

SOCIETATEA ELECTROMONTAJ S.A.

**CONTRACT COLECTIV
DE MUNCĂ**

2021-2023



Inspectoratul Teritorial de Muncă Bucureşti
C.C.M./ACT ADITIONAL
Nr.
79, 29.03.2021

TITLUL I - DISPOZITII GENERALE

Art. 1. Prezentul Contract colectiv de munca se incheie intre :

- Societatea "ELECTROMONTAJ S.A." – in calitate de angajator, reprezentata prin director General si membrii Comisiei paritare si:

- **Sindicatul Filialelor Electromontaj din Romania prescurtat SFEM, reprezentanta a salariatilor.**

Art. 2. Partile contractante recunosc si accepta pe deplin ca sunt egale si libere in negocierea Contractului Colectiv de Munca contract care, incheiat cu respectarea dispozitiilor legale, constituie legea partilor.

Art. 3. Pe parcursul executarii contractului se pot incheia acte aditionale intre Societate si SFEM, care vor avea aceeasi valabilitate ca si Contractul Colectiv de Munca.

Art. 4. Prezentului contract colectiv de munca va fi inregistrat la ITM.

Prevederile contractului colectiv de munca produc efecte pentru toti salariatii indiferent de data angajarii sau afilierea lor la o organizatie sindicala.

Art. 5. (1) Valabilitatea Contractului Colectiv de Munca 2021-2023 este de la data inregistrarii pe o perioada de 24 luni, cu posibilitatea de prelungire prin act aditional pentru o perioadă de maxim 12 luni.

(2) Executarea contractului colectiv de munca este obligatorie pentru parti. Neindeplinirea obligatiilor asumate prin contractul colectiv de munca atrage raspunderea partilor care se fac vinovate de acestea.

(3) Clauzele contractului colectiv de munca pot fi modificate pe parcursul executarii lui, in conditiile legii, ori de catre ori partile convin acest lucru.

(4) Modificările aduse contractului produc acelasi efecte ca si contractul, de la data inregistrarii lor.

Art. 6. (1) Contractul colectiv de munca inceteaza la indeplinirea termenului pentru care a fost incheiat, daca partile nu convin prelungirea aplicarii acestuia; la data dizolvării sau lichidării judiciare a Societatii prin acordul partilor.

Aplicarea contractului colectiv de munca poate fi suspendata prin acordul de vointa al partilor.

Art. 7. (1) Drepturile salariatilor prevazute in prezentul Contract colectiv de munca nu pot sa reprezinte cauza reducerii drepturilor colective sau individuale care au fost recunoscute anterior, dar nu contravin legislatiei.

(2) In situatiile in care, in privinta drepturilor ce decurg din prezentul contract colectiv de munca, intervin alte reglementari legale, acestea vor face obiectul unor acte aditionale intre partile contractante.

(3) Toate drepturile si obligatiile din prezentul contract colectiv de munca se mentin pana la depunerea noilor CCM la nivelul Filiala Electromontaj : Bucuresti S.A.,

TITLUL II – RECUNOASTERI RECIPROCE

Art. 8. (1) SFEM recunoaste dreptul exclusiv al Societatii de a conduce activitatea sa conform principiilor de rentabilitate, eficienta si competenta profesionala si de a impune respectarea disciplinei tehnologice si a disciplinei in munca.

(2) Organizarea activitatii pentru stabilirea structurii organizatorice rationale, repartizarea tuturor salariatilor pe locuri de munca cu precizarea atributiilor si raspunderilor lor, elaborarea de norme de munca precum si exercitarea controlului asupra modului de indeplinire a obligatiilor de serviciu de catre salariatii, sunt atributii de competenta exclusiva a celui care angajeaza.

Art.9. (1) Administratia recunoaste dreptul Sindicatului de a reprezenta salariatii in legatura cu respectarea in cadrul Societatii a prevederilor CCM, legislatiei socio-profesionale si socio-economice.

(2) Societatea recunoaste dreptul sindicatului de a acorda asistenta salariatilor sindicalisti la solicitarea acestora, la negocierea contractului individual de munca.

La cererea membrilor sai sindicatul poate sa-i reprezinte pe membrii de sindicat in cadrul conflictelor de drepturi si interese.

Art.10. (1) Reprezentantii sindicatului vor fi invitați sa participe la consiliile de administratie, atunci când se discuta probleme de interes social, cultural sau sportiv.

(2) Reprezentantii sindicatului la sedintele Comitetului Director/Consiliului de Administratie sunt: Presedintele si Primvicepresedintele SFEM

(3) In scopul apararii drepturilor si promovarii intereselor profesionale, economice, sociale, culturale sau sportive ale membrilor sai, organizatiile sindicale reprezentative pot primi informatii necesare pentru negocierea contractelor colective de munca, precum si cele privind constituirea si folosirea fondurilor destinate imbunatatirii conditiilor la locul de munca, protectia muncii si utilitatilor sociale, asigurarii si protectiei sociale.

(4) Hotarârile Comitetului Director/Consiliului de Administratie privitoare la probleme de interes profesional, economic, social



si cultural sportiv vor fi comunicate in scris la SFEM.

Art. 11. (1) Activitatea sindicala se desfasoara in afara programului de lucru aprobat.

(2) Membrii alesi in organele de conducere ale organizatiilor sindicale, care lucreaza nemijlocit in unitate in calitate de salariat, au dreptul sa desfasoare activitatea sindicala, fara afectarea drepturilor salariale dupa cum urmeaza:

-activitatea liderului sindical la nivel de nucleu -sucursala – maxim 16 ore/luna;

-activitatea presedintelui, primvicepresedintelui si secretarului general al SFEM – maxim 32 ore/luna;

Societatea va suporta pentru lideri cheltuielile de deplasare la o sedinta lunara.

(3) Reprezentantii alesi in organele de conducere ale sindicatelor li se asigura protectia legii contra oricaror forme de conditionare, constrangere sau limitare a executarii functiilor lor.

Pe toata durata executarii mandatului, reprezentantii salariajilor nu pot fi concediați pentru motive ce țin de îndeplinirea mandatului pe care l-au primit de la salariatii.

Art.12. (1) Administratia asigura fara plata mijloace necesare desfasurarii activitatii sindicale: spatii, telefon, curent electric, incalzire.

(2) Administratia asigura evidenta cotizatiei pe calculator, retinerea acesteia si varsarea ei la sindicat pe baza de tabel.

Art. 13. La solicitarea Biroului Executiv SFEM, angajatorul poate furniza informatii pe baza carora sa se poata evalua realizarea masurilor de protectie sociala, securitatea si sanatatea in munca.

Art.14. Reprezentantii SFEM vor avea acces la biblioteca juridica si la toate actele normative, din posesia Societatii si Sucsarselor

TITLUL III CONTRACTUL INDIVIDUAL DE MUNCA

CAP. I Incheierea contractului individual de munca

Art.15. (1) In vederea stabilirii concrete a drepturilor si obligatiilor salariatilor angajarea se face prin incheierea contractului individual de munca (anexa 2).

(2) Clauzele contractului individual de munca nu pot contine prevederi contrare sau drepturi sub nivelul minim stabilit in acte normative sau contracte colective de munca.

(3) Contractul individual de munca se incheie pe durata nedeterminata.

Prin exceptie, contractul individual de munca se poate incheia si pe durata determinata, in conditiile expres prevazute de lege.

(4) Anterior incheierii sau modificarii contractului individual de muncă, Societatea are obligatia de a informa persoana selectata in vederea angajării ori, dupa caz, salariatul cu privire la clauzele esențiale pe care intenționeaza să le inscrie in contract sau sa le modifice.

(5) CIM se incheie in baza consintamantului partilor, in forma scrisa, in limba romana. Obligatia incheierii CIM in forma scrisa revine angajatorului.

(6) Anterior inceperea activitatii, CIM se inregistreaza in Registrul general de evidenta a salariajilor si se transmite in format electronic la Inspectoratul Teritorial de Muncă.

(7) Munca prestata in temeiul unui contract individual de munca confira salariatului vechime in munca.

(8) Societatea este obligata ca, anterior inceperea activitatii sa inmaneze salariatului un exemplat din contractul individual de muncă.

(9) Absentele nemotivate si condeiile fara plata se scad din vechimea in munca.

(10) Fac exceptie de la prevederile alin(9) condeiile pentru formare profesionala fara plata, acordate in conditiile art.155 si 156.

Art. 16. (1) O persoana poate fi angajata in munca numai in baza unui certificat medical, care constata faptul ca cel in cauza este apt pentru prestarea acelei munci.

(2) Nerespectarea prevederilor din alin. (1) atrage nulitatea contractului de munca.

(3) Solicitarea la angajare a testelor de graviditate este interzisa.

Art. 17. (1) In cadrul relatiilor de munca functioneaza principiul egalitatii de tratament fata de toti salariatii si angajatorii.

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

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

(4) Relatiile de munca se bazeaza pe principiul consensualitatii si a bunei – credinte.

(5) Pentru buna desfasurare a relatiilor de munca, participantii la relatiile de munca se vor informa si consulta reciproc in conditiile legii si contractului colectiv de munca

Art. 18. (1) Contractul individual de munca se incheie dupa verificarea prealabila a aptitudinilor profesionale si personale ale persoanei care solicita angajarea. Verificarea se va face prin interviu. Tematica pentru interviu se va face in functie de cerintele postului.

(2) Informatiile cerute, sub orice forma, de catre angajator persoanei care solicita angajarea cu ocazia verificarii prealabile a aptitudinilor, nu poate avea un alt scop decat acela de a aprecia capacitatea de a ocupa postul respectiv, precum si aptitudinile profesionale.



(3) Societatea poate cere informatii in legatura cu persoana care solicita angajarea de la fostii sai angajatori, dar numai cu privire la functiile indeplinite si durata angajarii si numai cu incunostintarea prealabila a celui in cauza.

Art. 19. (1) Pentru verificarea aptitudinilor salariatului, la inceperea contractului individual de munca se poate stabili o perioada de proba de cel mult 90 zile calendaristice pentru functiile de executie si 120 de zile calendaristice pentru functiile de conducere.

(2) Pentru absolventii institutelor de invatamant superior primele 6 luni după debutul în profesie se consideră perioada de stagiu.

(3) Pe toata durata perioadei de proba, salariatul beneficiază de toate drepturile si are obligatiile prevazute in legislatia muncii, in contractul colectiv de munca, aplicabil, in regulamentul intern precum si in contractul individual de munca. Pe durata sau la sfârșitul perioadei de proba, contractul individual de munca poate fi incetat, exclusiv prin notificare scrisa, fără preaviz, la initiativa oricarei din partea, fără a fi necesară motivarea acesteia.

(4) Perioada de proba constituie vechime in munca.

(5) Pe durata executarii unui contract individual de munca nu poate fi stabilita decat o singura perioada de proba.

CAP. II Executarea contractului individual de munca

Art. 21. Drepturile si obligatiile privind relatiile de munca dintre angajator si salariat se stabilesc, potrivit legii, prin negociere, in cadrul contractelor colective de munca si al contractului individual de munca.

Art. 22. Salariatii nu pot renunta la drepturile ce le sunt recunoscute prin lege. Orice tranzactie prin care se urmareste renuntarea sau limitarea drepturilor recunoscute de lege salariatilor este lovita de nulitate.

Art. 23. Salariatul are, în principal, urmatoarele drepturi:

- a) dreptul la salarizare pentru munca depusa;
- b) dreptul la repaus zilnic si saptamanal;
- c) dreptul la concediu de odihna anual;
- d) dreptul la egalitate de sanse si de tratament;
- e) dreptul la demnitate in munca;
- f) dreptul la securitate si sanatate in munca;
- g) dreptul la acces la formarea 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 la protectie in caz de concediere;
- k) dreptul la negociere colectiva si individuala;
- l) dreptul de a participa la actiuni colective;
- m) dreptul de a constitui sau de a adera la un sindicat.
- n) alte drepturi prevazute de lege sau de contractele colective de munca

Art. 24. Salariatului ii revin, in principal, urmatoarele obligatii:

- a) obligatia de a realiza norma de munca sau, dupa caz, de a indeplini atributiile ce ii revin conform fisiei postului;
- b) obligatia de respectare a prevederilor cuprinse in regulamentul intern, contractul colectiv de munca aplicabil, precum si in contractul individual de munca;
- c) obligatia de fidelitate fata de angajator in executarea atributiilor de serviciu;
- d) obligatia de respectare a disciplinei muncii;
- e) obligatia de a respecta masurile de securitate si sanatate a muncii in unitate;
- f) obligatia de respectare a secretului de serviciu;
- g) sa apere si sa dezvolte proprietatea societatii pe principiul rentabilitatii;
- h) sa respecte programul de lucru stabilit si sa foloseasca integral si cu eficienta timpul de lucru;
- i) fiecare salariat al Societatii este obligat sa completeze o declaratie de fidelitate fara de societate, conform modelului din Statut din care sa rezulte ca nu presteaza nici un fel de activitate la firme cu același obiect de activitate.
- j) sa respecte programele de lucru speciale elaborate in scopul finalizarii si punerii in functiune la termen a lucrarilor;
- k) sa realizeze lucrarile incredintate in conditiile de calitate prevazute;
- l) sa respecte ordinea si disciplina la locurile de munca;
- m) sa-si imbunatatesca necontenit calificarea profesionala;
- n) sa aiba o comportare civilizata la locul de munca;
- o) sa nu divulge date, informatii sau alte materiale referitoare la situatia economica, contracte, preturi practicate la licitatii, tehnologii folosite;
- p) sa urmareasca pastrarea integritatii patrimoniului Societatii;
- q) sa se prezinte la examinarea medicala periodica organizata de societate.
- r) sa aiba fisa de lichidare semnata;



Functionarii Societății vor declara Directorului General, la numire și pe toată durata mandatului, participarea lor la toate firmele în mod direct sau prin afini de gradul IV, precizând obiectul de activitate al respectivei societăți și funcția care o au. Functionarii Societății vor semna în fața Directorului General o declaratie de fidelitate față de Societate conform modelului din statut.

