinta de continutul lui, in maxim o luna de la inregistrare. Contractul Colectiv de Munca va fi afisat la panoul HR din cadrul sectiei de productie, astfel incat salariatii care nu au acces la e-mail-ul Societatii sa ia cunostinta de continutul lui, procedura de semnare de luare la cunostinta nefiind necesara.

Capitolul III

INCHEIEREA, EXECUTAREA, MODIFICAREA, SUSPENDAREA SI INCETAREA

CONTRACTUL INDIVIDUAL DE MUNCA

Art. 10

- (1) Recrutarea, selectia si angajarea in cadrul S.C. ELSTER ROMETRICS S.R.L. se vor face conform legii si prezentului CCM, in functie de necesitatile Societatii si corespunzator procedurilor de recrutare, selectie si angajare ale Societatii.
- (2) Angajarea în S.C. ELSTER ROMETRICS S.R.L. se face prin încheierea unui contract individual de muncă pe perioadă nedeterminată sau determinată, în condițiile legii.
- (3) Încheierea contractului individual de muncă se realizează în baza acordului de voință dintre salariat și angajator.
- (4) Contractul individual de munca se inregistreaza in registrul de evidenta al salariatilor in conformitate cu prevederile legii.

Art. 11

- (1) Contractul individual de muncă se încheie cu respectarea drepturilor fundamentale ale cetățeanului și numai pe criteriul aptitudinilor și al competenței profesionale.
- (2) La angajare și pe durata existenței contractului individual de muncă se va aplica principiul nediscriminării, conform prevederilor legale, contractului colectiv de munca și reglementărilor sau procedurilor interne.
- (3) Contractul individual de munca se inregistreaza in registrul de evidenta al salariatilor in conformitate cu prevederile legii.
- (4) În cazul în care in procesul de selectie, in vederea angajarii participa un salariat și o persoană din afara societatii obțin aceleași rezultate, salariatul are prioritate la ocuparea postului.
- (5) Societatea se obliga, prin Departamentul de Resurse Umane, sa comunice in termen de maxim 30 de zile noilor angajati despre existenta reprezentantilor salariatilor/sindicatului precum si despre existenta CCM in vigoare.

Art. 12

- (1) Angajarea în muncă se realizează prin verificarea prealabilă a aptitudinilor și a competenței profesionale, printr-o formă stabilită de angajator, conform procedurilor interne ale societatii.
- (2) Pentru verificarea aptitudinilor salariatului, la încheierea contractului individual de muncă se va stabili o perioadă de probă, conform prevederilor legale.
- (3) Pe durata perioadei de probă salariatul se bucură de toate drepturile și are toate obligațiile prevăzute în legislația muncii, în contractul colectiv de muncă aplicabil, în regulamentul intern, precum și în contractul individual de muncă.
- (4) Fisa postului va fi adusa la cunostinta salariatului sub semnatura inainte de inceperea efectiva a activitatii si face parte integranta din contractual individual de munca.

Art. 13

- (1) Pe durata sau la sfârșitul perioadei de probă, în situația în care noul angajat nu corespunde profesional cerințelor postului, contractul de muncă va înceta pentru acest motiv, numai în baza unei notificări, fără nici un fel de altă procedură suplimentară, fără acordarea perioadei de preaviz și fără acordarea altor compensații.

Art. 14

- (1) Contractul individual de muncă se poate modifica numai cu acordul partilor, cu exceptia cazurilor in care legea prevede expres ca poate fi modificat unilateral.

Art. 15

- (1) Contractul individual de muncă se poate suspenda în cazurile expres prevăzute de lege.

Art. 16

- (1) Angajatorul va asigura condițiile necesare realizării de către fiecare salariat, a sarcinilor ce îi revin conform fisei postului și obiectivelor individuale de performanță, în cadrul programului de lucru stabilit.
- (2) În situația în care angajatorul nu poate asigura pe durata zilei de lucru, parțial sau total, condițiile necesare realizării sarcinilor de serviciu, acesta este obligat să plătească salariaților salariul de bază pentru timpul cât lucrul a fost întrerupt.
- (3) În cazuri excepționale, când din motive tehnice sau din alte motive, activitatea a fost întreruptă, fiind incidente dispozițiile art. 52 alin. (1) lit. c) coroborat cu art. 53 din Codul muncii, salariații vor primi 75% din salariul de bază individual avut.
- (4) Pe durata reducerii și/sau întreruperii temporare prevăzute la alineatul de mai sus, salariații se vor afla la dispoziția angajatorului, acesta având oricând posibilitatea să dispună reînceperea activității.
- (5) În cazurile prevăzute în alin. (3), salariații beneficiază și de celelalte drepturi prevăzute de lege pentru astfel de situații.

Art 17

- (1) Clauzele contractului individual de muncă nu pot conține prevederi contrare sau drepturi sub nivelul minim stabilit în legislație și prin prezentul contract colectiv de muncă.
- (2) Drepturile salariaților stabilite în contractele individuale de muncă rămân valabile și se completează cu prevederile mai favorabile lor ce se vor stabili în contractele colective de muncă încheiate la nivelul societății.

Art. 18

- (1) Contractul de muncă încetează:
- a) de drept, în cazurile limitativ prevăzute de lege;
 - b) ca urmare a acordului părților, la data convenită de acestea;
 - c) ca urmare a voinței unilaterale a uneia dintre părți, în cazurile și condițiile limitativ prevăzute de lege.

Art. 19

- (1) Incetarea contractului individual de muncă din inițiativa angajatorului, denumită în continuare concediere, poate fi dispusă pentru motive care țin de persoana salariatului sau pentru motive care nu țin de persoana salariatului.

Art. 20

- (1) Incetarea contractului de salariat din inițiativa acestuia se face prin demisie sau acordul părților, cu un preaviz conform prevederilor legale; pe această perioadă, salariații trebuie să își continue activitatea normală și să se bucure de toate drepturile care decurg din calitatea de salariat. Contractul individual de muncă încetează la data expirării termenului de preaviz sau la data renunțării totale sau parțiale de către Societate la termenul respectiv.

Sectiunea A - CONCEDIEREA PENTRU MOTIVE CARE NU TIN DE PERSOANA SALARIATULUI

Art. 21

(1) In cazul in care Societatea va fi in situatia de a efectua concedieri pentru motive care nu tin de persoana salariatului, in sensul prevederilor Codului Muncii, salariatilor concediati pentru asemenea motive li se va acorda, in afara drepturilor cuvenite la zi, un numar de plati compensatorii.

Cuantumul acestor plati compensatorii sa va acorda peste minimul legal in vigoare si se va determina in functie de vechimea in cadrul Elster Rometrics conform schemei de mai jos :

Vechime in Elster	Numar salarii brute angajati activi cf CCM 2018	Numar salarii brute noi angajati dupa CCM 2018
< 1 an	2	1
1 an	2	1
2 ani	2	1
3 ani	2	1.5
4 ani	2	2
5 ani	3	2.5
6 ani	3	3
7 ani	3.5	3.5
8 ani	4	4
9 ani	4.5	4.5
10 ani	5	5
11 ani	5.5	5.5
12 ani	6	6
13 ani	6	6
14 ani	6	6
15+ ani	6	6

(2) Prin vechime în cadrul Societatii în sensul acestui articol, se înțelege cumulul tuturor perioadelor lucrate în Societate, inclusiv perioadele lucrate in toate companiile din care salariatii au fost transferati conform legii 67/2006 urmare a unor achizitii sau fuziuni si in societatile catre care Societatea a facut un transfer de intreprindere, unitate sau parte a acesteia daca respectivii angajati au revenit in Societate, incluzand concediile de odihnă, precum si acele concedii care, în conformitate cu legea, trebuie luate în calcul pentru determinarea vechimii în muncă.

(3) Prin salariul de baza individual se intelege salariul de baza brut primit de fiecare angajat în luna anterioară desfacerii contractului individual de munca cu Societatea. Plata compensatiilor lor prevazute la Art.20 (1) de mai sus se va face in termen de maximum 30 de zile de la data incetarii CIM, intr-o singura transa.

Angajatii care se afla in proces de concediere pot deconta, pana la data incheierii efective a contractului de munca, contravaloarea unui curs de training / reconversie / recalificare profesionala. Suma maxima decontata va fi la nivelul unui salariu lunar individual dar nu mai putin de un salariu mediu brut pe unitate, valabil la data de 1 a lunii in care se face decontarea. Decontarea se va face pe baza documentelor justificative anexate la solicitarea scrisa a angajatului si se va plati ca suma neta odata cu ultimul salariu.

(4) In cazul transferului de intreprindere, al unitatii sau al unor parti ale acestora, inclusiv ca rezultat al unei fuziuni, toti angajatii afectati de acest transfer, inclusiv aceasta fuziune, vor beneficia de toate drepturile CCM valabil in momentul transferului/fuziunii, în conditiile legii si pe toata durata acestuia, conform legii aplicabile.

(5) In situatia in care Societatea vizeaza masuri care ar determina concedieri colective, vor fi respectate toate procedurile prevăzute de lege. Societatea se obliga sa anunte in scris reprezentantii salariatilor/Sindicatul cu privire la numarul si categoriile de salariatii care vor fi afectati de concediere , precum si cauzele concrete ce au dus la necesitatea acestor masuri, cu minimum 45 de zile calendaristice anterioare datei inaintarii preavizului cu privire la incetarea contractului individual de munca. Societatea se obliga sa identifice posibilitatile de recalificare in vederea redistribuirii in cadrul unitatii a angajatilor vizati.

(6) Daca Societatea isi extinde sau isi reia activitatea care a facut obiectul concedierii colective intr-o perioada de 90 de zile de la luarea masurilor de desfacere a contractului de munca pentru motive care nu tin de persoana salariatului, aceasta are obligatia sa anunte in scris persoanele concediate si reprezentantii salariatilor/organizatia sindicala. Salariatii care au fost concediati, în cadrul concedierilor colective, au dreptul sa fie reangajati pe aceleasi locuri de munca sau locuri echivalente, fara examen sau concurs ori perioada de proba.

Angajatorul va transmite o comunicare scrisa in acest sens, iar fostii angajati au obligatia de a-si manifesta expres consimtamantul in termen de 10 zile calendaristice cu privire la locul de munca oferit.

Art. 22

(1) In cazul in care Angajatorul este pus in situatia de a reduce un anumit numar de pozitii din cadrul unei unitati organizatorice interne, in care exista mai multi angajati cu aceeasi functie, cu fise de post similare si raportand la acelasi Manager direct (indiferent daca aceasta restructurare ar putea fi considerata concediere individuala sau colectiva in sensul Codului Muncii), salariatilor li se va acorda posibilitatea de a-și exprima intenția de plecare voluntară, în conformitate cu prevederile de mai jos:

- a) toti angajatii din departamentele vizate vor fi informati asupra numarului de posturi care urmeaza a fi redus si a cauzelor care au determinat o asemenea masura;
- b) In termen de 20 de zile lucratoare de la acest anunt, angajatii respectivi au posibilitatea de a anunta departamentului HR intentia de a pleca voluntar din Societate. Departamentul HR va inregistra ordinea cronologica in care angajatii si-au exprimat intentia de a parasii voluntar Societatea si va informa Managerului Direct al angajatilor respectivi;
- c) in ordinea cronologica mai sus mentionata, incetarea relatiilor de munca cu angajatii respectivi se va face prin restructurarea pozitiei in conformitate cu prevederile Codului Muncii cu privire la incetarea contractului individual de munca pentru motive care nu tin de persoana salariatului, procedura de selectie fiind considerata indeplinita.

Art. 23

(1) La momentul in care se face anuntul cu privire la necesitatea restructurarii anumitor pozitii, departamentul HR va anunta echipa de recrutare cu privire la angajatii ale caror pozitii urmeaza a fi reduse, potentialele candidaturi ale angajatilor respectivi pe orice pozitie interna din cadrul Societatii fiind tratate cu prioritate.

Art. 24

(1) In cazul in care angajatorul desfiinteaza mai multe posturi de acelasi fel, departajarea salariatilor se va face tinandu-se cont de:

- a) In primul rand de rezultatele obtinute la evaluarea anuala prealabila (criteriul performantelor), pe baza criteriilor de evaluare profesionala avute in vedere la nivelul angajatorului.
- b) In situatia in care doi sau mai multi salariatii se regasesc in aceeasi situatie dupa departajarea conform evaluarii si ocupa un post ce urmeaza a fi desfiintat, atunci angajatorul va aplica criteriile sociale prevazute la Art.26 din acest CCM. Incetarea contractului de munca se va face in conformitate cu prevederile Codului Muncii cu privire la incetarea contractului individual de munca pentru motive care nu tin de persoana salariatului, procedura de selectie fiind considerata indeplinita.

Art. 25

(1) Termenul de preaviz in cazul concedierii pentru motive care nu tin de natura salariatului este de 20 de zile lucratoare.

(2) In perioada preavizului acordat in conditiile de mai sus, salariatii au dreptul sa absenteze 4 ore pe zi de la programul unitatii, pentru a-si cauta un loc de munca, fara ca aceasta sa afecteze salariul si celelalte drepturi. Aceste ore se pot acorda prin cumul.

Art. 26

(1) În cazul efectuării de reduceri și redistribuirii de personal conform para.2) din prezentul articol, la cererea membrilor vizati, reprezentanții salariaților/Sindicatul are dreptul de a participa cu statut de observator în cadrul oricărui proceduri de evaluare a criteriilor menționate mai jos în ce privește personalul Societății.

(2) În cazul în care, din punct de vedere al performanțelor rezultatele sunt egale, vor fi supuse reducerii, în ordine:

- a) posturile ocupate de salariații care cumulează două sau mai multe funcții, precum și posturile celor care cumulează pensia cu salariul;
- b) posturile ocupate de salariații care îndeplinesc condițiile de vârstă standard și stagiul de cotizare și nu au cerut pensionarea în condițiile legii;
- c) posturile ocupate de salariații care îndeplinesc condițiile de pensionare la cererea lor.

(3) Totodată, în cazul în care din punct de vedere al evaluării performanțelor și realizării obiectivelor, rezultatele sunt egale, vor fi avute în vedere următoarele criterii minimale:

- a) dacă măsura ar putea afecta doi soți care lucrează în Societate, se desface contractul de muncă al sotului care are venitul cel mai mic, fără ca prin aceasta să se poată desface contractul de muncă al unei persoane care ocupă un post nevizat de reducere, sau a oricărui dintre soți cu acordul partilor;
- b) măsura să afecteze mai întâi persoanele care nu au copii în întreținere;
- c) măsura să afecteze numai în ultimul rând pe femeile care au în îngrijire copii, bărbații văduvi sau divorțați care au în îngrijire copii, unici întreținători de familie, precum și pe salariații care mai au cel mult 3 ani până la pensionare la cererea lor.

