



Sindicatul Liber Navalistul

Str. Portului 1, Mangalia, 905500, România

Tel/Fax 0241-756053, Tel.: 037241/ 1313

E-mail: slnavalistul@yahoo.com

Web: www.slnavalistul.ro

COMUNICAT

(28.01.2019)

Prezentarea formei finale a articolelor agreeate in cadrul sedintelor de negociere a contractului colectiv de munca la nivel de unitate. Celelalte articole si anexe, cuprinse in propunerile comune de modificare a CCM, se vor rediscuta in cadrul urmatoarelor sedinte de negociere.

Vom reveni periodic cu informatii despre stadiul negocierilor contractului colectiv de munca.

➤ **Preambul - schimbarea denumirii societatii si a reprezentantilor angajatorului** mandatati sa negocieze si sa semneze CCM la nivel de unitate, astfel:

Prezentul contract de munca valabil pentru anul 2019 se incheie intre Administratia **Damen Shipyards Mangalia S.A. (DSMa)** infiintata prin Hotararea Judecatoreasca nr. 21/21.01.1997 a Judecatoriei Mangalia reprezentata de dl. [REDACTED] - Director executiv, dl. [REDACTED] - Director Divizie Resurse Umane si Afaceri Corporatiste si d-na [REDACTED] - Director Divizie Financiar si Sindicatul Liber „Navalistul” infiintat prin Hotararea Judecatoreasca nr. 4/S/02.03.1998, reprezentat prin dl. Gobeaja Ilie Laurentiu - Presedinte si dl. Arsenie Eugen - Vicepresedinte.

➤ **Art 21 - Incheierea contractului individual de munca (CIM), reformulare**, astfel:

(1) Contractul Individual de Munca se incheie, **de regula**, pe durata nedeterminata.

(2) **Prin exceptie, contractul individual de munca se poate incheia si pe durata determinata in urmatoarele situatii: [...]**

➤ **Art 25 - Angajarea si incadrarea personalului, reformulare**, astfel:

Societatea **DSMa** va face publica existenta posturilor vacante **pe site-ul societatii**. Anuntarea posturilor vacante la A.J.O.F.M. Mangalia se va face numai dupa epuizarea posibilitatilor ocuparii prin redistribuire in cadrul societatii **DSMa** si cu instiintarea sindicatului.

➤ **Art. 50 alin. 1, lit. b) - Incetarea contractului individual de munca din initiativa societatii, modificare** conf. art 61 din Codul Muncii, astfel:

b) in cazul in care salariatul este arestat preventiv sau arestat la domiciliu pentru o perioada mai mare de 30 de zile, în condițiile Codului de procedură penală;

➤ **Art. 58 alin. 1 - Timpul de munca si de odihna**, a fost **modificat** conf. Art. 137 din Codul Muncii, astfel: **(1) Durata normala a timpului de lucru este de 8 ore pe zi (40 ore pe saptamana) care se realizeaza prin 5 zile pe saptamana (de luni pana vineri), repausul săptămânal fiind 48 de ore consecutive, de regulă sâmbăta și duminica.**

➤ **Art. 64 - Timpul de munca si de odihna, reformulare/numerotare si completare** cu noi alineate, astfel: **(1) Salariatii care desfasoara activitatea in locuri de munca cu conditii deosebite, vor beneficia de reducerea timpului de lucru sub 8 ore pe zi, in conditiile prevazute de lege.**

(2) Se considera loc de munca cu conditii deosebite activitatea desfasurata de izolatorii cu vata minerala si personalul expus la radiatii ionizante (din cadrul Laboratorului RX - Control NDT) care vor beneficia de un program de lucru de 6 ore/zi.

(3) Reducerea duratei timpului de munca, de la 8 la 6 ore pe zi nu afecteaza salariul si vechimea in munca salariatilor care isi desfasoara activitatea in conditiile mentionate la alin. 2.

➤ **Art. 67 - completare cu un nou alineat**, conf. art. 114 din Codul Muncii, astfel:

(1) Salariatii pot fi chemati de conducerea Companiei sa presteze munca suplimentara, numai cu consimtamantul lor si numai la limita unui plafon de 8 ore suplimentare pe saptamana.

(2) Munca suplimentara se efectueaza atunci cand necesitatile societatii o cer si angajatul accepta.

(3) Efectuarea muncii suplimentare este obligatie de serviciu dupa ce Administratia a solicitat si salariatul a acceptat.

(4) Nu se vor face chemari la munca suplimentara pentru remedierea unor lucrari de slaba calitate, executate anterior.