Art.25. În activitatea sa nici un salariat nu poate fi obligat să semneze nici un document tehnic sau economic cu care el nu este de acord din motive de etica profesionala. În acest caz salariatul în cauză are obligația să-si motiveze în scris refuzul.

Art. 26 (1) Societatea are, în principal, urmatoarele drepturi:

- a) să stabilească organizarea și functionarea unității;
- b) să stabilească atributiile corespunzătoare pentru fiecare salariat, în condițiile legii;
- c) să dea dispozitii cu caracter obligatoriu pentru salariat, sub rezerva legalității lor;
- d) să exerce controlul asupra modului de îndeplinire a sarcinilor de serviciu;
- e) să constate savârsirea abaterilor disciplinare și să aplique sancțiunile corespunzătoare, potrivit legii, contractului colectiv de munca aplicabil și regulamentului intern;
- f) să schimbe din funcție functionarii societății care au intentat acțiune judecătorescă împotriva societății.
- g) să stabilească obiectivele de performanță individuală precum și criterii de evaluare a realizării acestora.

(2) Societății îi revin, în principal, urmatoarele obligații:

- a) să informeze salariații asupra condițiilor de munca și asupra elementelor care privesc desfasurarea relațiilor de munca;
- b) să asigure permanent condițiile tehnice și organizatorice avute în vedere la elaborarea normelor de munca și condițiile corespunzătoare de munca;
- c) să acorde salariaților toate drepturile ce decurg din lege, contractul colectiv de munca aplicabil și din contractele individuale de munca;
- d) să comunice periodic salariaților situația economică și finanțieră a unității;
- e) să se consulte cu sindicatul sau, după caz, cu reprezentanții salariaților în privința deciziilor susceptibile să afecteze substanțial drepturile și interesele acestora;
- f) să platească toate contribuții și impozitele aflate în sarcina sa, precum și să retine și să vireze contribuții și impozite datorate de salariați, în condițiile legii;
- g) să înfiinteze registrul general de evidență a salariaților și să opereze înregistrările prevazute de lege;
- h) să elibereze la cerere toate documentele care atestă calitatea de salariat a solicitantului;
- i) să asigure confidențialitatea datelor cu caracter personal ale salariaților.

CAP. III Modificarea contractului individual de munca

Art. 26. (1) Contractul individual de munca poate fi modificat numai prin acordul partilor.

Drepturile și obligațiile privind relațiile de munca dintre angajator și salariat se stabilesc potrivit legii, prin negocieri, în cadrul contractului colectiv de munca și al contractului individual de munca.

2) Modificarea contractului individual de munca se referă la oricare din urmatoarele elemente: a) durata contractului; b) locul muncii; c) felul muncii; d) condițiile de munca; e) salariul; f) timpul de munca și timpul de odihnă

Art. 27. (1) Locul muncii poate fi modificat unilateral de către angajator prin delegarea sau detasarea salariatului într-un alt loc de munca decât cel prevăzut în contractul individual de munca.

(2) Pe durata delegării, respectiv a detasării, salariatul își pastrează funcția și toate celelalte drepturi prevăzute în contractul individual de munca.

Art. 28. (1) Delegarea reprezintă exercitarea temporară, din dispozitia angajatorului, de către salariat, a unor lucrări sau sarcini corespunzătoare atribuțiilor de serviciu în afara locului sau de munca.

(2) Delegarea pe baza unui act scris, semnat de conducerea Societății, sau sucursalei, 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 salariatului. Refuzul salariatului de prelungire a delegării nu poate constitui motiv pentru sancționarea disciplinară a acestuia.

(3) Salariatul delegat are dreptul la plata cheltuielilor de transport, cazare și diurnă.

(4) Decontarea cazarii neconvenționale se stabilește la 2 % din salariul minim brut pe societate.

(5) Deplasarea în interesul serviciului în afara localitatilor la distanțe mai mari de 5 km., se poate face cu mijloace de transport proprietate personală, cu acordul prealabil al conducerii unității. Decontarea cheltuielilor se face la nivelul contravalorii a 7,5 l. carburant la 100 km parcursi pe distanța cea mai scurtă.

Art. 29. Detasarea este acul prin care se dispune schimbarea temporară a locului de munca, din dispozitia angajatorului, la un alt angajator, în scopul executării unor lucrări în interesul acestuia. În mod exceptional, prin detasare se poate modifica și felul muncii, numai cu consimtamântul scris al salariatului.

(1) Detasarea poate fi dispusă pe o perioadă de cel mult un an.

(2) În mod exceptional, perioada detasării poate fi prelungită pentru motive obiective ce impun prezenta salariatului la angajatorul la care s-a dispus detasarea, cu acordul ambelor parti, din 6 în 6 luni.

(3) Pe durata detasării, salariatul va beneficia de drepturile care îi sunt mai favorabile, fie de drepturile de la angajatorul care a



dispus detasarea, fie de drepturile de la angajatorul la care este detașat.

(4) Pe perioada detasarii, Administratia poate asigura din fonduri proprii urmatoarele facilitati:

a) In situatia in care persoana detasata nu se muta efectiv in localitatea de detasare, aceasta primeste o suma egala cu contravalorearea unui bilet de calatorie dus-intors intre localitatea de domiciliu si localitatea in care se afla detașatul, pentru vizitarea familiei la expirarea a 2 saptamâni consecutive de detasare;

b) Persoana detasata care se muta in alta localitate primeste urmatoarele drepturi:

1. – rambursarea costului transportului pentru el si membrii familiei sale, precum si pentru gospodaria sa;

2. – diurna de deplasare pe durata calatoriei;

3. - plata unei indemnizatii egala cu salariul sau plata unei indemnizatii egala cu 1/4 din salariu, pentru fiecare membru al familiei;

4. - 5 zile lucratoare platite, acordate la cerere, in vederea mutarii efective.

(5) Angajatorul care detașează are obligația de a lua toate măsurile necesare pentru ca angajatorul la care s-a dispus detașarea să-și îndeplinească integral și la timp toate obligațiile față de salariatul detașat

(6) Dacă angajatorul la care s-a dispus detașarea nu-și îndeplinește integral și la timp toate obligațiile față de salariatul detașat, acestea vor fi îndeplinite de angajatorul care a dispus detașarea.

Art. 30 Salariatul poate refuza detașarea dispusă de angajatorul său numai în mod excepțional și pentru motive personale temeinice.

Art. 31. In cadrul Societatii nu se va folosi detasarea. In cadrul sucursalelor Societatii, pentru trimitera la lucrările repartizate sucursalei in afara zonei de activitate, personalul va fi trimis in delegatie si va primi indemnizatia de delegare conform celor stabilite de catre Comitetul Director. Indemnizatia de delegare se va acorda si in zona de activitate a sucursalei, daca personalul muncitor trimis la lucrari urmeaza a fi cazat prin grija unitatii sau deplasarea la si de la lucrat este peste 12 ore.

Art.32. Societatea poate modifica temporar locul si felul muncii, fara consimtamântul salariatului si in cazul unor situatii de forta majora, cu titlu de sanctiune disciplinara sau ca masura de protectie a salariatului in cazurile si in conditiile prevazute de Codul Muncii

CAP. IV Suspendarea contractului individual de munca

Art. 33. (1) Suspendarea contractului individual de munca poate interveni de drept, prin acordul partilor sau prin actul unilateral al uneia dintre parti.

2) Suspendarea contractului individual de munca are ca efect suspendarea prestarii muncii de catre salariat si a platii drepturilor de natura salariala de către angajator

(3) În cazul suspendarii contractului individual de munca din cauza unei fapte imputabile salariatului, pe durata suspendarii acesta nu va beneficia de nici un drept care rezulta din calitatea sa de salariat.

Art. 34. Contractul individual de munca se suspenda de drept in urmatoarele situatii:

a)concediu de maternitate;

b)concediu pentru incapacitate temporara de munca;

c)carantina;

d)exercitarea unei functii in cadrul unei autoritatii executive, legislative ori judecatoresti, pe toata durata mandatului;

e)îndeplinirea unei functii de conducere salarizate in sindicat; forta majora;

f) in cazul in care salariatul este arestat preventiv, in conditiile Codului de procedura penala.

g) de la data expirării perioadei pentru care au fost emise avizele, autorizatiile ori atestarile necesare pentru exercitarea profesiei. Dacă in termen de 6 luni salariatul nu si-a reinnoit avizele, autorizatiile ori atestarile necesare pentru exercitarea profesiei, contractul individual de munca incetează de drept

Art. 35. Contractul individual de munca poate fi suspendat din initiativa salariatului, in urmatoarele situatii:

a) concediu pentru cresterea copilului in vîrstă de pîna la 2 ani sau, in cazul copilului cu handicap, pîna la împlinirea vîrstei de 3 ani;

b) concediu pentru îngrijirea copilului bolnav in vîrstă de pîna la 7 ani, sau in cazul copilului cu handicap, pentru afectiuni intercurente, pîna la împlinirea vîrstei de 18 ani;

c) concediu paternal;

d) concediu pentru formare profesionala;

e)exercitarea unor functii elective in cadrul organismelor profesionale constituite la nivel central sau local, pe toata durata mandatului;

f) participarea la greva.

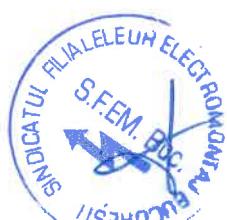
g) concediu de acomodare

Art. 36. (1)Contractul individual de munca poate fi suspendat din initiativa societății, in urmatoarele situatii:

a)în cazul in care salariatul a fost trimis in judecata pentru fapte penale incompatibile cu functia detinuta, pîna la ramânerea definitiva a hotărârii judecatoresti;

c)în cazul intreruperii temporare a activitatii, fara încetarea raportului de munca, in special pentru motive economice, tehnologice, structurale sau similare;

d)pe durata detasarii



- e)absente nemotivate
 - f) în cazul în care împotriva salariatului s-a luat, în condițiile Codului de procedură penală, măsura controlului judiciar ori a controlului judiciar pe cauțiune, dacă în sarcina acestuia au fost stabilite obligații care împiedică executarea contractului de muncă, precum și în cazul în care salariatul este arestat la domiciliu, iar conținutul măsurii împiedică executarea contractului de muncă;
 - g)pe durata suspendării de către autoritățile competente a avizelor, autorizațiilor sau atestărilor necesare pentru exercitarea profesiilor
- (2) În cazul reducerii temporare a activității pentru motive economice, tehnologice, structurale sau similare, pe perioade care depășesc 30 de zile lucrătoare, angajatorul va avea posibilitatea reducerii programului de lucru de la 5 zile la 4 zile pe săptămână, cu reducerea corespunzătoare a salariului, până la remedierea situației care a cauzat reducerea programului, după consultarea prealabilă a sindicatului.

Art.37. Contractul individual de munca poate fi suspendat, prin acordul partilor, în cazul concediilor fara plata pentru studii sau pentru interese personale.

CAP. V Incetarea contractului individual de munca

Art.38. Contractul individual de munca poate înceta astfel:

- a)de drept;
- b)ca urmare a acordului partilor, la data convenita de acestea;
- c)ca urmare a vointei unilaterale a uneia dintre parti, în cazurile si conditiile limitativ prevazute de lege.

Art.39. Contractul individual de munca începeaza de drept:

- a)la data decesului salariatului precum și în cazul dizolvării angajatorului, persoană juridică, de la data la care angajatorul și a încetat existența conform legii;
- b)la data rămânerii irevocabile a hotărârii judecătorești de declarare a mortii sau a punerii sub interdicție a salariatului;
- c)la data îndeplinirii cumulative a condițiilor de vîrstă standard și a stagiu minim de cotizare pentru pensionare, pensiei anticipate parțiale, pensiei anticipate, pensiei pentru limită de vîrstă cu reducerea vîrstei standard de pensionare; la data comunicarii deciziei medicale asupra capacitatii de munca in cazul invaliditatii de gradul I sau II;
- d) ca urmare a constatării nulității absolute a contractului individual de muncă, de la data la care nulitatea a fost constatată prin acordul părților sau prin hotărâre judecătorească definitivă;
- e) ca urmare a admiterii cererii de reintegrare în funcția ocupată de salariat a unei persoane concediate nelegal sau pentru motive neîntemeiate, de la data rămânerii definitive a hotărârii judecătorești de reintegrare;
- f) ca urmare a condamnării la executarea unei pedepse privative de libertate, de la data rămânerii definitive a hotărârii judecătorești;
- g) de la data retragerii de către autoritățile sau organismele competente a avizelor, autorizațiilor ori atestărilor necesare pentru exercitarea profesiei;
- h) ca urmare a interzicerii exercitării unei profesii sau a unei funcții, ca măsură de siguranță ori pedeapsă complementară, de la data rămânerii definitive a hotărârii judecătorești prin care s-a dispus interdicția;
- i) la data expirării termenului contractului individual de muncă încheiat pe durată determinată;
- j) retragerea acordului părinților sau al reprezentanților legali, în cazul salariaților cu vîrstă cuprinsă între 15 și 16 ani

Art. 40. (1) Concedierea reprezinta încetarea contractului individual de munca din initiativa Societății.

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

Art.41. Este interzisa concedierea salariaților:

- a)pe criterii de sex, orientare sexuală, caracteristici genetice, vîrstă, apartenența națională, rasa, culoare, etnie, religie, opțiune politică, origine socială, handicap, situație sau responsabilitate familială, apartenența sau activitate sindicală;
- b)pentru exercitarea, în condițiile legii, a dreptului la greva și a drepturilor sindicale.