Art. 27

(1) În cazul unor situații identice, în ce privește criteriile sociale, aplicabile după evaluarea performanțelor, nominalizarea persoanelor supuse concedierii colective se va face cu consultarea Sindicatului reprezentativ sau reprezentanții salariaților după caz.

Art. 28

INTERDICTII CU CARACTER TEMPORAR PRIVIND CONCEDIEREA SALARIATILOR, PE MOTIVE CE NU TIN DE PERSOANA ANGAJATULUI

(1) Concedierea salariaților nu poate fi dispusă:

- a) pe durata incapacității temporare de muncă, stabilită prin certificat medical, conform legii;
- b) pe durata suspendării activității ca urmare a instituirii carantinei;
- c) pe durata în care femeia salariată este gravidă, în măsura în care angajatorul a luat cunoștința de acest lucru anterior emiterii deciziei de concediere;
- d) pe durata concediului de maternitate;
- e) pe durata concediului pentru creșterea copilului până la 2 ani sau în cazul copilului cu handicap, până la împlinirea vârstei de 3 ani;
- f) pe durata concediului pentru îngrijirea copilului bolnav în vârstă de până la 7 ani, sau, în cazul copilului cu handicap, pentru afecțiuni intercurente, până la împlinirea vârstei de 18 ani;
- g) pe o perioadă de 6 luni după revenirea salariatei din concediul de creștere a copilului;
- h) pe durata concediului de risc maternal;
- i) pe o perioadă de 6 luni după revenirea salariatei din concediul de risc maternal;
- j) pe durata exercitării unei funcții eligibile într-un organism sindical, în conformitate cu art. 85(3) din prezentul CCM.
- k) pe durata efectuării concediului de odihnă.

(2) Prevederile descrise la alineatul 1 nu se aplică în cazul concedierii ce intervine ca urmare a reorganizării judiciare, a falimentului sau a dizolvării angajatorului.

Art. 29

INTERDICTII CU CARACTER PERMANENT PRIVIND CONCEDIEREA SALARIATILOR:

(1) Concedierea salariaților nu poate fi dispusă:

- a) pe criteriile 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;

Sectiunea B - Concedierea pentru motive care tin de persoana salariatului

Art. 30

CONCEDIEREA DISCIPLINARA

(1) Disciplina muncii in cadrul S.C. ELSTER ROMETRICS S.R.L. este reglementata conform prevederilor Regulamentului Intern al Societatii, contractului colectiv in vigoare si legislatiei in vigoare.

(2) Concedierea disciplinara intervine in cazul în care salariatul a săvârșit o abatere disciplinara gravă sau abateri repetate de la regulile de disciplină a muncii sau de la cele stabilite prin contractul individual de muncă, contractul colectiv de muncă sau Regulamentul Intern, fisa postului si procedurile interne.

In acest caz, concedierea intervine ca sanctiune disciplinară si presupune in prealabil o cercetare disciplinara a salariatului.

(3) Angajatorul dispune de prerogativă disciplinară, având dreptul de a aplica, potrivit legii, sanctiuni disciplinare salariaților săi ori de câte ori constată că aceștia au săvârșit o abatere disciplinară.

(4) Procedura referitoare la sanctionarea disciplinară este cea detaliata in cuprinsul Regulamentului Intern, procedura ce are în vedere următoarele principii convenite de partenerii sociali:

- a) orice sanctiune disciplinara, cu exceptia sanctiunii cu avertisment scris, poate fi aplicată numai după o prealabilă cercetare a situatiei de fapt, a gradului de vinovătie a făptuitorului si a tuturor circumstanțelor incidente în cauză;
- b) salariatul supus cercetării disciplinare este obligat să se prezinte la convocarea în vederea audierii sale si pe toată durata cercetării disciplinare să aibă o atitudine corespunzătoare, cuviincioasă, față de membrii comisiei de cercetare; neprezentarea, fara un motiv obiectiv, la convocarea transmisă de comisia de cercetare, permite angajatorului adoptarea măsurii disciplinare fără ca salariatul să-si fi exprimat punctul de vedere în apărarea sa;
- c) salariatul supus cercetării are dreptul de a-si exprima punctul de vedere asupra celor intamplate care va fi consemnat intocmai in procesul verbal al lucrarilor comisiei;
- d) salariatul supus cercetării disciplinare este îndreptătit să fie asistat, la cererea sa, de către un reprezentant al salariatilor sau al sindicatului al carui membru este, cel care asistă având numai rolul de observator

(5) La stabilirea sanctiunii se va ține seama de cauzele și gravitatea faptei, de împrejurările în care fapta a fost comisă, de punctul de vedere prezentat de salariat, gradul de vinovăție a salariatului, de eventualele sanctiuni disciplinare suferite anterior de către acesta.

(6) În cadrul cercetării se vor stabili faptele și urmările acestora, împrejurările în care au fost săvârșite, precum și orice date concludente pe baza cărora să se poată stabili existența sau inexistența vinovăției. Ascultarea și verificarea apărărilor salariatului cercetat sunt obligatorii.

(7) Activitatea de cercetare a abaterii disciplinare impune stabilirea următoarelor aspecte:

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

(8) Salariatul are dreptul să cunoască toate actele și faptele cercetării și să solicite în apărare probele pe care le consideră necesare. Societatea are obligatia de a-i pune la dispozitie aceste probe.

(9) Comisia propune aplicarea sau neaplicarea unei sanctiuni disciplinare după finalizarea cercetării.

(10) Lucrările comisiei de disciplină se consemnează într-un proces-verbal.

(11) În baza propunerii comisiei de disciplină angajatorul va emite decizia de sanctionare.

(12) Prevederile prezentului contract colectiv de munca referitoare la disciplina muncii nu au caracter limitativ, completându-se cu cele cuprinse in Regulamentul Intern.

Art. 31

CONCEDIEREA IN CAZ DE AREST PREVENTI

- (1) In cazul în care salariatul este arestat preventiv pentru o perioadă mai mare de 30 de zile, in conditiile Codului de Procedura Penala, angajatorul poate dispune concedierea salariatului.
- (2) Decizia de concediere se va comunica salariatului in termen de cel mult 5 zile calendaristice de la emiterea ei.

Art. 32

CONCEDIEREA PENTRU INAPTITUDINE FIZICĂ ȘI/SAU PSIHICĂ A SALARIATULUI

(1) In cazul în care, prin decizie a organelor competente de expertiză medicală, se constată inaptitudinea fizică și/sau psihică a salariatului, fapt ce nu permite acestuia să își îndeplinească atribuțiile corespunzătoare locului de muncă ocupat.

In acest caz:

- a) Angajatorul are obligatia de a-i propune salariatului alte locuri vacante compatibile cu capacitatea de munca stabilita de medicul de medicina muncii.
- b) In cazul in care angajatorul nu dispune de locuri de munca vacante, atunci are obligatia de a solicita sprijinul Agentiei Teritoriale/Judetene de Ocupare a Fortei de Munca in vederea redistribuirii salariatului conform capacitatii de munca stabilite de medicul de medicina muncii. Salariatul are la dispozitie un termen de 3 zile lucratoare de la comunicarea locurilor vacante in societate pentru a-si manifesta expres consimtamantul cu privire la noul loc de munca oferit.
- c) In cazul in care salariatul nu isi manifesta consimtamantul in conditiile de mai sus, precum si dupa notificarea Agentiei Teritoriale/Judetene de Ocupare a Fortei de Munca, angajatorul poate dispune concedierea salariatului.
- d) Decizia de concediere se emite in termen de 30 zile calendaristice de la data constatarii cauzei concedierii.
- e) In cazul in care se dispune concedierea pentru situatia mentionata mai sus, salariatul va beneficia de o compensatie, conform art. 21, alineatul 1.
- f) Decizia de concediere se va comunica salariatului in termen de cel mult 5 zile calendaristice de la emiterea ei.

Art. 33

CONCEDIEREA PENTRU NECORESPUNDERE PROFESIONALA

(1) In anumite situatii se poate constata ca un salariat nu mai corespunde profesional locului de muncă unde este încadrat. Constatarea trebuie sa aiba la baza cauze reale si serioase documentate de catre responsabilul direct.

(2) Situatiile mentionate in alineatul (1) trebuie sesizate de îndată reprezentantilor legali ai Societatii, sau persoanelor imputernicite de acestia, care vor dispune întrunirea unei Comisii de specialitate care să realizeze o evaluare profesională a salariatului în cauză. La cererea angajatului, din Comisie va face parte, fără drept de vot, si un reprezentant al reprezentantilor salariatilor/Sindicatului, care va urmări modul de derulare a lucrărilor Comisiei de specialitate.

(3) Examinarea concreta a salariatului pentru a se verifica daca mai corespunde profesional locului de munca pentru care a fost angajat, va avea ca obiect activitatile prevazute in fisa postului conform procedurii mai jos descrise.

(4) Pentru efectuarea examinarii profesionale, Societatea va desemna prin decizia Administratorului o comisie numita de catre angajator pe baza unei decizii, ca urmare a raportului privind necorespunderea profesionala a acelui angajat, intocmit de managerul superior ierarhic sau de catre o alta persoana indreptatita sa evalueze necorespunderea profesionala a angajatului. Comisia trebuie sa convoace angajatul si trebuie sa comunice acestuia/acesteia in scris cu cel putin 5 zile calendaristice in avans:

- Data si ora exacta a locului unde se reuneste comisia;
- Modalitatea in care va avea loc evaluarea angajatului: tipul de probe la care salariatul va fi supus (se va indica dacă acesta urmează să fie supus unor testări tehnice, unor probe de lucru, unor examene orale sau scrise, etc.
- Bibliografia pe care salariatul să o aibă în vedere, sau tematica cu privire la care ar trebui să se pregătească. Bibliografia va cuprinde strict materiale care au fost aduse deja la cunostinta salariatului pentru desfasurarea activitatii in conditii normale de lucru. Atat subiectele examinarii cat si eventualele probe de lucru trebuie sa fie in legatura cu activitatea desfasurata si sarcinile de serviciu.

- Testele nu vor contine abrevieri sau termeni de specialitate neutilizati in activitatea desfasurata de catre salariat.

(5) În urma examinării, Comisia va evalua si va acorda o nota salariatului supus examinării, conform procedurilor interne. În raportul final, Comisia va avea în vedere atât nota acordată în cadrul examinării, cât si rezultatele obtinute de salariat pe parcursul ultimelor două evaluării periodice si concluziile la care au ajuns evaluatorii. Raportul final trebuie să contină, în functie de parametrii pusi în discutie mai sus, o propunere clară din partea Comisiei de specialitate, din care să rezulte dacă salariatul în cauză mai este sau nu apt din punct de vedere profesional să continue raportul de muncă. Pozitia Comisiei trebuie să contină toate argumentele care au condus la un anumit punct de vedere și să aibă anexate toate documentele în baza cărora s-a ajuns la această poziție, astfel încât să permită Angajatorului să adopte decizia care se impune.

(6) In cazul in care angajatul este considerat, pe baza examinarii, ca necorespunzator profesional de catre comisie, angajatul are dreptul de a contesta decizia comisiei in termen de 10 zile lucratoare de la comunicare.

(7) Contestatia trebuie sa fie depusa la Departamentul de Resurse Umane.

(8) O noua comisie numita de catre angajator trebuie sa solutioneze contestatia angajatului in termen de maxim 10 zile lucratoare de la data la care contestatia a fost comunicata angajatorului. Din comisie va putea face parte la solicitarea expresa a salariatului in cauza (facuta odata cu contestatia), cu rol de observator (fara drept de vot) si un reprezentant al salariatilor sau al sindicatului al carui membru este salariatul in cauza.

(9) In cazul in care angajatul nu a depus contestatie in termenul stipulat la alin.6 sau in cazul in care, dupa depunerea contestatiei si reexaminarea deciziei comisiei, decizia este mentinuta, angajatorul poate emite si comunica decizia de incetare a contractului individual de munca al angajatului, pentru motive de necorespondere profesionala. Aceasta decizie trebuie sa contina rezultatul comisiei de evaluare si/sau al comisiei de solutionare a contestatiei cu privire la evaluarea anterioara a angajatului.

(10) Daca salariatul nu corespunde profesional, dupa efectuarea procedurii descrise mai sus, angajatorul are obligatia de a-i propune salariatului alte locuri vacante compatibile cu pregatirea profesionala, in conditiile descrise la art.64 din Codul Muncii.

(11) In cazul in care angajatorul nu dispune de locuri de munca vacante, atunci are obligatia de a solicita sprijinul Agentiei Teritoriale/Judetene de Ocupare a Fortei de Munca in vederea redistribuirii salariatului conform pregatirii sale profesionale. Salariatul are la dispozitie un termen de 5 zile lucratoare de la comunicarea locurilor vacante in societate pentru a-si manifesta expres consimtamantul cu privire la noul loc de munca oferit. In cazul in care salariatul nu isi manifesta consimtamantul in conditiile de mai sus, precum si dupa notificarea Agentiei Teritoriale/Judetene de Ocupare a Fortei de Munca, angajatorul poate dispune concedierea salariatului.

(12) Decizia de concediere se va comunica salariatului in termen de cel mult 5 zile calendaristice de la emiterea ei.

(13) În cazul în care se decide concedierea salariatului pentru necorespondere profesională, acesta va beneficia de un preaviz de 20 de zile lucrătoare. Pe durata preavizului, în functie de vointa Angajatorului, este posibil ca salariatul să nu se prezinte la locul de muncă, urmând însă a beneficia de salariul de bază integral pentru acel post.

(14) Pe o perioadă de minimum 6 luni de la reluarea activității, considerată perioadă de readaptare, salariații care au beneficiat de concediu de maternitate și/sau de concediu legal plătit pentru îngrijirea copilului nu vor putea fi concediați pentru motivul de necorespondere profesională prevăzut de Codul muncii.

Art. 34

DREPTURILE SI OBLIGATIILE PARTILOR

(1) Drepturile si obligatiile privind relatiile de munca dintre angajator si personalul salariat se stabilesc potrivit legii, in cadrul contractelor individuale de munca. Salariatii nu pot renunta la drepturile ce le sunt recunoscute prin lege. Orice tranzactie prin care se urmareste renuntarea la drepturile recunoscute de lege salariatilor sau limitarea acestor drepturi este lovita de nulitate.