(5) Cand munca se efectueaza in schimburi, durata timpului de lucru va putea fi prelungita peste 8 h/zi si peste 48 h/saptamana cu conditia ca media orelor de munca, calculata pe o perioada de 12 luni calendaristice, sa nu depaseasca limitele stabilite la alin. 1.

(6) Numarul orelor suplimentare nu trebuie sa depaseasca anual 360 de ore.

➤ **Art 71 - modificare** conform Legii nr. 88/2018, astfel:

Se considera sarbatori legale si religioase si sunt zile de repaus, urmatoarele: [...]

- doua zile pentru fiecare dintre cele trei sarbatori religioase anuale, declarate astfel de cultele religioase legale, altele decat cele crestine, pentru persoanele apartinand acestora. Zilele respective vor fi evidentiate ca zile de concediu fara plata acordate de societate **în alte zile decât zilele de sărbătoare legală stabilite potrivit legii sau de concediu de odihnă anual.**

➤ **Art 85 - modificare**, astfel:

(1) Compania are obligatia sa asigure tuturor salariatilor echipamentul individual de protectie, conform Anexei 13 elaborata in baza H.G. nr. 1.048/09.08.2006;

(2) Echipamentul individual de protectie se acorda gratuit si se restituie in urmatoarele conditii:

a) la plecarea din unitate (ultimul echipament primit);

b) la primirea unui nou echipament conform Anexei nr. 13 la contractul colectiv de munca (se restituie cel uzat cu exceptia echipamentelor mentionate la alineatul 5);

(3) Curatirea si intretinerea periodica a echipamentului individual de protectie (salopeta si costum vatuit) intra in obligatiile angajatorului.

(4) Receptionarea acestor echipamente se va face de catre o comisie de receptie din care va face parte in mod obligatoriu si un reprezentant al sindicatului, comisie care va raspunde de calitatea echipamentului receptionat, in fata angajatilor.

(5) Dupa expirarea duratei de folosinta a EIP, se va proceda la scoaterea din uz astfel:

- categoria de echipament de protectie - incaltaminte (bocanci, pantofi) - va fi returnat la magazie, urmând a fi colectat in locuri special amenajate;

- categoria de echipament de protectie - salopeta; haina vatuita/ geaca de iarna + vesta, **manusi** - nu va mai fi returnat la magazie.

(6) In situatia in care se constata furtul EIP sau distrugerea acestuia din motive neimputabile salariatului, se va intocmi, de catre comisia de constatare, un raport pe baza caruia EIP furat sau distrus va fi inlocuit cu un altul nou.

➤ **Art. 88 - Reformulare si completare** cu un nou alineat B)

A) Antidot, 250 gr. iaurt/zi lucratoare;

Beneficiaza de antidot personalul direct productiv, indirect productiv si direct suport, din cadrul diviziilor de productie.

B) Alimentatie de protectie - rediscutare



Sindicatul Liber Navalistul

Str. Portului 1, Mangalia, 905500, România
Tel/Fax 0241-756053, Tel.: 037241/ 1313
E-mail: slnavalistul@yahoo.com
Web: www.slnavalistul.ro

➤ **Art. 170 – reformulare** alin. 1 si 2, astfel:

1) Pe baza de reciprocitate, atât la sedintele sindicale sau ale **Directoratului**, in care se discuta probleme de interes profesional, economic, social, cultural sau sportiv, vor fi invitati reprezentanti ai Societatii, respectiv ai sindicatului.

Lunar vor avea loc intalniri intre conducerea societatii si conducerea sindicatului, iar in caz de urgente ori de cate ori este necesar.

2) Hotararile **Directoratului** privitoare la probleme de interes profesional, economic si social vor fi comunicate sindicatului reprezentativ in scris, in termen de 2 (doua) zile de la data desfasurarii sedintei.

Motivare: Schimbarea sistemului de administrare al societatii din sistem unitar in sistem dualist (inlocuirea Consiliului de Administratie cu Directorat), Vezi Hot. Adunarii Generale Ordinare a Actionarilor publicata in M. Of. – Partea a IV-a, nr. 4742, 4743, 4744 din 13.12.2018 si art. 30(3) din Legea 62/2011 a dialogului social

➤ **Anexa nr. 2, pct 4 – completare** cu un nou alineat 2), astfel: [...]

2) **Concediu de odihna se acorda integral sau fractionat la cererea salariatului. In situatii deosebite se poate acorda concediu de odihna de pana la 3 zile si in alta perioada decat cea planificata.**

➤ **Anexa nr. 2 pct. 6 – reformulare si renumerotare** conf. Art. 150 din Codul Muncii, astfel:

6. Pentru perioada concediului de odihna salariatul beneficiaza de o indemnizatie de concediu, care nu poate fi mai mica decat salariul de baza, indemnizatiile si sporurile cu caracter permanent convenite pentru perioada respectiva, prevazute in contractul individual de munca.