[Handwritten signature]



Art. 42. (1) Concedierea salariatilor nu poate fi dispusa:

- a) pe durata incapacitatii temporare de munca, stabilita prin certificat medical conform legii;
- b) pe durata in care femeia salaria este gravida, in masura in care angajatorul a luat cunoastinta de acest fapt anterior emiterii deciziei de concediere;
- c) pe durata concediului de maternitate;
- d) pe durata concediului pentru cresterea si ingrijirea copilului in varsta de pana la 2 ani sau, in cazul copilului cu handicap, pana la implinirea varstei de 3 ani;
- e) pe durata concediului pentru ingrijirea copilului bolnav in varsta de pana la 7 ani sau, in cazul copilului cu handicap, pentru afectiuni intercurente, pana la implinirea varstei de 18 ani;
- f) pe durata efectuarii concediului de odihnă.

(2) Prevederile alin.(1) nu se aplica in cazul concedierii pentru motive ce intervin ca urmare a reorganizarii judiciare sau a falimentului Societatii.

Art. 43. Societatea poate dispune concedierea pentru motive care tin de persoana salariatului in urmatoarele situatii:
a) in cazul in care salariatul a savarsit o abatere grava sau abateri repeatate de la regulile de disciplina muncii sau de la cele stabilite prin contractul individual de munca, contractul colectiv de munca aplicabil sau regulamentul intern, ca sanctiune disciplinara;
b) in cazul in care salariatul este arestat preventiv sau arestat la domiciliu pentru o perioada mai mare de 30 de zile, in conditiile Codului de procedura penală;
c) in cazul in care, prin decizia organelor competente de expertiza medicala, se constata inaptitudinea fizica si/sau psihica a salariatului, fapt care nu permite acestui sa isi indeplineasca atributiile corespunzatoare locului de munca ocupat.
d) in cazul in care salariatul nu corespunde profesional locului de munca in care este incadrat.
e) in cazul functionarilor care presteaza activitate, este actionar, administrator, cenzor, contabil sau asociat la o firma concurenta in cadrul obiectului principal de activitate in mod direct sau prin rude si afini pana la gradul IV;
f) in cazul salariatilor care presteaza orice fel de activitate la firme concurente cu acelasi obiect principal de activitate;

Art. 44. Salariatii Societatii care au plecat din unitate la initiativa lor sau prin desfacerea contractului individual de munca pe motive disciplinare nu vor mai fi reangajati in cadrul Societatii.

Art. 45. (1) In cazul in care concedierea intervine pentru unul dintre motivele prevazute in art. 43 lit. b)-f), angajatorul are obligatia de a emite decizia de concediere in termen de 30 de zile calendaristice de la data constatatii cauzei concedierii, dar nu mai tarziu de 6 luni de la data savarsirii faptei.

(2) Decizia se emite in scris si, sub sanctiunea nulitatii absolute, trebuie sa fie motivata in fapt si in drept si sa cuprinda precizari cu privire la termenul in care poate fi contestata si instanta judecatoreasca la care se contesta.

Art. 46. (1) Concedierea pentru savarsirea unei abateri grave sau a unor abateri repeatate de la regulile de disciplina a muncii, poate fi dispusa numai dupa impletirea de catre angajator a cercetarii disciplinare prealabile si in termenele stabilite de Codul muncii

(2) Concedierea salariatului care nu corespunde profesional locului de munca poate fi dispusa numai dupa evaluarea prealabila a salariatului, conform procedurii de evaluare stabilite.

Art. 47. (1) In cazul in care concedierea se dispune pentru motivele prevazute la art.43 lit.c) si d), precum si in cazul in care contractul individual de munca a incetat de drept in temeiul art. 39 lit.e), angajatorul are obligatia de a-i propune salariatului alte locuri de munca vacante in unitate, compatibile cu pregatirea profesionala sau, dupa caz, cu capacitatea de munca constatata de medicul de medicina muncii.

(2) In cazul concedierii pentru motivul prevazut la art.43, lit. c) , salariatul beneficiaza de o compensatie echivalenta cu un salariu lunar de incadrare.

Art.48. (1)Concedierea pentru motive care nu tin de persoana salariatului reprezinta incetarea contractului individual de munca determinata de desfiintarea locului de munca ocupat de salariat din unul sau mai multe motive, fara legatura cu persoana acestuia

(2)Desfiintarea locului de munca trebuie sa fie efectiva si sa aiba o cauză reală și serioasă

Art. 49. Concedierea pentru motive care nu tin de persoana salariatului poate fi individuala sau colectiva.

Art. 50. Salariatii concediati pentru motive care nu tin de persoana lor (desfiintare post) beneficiaza de o compensatie echivalenta cu un salariu lunar de incadrare.

Art. 51. (1) Persoanele concediate in temeiul art.43 lit.c si d), art. 48 si art. 49 beneficiaza de dreptul la un preaviz ce nu poate fi mai mic de 20 zile lucratoare. (2) Fac exceptie de la prevederile alin.(1) persoanele concediate in temeiul art. 43 lit. d) care se afla in perioada de proba.

Art. 52. (1) Decizia de concediere se comunica salariatului in scris si trebuie sa contina, in mod obligatoriu:

- a)motivele care determina concedierea;
- b)durata preavizului;
- c)criteriile de stabilire a ordinii de prioritati, (in cazul concedierii colective);
- d)lista tuturor locurilor de munca disponibile in unitate si termenul in care salariatii urmeaza sa opteze pentru a ocupa un loc de munca vacant.



(2) În situația în care, în perioada de preaviz contractul individual de munca este suspendat, termenul de preaviz va fi suspendat temporar.

Art.53. Decizia de concediere produce efecte de la data comunicarii ei salariatului.

Art.54. Concedierea dispusa cu nerespectarea procedurii prevazute de lege este lovita de nulitate absoluta.

Art. 55. În caz de conflict de munca, Societatea nu poate invoca în fața instantei alte motive de fapt sau de drept decât cele precizate în decizia de concediere.

Art. 56. În cazul în care instantă constată nulitatea concedierii, va obliga angajatorul la plata unei despăgubiri egale cu salariile indexate, majorate și reactualizate și cu celelalte drepturi de care ar fi beneficiat salariatul, de la data concedierii până la data ramânerii irevocabile a hotărârii judecătoarești .

Art.57. (1) Prin demisie se înțelege actul unilateral de vointă a salariatului care, printr-o notificare scrisă, comunica angajatorului încetarea contractul individual de munca, după înmplinirea unui termen de preaviz..

(2) Angajatorul este obligat să înregistreze demisia salariatului. Refuzul angajatorului de a înregistra demisia da dreptul salariatului de a face dovada acesteia prin orice mijloace de proba.

(3) Salariatul are dreptul de a nu motiva demisia.

((4) Termenul de preaviz nu poate fi mai mare de 20 zile lucrătoare pentru salariatii cu functii de executie, respectiv mai mare de 45 de zile lucrătoare pentru salariatii care ocupa functii de conducere. Durata preavizului se stabileste prin contractul individual de munca

(5) Pe durata preavizului, contractul individual de munca continua să își produca toate efectele.

(6) În situația în care, în perioada de preaviz contractul individual de munca este suspendat, termenul de preaviz va fi suspendat corespunzător.

(7) Contractul individual de munca începeaza la data expirării termenului de preaviz sau la data renuntării totale sau parțiale de către angajator la termenul respectiv.

(8) Salariatul poate demisiona fară preaviz dacă Societatea nu-si îndeplinește obligațiile asumate prin contract individual de munca.

Art. 58. (1) Prin derogare de la regula prevăzută la art. 15 (3), Societatea are posibilitatea de a angaja, personal salariat cu contract individual de munca pe durata determinata.

(2) Contractul individual de munca pe durata determinata se poate încheia numai în forma scrisă, cu precizarea expresă a duratei pentru care se încheie.

(3) Contractul individual de munca pe perioada determinata poate fi prelungit în condițiile Codului muncii, după expirarea termenului initial, cu acordul scris al partilor, dar numai înaintul termenului prevazut la art. 59 și de cel mult de trei ori consecutiv

Art. 59. (1) Contractul individual de munca pe durata determinata nu poate fi încheiat pe o perioadă mai mare de 36 luni.

(2) În cazul în care contractul individual de munca pe durata determinata este încheiat pentru a înlocui un salariat al carui contract individual de munca este suspendat, durata contractului va expira la momentul încetării motivelor ce au determinat suspendarea contractului individual de munca al salariatului titular.

Art. 60. Salariatul înăscărat cu contract individual de munca pe durata determinata poate fi supus unei perioade de probă conform art. 85 din Codul Muncii.

Art. 61. Dispozițiile legale, precum și cele cuprinse în contractele colective de munca aplicabile salariatilor cu contract individual de munca pe perioada nedeterminată se aplică în egală măsură și salariatilor cu contract individual de munca pe durata determinată.

Art. 62. (1) Societatea poate incadra salariatii cu fractiune de normă, prin contracte de munca pe durata nedeterminată sau durata determinată, denumite contracte individuale de munca cu timp parțial.

2) Drepturile salariale se acordă proporțional cu timpul efectiv lucrat, raportat la drepturile stabilite pentru programul normal de lucru.

3) Salariatii angajati cu contracte individuale de munca cu timp parțial nu pot efectua ore suplimentare.

TITLUL IV TIMPUL DE MUNCA SI TIMPUL DE ODIHNA

CAP. I Timpul de munca

Sectiunea - Durata timpului de munca

Art. 63. (1) Timpul de munca reprezinta orice perioadă în care salariatul prestează munca, se află la dispoziția angajatorului și îndeplinește sarcinile și atribuțiile sale conform prevederilor CIM, CCM sau a legislației în vigoare

(2) În programul de lucru nu se include timpul necesar deplasării la și de la locul de munca.

(3) Pentru salariatii angajati cu normă întreaga, durata normală a timpului de munca este de 8 ore pe zi și de 40 de ore pe săptămână.

(4) În cazul tinerilor în vîrstă de pîna la 18 ani, durata timpului de munca este de 6 ore pe zi și de 30 de ore pe săptămână.

Art. 64. (1) Repartizarea timpului de munca în cadrul săptămânii este, de regulă, uniformă, de 8 ore pe zi, timp de 5 zile cu două zile de repaus.



(2) Prin excepție durata timpului de muncă ce include și ore suplimentare poate fi prelungită peste 48 ore pe săptămână, cu condiția ca media orelor de muncă calculată pentru o perioadă de referință de 4 luni calendaristice să nu depășească 48 de ore pe săptămână.

(3) Pentru anumite locuri de muncă: cu foc continuu sau munca în schimburi se pot negocia perioade de referință mai mari de 4 luni dar, care să nu depășească mai mult de 6 luni.

(4) Sub rezerva respectării reglementărilor privind protecția sănătății și securității în muncă, din motive organizatorice sau tehnice se pot prevedea derogări de la perioada stabilită la alin.(3) pentru perioada de referință care în nici un caz să depășesc 12 luni.

(5) Pentru succursalele externe durata maxima legală de munca poate depasi 48 de ore pe săptamana, inclusive orele suplimentare pentru o perioada de referinta de 12 luni, conform art.114 (4) din Codul Muncii.

(6) In conformitate cu prevederile art.138 din Codul Muncii se suspenda accordarea repaosului săptamanal (total sau parțial, după caz), la succursalele externe, pentru urmatoarele categorii de personal : Ingineri, maistri, muncitori cu activitate de productie, cu exceptia personalului cu activitate la birouri.

Art. 65. Persoanele cu functii de conducere stabilite de conducerea societății (responsabili de lucrare din cadrul Administrației societății, sef sectie, sefi de serviciu, directori) a caror activitate datorita specificului muncii nu se poate incadra in programul normal de lucru, beneficiaza de salarizare in raport cu raspunderile si obligatiile ce le revin in aceasta calitate.

Art. 66. Programul de lucru poate fi organizat, atunci când interesele Societății o cer, in program prelungit, peste 48 de ore pe săptămână, în condițiile stabilite la art. 64 alin. (2) (3).

Art.67. Munca femeilor se va organiza conform reglementarilor legale, in aceleasi conditii se vor acorda si celealte drepturi si facilitati cu caracter social.

Art. 68. Salariati pot solicita, in mod justificat decalarea programului de lucru. Administratia va analiza cererea si o va aproba in functie de posibilitati.

Angajatorul poate stabili programe individualizate de munca, cu acordul sau la solicitarea justificata a salariatului în cauza.

Art. 69. Angajatorul are obligatia de a tine evidenta orelor de munca prestate de fiecare salariat si de a supune controlului inspecției muncii aceasta evidenta, ori de câte ori este solicitata.

Sectiunea : Munca suplimentara

Art. 70. (1) Munca prestata în afara duratei normale a timpului de munca săptămânal, cu excepția duratei consumate pentru realizarea sarcinilor, este considerata munca suplimentara.

(2) Munca suplimentara nu poate fi efectuata fara acordul salariatului, cu exceptia cazului de forta majora sau pentru alte lucrari urgente destinate prevenirii producerii unor accidente sau înlaturarii consecintelor unui accident, in sistemul energetic, intreruperi sau repunerii sub tensiune a obiectivelor energetice, sarcini de export.

Art. 71. Orele suplimentare se pot efectua din initiativa conducerilor subunitatiilor de productie, pe baza unei solicitări scrise, cu aprobarea Directorului General al Societății sau Directorului de sucursala

Art.72. Munca suplimentara se compenseaza prin ore libere platite, în urmatoarele 60 de zile dupa efectuarea acesteia, cu un salariu corespunzator orelor prestate peste programul normal de lucru.

Art. 73. (1) In cazul in care compensarea prin ore libere platite nu este posibila in termenul prevazut la art. 72 in luna urmatoare, munca suplimentara va fi platita salariatului prin adaugarea unui spor la salariu corespunzator duratei acesteia.

(2) Sporul pentru munca suplimentara este de 75% din salariul de baza.

Sectiunea : Munca de noapte

Art. 74. (1) Munca prestata între orele 22,00 - 6,00 este considerata munca de noapte.