(2) Relatiile de munca se bazeaza pe principiul consensualismului si al buneii-credinte.

Art. 35

Principalele DREPTURI ALE ANGAJATORULUI – S.C. ELSTER ROMETRICS S.R.L. sunt:

- a) sa stabileasca organizarea si functionarea societatii;
- b) sa stabileasca atributiile corespunzatoare pentru fiecare salariat, in functie de natura postului ocupat, prin fisa postului, in conditiile legii sau in conditiile contractului individual de munca;

- c) sa dea dispozitii cu caracter obligatoriu pentru toti salariatii, sub rezerva legalitatii lor si sarcinilor din fisa postului respectiv;
- d) sa exercite controlul asupra modului de desfasurare a activitatii in societate si asupra indeplinirii sarcinilor de serviciu;
- e) sa constate savarsirea abaterilor disciplinare si sa aplice sanctiunile corespunzatoare, potrivit legii, potrivit Contractului colectiv de munca si Regulamentului de Ordine Interna aplicabil la nivelul angajatorului;
- f) sa ceara de la persoana care solicita angajarea sau de la fostii sai angajatori informatii de natura sa releve capacitatea salariatului de a ocupa postul vacant;
- g) sa verifice aptitudinile si competenta profesionala a salariatilor prin evaluari periodice, in functie de strategia de dezvoltare si necesitatile societatii;
- h) sa stabileasca criteriile de evaluare si procedura de evaluare conform specificului postului, precum si obiectivele de performanta individuale.

Art. 36

(1) S.C. ELSTER ROMETRICS S.R.L. va avea toate obligatiile care ii revin conform Codului Muncii, Regulamentului Intern al Societatii (inclusiv politicile si procedurile interne ale grupului Honeywell), prezentului CCM, contractelor individuale de munca, legislatiei in vigoare si, in mod special, urmatoarele obligatii:

- a) sa incheie contracte individuale de munca si sa informeze persoana care solicita angajarea ori, dupa caz, salariatul, cu privire la clauzele generale si speciale pe care intentioneaza sa le inscrie in contract;
- b) sa incheie acte aditionale la contractele individuale de munca obligatoriu agreeate cu salariatul ori de cate ori intervin modificari ale clauzelor inserate in contractul individual de munca;
- c) sa informeze salariatul anterior incheierii sau modificarii contractului individual de munca cu privire la perioada de proba;
- d) sa anunte periodic posturile vacante existente catre intreg colectivul de salariatii;
- e) sa informeze periodic salariatii asupra conditiilor de munca si asupra elementelor care privesc desfasurarea relatiilor de munca;
- f) sa acorde salariatilor toate drepturile care decurg din lege, din contractul individual de munca, din contractul colectiv de munca si Regulamentul de Ordine Interna;
- g) să plătească toate contribuțiile și impozitele aflate în sarcina sa, precum și să rețină și să vireze contribuțiile și impozitele datorate de salariați, în condițiile legii;
- h) sa asigure permanent conditiile tehnice si organizatorice avute in vedere la elaborarea normelor de munca;
- i) sa elibereze, la cerere, toate documentele care atesta calitatea de salariat a solicitantului in cadrul societatii comerciale S.C. ELSTER ROMETRICS S.R.L.;
- j) sa asigure confidentialitatea datelor cu caracter personal ale salariatilor;
- k) să comunice periodic, cel puțin o dată pe an, salariaților situația economică și financiară a unității;
- l) sa asigure aplicarea prevederilor legale pentru protectia muncii, igiena si securitatea in munca;
- m) să se consulte cu Reprezentantii Salariatilor/Sindicatul în privința deciziilor susceptibile să afecteze drepturile și interesele angajatilor;
- n) sa rezolve toate sesizarile, contestatiile si reclamatii formulate de salariatii, intr-un termen rezonabil de 10 zile lucratoare;
- o) sa puna la dispozitia salariatilor toate informatiile necesare, care sa le permita sa inteleaga care sunt responsabilitatile lor conform fisei postului;
- p) sa organizeze instruirea periodica a angajatilor sai in domeniul protectiei muncii si al securitatii si sanatatii in munca;
- q) sa initieze si sa finanteze cursuri de formare profesionala, cu caracter temporar, in conformitate cu prevederile legale in vigoare;
- r) sa organizeze intalniri periodice cu reprezentantii salariatilor/reprezentantii Sindicatului ori de cate ori este nevoie, dar nu mai rar decat o data pe trimestru;
- s) sa asigure angajatilor diurna zilnica, in cazul delegarii salariatilor sau in cazul trimiterii salariatilor la cursurile de formare si perfectionare profesionala;
- t) sa asigure cazarea angajatilor in strainatate sau in tara in cazul trimiterii salariatilor la cursurile de formare profesionala sau in cazul delegarii;

- u) sa evalueze salariatul numai dupa obiectivele de performanță individuale precum si dupa criteriile de evaluare a acestora;
- v) sa actualizeze Regulamentul si politicile interne ori de cata ori este necesar si sa le comunice angajatilor in termen de maxim 10 zile de la aprobarea lor.

Art. 37

(1) Principalele DREPTURI ALE SALARIATILOR sunt:

- a) dreptul la salarizare pentru munca depusa;
- b) dreptul la repaus zilnic si saptamanal;
- c) dreptul la concediu de odihna anual;
- d) dreptul la demnitate in munca;
- e) dreptul la egalitate de sanse si de tratament;
- f) dreptul la securitate si sanatate in munca;
- g) dreptul la formare si perfectionare profesionala;
- h) dreptul la informare si consultare;
- i) dreptul de a lua parte la determinarea si ameliorarea conditiilor de munca si a mediului de munca;
- j) dreptul de a li se asigura stabilitate in munca, raportul de munca neputand sa inceteze sau sa fie modificat decat in cazurile prevazute de lege;
- k) dreptul de a beneficia de conditii corespunzatoare de munca, de protectia muncii, de indemnizatie de asigurari sociale, in cazul pierderii temporare a capacitatii de munca, de pensie si de alte drepturi de asigurari sociale prevazute de lege;
- l) dreptul la protectie in caz de concediere;
- m) dreptul de a constitui sau de a adera la un sindicat;
- n) dreptul de a fi informat si consultat prealabil cu privire la orice modificare cu privire la contractul individual de munca;
- o) dreptul de a fi informat cu privire la orice modificare a relatiilor de subordonare sau colaborare la locul de munca;
- p) dreptul de a-si informa seful ierarhic superior de orice incercare de incalcare a drepturilor sale;
- q) dreptul de a solicita asistenta reprezentantilor salariatilor alesi sau a reprezentantilor sindicatului al carui membru este.

Art. 38

(1) Salariatii SOCIETATII vor avea toate obligatiile care le revin conform Codului Muncii, Regulamentului Intern al Societatii (inclusiv politicile si procedurile interne ale grupului Honeywell), CCM, contractelor individuale de munca si legislatiei in vigoare, si in mod special urmatoarele obligatii:

REFERITOR LA PROGRAMUL DE LUCRU

- a) sa nu lipseasca de la serviciu nemotivat. Absentele nemotivate se sanctioneaza conform Codului Muncii si Regulamentului Intern;
- b) sa respecte programul de lucru stabilit de conducerea societatii in conformitate cu prevederile legale si contractual individual de munca;
- c) sa anunte seful ierarhic superior si departamentul de resurse umane, in scris, verbal sau prin telefon, despre existenta oricaror probleme intervenite in mod neasteptat si care impiedica prezentarea la locul de munca, conform programului stabilit in contractul individual de munca. Salariatul va anunta seful ierarhic superior pana cel mai tarziu la ora 17.00 pentru ziua in curs ;
- d) sa nu paraseasca locul de munca in timpul programului fara aprobarea a sefului ierarhic superior sau fara aprobare unui reprezentant al societatii;

REFERITOR LA SARCINILE DE SERVICIU

- a) să cunoască conținutul actelor normative, regulamentelor si al oricăror altor dispoziții cu caracter normativ în legătură cu atribuțiile si sarcinile de serviciu, referitoare la activitatea desfășurată, conformându-se intocmai acestora;

- b) sa indeplineasca cu profesionalism si impartialitate, atributiile ce le revin conform fisei postului;
- c) sa utilizeze integral si eficient programul de lucru exclusiv in vederea realizarii sarcinilor de serviciu;
- d) sa execute intocmai si la timp, sarcinile stabilite de conducerea societatii conform fisei postului;

REFERITOR LA BUNURILE SOCIETATII

- a) sa nu utilizeze instalatii improvizate;
- b) sa foloseasca masinile, echipamentele si orice alte bunuri incredintate de catre conducerea societatii in parametrii optimi de functionare si in conditii de deplina siguranta, numai in interesul societatii, nu in interes personal. Acestea se pot folosi exceptional in interes personal, doar cu acordul al angajatorului.
- c) sa utilizeze eficient materialele si energia;
- d) sa nu ia, să nu vândă, să nu împrumute, să nu înstrăineze sau să nu dea pe o altă cale bunurile, proprietatea societății, indiferent de starea sau valoarea acestora;
- e) sa anunte angajatorul despre scoaterea bunurilor societatii din gestiune, cu respectarea procedurilor interne implementate, intocmindu-se toate documentele necesare in acest sens.

REFERITOR LA IMAGINEA SOCIETATII

- a) sa pastreze si sa respecte obligatia de fidelitate fata de angajator in executarea atributiilor de serviciu;
- b) sa nu furnizeze date si informatii care ar putea sa duca la discreditarea sau lezarea imaginii si intereselor societatii si sa indeplineasca dispozițiile cuprinse în contractele incheiate de societate;
- c) sa promoveze serviciile, produsele societatii, precum si imaginea acesteia in relatiile cu clientii si colaboratorii societatii.

REFERITOR LA OBLIGATIA DE NECONCURENTA

- a) pe durata relatiei contractuale cu Societatea, sa nu presteze pe teritoriul Romaniei, in interes propriu sau al unui tert, o activitate care se afla in concurenta cu cea prestata la angajatorul sau, activitate dovedita prin Fisa Postului;
- b) sa nu deturneze clientela societatii angajatoare;
- c) sa nu promoveze interesele personale in relatia cu clientii si colaboratorii societatii.

REFERITOR LA OBLIGATIA DE CONFIDENTIALITATE

- a) sa pastreze confidentialitatea asupra activitatii societatii;
- b) sa nu distruga, in orice mod, datele si informatiile stocate in baza de date a societatii decat la cererea acesteia sau daca acest lucru este evidentiat in fisa postului;
- c) sa nu divulge salariul catre terte persoane (inclusiv catre alti salariatii ai societatii angajatoare);
- d) sa nu stabileasca contacte in interese propriu cu nici unul dintre clientii si furnizorii societatii comerciale angajatoare;
- e) sa nu utilizeze sistemul relational si listele de furnizori si clienti ai societatii;

REFERITOR LA CONSUMUL DE SUBSTANTE INTERZISE

- a) sa se prezinte la locul de munca apt pentru buna desfasurare a activitatii, sa nu fie sub influenta alcoolului, a drogurilor sau a substantelor psihotrope, sa nu introduca si sa nu consume produse interzise de lege in incinta societatii sau in timpul desfasurarii activitatii;
- b) salariatii au obligatia sa nu fumeze decat in locurile special amenajate.

REFERITOR LA BUNA DESFASURARE A ACTIVITATII SOCIETATII

- a) sa depuna toata diligenta si toate mijloacele necesare pentru buna desfasurare a activitatii societatii, bazandu-se pe colaborarea cu toti salariatii societatii;
- b) sa respecte normele de conduita si setul de proceduri interne;
- c) sa instiinteze de indata seful ierarhic superior de existenta oricaror nereguli, abateri, greutati sau lipsuri in aprovizionarea locurilor de munca;

REFERITOR LA OBLIGATIA DE EVALUARE SI INSTRUIRE PROFESIONALA

- a) sa se supuna evaluarii profesionale efectuate de catre angajator.
- b) sa participe la toate cursurile de formare si perfectionare profesionala, teoretice si practice, initiate si finantate de catre angajator;

REFERITOR LA INTERACTIUNEA IN COLECTIV

- a) Indiferent de natura lor, toate relațiile stabilite între salariații S.C. ELSTER ROMETRICS SRL trebuie să fie relații de respect reciproc, să se utilizeze un limbaj adecvat și decent, fiind interzisa violența fizică și de limbaj;
- b) sa se abtina de la crearea unei atmosfere de intimidare, de ostilitate sau de descurarajare pentru o anumita persoana sau pentru un grup de persoane;
- c) să facă eforturi în vederea promovării unui climat normal de muncă în unitate, cu respectarea prevederilor legii, ale contractelor colective de muncă, ale regulamentului intern, precum și a drepturilor și intereselor tuturor salariaților;

OBLIGATII GENERALE

- a) Toti angajatii Elster Rometrics au obligatia de a cunoaste si respecta Politica de conduita Honeywell si toate politicile interne.

Art. 39

Obligatii privind POLITICA DE SECURITATE A INFORMATIEI

(1) Constituie încălcare a regulamentului intern cat si a prezentului contract colectiv de munca, fiind considerate abateri disciplinare și atrăgând răspunderea celor care se fac vinovați, in urma unei cercetari disciplinare, urmatoarele fapte:

- transmiterea sau divulgarea neautorizată a informațiilor deținute marcate expres de Societate ca si confidentiale;
- deținerea în afara îndatoririlor de serviciu, distrugerea, alterarea ori sustragerea informațiilor marcate expres de Societate ca si confidentiale, din cadrul companiei;

(2) Răspunderea privind reproducerea și/sau distrugerea informațiilor marcate expres ca si confidentiale, solicitate in scris de catre salariat, revine fiecărui angajat al societății caruia i se transmit acest gen de informații;

(3) Salariatii care prin prisma functiei detinute in cadrul societatii S.C. ELSTER ROMETRICS SRL nu intra in contact cu informatiile catalogate drept confidentiale in prezentul contract colectiv de munca, au strict interzis accesul in mod fraudulos, fara permisiunea scrisa prealabila a sefului direct sau a structurii de conducere a angajatorului, in serverele unde sunt stocate informatiile confidentiale ale societatii S.C. ELSTER ROMTRICS SRL.

(4) Reguli pentru salariații care părăsesc societatea:

- la părăsirea societății vor avea în continuare obligația legală de a nu folosi și de a nu divulga informații cu caracter confidential;
- nu au dreptul de a lua nici un document care conține acest tip de informații.