6.1 Indemnizatia de concediu de odihna reprezinta media zilnica a drepturilor salariale prevazute la pct. 6 din ultimele 3 luni anterioare celei in care este efectuat concediul, multiplicata cu numarul de zile de concediu.

6.2 – redicutare

6.3 In cazul in care in cursul celor 3 luni luate in considerare salariatul a fost in incapacitate temporara de munca, concediu de studii, a fost concentrat sau nu a lucrat din cauza suspendarii activitatii fara vina sa, perioadele respective se exclud, atat ca sume cat si ca timp, din calculul indemnizatiei de concediu de odihna conform pct. 6, perioada luata in calcul va fi a ultimelor 3 luni lucrate efectiv.

6.4 In cazul incapacitatii temporare de munca in perioada concediului de odihna, acesta se prelungeste cu perioada de concediu medical, plata facandu-se conform legii.

➤ **Anexa nr. 2 pct. 11 – completare** conform Legii concediului paternal – (vezi art. 4 (2) din Legea nr. 210 din 31 decembrie 1999 actualizata).

In cazul unor evenimente familiale deosebite, salariatii au dreptul la zile libere platite, care nu se includ in durata concediului de odihna si se vor acorda pentru: [...]

- concediu paternal: 5 zile (la nastere copil sau in primele 8 saptamani) la care se pot adauga 10 zile in caz de obtinere a atestatului in urma cursului de puericultura (**concediu de 10 zile se acorda numai o singura data, conform legii**);

➤ **Anexa 2.1 – Regulament pentru concedii suplimentare – completare** cu pct. 38, 39, 40, 41, 42.

Motivare: – preluare activitati de la DMHRM

Nr	Meserie-activitate	Nr. zile
...
38.	Control Röntgen	10
39.	Control nedistructiv US	4
40.	Laborant chimist	4
41.	Personal de executie din cadrul laboratorului de metrologie care utilizeaza in mod constant in activitatea sa substante chimice volatile/reactive	4
42.	Manipulanti	3

➤ **Anexa 6 – Regulament privind formarea profesionala a salariatilor – modificare** conf. Art. 202 din Codul Muncii

Pct. 6 Sunt eligibile pentru cursurile de calificare cu/fara pregatire teoretica, persoanele care au absolvit invatamantul general obligatoriu si au varsta de minim 16 ani.

Pct. 8 Pentru cursantii care vor fi declarati calificati in meserii pentru care Centrul de Formare profesionala este autorizat, se vor elibera certificate de calificare profesionala cu recunoastere nationala. In cazul cursurilor interne de ucenicie sau de calificare la locul de munca in alte meserii sau specializari pentru care nu exista atestare, se vor elibera adeverinte de finalizare a cursurilor, recunoscute numai in cadrul societatii.

➤ **Anexa nr. 10 – Normativ privind necesarul de materiale igienico-sanitare, stabilite pe locuri de munca si profesii, ce se acorda gratuit salariatilor – completare** cu pct. 23

Motivare: – preluare activitati de la DMHRM

Nr	Meserie	Sapun (g)	Prosop (buc)	Perie unghii (buc.)	Pasta dinti (buc.)	Periuta dinti (buc.)
23.	Operator CND	400/1 luna	1/4 luni	1/6 luni	1/1 luna	1/6 luni

➤ **Anexa nr. 14 – Criterii de acordare a primei de Craciun si Paste**

I. PRIMA DE CRACIUN se va acorda din fondul de salarii, pentru toti salariatii societatii, conform art. 113 din CCM.[...]

A2. Prima se va acorda proportional:

a) angajatilor care au lucrat mai putin de 8 luni in perioada 01.04 – 30.11 a anului in curs, iar zilele nelucrate au fost determinate de: [...]

- **incheierea CIM (angajarea) in perioada de referinta (noilor angajati li se acorda prima proportional cu perioada lucrata in perioada 01.04 – 30.11 a anului in curs) [...]**

II. PRIMA DE PASTE se va acorda din fondul de salarii pentru toti salariatii societatii, conform art. 113 din CCM.

A2. Prima se va acorda proportional:

b) angajatilor care au lucrat mai putin de 4 luni in perioada 01.12 anul anterior – 31.03 anul in curs iar zilele nelucrate au fost determinate de: [...]

- **incheierea CIM (angajarea) in perioada de referinta (noilor angajati li se acorda prima proportional cu perioada lucrata in perioada 01.12 anul anterior - 31.03 a anului in curs)**