(2) Durata normala a muncii de noapte nu va depasi 8 ore într-o perioada de 24 de ore.

(3) Salariatii care efectueaza cel putin 3 ore de munca de noapte beneficiaza fie de program de lucru redus cu o ora fata de durata normala a zilei de munca, fara ca aceasta sa duca la scaderea salariului de baza, fie de un spor la salariu de 25% din salariul de baza pentru fiecare ora de munca de noapte prestata.

Art.75. Salariati care urmeaza sa desfasoare cel putin 3 ore de munca de noapte sunt supusi unui examen medical gratuit inainte de inceperea activitatii si dupa aceea, periodic.

Sectiunea: Norma de muncă

Art. 76. Norma de muncă exprimă cantitatea de muncă necesară pentru efectuarea operațiunilor sau lucrărilor de către o persoană cu calificare corespunzătoare, care lucrează cu intensitate normală, în condițiile unor procese tehnologice și de muncă determinante. Norma de muncă cuprinde timpul productiv, timpul pentru intreruperi impuse de desfășurarea procesului tehnologic, timpul pentru pauze legale în cadrul programului de muncă.

Art. 77. Norma de muncă se xprimă, în funcție de caracteristicile procesului de producție sau de alte activități ce se normează, sub formă de norme de timp, norme de producție, norme de personal, sferă de atribuții sau sub alte forme corespunzătoare specificului foecărei activități.

Art.78. Normarea muncii se aplică tuturor categoriilor de salariați.

Art.79. Normele de muncă se elaborează de către angajator, conform normativelor în vigoare, sau, în cazul în care nu există normative, normele de muncă se elaborează de către angajator după consultarea sindicatului reprezentativ ori, după caz,



a reprezentanților salariaților.

CAP. II REPAOSURI PERIODICE

Sectiunea: Pauza de masa si repaosul zilnic

Art.80. (1) Salariatii au dreptul la o pauza de masa cu o durata de 30 minute acordata de regula in intervalul 11⁰⁰ – 13⁰⁰.

(2) Tinerii în vîrstă de pâna la 18 ani beneficiaza de o pauza de masa de cel putin 30 de minute, în cazul în care durata zilnica a timpului de munca este mai mare de 4 ore si jumatate.

(3) Pauzele nu se includ în durata zilnica normala a timpului de munca.

Sectiunea: Repaosul saptamanal

Art. 81. (1) Repausul saptamânal se acorda în doua zile consecutive, de regula sămbata si duminica.dacă repaosul saptamanal este acordat in alte zile decat sambata si duminica salariatii vor beneficia de un spor de 1% la salariul tarifar de incadrare.

(2) In situatii de exceptie, zilele de repaos saptamanal sunt acordate cumulat dupa o perioada de activitate continua ce nu poate depasi 14 zile calendaristice cu autorizarea inspectoratului teritorial de munca si cu acordul sindicatului.

(3) În cazul unor lucrari urgente, a caror executare imediata este necesara pentru organizarea unor masuri de salvare a persoanelor sau bunurilor angajatorului, pentru evitarea unor accidente iminente sau pentru înlaturarea efectelor pe care aceste accidente le-au produs asupra materialelor, instalatiilor sau cladirilor unitatii, repausul saptamânal poate fi suspendat pentru personalul necesar executarii acestor lucrari.

(4) Salariatii al caror repaus saptamânal a fost suspendat în conditiile alin.(3) au dreptul la plata orelor cu un spor de 150% din salariu de bază.

Sectiunea: Sarbatori legale

Art. 82. (1) Zilele de sarbatoare legală în care nu se lucreaza sunt:

- a)1 si 2 ianuarie;
- b) 24 ianuarie – Ziua Unirii;
- c) vinerea mare dinaintea sarbatorii pastelui
- d) prima zi si a doua de paste
- c)1 mai – ziua internationala a muncii;
- d)1 iunie – ziua copilului
- e) prima si a doua zi de Rusalii
- f)15 august - Adormirea Maicii Domnului
- g)30 noiembrie – Sf. Andrei
- h)1 decembrie;
- i)25 si 26 decembrie- prima si a doua zi de Craciun;
- j)2 zile pentru fiecare dintre cele 3 sarbatori religioase anuale, declarate astfel de cultele religioase legale, altele decat cele crestine, pentru persoanele aparținând acestora.

(2) În cazul în care repausul în zilele de sarbatori legale ar prejudicia interesul public sau desfășurarea normală a activității, zilele de sarbatori legale pot fi acordate și în alte zile stabilite prin decizia conducerii unitatii, contracollectiv de munca aplicabil sau prin regulamentul intern.

(3) Acordarea zilelor libere se face de către angajator.

CAP. III CONCEDIILE

Sectiunea: Concediul de odihna anual si alte concedii ale salariatilor

Art. 83. (1) Dreptul la concediu de odihna anual platit este garantat tuturor salariatilor.

(2) Dreptul la concediu de odihna anual nu poate fi obiectul vreunei cesiuni, renuntari sau limitari.

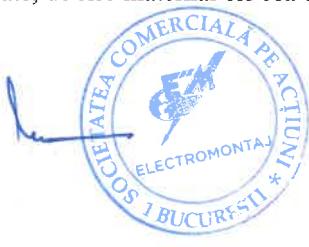
Art. 84. (1) Durata minima a concediului de odihna anual este de 21 de zile lucratoare.

(2) Sarbatorile legale în care nu se lucreaza precum si zilele libere platite stabilite prin contractul colectiv de munca aplicabil nu sunt incluse în durata concediului de odihna anual.

(3) Durata efectiva a concediului de odihna anual se stabileste în contractul colectiv de munca cu respectarea legii și a contractelor colective de munca aplicabile;

(4) La stabilirea duratei concediului de odihna anual, perioadele de incapacitate temporara de munca și cele aferente concediului de maternitate, concediul de risc maternal și concediul pentru ingrijirea copilului bolnav se consideră perioada de activitate prestată.

(5) În situația în care incapacitatea temporara de munca sau concediul de maternitate, concediul de risc maternal ori concediul pentru ingrijirea copilului bolnav a survenit în timpul efectuării concediului de odihna anual, acesta se întrerupe, urmând ca salariatul să efectueze restul zilelor de concediu după ce a incetat situația de incapacitate temporara de munca, de maternitate, de risc maternal ori cea de ingrijire a copilului bolnav, iar când nu este posibil urmează ca zilele neefectuate să fie



reprogramate.

(6) Salariatul are dreptul la concediu de odihna anual si in situatia in care incapacitatea temporara de munca se mentine, in conditiile legii, pe intreaga perioada a unui an calendaristic, angajatorul fiind obligat sa acorde concediul de odihna anual intr-o perioada de 18 luni incepand cu anul urmator celui in care acesta s-a aflat in concediul medical.

Art.85. (1) Concediul de odihna se efectueaza in fiecare an.

(2) Compensarea in bani a concediului de odihna neefectuat este permisa numai in cazul incetarii contractului individual de munca.

(3) In cazul in care salariatul, din motive justificate, nu poate efectua, integral sau parcial, concediul de odihna anual la care avea dreptul in anul calendaristic respectiv, cu accordul persoanei in cauza, angajatorul este obligat sa acorde concediul de odihna neefectuat intr-o perioada de 18 luni incepand cu anul urmator celui in care s-a nascut dreptul la concediul de odihna anual.

Art.86. (1) Efectuarea concediului de odihna se realizeaza in baza unei programari individuale stabilite de angajator cu consultarea salariatului. Programarea se face pana la sfarsitul anului calendaristic pentru anul urmator.

Concediul anual de odihna va putea fi fractionat la solicitarea salariatului: una din fractiuni va trebui sa fie de cel putin 10 zile lucratoare de concediul neintrerupt. Celelalte parti vor trebui efectuate pana la sfarsitul anului, cu exceptia personalului care a fost detasat la sucursalele externe ale societatii

Art. 87. Salariatul este obligat sa efectueze in natura concediul de odihna in perioada in care a fost programat, cu exceptia situatiilor expres prevazute de lege sau atunci cand, din motive obiective (lucrari urgente, stare de boala a celorlalii colegi etc.), concediul nu poate fi efectuat. Concediul salariatului va fi reprogramat dupa ce dispar conditiile care au generat amanarea lui.

Art. 88 (1) Pentru perioada concediului de odihna salariatul beneficiaza de o indemnizatie de concediu, indemnizatie ce reprezinta media veniturilor brute din ultimele trei luni anterioare celei in care este efectuat concediul, la care se adauga un procent de 30% prima de vacanta. Indemnizatia de concediu nu poate fi mai mica decat salariul de baza si sporurile cu caracter permanent cuvenite pentru perioada respectiva.

Calculele se vor face conform drepturilor acordate la data plecarii in concediu si se vor plati cu 5 zile inainte de plecare.

(2) La stabilirea duratei concediului de odihna se adauga functie de vechimea in munca un numar de zile lucratoare dupa cum urmeaza:

- | | |
|-----------------|----------|
| a) 10 - 15 ani | - 2 zile |
| b) 15 - 20 ani | - 4 zile |
| c) peste 20 ani | - 6 zile |

Vechimea in munca ce se ia in considerare pentru stabilirea duratei concediului prevazut in prezentul aliniat este aceea pe care angajatii o indeplinesc in cursul anului calendaristic in care li se acorda concediul, oricare ar fi data la care il vor primi.

Art. 89. (1) Concediul de odihna poate fi intrerupt, la cererea salariatului, pentru motive obiective, cu aprobatia conducerii societatii (sucursalelor). In acest caz, reprogramarea in concediu de odihna a salariatului se va face dupa ce vor efectua concediul de odihna ceilalti membri ai colectivului de munca in care isi desfasoara activitatea si va trebui efectuat obligatoriu.

(2) Angajatorul poate rechema salariatul din concediul de odihna, in caz de forta majora sau pentru interese urgente care impun prezenta salariatului.

Cchemarea se face in scris iar salariatul nu va restitu indenmizatia de concediu. In aceasta situatie se va proceda la regularizarea platilor in raport cu indenmizatia de concediu aferenta zilelor neefectuate si cu salariul cuvenit pentru perioada lucrata dupa intrerupera concediului, sau cu drepturile cuvenite pentru aceasta perioada.

In cazul in care, dupa ce salariatul a efectuat concediul de odihna, contractul sau a incetat, acesta va restitu unitatii parte din indenmizatia de concediu corespunzatoare perioadei nelucrate din anul in care s-a acordat concediul.

Art.90. (1) In afara concediului de odihna reglementat prin art. 84 si 88 (2), toti salariatii au dreptul la o vacanta de iarna ce se acorda in perioada sfarsitului lunii Decembrie - inceputul lunii Ianuarie. Perioada efectiva va fi stabilita de catre Comitetul Director/Director General.

(2) Drepturile salariale pentru zilele lucratoare din perioada vacantei de iarna se acorda numai daca societatea dispune de resurse financiare. In situatia in care nu vor exista asemenea resurse, personalul respectiv va fi considerat in concediu fara plata. Aceasta perioada nu afecteaza timpul efectiv lucrat stabilit conform art. 84 si 88 (2).

(3) Vacanta de iarna nu se acorda personalului care in perioada respectiva lucreaza in regim de interventie pentru remedierea avariilor in sistemul energetic national, personalului din activitatea de pregatire, executie si expeditie pentru export, personalului care asigura deservirea in depozite, personalului din centrale termice si personalului de paza. Acest personal va fi stabilit de conducere si va beneficia de vacanta de iarna in termen de 60 zile de la reluarea lucrului de catre ceilalti salariati.

Art.91. In cazul unor evenimente familiare deosebite salariatii au dreptul la zile libere platite, care nu se includ in durata concediului de odihna:

- | | |
|--------------------------|----------|
| - casatoria salariatului | - 5 zile |
| - casatoria unui copil | - 2 zile |
| - nasterea unui copil | - 5 zile |



- efectuarea certificată a cursurilor paternale	- 10 zile
- decesul sotului, soției, copilului, parintilor, bunicilor, fratilor sau surorilor salariatului, socrilor	- 3 zile
- donatorii de sânge	-1 zi (conform legii)

Art. 92. Pentru rezolvarea unor situații personale salariatii au dreptul la concedii fără plată.

Art. 93 (1) Concediul fără plată pentru interese personale se poate acorda pe bază de cerere scrisă pe o perioadă de 30 zile. Această perioadă se consideră activitate suspendată – urmând a diminua corespunzător numărul zilelor concediului de odihnă.

Concediul fără plată nu se acordă dacă salariatul are dreptul la concediu de odihnă.

(2) Pentru sustinerea sesiunii de examen în învățământul superior, școală, școli de maistrii, se acordă 60 de zile calendaristice – concediu fără plată.

(3) În cazul lipsei de lucrări (când volumul de producție care nu acoperă nevoile salariale ale sucursalei) sau a condițiilor nefavorabile, la inițiativa Societății, personalul va putea fi trimis în concediu fără plată de maximum 30 de zile lucrătoare (cu suspendarea CIM) în baza semnăturii de luare la cunoștință a acestei acțiuni dispusă prin decizie sau proces verbal al ședinței în care s-a luat această hotărâre sau după caz, în somaj, cu consultarea sindicatului.

Aceste perioade nu afectează acordarea în continuare a drepturilor de concediu de odihnă, pentru personalul pe care societatea îl reangajează la reluarea activității.

Sectiunea: Concedii pentru formarea profesională

Art. 94. Salariatii au dreptul să beneficieze, la cerere, de concedii pentru formare profesională, cu sau fără plată, conform Codului muncii.

TITLUL V SALARIZAREA

CAP. I DISPOZITII GENERALE

Art. 95. (1) Salariul reprezintă contraprestația muncii depuse de salariat în baza contractului individual de muncă.

(2) Pentru munca prestată în baza contractului individual de muncă, fiecare salariat are dreptul la un salariu exprimat în bani.