Art. 40

Dreptul salariatilor - Egalitatea de tratament:

(1) In cadrul relatiilor de munca functioneaza principiul egalitatii de tratament fata de toti angajatii societatii. La angajare si la stabilirea drepturilor salariale, angajatorii vor respecta dispozitiile legale in vigoare privind aplicarea principiului egalitatii de tratament fata de toti salariatii, fara discriminari pe baza de criterii de sex, origine sexuala, caracteristici genetice, varsta, aparteneneta nationala, rasa, culoare, etnie, religie, origine sociala, responsabilitate familiala, apartenenta ori activitate sindicala.

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

(3) Sesizarea posibilelor fapte discriminatorii se face in scris si va fi adresata spre analiza sefilor ierarhici

(4) Salariatilor care presteaza o munca le sunt recunoscute dreptul la negocieri, dreptul la protectia datelor cu caracter personal, precum si dreptul la protectie impotriva concedierilor nelegale.

(5) Orice salariat care presteaza o munca beneficiaza de conditii de munca adecvate activitatii desfasurate, de protectie sociala, de securitate si sanatate in munca, precum si de respectarea demnitatii si constiintei sale, fara nici o discriminare.

Art. 41

Dreptul salariatilor – Principiul nediscriminarii:

(1) Constituie discriminare directa actele si faptele de excludere, deosebire, restrictie sau preferinta, intemeiate pe unul sau mai multe dintre urmatoarele criterii: 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, care au ca scop sau ca efect neacordarea, restrangerea ori inlaturarea recunoasterii, folosintei sau exercitarii drepturilor prevazute in legislatia muncii.

(2) Constituie discriminare indirecta actele si faptele intemeiate aparent pe alte criterii decat cele mentionate la alin. 1, dar care produc efectele unei discriminari directe.

(3) Constituie discriminare si este interzisa, modificarea unilaterala de catre angajator a relatiilor sau a conditiilor de munca, inclusiv concedierea persoanei angajate care a inaintat o sesizare ori o reclamatie la nivelul societatii comerciale sau care a depus o plangere la instantele judecatoresti.

(4) Constituie munca de valoare egala orice activitate remunerata care, in urma compararii pe baza acelorasi indicatori si a acelorasi unitati de masura cu o alta activitate, reflecta folosirea unor cunostinte si deprinderi profesionale similare sau egale si depunerea unei cantitati egale ori similare de efort intelectual/fizic.

(5) Constituie actiuni pozitive orice actiuni speciale care sunt intreprinse temporar pentru a accelera realizarea in fapt a egalitatii de sanse intre femei si barbati si care nu sunt considerate actiuni de discriminare.

(6) In cadrul relatiilor dintre angajatii societatii, precum si dintre acestia si alte persoane fizice cu care vin in contact in indeplinirea atributiilor de serviciu, se interzice orice comportament care sa aiba ca scop sau efect defavorizarea sau supunerea la un tratament injust sau degradant a unei persoane sau unui grup de persoane.

(7) Este interzisa discriminarea prin utilizarea de catre angajator a unor practici care dezavantajeaza persoanele de un anumit sex, in legatura cu relatiile de munca, incluzand dar nelimitandu-se la :

- anuntarea, organizarea concursurilor sau examenelor si selectia candidatilor pentru ocuparea posturilor vacante;
- incheierea, suspendarea, modificarea sau incetarea raportului juridic de munca;
- stabilirea sau modificarea atributiilor stabilite in fisa postului;
- stabilirea remuneratiei;
- beneficii, altele decat cele de natura salariala si masuri de protectie si asigurari sociale; informare si consiliere profesionala, programe de initiere, calificare, perfectionare, specializare si recalificare profesionala;
- evaluarea performantelor profesionale individuale;
- promovarea profesionala;
- aplicarea masurilor disciplinare;
- dreptul de aderare la sindicat si accesul la facilitatile acordate de acesta;
- orice alte conditii de prestare a muncii;

(8) Orice incalcare a principiului nediscriminarii sau incalcarea demnitatii angajatilor este considerata abatere disciplinara si da angajatorului dreptul de a aplica sanctiuni disciplinare, in conformitate cu prezentul contract colectiv de munca si in conformitate cu prevederile regulamentului intern.

Capitolul IV

TIMPUL DE MUNCA

Art. 42

(1) Timpul de muncă reprezintă orice perioadă în care salariatul prestează munca, se afla la dispoziția angajatorului și îndeplinește sarcinile și atribuțiile sale, conform prevederilor contractului individual de muncă, contractului colectiv de muncă și ale legislației în vigoare.

(2) Timpul de lucru poate fi împărțit în 3 categorii:

- a) timp de lucru având o durată normală (de luni până vineri, 40 de ore pe săptămână)
- b) timp de muncă parțial – un număr de ore inferior numărului normal de ore de lucru;
- c) timp de muncă peste durata normală de 40 de ore pe săptămână (munca suplimentară).

(3) Durata normală a timpului de muncă este 40 ore/ săptămână. de luni până vineri. Vineri se asigură un program de 6 ore, urmând ca cele două ore până la completarea duratei normale de lucru de 8 ore să fie recuperate în restul zilelor lucrătoare din săptămână în curs.

(4) Durata normală a timpului de muncă în cazul tinerilor în vârstă între 16-18 ani este de 6 ore/ zi și 30 de ore/ săptămână.

(5) Repartizarea timpului de muncă în cadrul săptămânii poate fi și inegală, cu respectarea duratei normale a timpului de muncă de 40 de ore pe săptămână în conformitate cu prevederile legale. Durata maximă legală a timpului de muncă nu poate depăși 48 ore / săptămână, inclusiv orele suplimentare.

(6) Prin excepție, durata timpului de muncă poate fi prelungită conform Codului Muncii.

(7) Salariaților care desfășoară activitatea într-o zi de weekend sau într-o zi de sâmbătă legală acoperind integral o normă de lucru, li se asigură repausul săptămânal în alte zile ale săptămânii și plata unui spor suplimentar la salariu, de 100% pentru fiecare ora de lucru efectuată în acest regim, spor stabilit cu respectarea Codului Muncii, în plus față de restul sporurilor de drept.

Orele suplimentare efectuate într-o zi de weekend sau sâmbătă legală, peste programul normal de lucru se compensează suplimentar cu timp liber în următoarele 60 de zile sau cu un spor de 100% pentru fiecare ora lucrată dacă compensarea cu timp liber nu este posibilă.

Salariaților care lucrează două zile de weekend consecutiv li se asigură repausul în alte două zile ale săptămânii și plata unui spor la salariu de 150% pentru fiecare ora de lucru efectuată în acest regim.

Orele suplimentare efectuate în weekend sau într-o zi de sâmbătă, peste programul normal de lucru, se compensează prin cumularea sporului de 100% aferent orelor suplimentare și sporului de weekend sau sâmbătă legală.

(8) Programul normal de lucru poate fi acoperit de angajat prin:

- program fix;
- program în ture;
- program individualizat.

(9) Prin program fix este definit programul de lucru, acoperit de către angajat în mod regulat între aceleași ore, conform contractului individual de muncă

(10) Sistemul de ture definește programul normal de lucru acoperit de către angajat prin prezența sa la serviciu în perioade de timp ordonate, echivalente ca durată cu programul sau normal de lucru, între ore care se schimbă după o schemă prestabilită. Programul de ture trebuie planificat de către angajator în funcție de nevoia de business și comenzile clienților.

(11) În funcție de specificul departamentului sau al muncii prestate, prin dispoziția angajatorului sau la solicitarea salariatului și cu aprobarea managerului direct, se poate stabili și o repartizare inegală a timpului de muncă sau un program individualizat cu acordul salariatului.

(12) În funcție de specificul departamentului sau al muncii prestate, programul individualizat presupune alegerea unei perioade fixe în cadrul programului de lucru, în perioada respectivă salariatul urmând a se regăsi zilnic la locul de muncă, și a unei perioade variabile, mobile, în care salariatul își alege orele de sosire și de plecare, cu respectarea timpului de muncă normal, comunicându-le în prealabil angajatorului prin managerul direct

(13) Programul normal de lucru este unul flexibil, de luni până vineri, salariații putând să-și aleagă ora de sosire la muncă asigurându-se 40 ore pe săptămână, cu o medie de 8 ore pe zi, vinerea asigurându-se program scurt de 6 ore pentru schimbul unic, cu excepția programului specific pentru muncă în ture.

(14) Programul de lucru poate fi stabilit pentru fiecare salariat în parte, prin contractul individual de muncă .

Modificarea programului de lucru se poate face numai cu acordul salariatului prin incheierea unui act aditional la contractul individual de munca.

(15) Programul de muncă și modul de repartizare a acestuia pe zile sunt aduse la cunoștință salariaților și sunt afișate la sediul angajatorului.

(16) Plecărilor din timpul programului normal de lucru se pot face numai cu acordul angajatorului prin managerul direct și respectarea normelor de Sanatate și Securitate în Munca.

Potrivit art. 134 alin. 1 din Codul Muncii, salariații al caror program de munca depășește 6 ore au dreptul la pauza de masă. Pauza de masă este de 35 minute.

(17) Deplasările în scop lucrativ sunt considerate timp de lucru.

Art. 43

Munca suplimentară:

(1) Munca prestată în afara duratei normale a timpului de munca săptămânal peste 40 de ore pe săptămână, este considerată munca suplimentară numai în situația în care este solicitată de către companie și acceptată de către salariat și este recompensată conform legislației în vigoare, indiferent de funcția detinută de salariat

(2) Pentru prevenirea sau înlăturarea efectelor unor calamități naturale, ale unor accidente ori ale altor cazuri de forță majoră, salariații au obligația de a presta munca suplimentară la solicitarea angajatorului. Invocarea forței majore trebuie să aibă o cauză reală și serioasă care să fie adusă la cunoștința salariaților și reprezentanților lor. Refuzul justificat al salariaților de a presta munca suplimentară în astfel de situații nu poate constitui motiv de sancțiune de orice fel sau abatere disciplinară.

(3) Munca suplimentară se compensează prin ore libere plătite în următoarele 60 de zile calendaristice sau 30 de zile calendaristice pentru munca în zilele de sărbători legale, după efectuarea acestora. Numărul de ore libere plătite acordate este egal cu numărul orelor efectuate peste programul normal de lucru. Dacă orele suplimentare sunt prestate în zile libere și sărbători legale, numărul de ore libere plătite acordate este dublul orelor efectuate.

(4) În cazul în care compensarea orelor suplimentare prin ore libere plătite nu este posibilă în condițiile de mai sus (alineatul 3), munca suplimentară va fi compensată după cum urmează: pentru orele lucrate suplimentar peste programul normal de lucru, cu un spor aditional de 100% din salariul de bază;

(5) În perioadele de reducere a activității, angajatorul are posibilitatea de a acorda zile libere plătite din care pot fi compensate orele suplimentare ce vor fi prestate în următoarele 12 luni, în condițiile art. 122 alin. 3 Codul Muncii.

(6) Tinerii în vârstă de până la 18 ani nu pot presta munca suplimentară.

(7) Salariații încadrați cu fracțiune de normă (part-time) nu pot efectua ore suplimentare.

(8) Procedura de efectuare a orelor suplimentare va fi detaliată în regulamentul intern.

Art. 44

Munca de noapte:

(1) Munca prestată între orele 22.00 și 6.00 este considerată munca de noapte.

(2) Durata normală a timpului de munca pentru salariatul în regim de noapte, nu poate depăși o medie de 8 ore pe zi, calculată pe o perioadă de referință de maxim 3 luni calendaristice, cu respectarea prevederilor legale privind repausul săptămânal.

(3) Tinerii care nu au împlinit vârsta de 18 ani nu pot presta munca de noapte.

(4) Femeile gravide, lauzele și cele care alăptează nu pot fi obligate să presteze munca de noapte.

(5) Salariatul de noapte reprezintă, după caz:

- a) salariatul care efectuează munca de noapte cel puțin 3 ore din timpul sau zilnic de lucru;
- b) salariatul care efectuează munca de noapte în proporție de cel puțin 30% din timpul sau lunar de lucru.

Salariații de noapte beneficiază, după caz:

- a) fie de program de lucru redus cu o oră față de durata normală a zilei de munca, pentru zilele în care efectuează cel puțin 3 ore de munca de noapte, fără ca aceasta să ducă la scăderea salariului de bază;
- b) fie de un spor pentru munca prestată în timpul nopții de 25% din salariul de bază, dacă timpul astfel lucrat reprezintă cel puțin 3 ore de noapte din timpul normal de lucru.

(6) Angajatorul care, în mod frecvent, utilizează munca de noapte este obligat să informeze despre aceasta Inspectoratul Teritorial de Munca.

(7) Salariații care urmează să desfășoare cel puțin 3 ore de munca de noapte sunt supuși unui examen medical gratuit înainte de începerea activității și după aceea, periodic.

(8) Salariatii care desfasoara munca de noapte si au probleme de sanatate recunoscute ca avand legatura cu aceasta vor fi trecuti la o munca de zi pentru care sunt apti.

(9) Daca orele suplimentare peste programul normal de lucru sunt efectuate in intervalul 22-06, compensarea lor se va face prin cumularea sporului de munca suplimentara cu cel de munca de noapte de 25% din salariul de baza.

Art. 45

Activitatea on-call

(1) Activitatea on-call reprezinta punerea la dispozitie a angajatului, la solicitarea Societatii, pentru o perioada determinata de timp in scopul interventiilor in caz de necesitate 24/24 in conformitate cu procedurile interne ale Societatii.

(2) Refuzul angajatului de a efectua activitate on-call nu poate fi considerat abatere disciplinara sau neindeplinirea sarcinilor de serviciu si, ca urmare, nu poate fi sanctionat.

(3) Orice activitate de on-call se va face pe baza unei planificari lunare prealabile si comunicate de catre managerul direct tuturor angajatilor impactati, planificarile fiind tinute la secretariatul departamentului. Planificarea va contine si o persoana de rezerva, in cazul in care titularul activitatii de on-call nu este disponibil. Plata on-call se face doar persoanelor care presteaza efectiv acest serviciu.

Art 46

Clauze speciale:

(1) Societatea are obligatia de a acorda salariatelor gravide dispensa pentru consultatii prenatale in limita a maxim 16 ore pe luna, fara a le fi afectate drepturile salariale.

(2) Salariata in cauza este obligata sa prezinte adeverinta medicala privind efectuarea controalelor pentru care s- a invoit.