(3) La stabilirea și acordarea salariului este interzisa orice discriminare pe criterii de sex, orientare sexuală, caracteristici genetice, vîrstă, apartenența națională, rasa, culoare, etnie, religie, opțiune politică, origine socială, handicap, situație sau responsabilitate familială, apartenența sau activitate sindicală.

(4) Castigul salariului mediu brut pe societate nu va fi mai mic decât castigul mediu brut pe economie publicat în Buletinul Statistic al I.N.S.S.E.

(5) Salariul de baza lunar minim brut pe societate va avea aceeași valoare ca salariul de baza lunar minim brut pe țară garantat în plăta. În cazul în care salariul de baza lunar minim brut pe ramura constructii garantat în plăta va fi diferențiat se vor aplica prevederile legale.

Art. 96. Salariul cuprinde salariul de baza, indemnizațiile, sporurile precum și alte adaosuri.

Art. 97. Salariile se platește înaintea oricărora alte obligații baneste ale angajatorilor.

Art. 98. (1) Salariile se stabilesc prin negocieri individuale între angajator și salariat.

Art. 99. (1) Salariul este confidențial, Societatea având obligația de a lăsa măsurile necesare pentru asigurarea confidențialității.

(2) În scopul promovării intereselor și apararii drepturilor salariatilor, confidențialitatea salariatilor nu poate fi cedată sindicatelor.

Art. 100 (1) Plata personalului din cadrul societății "ELECTROMONTAJ" S.A. se realizează prin:

(a) Acord direct (individual sau colectiv) aplicabil personalului de la locurile de muncă unde cantitatea de produse sau volumul de lucrări ce trebuie executate de către o persoană sau echipă și unitatea de timp sunt stabilite pe baza normei de timp sau de producție.

Ca urmare, salariile acestui personal se stabilesc proporțional funcție de cantitățile fizice de produse sau lucrări executate față de planificate.

Același sistem de plată se aplică și conducătorilor auto sau deservenților de utilaje care lucrează în mod direct cu echipa.

Pentru responsabilitățile de lucrat, drepturile salariale, se determină procentual, funcție de realizarea volumului de producție față de planificat.

(b) Pentru personalul necuprins la art. 1, a cărui salariu este stabilit pe oră sau lună, drepturile salariale se vor determina funcție de realizarea sarcinilor și atribuțiilor din fișa postului – anexă la CIM – dar, cu încadrarea întregului personal în fondul de salarii stabilit de sucursală, funcție de realizările indicatorului venit, aferente lunii de calcul.

c) acordul valoric aplicabil personalului de la locurile de muncă unde cantitatea de produse sau volumul de lucrări ce trebuie executate de către o persoană sau echipă și unitatea de timp sunt stabilite pe baza valorii producție realizată.

(2) Pentru stabilitatea personalului care are prevăzut în fișa postului atribuții și sarcini în cadrul procesului de producție din activitățile:



- zincare (inclusiv deservirea, întreținerea și repararea unor utilaje din secția de zincare, culegerea de probe pentru analize chimice);
- topirea și turnarea metalelor;
- forjarea (inclusiv activitatea de curățire și dezarmare piese),

se va acorda la salariul de bază un procent de la 10 % la 50%, pentru timpul efectiv lucrat în activitățile menționate.

Nominalizarea persoanelor care pot beneficia de acest procent și cantumul efectiv al procentului, se face de directorul de fabrică.

Art.101. (1) Personalul angajat la debut sau la cerere (cu excepția personalului revenit din armată și reincadrat în perioada legal acordată), de regulă va fi salarizat în perioada de probă, la nivelul de bază al meseriei, categoriei sau funcției pentru care a fost angajat.

După terminarea perioadei de probă, în funcție de rezultatele obținute în munca se va proceda la incetarea contractului de munca sau la negocierea unui salariu corespunzător complexității lucrarilor ce le va executa.

(2) Încadrarea muncitorilor se poate face pe baza testării, o dată pe an, cu excepția cazurilor de promovare.

Se precizează că încadrarea și promovarea vor fi conditionate de:

- existența unor lucrări de complexitatea categoriei ce urmărează să se acorde;
- competența persoanei în cauză de a cunoaște și executa lucrările prevazute în actualele indicații tarifare de calificare, adaptate la categoriile prevazute în grila.

(3) Încadrarea muncitorilor necalificați se va face la salariul minim brut pe țară.

(4) Pentru aplicarea prevederilor de mai sus, se pot constitui comisii de testare, la nivelul administrației și a sucursalelor Societății.

CAP. II SALARIUL DE BAZA MINIM BRUT GARANTAT IN PLATA

Art.102. (1) Angajatorul nu poate negocia și stabili salarii de bază prin contractul individual de munca sub salariul de bază minim brut.

(2) Angajatorul este obligat să garanteze în plata salariul brut lunar de la alin. 1, pentru un program normal de 8 ore pe zi. Aceste dispozitii se aplică și în cazul în care salariatul este prezent la lucru, în cadrul programului, dar nu poate să-si desfăsoare activitatea din motive neimputabile acestuia, cu excepția grevei.

Art.103. Pentru salariații cărora angajatorul, conform contractului colectiv de muncă le asigură hrană, cazare sau alte facilități, suma în bani cuvenită pentru munca prestată nu poate fi mai mică decât salariul minim brut pe ramură.

CAP. III PLATA SALARIULUI

Art.104. (1) Salariul se platește, de regulă, până la data de 25 ale lunii, pentru luna anterioară.

(2) Plata salariului se efectuează prin virament intr-un cont bancar.

(3) Întârzierea nejustificată a platii salariului sau neplata acestuia poate determina obligarea angajatorului la plata de daune interese pentru repararea prejudiciului produs salariatului.

(4) Salariul se platește direct titularului sau persoanei împuternicite de acesta. Imputernicirea va fi notarială.

(5) În caz de deces al salariatului, drepturile salariale datorate până la data decesului sunt plătite, în ordine, sotului supraviețuitor, copiilor majori ai defunctului sau parintilor salariatului. Dacă nu există nici una dintre aceste categorii de persoane, drepturile salariale sunt plătite altor mostenitori, în condițiile dreptului comun.

(6) Nici o reținere din salariu nu poate fi operată, în afara cazurilor și condițiilor prevazute de lege.

Art.105. Retinerile din salariu, cumulate, nu pot depăși în fiecare luna, jumătate din salariul net

CAP. IV SALARIUL DE BAZA, INDEMNIZAȚII SI SPORURI SPECIFICE

Art. 106. În cadrul Societății "ELECTROMONTAJ S.A." se aplică salariul de bază minim lunar brut pe țară pe ramura constructii pentru un program complet de lucru .

Art.107. (1) Salariul conform meseriei/functiei se negociază pentru fiecare salariat în raport cu calificarea, importanța, complexitatea lucrarilor ce revin postului în care este încadrat, cu pregătirea și competența profesională.

(2) Salariatii a căror încadrare în momentul negocierii salariului nu este în concordanță cu meseria sau funcția pe care o practică în fapt, vor fi încadrati obligatoriu corespunzător activitatii pe care o desfăsoara.

Art. 108. Salariul conform meseriei/functiei pentru personalul cu un program de lucru mai mic decât programul complet de lucru (6 ore/zi, 4 ore/zi, etc.), stabilit astfel prin contractul individual de munca, se diminuează corespunzător cu raportul dintre programul complet și programul de lucru prevăzut în contractul individual de munca, cu excepția cazurilor prevăzute de lege.

Art. 109. Adunarea Generală a Actionarilor poate aproba un fond de premii la dispozitia Comitetului Director/Consiliului de Administrație pentru premii la sfârșitul anului a personalului cu rezultate deosebite în munca sau situație familială grea. Din valorile mai sus stabilite o sumă echivalentă cu cel puțin 40% va fi repartizată personalului muncitor. Plata acestor premii este condiționată de existența posibilităților efective de plată.

Secțiunea: Sporuri

Art. 110. (1) Locurile de munca în condiții deosebite reprezintă acele locuri care în mod permanent sau în anumite perioade, pot afecta esențial capacitatea de munca a salariatilor datorită gradului mare de expunere la risc.

(2) Criteriile și metodologia de încadrare a locurilor de munca în condiții deosebite se stabilesc prin Hotărâre a Guvernului.



Art.111. Sporul pentru conducerea formatiei de lucru se acorda prin decizia directorului sucursalei, in procent de 10% şefilor de echipă și 5% ajutorilor sefi de echipa - din salariul de bază, corespunzător timpului lucrat.

Art. 112. Sporul pentru timpul lucrat in cursul noptii se acorda in procent unic de 25% din salariul lunar conform meseriei/functiei corespunzator timpului lucrat intre orele 22 - 6.

Art. 113. (1) Sporul pentru exercitarea unei meserii sau functii suplimentare se acorda in procent maxim de pâna la 50% din salariul lunar al meseriei sau functiei inlocuite, diferentiat in functie de complexitatea lucrarilor si efortul depus.

(2) Sporul specificat la alin. 1 nu se acorda persoanei care in atributiile corespunzatoare meseriei sau functiei in care este incadrata are cuprinse si atributii specifice meseriei sau functiei pe care urmeaza sa o exercite suplimentar.

Art. 114. (1) In cadrul limitelor stabilite pentru fiecare spor in parte, calculul lunar al sporurilor, se face in functie de timpul efectiv lucrat de catre fiecare persoana in conditiile care au determinat acordarea sporurilor.

(2) Acordarea sporurilor se face prin cumul in situatiile in care aceeasi persoana isi desfasoara activitatea la un loc de munca unde se intrunesc concomitent conditiile care le determina.

CAP. V PLATA SALARIATULUI TRIMIS LA LUCRARI IN STRAINATATE

Art.115. Recrutarea personalului pentru lucru in strainatate se face de catre Sucursala ce a primit spre executie lucrarea, prin testare de regula din personalul societatii. Face exceptie personalul de specialitate de care societatea nu dispune.

Art. 116. Trimitera la lucrari in strainatate se face cu acordul persoanei in cauza, si aprobarea comisiei de testare a personalului pentru lucrari in strainatate.

Art.117. In cazul in care salariatul urmeaza sa isi desfasoare activitatea in strainatate Societatea are obligatia de a-i comunica printr-un act aditional la CIM (anexa 3) in timp util (cel putin 3 zile inainte de plecare) informatii referitoare la:

- durata perioadei de munca ce urmeaza a fi prestată in strainatate;
- nivelul indemnizatiei lunare si valuta in care se va face plata, in vederea acoperirii cheltuielilor de hrana, a celor mariunte uzuale. (Nivelul indemnizatiei lunare se stabileste prin Hotararea Consiliului de Administratie, in limita sumelor avute in vedere cu aceasta destinatie la contractarea lucrarii externe);
- conditii de clima;
- reglementari din legislatia muncii in acea tara;
- drepturi ale angajatorului si ale angajatului;
- obiceiurile locului a caror respectare i-ar pune viata in pericol, libertatea sau siguranta personala.
- salariatii plecati la lucrari in strainatate vor beneficia de art. 85 din prezentul contract.
- in cazul in care apa din zona lucrarii nu este potabila societatea va asigura apa potabila.

Art. 118. Salariatul Societatii Comerciale ELECTROMONTAJ care isi desfasoara activitatea in strainatate are obligatia la plecare la lucrare sa incheie un act aditional la contractul individual de munca conform modelului din anexa 3.

Art.119. (1) Pentru acoperirea cheltuielilor legate de intretinerea familiei si locuintei in tara, salariatul va primi - in lei, salariul negociat conform meseriei/functiei.

(2) Din beneficiul suplimentar realizat in lei si valuta realizat la lucrarile externe, o cota de 20%, la propunerea directorului de sucursala, poate fi repartizata personalului participant la lucrari, cu aprobarea Consiliului de Administratie.

TITLUL VI SANATATEA SI SECURITATEA MUNCII

Art. 120. (1) Angajatorul are obligatia sa ia toate masurile necesare pentru protejarea vietii si sanatatii salariatilor.

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

(3) Obligatiile salariatilor in domeniul securitatii si sanatatii in munca nu pot aduce atingere responsabilitati angajatorului.

(4) Masurile privind securitatea si sanatatea in munca nu pot, in nici un caz, sa determine obligatii financiare pentru salariati.

Art. 121. Partile se obliga sa depuna toate eforturile pentru crearea unui sistem organizat avand drept scop imbunatatirea continua a securitatii si sanatatii muncii, respectarea riguroasa a SSM, a normelor de igiena muncii, astfel incat sa se evite pericolul de imbolnaviri sau accidentare.

Art. 122. (1) Partile sunt de acord ca nici o masura de securitatea muncii nu este eficienta daca nu este cunoscuta, insusita si aplicata in mod constient de salariatii.

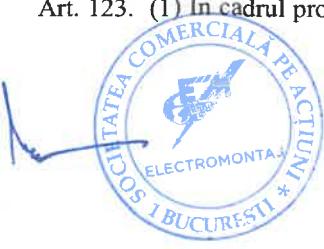
(2) Societatea va asigura, pe cheltuiala sa, cadrul organizatoric pentru instruirea, testarea si perfectionarea profesionala a salariatilor in domeniul securitatii si sanatatii in munca.

Timpul afectat acestor activitati, se include in timpul de munca si este salarizat.

(3) Salariatul este obligat sa participe la toate formele de instructaj in domeniul securitatii si sanatatii in munca si AII organizate de societate.

(4) La angajarea unui salariat sau la schimbarea locului de munca sau a felului muncii, acesta va fi instruit si testat efectiv cu privire la risurile ce le presupune noua sau loc de munca si normele de securitatii si sanatatea in munca pe care este obligat sa le cunoasca si sa le respecte.

Art. 123. (1) In cadrul propriilor responsabilitati, angajatorul va lua masurile necesare pentru protejarea securitatii si



sanatati salariatilor, inclusiv pentru activitatile de prevenire a riscurilor profesionale, de informare si pregatire, precum si pentru punerea in aplicare a organizarii securitatii si sanatatii in munca si mijloacelor necesare acesteia.

(2) Adoptarea si punerea in aplicare a masurilor prevazute la alin.(1) vor tine seama de urmatoarele principii generale de prevenire:

- a) evitarea riscurilor;
- b) evaluarea riscurilor care nu pot fi evitate;
- c) combaterea riscurilor la sursa;
- d) luarea in considerare a evolutiei tehnice
- e) inlocuirea a ceea ce este periculos cu ceea ce nu este periculos sau mai putin periculos;
- f) planificarea preventiei
- g) adoptarea masurilor de protectie colectiva cu prioritate fata de masurile de protectie individuala;
- h) aducerea instructiunilor corespunzatoare la cunoastinta salariatilor.

Art.124. (1) Angajatorul raspunde de organizarea activitatii de asigurare a sanatatii si securitatii in munca.

(2) In cuprinsul regulamentelor interne sunt prevazute in mod obligatoriu reguli privind securitatea si sanatatea in munca.

(3) In elaborarea masurilor de securitate si sanatate in munca, Societatea se consulta cu sindicatul precum si cu comitetul de securitate si sanatate in munca.

Art. 125. Societatea are obligatia sa asigure toti salariatii pentru risc de accidente de munca si boli profesionale, in conditiile legii.

Art.126. (1) Societatea are obligatia sa organizeze instruirea angajatilor sai in domeniul securitatii si sanatatii in munca.

(2) Instruirea se realizeaza periodic, prin modalitati specifice stabilite de comun acord de catre angajator, impreuna cu comitetul de securitate si sanatate in munca.

(3) Instruirea prevazuta la alin.(2) se realizeaza obligatoriu in cazul noilor angajati, al celor care isi schimba locul de munca sau felul muncii si al celor care isi reiau activitatea dupa o intrerupere mai mare de 6 luni. In toate aceste cazuri instruirea se efectueaza inainte de inceperea efectiva a activitatii.

Art. 127. (1) Locurile de munca trebuie sa fie organizate astfel incat sa garanteze securitatea si sanatatea salariatilor.

(2) Angajatorul trebuie sa organizeze controlul permanent al starii materialelor, utilajelor si substancelor folosite in procesul muncii, in scopul asigurarii sanatatii si securitatii salariatilor.

(3) Angajatorul raspunde pentru asigurarea conditiilor de acordare a primului ajutor in caz de accidente de munca, pentru crearea conditiilor de preintampinare a incendiilor, precum si pentru evacuarea salariatilor in situatii speciale si in caz de pericol iminent.

Art.128. (1) La nivelul societatii este constituit un comitet de securitate si sanatate in munca cu scopul de a asigura implicarea salariatilor la elaborarea si aplicarea deciziilor in domeniul securitatii si sanatatii in munca.

(2) Comitetul de securitate si sanatate in munca coordoneaza masurile de securitate si sanatate in munca din societate si pe cele constituite la nivelul fiecarei sucursale.

(3) In cazul in care activitatea se desfasoara in unitati dispense de teritorial se pot infiinta mai multe comitete de sanatate si securitate in munca.

Art.129. (1) Societatea asigura accesul salariatilor la serviciul medical de medicina a muncii.

Art.130. (1) Echipamentul de protectie si materialele igienico sanitare se vor asigura de Societate la nivelul si in conditiile normativului propriu in vigoare, creand in buget fondurile necesare conform reglementarilor legale.

(2) Salariatii au obligatia:

- sa utilizeze echipamentul individual de protectie stabilit pentru fiecare loc de munca numai in scopul pentru care a fost atribuit;
- sa intretina echipamentul individual de protectie incredintat spre folosinta.

TITLUL VII FORMAREA PROFESIONALA

Art. 131. Formarea profesionala a salariatilor are urmatoarele obiective principale:

- a) adaptarea salariatului la cerintele postului sau ale locului de munca
- b) obtinerea unei calificari profesionale
- c) actualizarea cunoastintelor si deprinderilor specifice postului si perfectionarea pregatirii profesionale
- d) reconversia profesionala
- e) dobândirea unor cunoștințe avansate
- f) prevenirea riscului somajului
- g) promovarea in munca



Art.132. Participarea la formarea profesională poate avea loc la inițiativa angajatorului sau la inițiativa salariatului.

Art.133. (1) În cazul în care participarea la cursuri sau stagii de formare profesională este inițiată de angajator, toate cheltuielile ocasionate de această participare sunt suportate de către acesta, iar salariatul va beneficia pe toată durata formării profesionale de toate drepturile salariale deținute.

(2) Salariații care au beneficiat de un curs sau de un stagiu de formare profesională în condițiile alin. 1 nu pot avea inițiativa încetării contractului individual de muncă pentru o perioadă stabilită prin act adițional la CIM.

TITLUL VIII ASIGURARI SOCIALE

Art.134. Pensionarea salariatilor se va face conform reglementarilor legale.

Art. 135. Baza de calcul a contributiei individuale de asigurari sociale in cazul angajatilor este cea prevazuta de reglementarile legale.

Art. 136. Salariatii care se pensioneaza definitiv pot primi, cu acordul Comitetului Director si/sau Consiliului de Administratie, o singura data, la data primirii deciziei de stabilire a drepturilor de pensie, la cerere, un ajutor egal cu salariul negociat conform meseriei/functiei, astfel:

- peste 10 ani vechime in ELM - un salariu;
- peste 20 ani vechime in ELM - doua salarii;
- peste 30 ani vechime in ELM - trei salarii;

De acest ajutor beneficiaza si gradele II si III de invaliditate – in cazul incetarii activitatii.

Art.137. (1) In situatia in care in urma unui accident de munca rezulta persoane decedate sau cu invaliditate, Societatea va acorda din resurse proprii urmatoarele drepturi si facilitati:

a) Cand din accident rezulta o persoana decedata, un ajutor echivalent cu 7 salarii minime pe societate ce se plătesc familiei decedatului (sotie, copii, parinte);

b) In cazul pensionarii definitive ca urmare a unui accident de munca sau a unei boli profesionale, salariatul va primi un ajutor echivalent cu cinci salarii minime pe societate.

Art. 138. Pentru salariatii care au suferit accidente de munca si boli profesionale, Societatea va suporta costul integral al biletelor de tratament si transport.

TITLUL IX INLESNIRI, GRATUITATI, AJUTOARE

Art.139. (1) Pentru asigurarea fortelei de munca, Societatea (Sucursalele) asigura cazare personalului nelocalnic in camine, organizari de santier sau la particulari , cheltuielile fiind suportate din fondurile acesteia.

Tot din fondurile Societatii (Sucursalelor) se vor asigura incalzirea si celelalte servicii social – gospodaresti.

(2) Salariatii care doresc sa locuiasca impreuna cu familia la cererea lor cu aprobarea conducerii Societatii (Sucursalei) pot primi cazare in urmatoarele conditii:

- Vor plati cheltuieli de intretinere (apa, apa calda, caldura, energia electrica, cheltuieli comune) prin retinere din salariu.

- Listele cu cheltuieli de intretinere vor fi intocmite pe baza facturilor de la furnizorii si a consumurilor individuale unde exista contorizare sau medii, in rest.

- Cheltuielile de intretinere vor fi achitate de fiecare salariat odata cu plata salariilor.

(3) Personalul care a incetat raporturile de munca cu unitatea, nu mai poate beneficia de cazare in camine.

Art. 140. (1) Transportul personalului nelocalnic, se va asigura de Societate astfel:

- Pentru salariatii nelocalnici cazati prin grija Societatii, transportul periodic pentru vizitarea familiei, pe distanta pâna la localitatea in care isi au domiciliul, se asigura gratuit de Societate cu mijloace de transport proprii, inchiriate sau daca nu este posibil prin decontarea biletelor de calatorie astfel:

- o data la doua saptamâni, in cazul in care distanta este de pâna la 200 km;

- o data pe luna, in cazul cand distanta este mai mare de 200 km.

- o data pe luna, pentru salariatii sucursalelor Fabrica de Stalpi Metalici si Fabrica de Cleme si Armaturi.

(2) Transportul persoanalului muncitor la lucrari, se asigura gratuit de catre Societate cu mijloace adecate transportului de persoane (inclusiv transportul in comun din localitatea respectiva).

(3) Pentru salariatii navetisti cărora nu li se poate asigura cazarea, decontarea transportului se va face la nivelul cel mai economic dintre CFR si auto (eventual decontare abonament), prin acte aditionale incheiate la fiecare sucursala.

Art. 141. Societatea va suporta contravaloarea abonamentelor radio si TV pentru aparatele proprietatea sindicatului, folosite de catre salariatii la punctele de cazare si de lucru.

Art. 142. Societatea va suporta reducerea cu 50% a costului biletelor de odihnă și tratament (maxim 1.500 lei), pentru 100 bilete derulate prin SFEM.

Art.143. Pentru organizarea pomului de Craciun, Societatea va aloca pentru fiecare copil al salariatilor, pâna la implinirea vîrstei de 18 ani in anul respectiv , o suma minima de 300 lei, in limita cheltuielilor prevazute in acest scop in bugetul de venituri si cheltuieli al Societatii.

Art. 144. In afara ajutoarelor prevazute de lege la care au dreptul, salariatii vor beneficia si de urmatoarele ajutoare:



- a) in cazul decesului salariatului un ajutor familiei de doua salarii minime pe societate si transportul pana la domiciliul in cazul salariatului plecat la lucrari in strainatate.
- b) un ajutor reprezentand doua salarii minime pe societate, platit mamei salariate, pentru nasterea fiecarui copil;
- c) un ajutor la nivelul unui salariu minim pe societate la decesul sotului sau sotiei, ori la decesul unei rude de gradul I (parintii si copii salariatilor).

Art.146. Societatea va suporta pentru fiecare salariat contravalarea a 200 Kwh/luna in perioada de iarna - Noiembrie – Martie (100 de lei) si a 125 Kwh/luna in perioada de vara – Aprilie – Octombrie (63 de lei). In cazul in care impreuna cu salariatul locuiesc doua sau mai multe persoane salariate ale societatii care fac parte din aceiasi familie, aceste sume se vor plati numai unuia dintre ele. Plata acestui consum se va face luandu-se in calcul tariful standard din luna in care se face plata. Aceasta sumă nu se va acorda pe perioada suspendării CIM, exclusiv pe perioada incapacității temporare de muncă.

TITLUL X REZOLVAREA CONFLICTELOR DE MUNCA

Art. 147. Prin conflicte de munca se înțeleg conflicte între salariați și angajator privind interese cu caracter economic, profesional sau social, ori drepturi rezultante prin desfășurarea raporturilor de muncă.

Art. 148. Procedura de solutionare a conflictelor de munca se stabileste prin lege speciala.

Art. 149. (1) Salariatii au dreptul la greva pentru apararea intereselor profesionale, economice si sociale.

(2) Greva reprezinta încetarea voluntară și colectivă a lucrului de către salariați.

Art. 150. Participarea salariatilor la greva este libera. Nici un salariat nu poate fi constrâns sa participe sau sa nu participe la o greva.

Art. 151. Participarea la greva precum si organizarea acesteia cu respectarea legii, nu reprezinta o încalcare a obligatiilor salariatilor si nu poate avea drept consecinta sanctionarea disciplinara a salariatilor grevisti sau a organizatorilor grevei.

TITLUL XI RASPUNDEREA JURIDICĂ

CAP: I. RĂSPUNDEREA DISCIPLINARĂ

Art. 152. (1) Societatea dispune de prerogativa disciplinara, având dreptul de a aplica, potrivit legii, sanctiuni disciplinare salariatilor sau ori de câte ori constata ca acestia au savârsit o abatere disciplinara.

(2) Abaterea disciplinara este o fapta în legatura cu munca, si care consta într-o actiune sau inactiune savârsita cu vinovatie de catre salariat, prin care acesta a încalcat normele legale, regulamentul intern contractul individual de munca sau contractul colectiv de munca aplicabil, ordinele si dispozitiile legale ale conducatorilor ierarhici.

Art. 153. (1) Sanctiunile disciplinare pe care le poate aplica angajatorul în cazul în care salariatul savârseste o abatere disciplinara sunt:

- a) avertismentul scris;
- b) retrogradarea din functie cu acordarea salariului corespunzator functiei în care s-a dispus retrogradarea, pentru o durata ce nu poate depasi 60 de zile;
- c) reducerea salariului de baza pe o durata de 1-3 luni cu 5-10%;
- d) reducerea salariului de baza si/sau dupa caz si a indemnizatiei de conducere pe o perioada de 1-3 luni cu 5-10%.
- e) desfacerea disciplinara a contractului de munca.

(2) Refuzul salariatului de a se prezinta la examinarea medicala organizata de societate constituie abatere disciplinara si se sanctioneaza, inclusiv cu desfacerea contractului individual de munca.

Art.154. (1) Amenziile disciplinare sunt interzise.

(2) Pentru aceeasi abatere disciplinara se poate aplica numai o singura sanctiune.

Art. 155. Societatea stabilește sancțiunea disciplinară aplicabilă, în raport cu gravitatea abaterii săvârșite.

Art. 156. (1) Sub sanctiunea nulitatii absolute, nici o masura, cu exceptia celei prevazute la art. 153, alin.(1), lit.a), nu poate fi dispusa mai înainte de efectuarea unei cercetari disciplinare prealabile.

Art. 157. Cercetarea prealabila se face respectand prevederile Codului muncii.

CAP. II RĂSPUNDERE PATRIMONIALĂ

Art. 158 (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) Functionarii societatii si alti salariatii cu functii de coordonare (sefi echipa, sefi compartimente, sefi santier) raspund si pentru pagubele produse de personalul din subordine, pagube care nu ar fi avut loc daca isi exercitau functiile de indrumare si control.