(3) ANGAJATII-parinti care au in ingrijire copii in varsta de pana la 2 ani si care au beneficiat de concediul pentru ingrijirea copilului pot solicita reducerea timpului de lucru la 6 ore fara sa afecteze drepturile ce decurg din calitatea de salariat sau a drepturilor salariale lunare, conform legislatiei in vigoare si a prezentului CCM.

Capitolul V

TIMPUL DE ODIHNA. CONCEDIIILE

Art. 47

Repaus saptamanal:

- (1) In fiecare saptamana, salariatul are dreptul, de regula, la 48 ore consecutive de repaus saptamanal.
- (2) Repausul saptamanal se acorda, de regula, sambata si duminica. In cazul in care activitatea nu poate fi intrerupta si salariatul trebuie sa lucreze in zilele de sambata si duminica, repausul saptamanal trebuie acordat in alte zile stabilite din cursul saptamanii fiind recompensat conform 137 din Codul Muncii.

Art. 48

Durata concediului de odihna:

- (1) Salariatii au dreptul la un numar de 25 de zile de concediu anual, indiferent de vechimea in munca.
- (2) Angajatii care detin un numar de zile de concediu mai mare de 25 zile la data semnarii CCM 2018 vor pastra numarul de zile existent. Numarul de zile de concediu nu va creste in functie de vechimea in societate
- (3) Actualizarea numarului de zile de concediu de odihna va fi mentionata prin Act aditional la CIM.
- (4) În cazul în care concediul de odihna convenit nu a putut fi efectuat de salariat în cursul anului respectiv din motive independente de vointa salariatului, acesta va putea fi efectuat într-o perioadă de 18 luni începând cu anul următor celui în care s-a născut dreptul la concediul de odihnă anual.
- (5) Sarbatorile legale in care nu se lucreaza, precum si zilele libere platite nu sunt incluse in durata concediului de odihna anual.
- (6) Daca salariatul solicita concediu de odihna si acesta este aprobat de responsabilul direct conform procedurilor interne, iar salariatul achizitioneaza ulterior primirii aprobarii de efectuare a concediului de odihna bilete de avion/cazare/pachet turistic/evenimente pentru o perioada de minim 3 zile, insa, din motive imputabile Angajatorului, nu mai poate pleca la data stabilita, atunci Angajatorul ii va rambursa costurile suportate pentru el si familia acestuia (sot/sotie/copii minori), in baza documentelor justificative.

Art 49

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

- i. 1 și 2 ianuarie;
- ii. 24 ianuarie - Ziua Unirii Principatelor Române;
- iii. prima și a doua zi de Paști; acordate o singura data, in zilele in care cad in functie de ritul declarat: ortodox, catolic, protestant.
- iv. 1 mai;
- v. 1 iunie;
- vi. prima și a doua zi de Rusalii, acordate in zilele in care cad in functie de rit: ortodox, catolic, protestant;
- vii. 15 august - Adormirea Maicii Domnului;
- viii. 30 noiembrie - Sfântul Apostol Andrei, cel Întâi chemat, Ocrotitorul României;
- ix. 1 decembrie;
- x. prima și a doua zi de Crăciun;
- xi. două zile pentru fiecare dintre cele 3 sărbători religioase anuale, declarate astfel de cultele religioase legale, altele decât cele creștine, pentru persoanele aparținând acestora
- xii. vinerea Pastelui

Pentru orele lucrate in zilele de sarbatoare legala se acorda un spor de 100 % si zi libera pentru norma intreaga.

- (2) In conformitate cu Legea 16/2017 care implementeaza in Romania prevederile Directivei 96/71 privind detasarea lucratorilor in cadrul prestarii de servicii transnationale, angajatii care desfasoara activitati lucrative (munca) in strainatate, in beneficiul unui companii din strainatate, beneficiaza de zilele libere legale din tara in care lucreaza si vor respecta legislatia tarii respective. De asemenea, vor fi respectate -in conditiile stabilite de lege - prevederile din tara respectiva cu privire la durata maxima de lucru si perioada minima de odihna, securitate si sanatate in munca, egalitate de tratament, etc.

Art. 50

Zile libere platite:

(1) Salariatii au dreptul la zile libere platite pentru evenimente deosebite in familie dupa cum urmeaza:

- casatoria salariatului - 5 zile ;
- casatoria unui copil 2 zile ;
- nasterea unui copil, adoptie sau luarea in plasament 5 zile + 10 zile daca a urmat un curs de puericultura (valabil in cazul tatalui)
- decesul sotului, copilului, parintilor, socrilor, , fratilor, surorilor 3 zile;
- Decesul bunicilor – 1 zi
- Donatorii de sange- 1 zi;

(2) Acordarea acestor zile libere se face pe baza de cerere aprobata de managerul de departament/seful ierarhic superior, la care se ataseaza documentul doveditor (certificat de nastere, de casatorie, de deces, dovada mutarii efective in aceeași localitate ce necesita zile libere platite, adeverinta absolvire curs puericultura, etc.) si care se depun catre conducerea societatii , la departamentul Resurse Umane, in termen de maxim 5 zile.

Art. 51

Concediul fara plata:

(1) Angajatii pot beneficia de concediu fara plata, in baza unei cereri scrise si aprobate de catre management si in acord cu cererile de business. Cererea de concediu fara plata trebuie sa mentioneze motivul si durata acestuia.

Art. 52

Concediile medicale:

(1) Aparitia incapacitatii temporare de munca a angajatilor va fi comunicata angajatorului in cel mai scurt timp de la data acordarii concediului de boala de catre medicul competent, conform prevederilor legale.

(2) Angajatii sunt obligati sa depuna certificatul medical corespunzator (vizat de cabinetul de medicina a muncii contractat de catre angajator) pana la finalul lunii.

(3) Salariata gravida are obligatia sa anunte angajatorul asupra starii sale fiziologice de graviditate si sa anexeze un document medical eliberat de medicul de familie sau de medicul specialist care sa ii ateste aceasta stare (art. 2 lit. c) din O.U.G. nr. 96/2003 privind protectia maternitatii la locurile de munca. Salariata gravida are obligatia de a se prezenta la medicul de familie pentru eliberarea unui document medical care sa-i ateste starea

(4) Efectele concediului de maternitate:

- concediul de maternitate suspenda contractul individual de munca;
- pe durata concediului de maternitate este interzisa concedierea salariatei;
- angajatorul poate incadra pe durata determinata o alta persoana care sa preia atributiile salariatei pe durata in care acesta se afla in concediu de maternitate.

Art. 53

Concediile de formare profesionala:

(1) Salariatii au dreptul sa beneficieze, la cerere scrisa, de concedii pentru formare profesionala.

(2) Concediile pentru formare profesionala se pot acorda cu sau fara plata.

(3) Concediile cu plata pentru formare profesionala se acorda in baza unei cereri scrise a salariatului aprobata de catre managerul direct, managerul de nivel 2 si HR business partner, inaintate angajatorului cu cel putin 30 de zile inainte de efectuarea acestuia si trebuie sa precizeze data de incepere a stagiului de formare profesionala, domeniul si durata acestuia, precum si denumirea institutiei de formare profesionala.

(4) Durata concediului pentru formare profesionala nu poate fi dedusa din durata concediului de odihna anual.

Art. 54

Concediul pentru cresterea copilului

- (1) În afara concediului legal plătit pentru îngrijirea copiilor în vârstă de până la doi ani, salariatii pot beneficia de încă un an concediu fără plată.
- (2) Concediul pentru cresterea copilului se acorda optional, pe baza de cerere scrisa formulata de catre salariat si adresata conducerii societatii, prin care se solicita acordarea concediului pentru cresterea copilului. La cerere trebuie anexata o copie dupa certificatul de nastere al copilului.
- (3) Concediul pentru cresterea copilului se acorda pe o perioada de timp cuprinsa intre data la care se incheie concediul de maternitate postnatal (cele minim 42 de zile) si data cand copilul implineste varsta de 2 ani , sau in cazul copilului cu handicap pana la implinirea varstei de 3 ani.

Capitolul VI

FORMAREA PROFESIONALA

Art. 55

(1) Prin formare profesională, PARTILE CONTRACTANTE convin că se înțelege:

- a) orice procedură prin care o persoană dobândește o calificare atestată printr-un certificat sau o diplomă, eliberate conform legii;
- b) procedura prin care o persoană, având deja o calificare ori o profesie, dobândește noi competențe cognitive și funcționale (deprinderi) - formare profesională continuă;
- c) răspunderea organizării acestei activități o va purta ANGAJATORUL care, în funcție de posibilitățile societății va suporta cheltuielile ocazionate. Condițiile organizării și suportării cheltuielilor (contravaloarea cursului) rămân la aprecierea exclusivă a ANGAJATORULUI.
- d) Formarea și perfecționarea profesională se pot referi inclusiv la subiecte din domeniul relațiilor de muncă, dreptului de asociere și libertății sindicale.
- e) Formarea profesionala nu include cursurile periodice obligatorii prin lege, regulamente interne sau proceduri corporate.

Art. 56

(1) Privind formarea profesională se va ține seama cel puțin de următoarele:

- a) identificarea posturilor pentru care este necesară formarea profesională și a nevoilor de dezvoltare ale angajaților, a căilor de realizare; adoptarea programului anual și controlul aplicării acestuia se vor face de comun acord între ANGAJAȚI și ANGAJATOR; cheltuielile pentru activitatea de formare profesională a ANGAJAȚILOR se suportă de către ANGAJATOR;
- b) în cazul în care unitatea urmează să-și schimbe parțial sau total profilul de activitate, aceasta va informa și va consulta REPREZENTAȚII/SINDICATUL cu cel puțin 2 luni înainte de aplicarea măsurii și va oferi propriilor ANGAJAȚI posibilitatea de a se califica sau recalifica înainte de a apela la angajări de forță de muncă din afara Societății;
- c) în cazul în care un ANGAJAT identifică un curs de formare profesională pe care ar dori să-l urmeze, organizat de un terț, ANGAJATORUL va analiza cererea, rămânând la aprecierea ANGAJATORULUI dacă și în ce condiții va suporta contravaloarea cursului;

Art. 57.

(1) Planul de formare profesionala a salariatilor se stabileste anual (sau ori de cate ori este nevoie, daca exista modificari) la nivelul fiecarui departament in functie de cerintele specifice si este adus la cunostinta salariatilor de catre Managerul departamentului respectiv.

(2) Initiativa formarii profesionale poate apartine atat angajatorului, cat si salariatului.

(3) Societatea va asigura anual cel putin un curs de formare profesionala in sensul prezentului CCM fiecarui salariat. (inclusiv programele si cursurile interne disponibile pe platformele electronice ale Angajatorului)

(4) In cazul in care un angajat face dovada ca nu a mai participat la nicio forma de dezvoltare profesionala in ultimii doi ani (inclusiv programele si cursurile interne disponibile pe platformele electronice ale Angajatorului) deoarece Angajatorul nu i-a oferit aceasta oportunitate sau formarea necesara conform cerintelor postului nu se regaseste in aria curriculara inclusa in programele interne conform alin 3, salariatul are dreptul la un concediu de formare profesionala platit de Angajator de pana la 10 zile lucratoare sau pana la 80 de ore, stabilit impreuna cu Managerul direct, pentru a urma o masura de dezvoltare individuala in linie cu cerintele postului pe care il desfasoara sau a planului de cariera agreat cu Managerul.

Art. 58.

(1) In situatia in care exista directii anuntate de crestere potentiala cu un numar semnificativ de pozitii in cadrul anumitor departamente din cadrul Societatii, Angajatorul va asigura disponibilitatea unor masuri de formare specifice care pot fi accesate de catre angajatii ale caror posturi sunt supuse riscului de reducere si care vor sa acceseze noile pozitii deschise. In acest caz, costurile vor fi suportate de catre Angajator. In situatia in care anumite pozitii vor fi eliminate prin digitalizare sau automatizare, Societatea va asigura *a priori* disponibilitatea unor masuri de formare specifice pentru angajatii impactati care vor sa acceseze eventualele pozitii deschise din Societate

Capitolul VII

SALARIZAREA. DREPTURI BANESTI. PROTECTIA SOCIALA

Art. 59

Dispozitii generale:

- (1) Pentru munca prestata in conditiile prevazute in contractul individual de munca, fiecare salariat are dreptul la un salariu in bani convenit la incheierea contractului de munca.
- (2) La stabilirea si la acordarea salariului este interzisa orice discriminare pe criterii de sex, orientare sexuala, caracteristici genetice, varsta, apartanenta nationala, rasa, culoare, etnie, religie, optiune politica, origine sociala, handicap, situatie, responsabilitate familiala, apartenenta ori activitate sindicala.
- (3) Salariul este confidential, angajatorul avand obligatia de a lua toate masurile necesare pentru asigurarea confidentialitatii.

Art. 60

(1) Salariul cuprinde salariul de baza, indemnizatiile, sporurile, precum si alte adaosuri. Salariul de baza nu cuprinde, fara a se limita la acestea, sporul de noapte, sporul pentru orele suplimentare efectuate de salariatii, sporul pentru orele lucrate in zile de sarbatoare sau sporul pentru orele lucrate in zilele libere.

Art. 61

Elemente auxiliare salariului:

- (1) Angajatii vor beneficia de o suma neta conform legislatiei, sub forma unui tichet cadou cu ocazia Craciunului si a Pastelui. Suma aferenta tichetului cadou considerata deductibila de Codul Fiscal este de 150 de RON/per Angajat. Copiii angajatilor vor beneficia de 1 Iunie sau de Craciun (o singura data pe an) de o suma de 150 de RON conform legislatiei sub forma unui tichet cadou. Aceasta suma se acorda copiilor minori, cu varsta de pana la 18 ani. Daca ambii parinti ai aceluiasi copil sunt angajati ai societatii, suma respectiva se va aloca fiecarui parinte.
- (2) Societatea acorda salariatilor al 13-lea si al 14- lea salariu, in quantum egal cu valoarea salariului la data platii, cu conditia ca la data platii acesta detine calitatea de angajat activ, dupa cum urmeaza :
 - 50% din al 13-lea salariu si 50% din al 14-lea salariu, avand ca referinta salariul brut lunar. Acestea se vor plati odata cu plata drepturilor salariale ale lunii Iunie, proportional cu timpul lucrat in perioada de referinta;
 - 50% din al 13-lea salariu si 50% din al 14-lea salariu, avand ca referinta salariul brut lunar. Acestea se vor plati odata cu plata drepturilor salariale ale lunii Noiembrie, proportional cu timpul lucrat in perioada de referinta;
- (3) Salariatii societatii vor beneficia de un premiu de fidelitate care se acorda odata cu plata drepturilor salariale ale lunii in care angajatul indeplineste criteriile de vechime, dupa cum urmeaza a fi mentionat in graficul de mai jos :

Vechime in Elster	Premiu de Fidelitate
3 ani	Eur 200 net
5 ani	Eur 300 net
10 ani	Eur 500 net
15 ani	Eur 500 net
20 ani	Eur 500 net

- (4) Premiul de fidelitate se acorda doar o singura data, la implinirea vechimii in cadrul societatii conform graficului mai sus mentionat. Se va lua in considerare perioada totala lucrata in cadrul societatii, chiar daca contractul individual de munca a fost incetat din diferite motive.
- (5) Angajatorul va acorda tichete de masa tuturor salariatilor, in valoare de 12 RON conform prevederilor legale in vigoare.
- (6) Angajatorul va asigura transportul de la domiciliu la locul de munca si inapoi, pentru toti salariatii care opteaza in scris pentru asigurarea transportului de societate, conform procedurii interne stabilita de societate.