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



Anexe la Contractul Colectiv de Muncă:

- Anexa 1 - Contractul Individual de Muncă;
Anexa 2 - Act adițional la CIM pentru personalul care lucrează în străinătate;
Anexa 3 - Sănătatea și securitatea în muncă ;
Anexa 3a - Lista internă de acordare EIP;
Anexa 3b - Normativ pentru acordarea alimentatiei de protecție – antidot –repartizat pe meserii;

Anexa 4 - Declarație de fidelitate pentru angajatii societății.

Părțile fiind de acord cu prezentul contract Colectiv de Muncă îl semnează astăzi 12.01.2021 dată de la care începează valabilitatea Contractului Colectiv încheiat anterior.

Părțile semnătare ale prezentului Contract Colectiv de Muncă rămânând în divergență asupra: Nu este cazul.

REPREZENTANȚI PATRONAT:

Ionuț Adrian TANASOICA - Președinte
Tudor CORDUNEANU - Membru
Dorel Silviu Nedelcuț - Membru
Cătălina Neacșu - Membru
Mihai Velișcu - Membru

REPREZENTANȚI SINDICAT:

Ştefan NUTU - președinte SFEM
Domenico DOBRE - membru
Catalin LES - membru
Daniela Ghibuci - membru
Georgian Daniel Costea - membru



CONTRACT INDIVIDUAL DE MUNCĂ
 Încheiat și înregistrat sub nr. _____ / _____ în registrul general de evidență a salariaților

CAPITOLUL I: PĂRȚILE CONTRACTULUI

1.1. Angajatorul, ELECTROMONTAJ S.A. Sucursala _____ S.A. cu sediul în _____, str. _____, nr. _____, sector _____ / județul _____, înregistrată în Registrul Comerțului _____ sub nr. J _____ / _____ /2015, cod unic de înregistrare _____, telefon: _____, fax: _____, reprezentată legal prin director _____, denumită în continuare "angajator" și

1.2. Salariatul(a) _____, domiciliat(ă) în _____, str. _____, nr. _____, bl. _____, sc. _____, et. _____, ap. _____, județul/sector _____, posesor(oare) al(a) actului de identitate _____ seria _____ nr. _____, eliberat de _____ la data de _____, CNP _____, născut(ă) la data de _____, în localitatea _____, județul _____, fiul/fiica lui și al și al autorizației de muncă/permis de sedere în scop de muncă _____, denumit în continuare "salariat"

CAPITOLUL II: OBIECTUL CONTRACTULUI

2.1. Obiectul contractului îl reprezintă obligația pe care salariatul și-o asumă de a presta muncă, pentru și sub autoritatea angajatorului, în schimbul unei remunerații denumită salariu.

CAPITOLUL III DURATA CONTRACTULUI

3.1. Contractul individual de muncă se va încheia pe o perioadă:

- nedeterminata, salariatul urmând să înceapă activitatea la data de _____;
- determinată de _____ luni, pe perioada cuprinsă între data de _____ și data de _____, pe perioada suspendării contractului individual de muncă al titularului de post sau pentru _____

CAPITOLUL IV LOCUL DE MUNCĂ

4.1. Salariatul își va desfășura activitatea, pentru și sub autoritatea angajatorului, în cadrul compartimentului _____:

- din sediul social/secundar organizat al angajatorului, situat în _____
- în săntierele temporare sau mobile, unde Electromontaj S.A. are contractate lucrări, în țară sau străinătate..

CAPITOLUL V FELUL MUNCHII

5.1. Salariatul va avea funcția/ocupația _____ / _____ COD COR _____, conform Clasificării Ocupațiilor din România.

5.2. Angajatorul are dreptul de a modifica temporar felul muncii și, implicit, principalele sarcini și responsabilități ce revin postului ocupat de angajat, fără a mai fi necesar consimțământul acestuia, în situații de forță majoră, cu titlu de sancțiune disciplinară sau ca masură de protecție a salariatului.

CAPITOLUL VI ATRIBUȚIILE POSTULUI

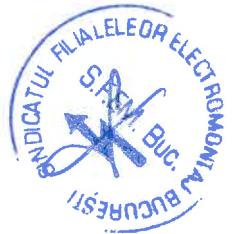
6.1. Atribuțiile, sarcinile și responsabilitățile pe care angajatul le va avea sunt prevăzute în fișa postului (anexa nr. 1), anexă la contractul individual de muncă și parte integrantă din acesta.

CAPITOLUL VII CRITERII DE EVALUARE A ACTIVITĂȚII PROFESIONALE A SALARIATULUI

7.1. Criteriile de evaluare a activității profesionale a salariatului sunt cele prevăzute în anexa nr. 2 la contractul individual de muncă și face parte integrantă din acesta.

CAPITOLUL VIII CONDIȚII DE MUNCĂ

8.1. Activitatea prestată de către angajat, pentru și sub autoritatea angajatorului, se desfășoară în condiții normale de muncă.



CAPITOLUL IX DURATA MUNCII

9.1. Angajatul se obligă să își îndeplinească atribuțiile, sarcinile, responsabilitățile pe durata contractului individual de muncă, aşa cum a fost stabilită la capitolul III, în timpul de muncă, pentru o normă:

- întreagă de _____ ore/zi și de _____ ore/săptămână și nu poate depăși 48 ore / săptămână, inclusiv orele suplimentare;
- parțială, de _____ ore/zi și de _____ ore/săptămână

9.2. Repartizarea programului de lucru se face după cum urmează, _____. În cadrul timpului de lucru nu se include durata timpului necesar deplasării salariatului de acasă la lucrare/locul de muncă sau de la locul de muncă/lucrare către casă/sediul social sau secundar al angajatorului.

9.3. Programul de lucru se poate modifica în condițiile regulamentului intern/contractului colectiv de muncă în vigoare.

9.4. Nu se consideră ore suplimentare, munca efectuată pentru îndeplinirea obligațiilor de serviciu care puteau fi îndeplinite în cadrul programului normal de lucru. În cazul în care salariatul execută ore suplimentare, acesta are obligația de a justifica orele suplimentare, iar referatul de aprobare va trebui să aibă viza sefului ierarhic sub sancțiunea neluării în considerare a acestor ore și a necompensării acestora.

9.5. Sub rezerva respectării reglementărilor privind protecția sănătății și securității în muncă a salariaților, din motive obiective, tehnice sau privind organizarea muncii, părțile înțeleg ca durata timpului de muncă, ce include și orele suplimentare, să poată fi prelungită peste 48 de ore pe săptămână, cu condiția ca media orelor de muncă, calculată pe o perioadă de referință de 12 luni calendaristice, să nu depășească 48 de ore pe săptămână. În acest caz, durata zilnică a timpului de muncă nu poate depăși 12 ore. În cazul în care durata zilnică a timpului de muncă este de 12 ore se va efectua o pauză de 24 de ore.

9.6. La solicitarea uneia dintre părți, în cazuri justificate, se poate stabili un program de lucru săptămânal, egal.

9.7. În cazul în care repaosul săptămânal nu se poate acorda în zilele de duminică și sămbătă, salariatul va beneficia de un spor de 1% din salariul de bază, corespunzător orelor lucrate pentru zilele de repaos.

CAPITOLUL X CONCEDIUL DE ODIHNĂ

10.1. Durata concediului anual de odihnă este de 21 zile lucrătoare. În funcție de vechimea în muncă, se adaugă un anumit număr de zile suplimentare la concediul anual de odihnă și se acordă proporțional cu activitatea prestată într-un an calendaristic. Pentru perioadele de concediu medical se acordă concediu de odihnă. Zilele de concediu acordate sunt zile lucrătoare.

10.2. Salariatul are obligația de a face dovada vechimii în muncă, pentru o putea obține zile suplimentare de odihnă.

10.3. Zilele de concediu suplimentar, în funcție de vechimea în muncă sunt următoarele: 2 zile suplimentare pentru o vechime în muncă cuprinsă între 10 ani și 15 ani, 4 zile suplimentare pentru o vechime în muncă cuprinsă între 15 ani și 20 ani, 6 zile suplimentare pentru o vechime în muncă peste 20 ani.

10.4. Concediul de odihnă se va efectua în baza unei programări efectuate la începutul anului, fie integral, fie împărțit în două perioade. În cazuri justificate, zilele de concediu de odihnă se pot efectua în afara programării, însă numai cu aprobarea conducerii.

10.5. Pe perioada concediului de odihnă se va acorda o indemnizație de concediu formată din media veniturilor brute din ultimele 3 luni de zile, la care se va adăuga o primă de vacanță în procent de 30%.

CAPITOLUL XI SALARIZARE

11.1. Părțile stabilesc ca pentru munca prestată, în condițiile prezentului contract individual de muncă, salariatul să primească o remunerație, cu titlu de salariu de bază brut, lunar, negociat, de _____ lei. Salarizarea va fi în regie/acord.

11.2. Salariul de bază brut, lunar, poate fi completat și cu alte elemente constitutive:

- a) sporuri _____;
- b) alte drepturi _____;

11.3. Drepturile salariale se plătesc lunar, până la data de 25 ale lunii pentru luna anterioară, prin virament, în cont bancar sau prin casierie.

11.4. Modul de plată: _____

CAPITOLUL XII DREPTURI ȘI OBLIGAȚII ALE PĂRȚILOR PRIVIND SECURITATEA SI SĂNĂTATEA ÎN MUNCĂ(SSM)



12.1. Având în vedere politica societății de asigurare a tuturor condițiilor necesare desfășurării muncii de către angajat, prin care să nu se producă evenimente care să aibă ca rezultat vătămarea corporală, decesul lucrătorilor sau producerea de daune materiale, fiecare parte contractantă își va asuma obligațiile stabilite prin contractul individual de muncă, reglementări interne, reglementări legale astfel încât să nu se producă nici un eveniment de natura a avea consecințele arătate mai sus.

12.2. Societatea va asigura un echipament individual de protecție, necesar pentru a-l proteja împotriva riscurilor care ar putea să îi pună în pericol securitatea și sănătatea la locul de muncă, conform CCM.

12.3. Angajatul își asumă obligația de a purta pe întreaga perioadă a duratei timpului de lucru echipamentul individual de muncă, de a cunoaștele procedurile de lucru, normele de SSSM aplicabile în procesul muncii în caz contrar urmând a suporta sancțiunile prevăzute de lege, inclusiv desfacerea contractului individual de muncă. Angajatul își interzice să desfăsoare orice fel activitate dacă nu este echipat corespunzător cu EIP-ul din dotare, nu folosește echipamentele de munca în mod corespunzător, dacă nu cunoaștele procedurile de lucru, normele de SSM aplicabile, trebuind să prevada eventualele situații de pericol pe care acțiunile sale le comportă. Orice eveniment produs ca urmare a nepurtării echipamentului individual de protecție sau de lucru, a folosirii necorespunzătoare a unelelor, sculelor etc, a nerespecării normelor SSM va fi considerat a fi produs din culpa exclusivă a salariatului.

12.4. În funcție de reglementările interne și de specificul postului salariatul poate beneficia de materiale igienico-sanitare, alimentație de protecție.

12.5. Angajatul își asumă obligația de a nu întreprinde nici o acțiune sau inacțiune, prin care să pună în pericol viața sau sănătatea sa sau a altor persoane sau a bunurilor.

12.6. Angajatul își asumă obligația de a se informa, cunoaște, înțelege și respecta toate reglementările interne, reglementările legale și cele prevăzute în contractul prezent în domeniul SSM.

CAPITOLUL XIII DREPTURI ȘI OBLIGAȚII ALE PĂRȚILOR PRIVIND APĂRAREA CONTRA INCENDIILOR

13.1. Societatea prin reglementările interne, va lua măsurile necesare în scopul prevenirii și reducerii riscurilor de producere a incendiilor, iar salariatul se obligă să se informeze, să cunoască, să înțeleagă și să respecte prevederile privind apărarea contra incendiilor.

13.2. Angajatul se obligă să nu efectueze improvizării la unelele, sculele, aparatele electrice/mecanice etc care să poată produce scurtcircuite/incendii ale bunurilor, astfel încât să pună în pericol viața și bunurile sale sau a altor persoane și să aducă la cunoștința conducerii orice defecțiune tehnică sau eveniment care poate să constituie pericol de incendiu.

CAPITOLUL XIV DREPTURI ȘI OBLIGAȚII ALE PĂRȚILOR PRIVIND PROTECȚIA MEDIULUI

14.1. Societatea prin reglementările interne va lua măsurile necesare în scopul protejării elementelor naturale ale planetei: aerul, apa, solul, subsolul, aspectele caracteristice ale peisajului, toate straturile atmosferice, toate materiile organice și anorganice, precum și ființele vii, sistemele naturale în interacțiune, cuprinzând elementele enumerate anterior, inclusiv unele valori materiale și spirituale, calitatea vieții și condițiile care pot influența bunăstarea și sănătatea omului

14.2. Angajatul se obligă ca să nu întreprindă nici o acțiune sau inacțiune care ar putea pune în pericol elementele naturale ale planetei. În acest scop salariatul va lua toate măsurile necesare să nu polueze mediul, deșeurile urmând a fi depozitate/aruncate în recipiente speciale.

14.3. În cazul în care angajatul va lucra cu substanțe și preparate periculoase, va avea obligația de a cunoaște și respecta condițiile de manipulare și lucru, astfel încât, să nu se poată produce evenimente în urma căror să se pună în pericol/deteriora elementele naturale ale planetei.

CAPITOLUL XV RISURILE SPECIFICE POSTULUI

15.1. Risurile specifice postului sunt prevăzute în anexa nr. 3 la prezentul contract individual de muncă, care face parte integrantă din prezentul contract.