(7) Angajatorul va asigura un bon de masa sau o masa calda tuturor salariatilor care isi desfasoara activitatea in zilele de repaus saptamanal (sambata si/sau duminica)

Art. 62

Data de plata a salariului:

- (1) Salariile se platesc inaintea oricarei obligatii banesti a angajatorului.
- (2) Salariul se plateste salariatilor prin virament bancar, in data de 9 si 22 a fiecarei luni.
- (3) Salariul se plateste direct titularului sau persoanei imputernicite de catre acesta. In caz de deces al salariatului, drepturile salariale datorate sunt platite, in ordine, sotului supravietuitor, copiilor majori al defunctului sau parintilor acestuia. Daca nu exista mostenitori din aceste clase, atunci toate drepturile salariale se vor plati altor mostenitori in conditiile dreptului comun.
- (4) Retinerile din salariu vor opera doar in cazurile si conditiile prevazute de lege. Retinerile din salariu nu pot depasi cumulat, in fiecare luna, jumatate din salariul net.

Art. 63

Salariul minim garantat:

- (1) Salariul minim brut de incadrare in societate este reglementat de legislatia in vigoare pentru un program de lucru de 40 ore pe saptamana.

Art. 64

- (1) In cadrul societatii, salariile individuale de baza se revizuiesc in cadrul unui proces anual conform politicilor corporativei, luandu-se in considerare performanta individuala demonstrata in activitatea profesionala a salariatilor, pozitia salariului de baza brut al salariatului in banda salariala alocata pozitiei pe care acesta o ocupa, cat si de bugetul aprobat pentru acest proces in functie de situatia financiara a companiei la momentul respectiv.
- (2) Anterior demararii procesului anual de revizuire a salariilor bugetul va fi comunicat reprezentantilor angajatilor/sindicatului, inaintea inceperii procesului de revizuire anuala a salariilor iar partile agreeaza sa se intalneasca pentru a discuta/analiza politica salariala, in vederea stabilirii obiectivelor politicii de ajustari salariale.
- (3) Performanta individuala demonstrata in activitatea profesionala a salariatilor se evalueaza conform procedurilor interne de evaluare ale societatii si Regulamentului Intern al companiei, cu respectarea reglementarilor legale.

Art. 65

Salarizarea in cazuri exceptionale:

- (1) In situatia in care angajatorul nu poate asigura pe durata zilei de lucru, partial sau total, conditiile necesare realizarii sarcinilor de serviciu, el este obligat sa plateasca salariatilor salariul de baza pentru timpul cat lucrul a fost intrerupt.
- (2) In cazuri exceptionale, cand din motive tehnice sau din alte motive activitatea a fost intrerupta, salariatii vor primi 100% din salariul de baza individual avut, corespunzator locului de munca, pe durata zilei de lucru.

Art. 66

Protectia sociala:

- (1) Salariatul caruia i se va naste/va infia un copil va beneficia de un ajutor in valoare de **5000 RON net**, cu mentiunea ca in situatia in care ambii parinti sunt salariatii ai societatii, de acest ajutor vor beneficia ambii parinti. Acest ajutor se va acorda pentru fiecare copil al salariatului.
- (2) La casatoria salariatului societatea va acorda o prima in valoare de **2000 de RON net**.
- (3) La decesul unui salariat al societatii, se va acorda membrilor familiei un ajutor in cuantum de **2 salarii de baza brute** avute de salariat la data decesului. Daca decesul salariatului are loc intr-o deplasare, Societatea va suporta toate cheltuielile de repatriere/transport catre domiciliul salariatului.
- (4) La decesul sotului/sotiei salariatului sau a unei rude de gradul intai (copil sau parintii salariatului) se va acorda un ajutor in cuantum de **7000 RON net**.
- (5) Ajutorul in caz de deces se acorda pe baza declaratiei pe proprie raspundere din care sa rezulte ca salariatul a suportat cheltuielile de inmormantare.
- (6) Angajatorul va plati salariatilor societatii un ajutor de pensionare astfel in valoare de **2 salarii de baza** individuale avute in luna pensionarii.

(7) Societatea nu va desface contractele de munca ale salariatilor, pentru motive care nu tin de persoana angajatului, pentru acei salariatii care mai au 2 ani de pensionare pentru limita de varsta.

(8) Societatea va oferi anual un **pachet de beneficii flexibile** pentru salariatii sai. Valoarea beneficiilor flexibile oferite de companie va fi reprezentata de o suma bruta lunara, in cuantum minim de 163, acordata per angajat incluzand taxele aplicabile fiecarei categorii de beneficii in parte si face obiectul unei politici interne ce va fi emisa de conducerea societatii, cu consultarea reprezentantilor salariatilor. Sunt eligibili pentru acest sistem de beneficii toti salariatii avand contract individual de munca pe durata nedeterminata sau determinata de minim o luna. Partile convin ca atat suma, cat si beneficiile selectate pot fi modificate in conditiile schimbarilor de legislatie privind beneficiile deductibile fiscal, urmand ca angajatii sa fie informati asupra situatiei in care valoarea beneficiilor scade si asupra celor mai convenabile optiuni. In lista beneficiilor flexibile va exista si optiunea "sport/wellness".

(9) Copil, in intelesul de mai sus, este cel rezultat din casatorie sau din afara casatoriei, cel adoptat, si, de asemenea, copilul aflat in intretinerea salariatului ca urmare a unei situatii de fapt sau de drept, dovedita prin acte de stare civila si declaratie pe proprie raspundere.

Parinti, in intelesul prezentului CCM, sunt fie parintii firesti, fie cei care au adoptat copilul, fie cei care l-au avut in intretinere ca urmare a unei situatii de fapt sau de drept dovedita prin acte de stare civila si declaratie pe proprie raspundere (tutela sau curatela). In situatia in care in familia in care s-a produs decesul sunt mai multe persoane incadrate la SC Elster Rometrics S.R.L., ajutorul banesc se acorda o singura data persoanei care a avut in intretinerea sa pe decedat sau acelei persoane care a suportat cheltuielile prilejuite de deces.

In situatia in care salariatul decedat nu are familie (sot, sotie, parinti) ajutorul se acorda persoanei care a suportat cheltuielile de inmormantare pe baza unei declaratii autentificate in acest sens la notariat si a actelor doveditoare a cheltuielilor efectuate.

(10) Cazuri medicale exceptionale, unde sunt necesare interventii medicale si spitalizare in afara tarii pentru salariat, costurile nefiind acoperite de catre sistemul de asigurari sociale din Romania, pot fi acordate ajutoare pe baza aprobarii reprezentantilor legali ai societatii.

Capitolul VIII

SANATATEA SI SECURITATEA MUNCII

Art. 67

(1) Societatea este responsabila pentru securitatea si sanatatea in munca in unitate.

Art. 68

OBLIGATIILE PARTILOR:

(1) Partile se obliga sa depuna toate eforturile pentru aplicarea riguroasa a sistemului institutionalizat prin legislatia in vigoare, in vederea ameliorarii permanente a conditiilor de munca.

(2) Masurile specifice, periodicitatea, metodologia, obligatiile si raspunderile, precum si controalele proprii, sunt stabilite in Contractul Colectiv de Munca in conformitate cu dispozitiile Legii nr. 319/2006, reglementarile elaborate de Ministerul Muncii, Solidaritatii Sociale si Familiei si cu normele proprii.

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

(4) În vederea îmbunatatirii conditiilor de munca, în fiecare unitate cu cel puțin 50 de salariați se va constitui un Comitet de sanatate si securitate în munca, în conformitate cu prevederile legale. Componenta, atributiile specifice si functionarea comitetului sunt reglementate de normele metodologice de aplicare ale Legii nr. 319/2006.

(5) Reprezentantii salariatilor in Comitetul de Sanatate si Securitate in Munca, vor fi desemnati de catre reprezentantii alesi ai salariatilor sau sindicatul reprezentativ, dupa caz.

Art. 69

Obligatiile ANGAJATORULUI:

(1) Societatea va lua toate masurile necesare pentru protejarea securitatii si sanatatii salariatilor, inclusiv pentru activitatile de prevenire a riscurilor profesionale, de informare si pregatire, precum si pentru punerea in aplicare a organizarii protectiei muncii si mijloacelor necesare acesteia, prin: asigurarea sanatatii si securitatii salariatilor in toate aspectele legate de munca, cu respectarea Legii nr. 319/2006 privind securitatea si sanatatea in munca.

(2) In functie de natura, complexitatea si riscurile specifice activitatii desfasurate, precum si numarul salariatilor, angajatorul va stabili personalul cu atributii in domeniul protectiei muncii, va organiza compartimente de protectia muncii sau va apela la societati specializate in realizarea activitatii de protectia muncii.

(3) Pentru protejarea vietii si sanatatii salariatilor, angajatorul va lua toate masurile necesare pentru:

- solicitarea autorizatiei de functionare din punct de vedere al sanatatii si securitatii in munca, inainte de inceperea oricarei activitati;
- informarea cu privire la legislatia specifica domeniului de activitate;
- implementarea masurilor necesare privind protejarea sanatatii salariatilor; -implementarea masurilor necesare privind prevenirea riscurilor profesionale;
- informarea si pregatirea salariatilor cu privire la eventualele riscuri profesionale;
- organizarea activitatii de protectie a muncii;
- asigurarea mijloacelor tehnice si organizatorice pentru asigurarea sanatatii si securitatii in munca.

(4) Pentru implementarea unor masuri eficiente pentru protejarea vietii si sanatatii salariatilor, angajatorul va aplica urmatoarele principii generale:

- evitarea riscurilor;
- evaluarea riscurilor care nu pot fi evitate;
- combaterea riscurilor la sursa;
- adaptarea muncii la salariat, in special in ceea ce priveste proiectarea posturilor, alegerea instrumentelor de munca, a metodelor de munca in vederea reducerii monotoniei muncii si a diminuarii efectelor acestora asupra sanatatii;
- asigurarea cadrului tehnic si organizatoric pentru indeplinirea normelor de munca de catre salariați, in conformitate cu fisa postului;
- asigurarea unor conditii optime de mediu (iluminat, microclimat, zgomot, vibratii, temperatura, aerisire, umiditate);
- luarea in considerare a evolutiei tehnicii;
- inlocuirea a ceea ce este periculos cu ceea ce nu este periculos;

- planificarea prevenirii si mentenanta preventiva;
- adoptarea masurilor de protectie colectiva cu prioritate fata de masurile de protectie individuala;
- aducerea la cunostinta salariatilor a instructiunilor corespunzatoare.
- amenajarea anexelor sociale ale locurilor de munca (vestiare, bai, grupuri sanitare, sali de repaus).

(5) Angajatorul va organiza la angajare si ulterior, o data pe an (prin contractarea unui cabinet de medicina muncii), examinarea medicala a salariatilor, in scopul de a constata daca sunt apti pentru desfasurarea activitatii, precum si pentru prevenirea imbolnavirilor profesionale.

(6) Cheltuielile facute cu transportul salariatilor in vederea examenilor medicale obligatorii sunt suportate de catre societate iar timpul alocat pentru aceasta activitate se considera timp lucrat.

(7) In cazul recomandarilor medicale, societatea va asigura trecerea salariatilor in alte locuri de munca si, dupa caz, recalificarea acestora.

(8) Angajatorul va lua toate masurile necesare pentru stabilirea legaturilor necesare cu serviciile specializate: serviciul medical de urgenta, salvare si pompieri.

(9) Angajatorul va asigura informarea fiecarei persoane anterior angajarii in munca sau la schimbarea locului de munca sau a felului muncii, cu privire la riscurile ce le presupune noul sau loc de munca si la normele privind sanatatea si securitatea in munca, pe care este obligat sa le cunoasca si sa le respecte.

(10) Angajatorul va asigura pe cheltuiala sa, cadrul organizatoric necesar pentru informarea, instruirea periodica, testarea si perfectionarea profesionala a salariatilor cu privire la :

- riscurile de accidentare si imbolnavire profesionala specifice locului de munca; -prevederile normelor specifice de securitate a muncii si ale instructiunilor proprii;
- masurile de prim-ajutor in caz de accidentare;
- atributiile specifice in domeniul sanatatii si securitatii in munca, corespunzator functiilor exercitate;
- atributiile specifice in domeniul prevenirii si stingerii incendiilor, corespunzator functiilor exercitate.

(11) Angajatorul va controla cunoasterea si aplicarea de catre toti salariatii a masurilor prevazute in planul de prevenire si de protectie stabilit, precum si a prevederilor legale in domeniul securitatii si sanatatii in munca, prin lucratorii desemnati, prin propria competenta sau prin servicii externe;

(12) Angajatorul va tine evidenta accidentelor de munca ce au ca urmare o incapacitate de munca mai mare de 3 zile de lucru, a accidentelor usoare, a bolilor profesionale, a incidentelor periculoase, precum si a accidentelor de munca.

Art. 70

Obligatiile SALARIATILOR:

(1) Salariatul are obligatia de a respecta toate masurile adoptate de societate pentru protejarea vietii si sanatatii, completate cu prevederile Legii nr. 319/2006 privind securitatea si sanatatea in munca.

(2) Salariatul are obligatia de a participa la instruirea periodica atat profesionala cat si in domeniul sanatatii si securitatii in munca si PSI.

(3) Salariatul are obligatia sa-si insuseasca si sa respecte normele de protectie a muncii, PSI si masurile de aplicare a acestora.

(4) Salariatul are obligatia ca in cazul aparitiei unui incendiu la un loc de munca sa actioneze in conformitate cu prevederile legale.

(5) Salariatul raspunde de respectarea instructiunilor de lucru.

(6) Salariatul are obligatia sa desfasoare activitatea in asa fel incat sa nu expuna la pericol de accidentare sau imbolnavire profesionala atat persoana proprie, cat si pe celelalte persoane participante la procesul de munca.

(7) Salariatul are obligatia sa aduca la cunostinta conducatorului locului de munca orice defectiune tehnica sau alta situatie care constituie un pericol de accidentare sau imbolnavire profesionala.

(8) Salariatul are obligatia sa aduca la cunostinta conducatorului locului de munca accidentele de munca suferite de persoana proprie si de alte persoane participante la procesul de munca.

(9) Salariatul are obligatia sa opreasca lucrul la aparitia unui pericol iminent de producere a unui accident si sa informeze de indata pe conducatorul locului de munca.

(10) Salariatul este obligat sa pastreze in bune conditii amenajarile efectuate de societate sa nu le deterioreze voit si sa nu sustraga componente ale acestora.

(11) Salariatul este obligat sa se supuna examenelor medicale.

Art. 71

ACCIDENTUL DE MUNCA

(1) Accidentul de munca este definit in sensul Legii nr. 319 /2006 ca o vatamare violenta a organismului, precum si intoxicatia acuta profesionala, care au loc in timpul procesului de munca sau in indeplinirea indatoririlor de serviciu si care provoaca incapacitate temporara de munca de cel putin 3 zile calendaristice, invaliditate ori deces.

(2) Accidentul de munca se comunica in cel mai scurt timp angajatorului, de catre conducatorul locului de munca sau de orice alta persoana care are cunostinta despre producerea accidentului.

(3) Accidentul de munca se clasifica, in raport cu urmarile produse si cu numarul persoanelor accidentate, in:

- accident care produce incapacitate temporara de munca de cel putin 3 zile calendaristice;
- accident care produce invaliditate;
- accident mortal;
- accident colectiv, cand sunt accidentate cel putin trei persoane in acelasi timp si din aceeasi cauza.

(4) Cercetarea accidentelor de munca se efectueaza de catre:

- persoana juridica (angajator), in cazul accidentului care a produs incapacitate temporara de munca;
- Inspectoratele Teritoriale de Munca, in cazul evenimentelor care au produs invaliditate evidenta sau confirmata, deces, accidente colective, incidente periculoase, in cazul evenimentelor care au produs incapacitate temporara de munca lucratorilor la angajatorii persoane fizice, precum si in situatiile cu persoane date disparute;
- Inspectoria Muncii, in cazul accidentelor colective, generate de unele evenimente deosebite, precum avariile sau exploziile; autoritatile de sanatate publica teritoriale, in cazul suspiciunilor de boala profesionala si a bolilor legate de profesie.

(5) Rezultatul cercetarii accidentului de munca se va consemna intr-un proces-verbal care va stabili:

- cauzele si imprejurarile in care a avut loc accidentul; p
- revederile din normele de protectie a muncii care nu au fost respectate;
- persoanele care se fac raspunzatoare de nerespectarea normelor de protectie a muncii;
- sanctiunile aplicate;
- persoana juridica la care se inregistreaza accidentul de munca
- masurile ce trebuie luate pentru prevenirea altor accidente.

Art. 72

BOLILE PROFESIONALE:

1) Bolile profesionale sunt afectiunile care se produc ca urmare a exercitarii unei meserii sau profesii, cauzate de factori nocivi, caracteristici locului de munca, precum si de suprasolicitatea diferitelor organe sau sisteme ale organismului in procesul de munca.

(2) Declararea bolilor profesionale se face de catre medicii unitatii sanitare care acorda asistenta medicala participantilor la procesul de munca desfasurat de persoana juridica, precum si de persoana fizica.

(3) Bolile profesionale se vor comunica Inspectoratului Judetean de Politie Sanitara si Medicina Preventiva, indiferent daca sunt sau nu urmate de incapacitate temporara de munca.

(4) Examenle medicale prevazute in legislatia muncii in sarcina angajatorului vor fi asigurate gratuit de catre angajator.

(5) Angajatorul va asigura salariatilor echipamente de protectie, tinandu-se cont de urmatoarele:

- echipamentul de lucru va avea caracteristici bune, in ceea ce priveste aspectul si calitatea, si vor fi marcate cu emblema societatii comerciale ELSTER ROMETRICS S.R.L.;
- acordarea echipamentului de lucru se va face dupa ce vor fi stabilite categoriile de personal care beneficiaza de acesta, felul echipamentului si timpul efectiv de utilizare; schimbarea se va face la termenele prestabilite sau in cazul in care se constata o uzura pronuntata;

- angajatul are obligatia de a folosi echipamentul numai pentru lucru efectiv, de a-l intretine in bune conditii;
- echipamentul de protectie se acorda in mod obligatoriu corespunzator locului de munca si pe durata lucrului, iar cheltuielile vor fi suportate integral din fondurile unitatii.
- In toate cazurile in care in afara echipamentului de lucru prevazut de lege, angajatorul cere o anumita vestimentatie suplimentara, ca echipament de lucru, contravaloarea acesteia se suporta de catre angajator.

(6) In toate cazurile in care conditiile de muncă s-au modificat, determinând reclassificarea locurilor de muncă, salariații vor beneficia de drepturile aferente noii clasificări începând cu data schimbării condițiilor de muncă, certificate potrivit legii.

(7) Reclassificarea locurilor de muncă se face de către aceleși părți care au făcut clasificarea inițială și își produce efecte după semnarea unui act adițional.

(8) Prevederile legate de sănătate și securitate a muncii sunt considerate de părți a fi minime. Prevederile mai sus menționate privind securitatea și sănătatea în muncă se completează cu legislația în vigoare.

Capitolul IX

DELEGAREA SI DETASAREA

Art. 73

(1) Locul muncii poate fi modificat unilateral de către angajator prin delegarea sau detașarea salariatului într-un alt loc de muncă decât cel prevăzut în contractul individual de muncă.

(2) Pe durata delegării, respectiv a detașării, salariatul își păstrează funcția și toate celelalte drepturi prevăzute în contractul individual de muncă.

Art. 74

(1) Delegarea reprezintă exercitarea temporară, din dispoziția angajatorului, de către salariat, a unor lucrări sau sarcini corespunzătoare atribuțiilor de serviciu în afara locului său de muncă.

Art. 75

(1) Delegarea poate fi dispusă pentru o perioadă de cel mult 60 de zile calendaristice în 12 luni și se poate prelungi pentru perioade succesive de maximum 60 de zile calendaristice, numai cu acordul scris al salariatului, acest fiind instiintat in prealabil cu 30 de zile calendaristice inainte de incheierea acesteia. Refuzul salariatului de prelungire a delegării nu poate constitui motiv pentru sancționarea disciplinară a acestuia.

(2) Salariatul delegat are dreptul la plata cheltuielilor de transport și cazare, precum și la o indemnizație de delegare, în condițiile prezentului contractul colectiv de muncă.

Art. 76

(1) Indemnizatia zilnica de delegare in afara teritoriului Romaniei se stabileste conform politicilor interne ale grupului Honeywell.

Art. 77

(1) În mod excepțional, prin detașare se poate modifica și felul muncii, dar numai cu consimțământul scris al salariatului.

Art. 78

(1) Detașarea reprezintă schimbarea temporara a locului muncii angajatului, din dispoziția angajatorului. Pe durata detașării, angajatul va desfășura activitatea la societatea la care a fost detașat si in beneficiul, sub coordonarea si controlul acesteia. Detasarea se poate dispune cu acordul scris al angajatului pe o perioada maxima de un an si poate fi prelungita, cu acordul ambelor parti, din 6 in 6 luni.

(2) Salariatul poate refuza detașarea dispusă de angajatorul său numai în mod excepțional și pentru motive obiective.

Art 79

(1) Pentru deplasările pe teritoriul Romaniei, salariatii vor beneficia de o diurnal zilnica de 90 lei net pe zi.

(2) Pe durata detașării salariatul beneficiază de drepturile care îi sunt mai favorabile, fie de drepturile de la angajatorul care a dispus detașarea, fie de drepturile de la angajatorul la care este detașat.

(3) Conform Directivei 96/71/CE a Parlamentului European si a Consiliului Uniunii Europene privind detasarea lucratorilor in cadrul prestarii de servicii, pe perioada detasarii se vor garanta lucratorilor detasati conditii de munca si de incadrare in munca cu privire la urmatoarele aspecte in statul membru pe teritoriul caruia se desfasoara activitatea:

- perioadele maxime de lucru si perioadele minime de odihna;
- durata minima a concediilor anuale platite;
- un nivel salarial minim corespunzator functiei, inclusiv plata orelor suplimentare;
- securitatea, sanatatea si igiena la locul de munca;

- masurile de protectie aplicabile conditiilor de munca si de incadrare in munca a femeilor insarcinate sau care au nascut de curand, copiilor si tinerilor
 - egalitatea de tratament intre barbati si femei, precum si alte dispozitii in materie de discriminare
- (4) Salariatilor li se vor garanta aceeasi functie si aceleasi drepturi salariale la intoarcerea din delegatii sau detasari pe termen lung

Capitolul. X

PROTECTIA SOCIALA A SALARIATELOR GRAVIDE, MAME SI LEUZE

Art. 80

(1) Acordarea concediilor de maternitate se va face conform prevederilor Ordonantei de Urgenta nr. 96/2003, modificata, publicata in Monitorul Oficial al Romaniei nr. 750 din 27.10.2003

Art. 81

Obligatiile ANGAJATORULUI:

- sa previna expunerea salariatelor gravide, care au nascut recent sau a celor care alapteaza la riscuri ce le pot afecta sanatatea si securitatea.
- sa nu constranga salariatele gravide, care au nascut recent sau care alapteaza sa efectueze o munca daunatoare sanatatii sau starii lor de graviditate ori copilului nou nascut, dupa caz.
- sa evalueze anual, precum si la orice modificare a conditiilor de munca natura, gradul si durata expunerii salariatelor gravide, care au nascut recent si care alapteaza, in scopul determinarii oricarui risc pentru securitatea sau sanatatea lor; aceste determinari se efectueaza cu participarea obligatorie a medicului de medicina a muncii, iar rezultatele se consemneaza in rapoarte scrise.
- sa informeze in scris salariatele asupra rezultatelor evaluarii privind riscurile la care pot fi supuse la locurile lor de munca.
- sa pastreze confidentialitatea asupra starii de graviditate a salariatei.
- in cazul in care o salariata grvida, care a nascut recent sau care alapteaza desfasoara la locul de munca o activitate care prezinta riscuri pentru sanatatea sau securitatea sa ori cu repercusiuni asupra sarcinii si alaptarii, angajatorul este obligat sa modifice in mod corespunzator conditiile si/sau orarul de munca ori, daca nu este posibil, sa o repartizeze la alt loc de munca fara riscuri pentru sanatatea sau securitatea sa, conform recomandarii medicului de medicina muncii sau a medicului de familie, cu mentinerea veniturilor salariale.
- sa acorde salariatei gravide **concediu de risc maternal** atunci cand este cazul;

Art. 82

Drepturile SALARIEI GRAVIDE

(1) Dispensa pentru consultatii prenatale reprezinta un numar de ore libere platite salariatei de catre angajator, pe durata programului de lucru, pentru efectuarea consultatiilor si examenelor prenatale pe baza recomandarii medicului de familie sau a medicului specialist;

(2) Angajatorul are obligatia de a acorda salariatelor gravide dispensa pentru consultatii prenatale, in cazul in care investigatiile se pot efectua numai in timpul programului de lucru, fara diminuarea drepturilor salariale.

(3) Salariatele gravide, au dreptul la program redus la 6 ore pe zi, fără ca veniturile salariale să le fie modificate, conform legii, in situatia recomandarii exprese din partea medicului.

(4) Salariatele gravide, precum și cele care alăptează nu vor fi repartizate la muncă de noapte și nu vor fi chemate la ore suplimentare, nu vor fi trimise în deplasare și nu vor putea fi detașate decât cu acordul lor.

(5) Salariatele care alăptează în cursul programului de lucru beneficiaza de doua pauze de cate o ora sau reducerea timpului zilnic cu 2 ore .

(6) In cazul in care angajatorul asigura in cadrul unitatii incaperi speciale pentru alaptat, acestea vor indeplini conditiile de igiena corespunzatoare normelor sanitare in vigoare.

(7) La solicitarea Comitetului de sănătate și securitate în muncă, ANGAJATORUL are obligația să evalueze riscurile pe care le presupune locul de muncă al salariatei care anunță că este însărcinată, precum și al salariatei care alăptează și să le informeze cu privire la acestea

Capitolul. XI

RASPUNDEREA PATRIMONIALA

Art. 83

(1) Salariatii raspund patrimonial, in temeiul normelor si principiilor raspunderii civile contractuale, pentru pagubele materiale produse angajatorului din vina si in legatura cu munca lor.

(2) Salariatii nu raspund de pagubele provocate de forta majora sau alte cauze neprevazute si care nu puteau fi inlaturate si nici de pagubele care se incadreaza in riscul normal al serviciului.

(3) In situatia in care angajatorul constata ca salariatul sau a provocat o paguba din vina si in legatura cu munca sa, va putea solicita salariatului, printr-o nota de constatare si evaluare a pagubei, recuperarea contravalorii acesteia, prin acordul partilor, intr-un termen care nu va putea fi mai mic de 30 de zile de la data comunicarii.

(4) Contravaloarea pagubei recuperate prin acordul partilor, conform alin. (3), nu poate fi mai mare decat echivalentul a 5 salarii minime brute pe economie.

(5) Daca paguba a fost produsa de mai multi salariati, cuantumul raspunderii fiecaruia se stabileste in raport cu masura in care a contribuit la producerea ei.

(6) Daca masura in care s-a contribuit la producerea pagubei nu poate fi determinata, raspunderea fiecaruia se stabileste proportional cu salariul net de la data constatarii pagubei si, atunci cand este cazul, si in functie de timpul efectiv lucrat de la ultimul sau inventar.

(7) Angajatorul este obligat, in temeiul normelor si principiilor raspunderii civile contractuale, sa il despagueasca pe salariat in situatia in care acesta a suferit un prejudiciu material sau moral din culpa angajatorului in timpul indeplinirii obligatiilor de serviciu sau in legatura cu serviciul.

(8) Angajatorul care a platit despagubirea isi va recupera suma aferenta de la salariatul vinovat de producerea pagubei.

Capitolul. XII

CONFLICTELE DE MUNCA. DIALOGUL SOCIAL

Art. 84

CONFLICTELE DE MUNCA:

- (1) Conflictele de munca sunt reglementate de art. 231 – 232 din Codul Muncii si de prevederile Legii nr. 62/2011 a dialogului social, Titlul VIII – reglementarea modalitatilor de solutionare a conflictelor de munca.
- (2) Prin *conflicte de munca* se intelege conflictele dintre salariați si angajatori privind interesele cu caracter economic, profesional sau social ori drepturile rezultate din desfasurarea raporturilor de munca.
- (3) Procedura de solutionare a conflictelor de muncă este cea prevăzută de lege.
- (4) Greva reprezintă orice forma de încetare voluntară și colectivă a lucrului de către salariați.
- (5) Participarea salariaților la grevă este liberă. Nici un salariat nu poate fi constrâns, să participe la greva sau sa refuze sa participe.
- (6) Salariații societății au dreptul la grevă pentru apararea intereselor profesionale, economice si sociale, în condițiile legii.
- (7) Participarea la grevă precum și organizarea acesteia cu respectarea legii, nu reprezintă o încălcare a obligațiilor salariaților și nu poate avea drept consecința sancționarea disciplinară a salariaților greviști sau a organizatorilor grevei.
- (8) Modul de exercitare a dreptului la grevă, organizarea, declanșarea și desfășurarea, procedurile prealabile declanșării, suspendarea și încetarea ei, precum și orice alte aspecte legate de aceasta, este reglementată de lege.

Art. 85

DIALOGUL SOCIAL:

- (1) Partile contractante recunosc, pentru fiecare dintre ele si pentru salariat în general, libertatea de opinie, exercitată în condițiile legii.
- (2) Societatea va adopta o poziție neutră și imparțială față de reprezentantii salariatilor si fata de sindicate si va respecta prevederile legale in vigoare.
- (3) Partile sunt de acord ca membrii alesi in organele de conducere a sindicatului - salariați ai Societatii - nu vor fi concediați pentru niciun motiv de catre Societate cu exceptia situatiilor care tin de persoana salariatului, pentru o perioada de 1 an de la data intrarii in vigoare a prezentului CCM. Prezenta clauza se va aplica pentru un numar de maxim 3 membri alesi in organele de conducere a sindicatului, astfel cum acestia vor fi confirmati/ notificati in mod expres Societatii in termen de 3 zile lucratoare de la data intrarii in vigoare a prezentului CCM. In cazul demisiei oricarui dintre cei trei membri, lista membrilor nu va fi actualizata.
- (4) Pentru claritate, prezenta clauza nu aduce atingere prevederilor legale cu privire la protectia membrilor alesi in organele de conducere a sindicatului contra oricaror forme de conditionare, constrangere sau limitare in exercitarea functiilor lor si/ sau interzicerea desfacerii contractelor individuale de munca ale acestora pentru motive care privesc apartenenta la sindicat si activitatea sindicala. In plus, sindicatul confirma in mod expres ca prezenta clauza nu aduce atingere niciunei legislatii cu privire la prevenirea si sanctionarea tuturor formelor de discriminare intre salariați.
- (5) Administratorii Societatii pot invita reprezentantii angajatilor/reprezentantii organizatiei sindicale reprezentative la nivelul Societatii sa participe la sedintele sale în conditiile prevazute de lege privind problemele profesionale, economice, sociale, sportive sau culturale puse în discutie. Participarea se face cu statut de observator cu drept de opinie, dar fara drept de vot.
Invitatie se va face cu cel puțin 72 ore înainte de sedinta.
- (6) Societatea va acorda reprezentantilor angajatilor/reprezentantilor sindicatului la sfarsitul cursurilor specifice noilor angajati („Induction”), un interval de 30 minute pentru a prezenta activitatea desfasurata. In prealabil, (6)
- (7) Angajatorul va transmite locatia si calendarul desfasurarii acestor cursuri, iar Sindicatul se obliga sa transmita inaintea initierii discutiilor materialele care urmeaza sa fie prezentate.

Art. 86

- (1) ANGAJATORUL are obligația să informeze și să consulte REPREZENTANTII/Sindicatul, regulat, conform prevederilor legale cel puțin cu privire la:

a) evoluția recentă și evoluția probabilă a activităților și a situației economice a societății;

- b) situația, structura și evoluția probabilă a ocupării forței de muncă în cadrul societății, precum și cu privire la eventualele măsuri de avut în vedere, în special atunci când există o amenințare la adresa locurilor de muncă;
- c) deciziile care pot duce la modificări importante în organizarea muncii, în relațiile contractuale sau în raporturile de muncă, inclusiv cele vizate de legislația română privind procedurile specifice de informare și consultare în cazul concedierilor colective și al protecției drepturilor angajaților, în cazul transferului societății.

(2) Informarea și consultarea angajaților cu privire la evoluția recentă și evoluția probabilă a activităților și situației economice a societății, se face după cum urmează:

- a) societatea va iniția procesul de informare și consultare a REPREZENTANȚILOR/Sindicatului cel puțin o dată pe an, în termen de cel mult 180 de zile după raportarea situațiilor financiare ale societății pe anul precedent.
- b) în cazul în care societatea nu inițiază procesul de informare și consultare cu privire la evoluția recentă și evoluția probabilă a activităților și situației economice a societății, acesta va începe la cererea scrisă a reprezentanților angajaților/sindicatului, care nu va putea fi formulată anterior expirării termenului de 180 de zile indicat anterior.
- c) pentru a permite examinarea situației în mod adecvat, societatea va transmite reprezentanților/sindicatului, precum și experților care îi asistă, într-un termen rezonabil, pentru a pregăti consultarea, următoarele informații:
 - i. situațiile financiare anuale;
 - ii. planul strategic al societății, în cazul în care acesta există;
 - iii. informații privind efectivele societății, situația și politica socială;
 - iv. alte informații necesare solicitate de organizațiile sindicale reprezentative sau, după caz, de reprezentanții angajaților, precum și de experții care le asistă, considerate rezonabile de către Societate.

(3) Informarea și consultarea angajaților cu privire la deciziile care pot duce la modificări importante în organizarea muncii, în relațiile contractuale sau în raporturile de muncă, acestea incluzând, dar nelimitându-se la situațiile de transfer de întreprindere, achiziții, fuziuni, concedieri colective, închideri de unități de producție, se face după cum urmează:

- a) societatea va iniția și finaliza procesul de informare și consultare a sindicatului/reprezentanților angajaților înainte de implementarea deciziilor respective, pentru a permite reprezentanților/sindicatului să formuleze propuneri pentru protecția drepturilor salariaților.
- b) în cazul în care reprezentanții/sindicatul consideră că există o amenințare la adresa locurilor de muncă, procesul de informare și consultare va începe la cererea scrisă a reprezentanților/sindicatului, în termen de cel mult 10 zile calendaristice de la comunicarea solicitării.
- c) în vederea pregătirii consultării, societatea are obligația să transmită, în baza unei solicitări, reprezentanților/sindicatului, precum și experților care îi asistă, informațiile necesare pentru a permite examinarea problemei în mod adecvat.

(4) Consultarea va avea loc la un nivel relevant de reprezentare a conducerii și a angajaților și într-o formă care să permită reprezentanților/sindicatului să obțină un răspuns motivat la orice punct de vedere și se va încheia cu formularea unui aviz pe marginea subiectelor discutate de către reprezentanți/sindicat

Art. 87

(1) Pe parcursul exercitării dreptului la informare și consultare, precum și în cadrul negocierilor colective, reprezentanții salariaților/sindicatul poate fi asistat de experți independenți. Experții vor fi desemnați de reprezentanții salariaților/sindicat și vor avea acces la informațiile disponibile în cadrul procesului de informare și consultare sau în negocierea colectivă. Regimul informațiilor confidențiale la care au acces experții este cel stabilit prin Legea nr. 467/2006 privind cadrul general de informare și consultare a angajaților

Art. 88

(1) REPREZENTANȚII/Membrii nominalizați de conducerea Sindicatului, care lucrează nemijlocit în unitate, având calitate de salariat, au dreptul la reducerea programului de lucru lunar pentru activități sindicale, fără ca prin aceasta să fie afectate obligațiile lor de serviciu. Orele se vor acorda cumulativ Reprezentanților/Sindicatului,

urmand sa se comunice in scris Societatii la sfarsitul fiecarei luni pentru luna urmatoare persoanele ce vor beneficia de zile/ore libere pentru activitate sindicală astfel încât Societatea să aibă posibilitatea ca în functie de cele primite de la Reprezentanti/Sindicat să poată realiza organizarea activității în luna respectivă. In cazuri exceptionale, comunicarea din partea Reprezentantilor/Sindicatului se poate face cu minim 1 saptamana inainte. In aceasta situatie, orele solicitate se vor acorda cu aprobarea managerului direct. Numarul de ore libere acordate de Societate, Reprezentantilor/Sindicatului pentru activitatile sale, ore ale caror costuri sunt suportate de Societate, este de 216 de ore/trimestru aferente tuturor membrilor nominalizati, fara posibilitatea de reportare, dar nu mai mult de 24 ore/persoana/luna.

Art. 89

(1) In vederea asigurarii unui dialog social constructiv si mutual benefic, reprezentantii societatii se vor intalni cu reprezentantii angajatilor sau sindicatul reprezentativ cel putin trimestrial sau ori de cate ori este nevoie.

Art. 90

(1) Societatea va pune la dispozitia reprezentantilor salariatilor/organizatiilor sindicale, cu titlu gratuit, spatii corespunzatoare desfasurarii activitatii acestora, in masura disponibilitatii.

(2) Societatea va asigura:

- a) Locuri de afisaj la fiecare cladire/ spatiu in care societatea isi desfasoara activitatea;
- b) Acces, in masura posibilitatilor, la utilizarea mijloacelor de transport in scopul desfasurarii activitatii sindicale (de ex. deplasari la intruniri sindicale, etc), stabilite de comun acord intre cele doua parti;
- c) Acces la echipamentele de multiplicare, fax, calculator, imprimanta si birotica, instalatiile de teleconferinta;
- d) Acces Internet.
- e) Societatea este de acord ca – maxim de doua ori pe an – sa permita in timpul programului de lucru tuturor membrilor de sindicat sa participe timp de o ora la Adunarea Generala organizata de sindicat. Costurile aferente organizarii vor fi suportate de catre sindicat
- f) Societatea va retine cotizatia de sindicat la cererea organizatiei sindicale si cu acordul membrilor.

(3) La cererea reprezentantilor angajatilor/sindicatului, cu scopul de a îmbunătăți dialogul social, pot participa pana la 5 reprezentanți ai salariaților / membrii sindicatului un program de formare economică sau finaciara anuală organizat de catre Societate intern sau extern. Programa acestei formari se va stabili de comun acord cu reprezentantii angajatilor/membri sindicatului la cererea acestora.

(4) In vederea negocierii CCM sau a anumitor clauze, precum si pentru negocierea cererilor formulate conform art.13, daca ambele parti au agreat demararea unor astfel de negocieri, Societatea va pune la dispozitia reprezentantilor salariatilor/Sindicatului, semnatari ai CCM, informatiile si documentele solicitate, in masura in care acestea sunt necesare în mod rezonabil si disponibile, cu cel putin 5 (cinci) zile lucratoare înainte de începerea negocierilor.

(5) Societatea respecta dreptul Reprezentantilor Angajatilor respectiv al reprezentantilor Sindicatului de a verifica, în urma unor sesizari scrise, impreuna cu reprezentantii Societatii, modul în care sunt respectate drepturile salariatilor prevazute în CCM. Cheltuielile rezonabile de deplasare pentru cercetarea sesizarilor se suporta de catre Societate.

(6) Sa aduca la zi Regulamentului Intern in termen de 90 de zile de la semnarea prezentului CCM si sa aduca acest lucru la cunostinta salariatilor prin semnatura, precum si ulterior de cate ori este necesar.

Art. 91

(1) Pe durata grevei Societatea nu va inlocui angajatii aflati in greva.

Art. 92

(1) Societatea si reprezentantii salariatilor/Sindicatul își vor comunica reciproc si in timp util hotarârile, deciziile si alte informatii utile privind toate problemele importante din domeniul relatiilor de munca.

(2) Partile sunt de acord ca oricare dintre ele sa raspunda în scris la orice contestatie sau sesizare scrisa adresata de cealalta parte în termen de maximum 5 zile lucratoare de la data înregistrarii, specificându-se întocmai si argumentele care stau la baza raspunsului comunicat.

Capitolul. XIII

Dispozitii finale

Art. 93

Prevederile prezentului contract colectiv de munca se completeaza cu prevederile legislatiei in domeniu.

Art. 94

(1)Societatea va asigura aducerea la îndeplinire a prezentului CCM astfel ca prevederile sale să fie cunoscute de toți salariatii societății.

Art. 95

Prezentul Contract colectiv de munca a fost incheiat azi in 5 exemplare originale, cate 4 exemplare pentru partile semnatare si un exemplar pentru Inspectoratul Teritorial de Munca Timis, fiind semnat de catre toate partile contractante.

Anexa nr. 1

Regulament privind componenta, organizarea si functionarea Comisiei Paritara

1. ORGANIZAREA COMISIEI MIXTE PARITARE:

Comisia Mixta Paritara se va constitui la nivelul Societatii si va fi formata din 6 membri: 3 desemnati de Societate si 3 desemnati de Sindicatul semnatar al CCM.

Comisia Mixta Paritara se va întruni la cererea oricaruia dintre membrii sai în termen de 5 zile lucratoare de la formularea cererii si va adopta hotarâri valabile prin consens.

Secretariatul Comisiei Mixte Paritare va fi asigurat de catre un reprezentant al Societatii.

2. ROLUL COMISIEI MIXTE PARITARE:

Comisia Mixta Paritara examineaza si solutioneaza eventualele divergente de principiu, interpretare si aplicare a prevederilor CCM.

Hotarârile Comisiei Mixte Paritare vor fi obligatorii pentru Partile contractante (sau structurile din cadrul acestora) în solutionarea problemelor ridicate la nivelul lor de competenta. Deciziile Comisiei Mixte Paritare se vor lua conform art. 1 (Organizarea Comisiei Mixte Paritare) de mai sus.

Comisia Mixta Paritara va urmari respectarea întocmai si "ad literam" a CCM, preluarea si respectarea prevederilor acestuia în contractele individuale de munca si în termen de 5 zile lucratoare de la orice sesizare primita cu privire la divergente de interpretare a clauzelor CCM se va întruni si va hotarî asupra celor sesizate.