CAPITOLUL XVI DREPTURILE ȘI OBLIGAȚIILE PĂRȚILOR

16.1. Salariatul are, în principal, următoarele drepturi:

- 16.1.1.** salarizare pentru munca depusă;
- 16.1.2.** repaus zilnic și săptămânal;
- 16.1.3.** concediu de odihnă anual;
- 16.1.4.** egalitate de şanse și de tratament;
- 16.1.5.** sănătate și securitate în muncă;
- 16.1.6.** acces la formarea profesională;
- 16.1.7.** negociere individuală;



- 16.1.8.** demnitate în muncă;
- 16.1.9.** informare și consultare;
- 16.1.10.** de a lua parte la determinarea și ameliorarea condițiilor de muncă și a mediului de muncă;
- 16.1.11.** protecție în caz de concediere;
- 16.1.12.** de a participa la acțiuni colective;
- 16.1.13.** de a constitui sau adera la un sindicat
- 16.1.14.** alte drepturi prevăzute de lege.

16.2. Salariatului îi revin, în principal, următoarele obligații:

- 16.2.1.** de a realiza norma de muncă, de a îndeplini atribuțiile, sarcinile și responsabilitățile ce îi revin conform fișei postului;
- 16.2.2.** de a respecta disciplina muncii;
- 16.2.3.** de fidelitate față de angajator în executarea atribuțiilor de serviciu, prin semnarea unei declarații de fidelitate;
- 16.2.4.** de a respecta măsurile de sănătate și securitate a muncii, apărare contra incendiilor și protecția mediului;
- 16.2.5.** de a respecta confidențialitatea și secretul de serviciu;
- 16.2.6.** de a respecta prevederile cuprinse în contractul individual de muncă, regulamentul intern, contractul colectiv de muncă încheiat la nivel de societate și dispozițiile legale aplicabile;
- 16.2.7.** de a aduce la cunoștința conducerii a oricărui eveniment care privește starea sa de sănătate și care ar putea afecta desfășurarea normală a activității sale;
- 16.2.8.** de a nu avea inițiative proprii care pot să producă evenimente având ca rezultat accidentarea sau moartea unor persoane, distrugerea sau furtul de bunuri;
- 16.2.9.** de a îndeplini obiectivele de performanță individuală impuse și de a se supune evaluării îndeplinirii acestora, potrivit criteriilor stabilite de angajator;
- 16.2.10.** de a preda în bune condiții lucrările și bunurile încredințate pentru realizarea atribuțiilor și activităților din fișa postului;
- 16.2.11.** de a efectua lichidarea și de a prezenta fisă de lichidare vizată de comportamentele cu atribuții de gestionare a patrimoniului, la închiderea contractului;
- 16.2.12.** de a respecta obligații prevăzute de legislația națională, regulamente, proceduri etc interne sau de contracte colective de muncă aplicabile;
- 16.2.13.** de a nu consuma băuturi alcoolice în timpul programului de lucru;
- 16.2.14.** de a se prezenta la programul de lucru în stare corespunzătoare pentru a-și îndeplini atribuțiile.

16.3. Angajatorul are, în principal, următoarele drepturi:

- 16.3.1.** să stabilească organizarea și funcționarea unității;
- 16.3.2.** să dea dispoziții cu caracter obligatoriu pentru salariat, sub rezerva legalității lor;
- 16.3.3.** să exerce controlul asupra modului de îndeplinire a atribuțiilor, responsabilităților și sarcinilor de serviciu;
- 16.3.4.** să constate săvârșirea abaterilor disciplinare și să aplice sancțiuni corespunzătoare, potrivit prevederilor legale și reglementărilor interne;
- 16.3.5.** să stabilească, prin fișa postului, atribuțiile, sarcinile și responsabilitățile pe care trebuie să le îndeplinească salariatul;
- 16.3.6.** să stabilească obiectivele de performanță individuală, precum și criteriile de evaluare a realizării acestora;
- 16.3.7.** să concedieze salariatul;
- 16.3.8.** să delege sau să detașeze salariatul;
- 16.3.9.** alte drepturi prevăzute de lege.

16.4. Angajatorului îi revin, în principal, următoarele obligații:

- 16.4.1.** să înmâneze salariatului un exemplar din contractul individual de muncă, anterior începerii activității;
- 16.4.2.** să acorde salariatului toate drepturile ce decurg din contractul individual de muncă, din contractul colectiv de muncă aplicabil și din lege;
- 16.4.3.** să asigure permanent condițiile tehnice și organizatorice avute în vedere la elaborarea normelor de muncă și condițiile corespunzătoare de muncă;
- 16.4.4.** să informeze salariatul asupra condițiilor de muncă și asupra elementelor care privesc desfășurarea relațiilor de muncă;
- 16.4.5.** să elibereze, la cerere, un document care să ateste calitatea de salariat a solicitantului, respectiv activitatea desfășurată de acesta, durata activității, salariul, vechimea în muncă;
- 16.4.6.** să asigure confidențialitatea datelor cu caracter personal ale salariatului;
- 16.4.7.** să plătească, lunar, toate contribuțiile aflate în sarcina sa, precum și să rețină și să vireze contribuțiile și impozitele datorate de salariați, în condițiile legii;
- 16.4.8.** să înființeze registrul general de evidență a salariaților și să opereze înregistrările prevăzute de lege;



16.4.9. să comunice periodic salariaților situația economică și finanțieră a unității;

16.4.10. să se consulte cu sindicatul sau, după caz, cu reprezentanții salariaților în privința deciziilor susceptibile să afecteze substanțial drepturile și interesele acestora;

16.4.11. alte obligații prevăzute de lege.

CAPITOLUL XVII ÎNCETAREA CONTRACTULUI

17.1. Contractul individual de muncă poate înceta de drept, prin voința unilaterală a uneia dintre părți sau prin acordul părților.

17.2. Deoarece angajatul muncește sub autoritatea și controlul angajatorului se recunoaște dreptul acestuia de a desface unilateral contractul individual de muncă pentru motive disciplinare.

17.3. Modalitatea de încetare a contractului este reglementată conform dispozițiilor codului muncii.

17.4. În cazul demisiei, salariatul are obligația ca pe perioada preavizului să își îndeplinească atribuțiile, sarcinile, responsabilitățile în mod obișnuit, în caz contrar existând posibilitatea de a se aplica sancțiuni disciplinare, inclusiv concedierea acestuia.

17.5. Contractul individual de muncă poate înceta în perioada de probă, doar în baza unei simple notificări scrise, fără preaviz.

CAPITOLUL XVIII MODIFICAREA CONTRACTULUI

18.1. Modificarea contractului se realizează, de regulă, prin acordul ambelor părți, cu excepția situațiilor prevăzute de codul muncii, când angajatorul poate modifica, unilateral, contractul.

18.2. Părțile, prin acordul de voință, pot completa, adăuga, modifica, orice clauză a contractului, sub condiția de a nu contraveni prevederilor legale.

18.3. Delegarea este un drept recunoscut al angajatorului, iar refuzul angajatului de a îndeplini atribuțiile, sarcinile și responsabilitățile în acest caz atrage răspunderea disciplinară sau chiar materială, dacă se produc prejudicii angajatorului prin refuzul angajatului.

18.5. Angajatul este de acord să furnizeze principalele elemente ale contractului individual de muncă, în cazul detașării, urmând ca pe perioada detașării să beneficieze de drepturile mai favorabile, de la cei doi angajatori. Pe perioada detașării angajatul va respecta la noul angajator atribuțiile, sarcinile și responsabilitățile pentru postul său, putând fi sancționat disciplinar. Noul angajator nu va putea înceta contractul individual de muncă al salariatului, putând însă să înceteze detașarea, caz în care angajatul va reveni la angajatorul inițial. Angajatul va putea să răspundă civil, material, penal pentru daunele provocate oricărui dintre cei doi angajatori, fie angajatorului care a dispus detașarea, fie angajatorului la care este detașat.

CAPITOLUL XIX SUSPENDAREA CONTRACTULUI

19.1. Contractul poate fi suspendat de drept, prin acordul părților sau prin actul unilateral al uneia dintre părți, în condițiile prezentului contract sau a legii.

19.2. Suspendarea contractului individual de muncă are ca efect suspendarea prestării muncii de către salariat și a plății drepturilor de natură salarială de către angajator.

19.3. Părțile convin că în cazul în care datorită condițiilor climaterice sau în cazul în care angajatorul nu are contractate lucrări pentru a putea asigura drepturile angajatului, să poată interveni suspendarea contractului, dar nu mai mult de 30 de zile lucrătoare într-un an calendaristic.

CAPITOLUL XX ALTE CLAUZE

20.1. În cazul salariaților încadrați cu contract individual de muncă pe durată nedeterminată, perioada de probă este de 90 zile calendaristice pentru funcții de execuție și 120 de zile calendaristice pentru funcții de conducere.

În cazul salariaților încadrați cu contract individual de muncă pe durată determinată, perioada de probă este de:

- 5 zile lucrătoare pentru o durată mai mică de 3 luni;
- 15 zile lucrătoare pentru o durată cuprinsă între 3 și 6 luni;
- 30 de zile lucrătoare pentru o durată mai mare de 6 luni;
- 40 de zile lucrătoare pentru o durată a contractului mai mare de 6 luni în cazul salariaților încadrați în funcții de conducere.

20.2. Părțile stabilesc ca perioada de preaviz în cazul concedierii pentru motive care nu țin de persoana salariatului să fie de 20 de zile lucrătoare.

20.3. Părțile stabilesc ca perioada de preaviz în cazul demisiei este de 20 de zile lucrătoare pentru funcții de execuție, și 45 de zile lucrătoare pentru funcții de conducere. Pe durata perioadei de preaviz societatea poate renunța oricând la restul zilelor rămase din durata preavizului.

20.4. În cazul în care salariatul urmează să-și desfășoare activitatea în străinătate, informațiile prevăzute la art. 18 alin. (1) din Legea nr. 53/2003 – Codul muncii, se vor regăsi în anexa la contractul individual de muncă.



20.5. În cazul formării profesionale a salariatului se va încheia un act adițional care va stabili condițiile formării profesionale, drepturile și obligațiile fiecărei părți.

20.6. Clauza de comportament. Ambele părți semnatare constientizează faptul că comportamentul fiecărei persoane influentează gândirea și acțiunile persoanelor din jur, iar valorile sociale, integrarea socială și respectarea persoanelor și animalelor sunt primordiale. Toleranța, sensibilitatea, răbdarea, respectul față de sine și față de cei din jurul lui, simțul libertății, spiritul constructiv și conciliant sunt valorile recunoscute și asumate de către salariat. Angajatul își asumă obligația de a avea un comportament civilizat față de șefii ierarhici, colegi sau alte persoane și nu se va implica în timpul programului de lucru și a perioadei de deplasare de acasă la locul de muncă/lucrare sau return, în nici o altercație. Acest comportament civilizat se va păstra pe toată perioada în care se află în spațiile de cazare puse la dispoziție de către filială. Totodată, angajatul nu va încerca ca prin declarații să defâlmeze filiala sau să aducă prejudicii de imagine acesteia. Este interzis ca angajatul să ofere declarații mass mediei în legătură cu activitatea filialei, în lipsa acordului conducerii. În cazul încălcării acestor obligații salariatului i se vor aplica sancțiuni, inclusiv desfacerea contractului individual de muncă și chiar solicita despăgubiri.

20.7. În cazul în care există datorii reciproce certe, lichide și exigibile, părțile convin ca să intervină compensarea acestor, până la stingerea uneia dintre datorile reciproce.

20.8. În cazul închirierii contractului individual de muncă, din vina salariatului, acesta va restituî, proporțional cu perioada lucrată, contravaloarea sumelor decontate pentru efectuarea analizelor medicale, a examenului periodic/la angajare și a echipamentului individual de protecție, proporțional cu perioada lucrată. Perioada la care se vor raporta aceste cheltuieli este de 12 luni de la data acordării, dacă nu sunt alte clauze derogatorii stabilite prin act adițional sau prevederile CCM aplicabil. Echipamentului individual de protecție va fi predat angajatorului pentru a fi colectat ca deșeu(din motive ce tin de igienă) și predat la firme de specialitate în vederea eliminării.

20.9. CLAUZA DE PROTECȚIE A DATELOR PERSONALE

20.9.1. Părțile vor încheia un consimțământ cu privire la prelucrarea datelor cu caracter personal, parte integrantă a contractului individual de muncă.

CAPITOLUL XXI RĂSPUNDEREA ANGAJATULUI

21.1. Angajatul va răspunde disciplinar, patrimonial sau penal pentru încălcarea obligațiilor, sarcinilor, atribuțiilor, responsabilităților sale.

21.2. În cazul producerii de daune societății de către angajat, se poate încheia un act bilateral de recunoaștere și stabilire a întinderii despăgubirilor, dar nu pentru o sumă mai mare de 5 salarii minime brute pe economie.

CAPITOLUL XXII DISPOZIȚII FINALE

22.1. Prevederile prezentului contract individual de muncă se completează cu dispozițiile Legii nr. 53/2003 – Codul muncii, codului civil și ale contractului colectiv de muncă în vigoare, încheiat la nivelul angajatorului.,

22.2. Orice modificare privind clauzele contractuale în timpul executării contractului individual de muncă impune încheierea unui act adițional la contract, conform dispozițiilor legale, cu excepția situațiilor în care o asemenea modificare este prevăzută în mod expres de lege.

22.3. Prezentul contract individual de muncă s-a încheiat în două exemplare, câte unul pentru fiecare parte.

22.4. Conflictele în legătură cu încheierea, executarea, modificarea, suspendarea sau închiderea prezentului contract individual de muncă sunt soluționate de instanța judecătorească competență material și teritorial, potrivit legii.

22.5. Orice acte aditionale și anexe la prezentul Contract individual de munca sunt parte integranta ale acestuia și constituie împreună un singur act juridic, obligatoriu și legal valabil pentru ambele părți.

22.5. Clauzele prezentului contract au fost negociate, citite, înțelese și asumate de către fiecare parte contractantă și vor fi respectate cu bună credință.

ANGAJATOR

ANGAJAT

În data de prezentul contract închetează în temeiul art. din legea 53/2003 – codul muncii, cu modificările și completările ulterioare, în urma îndeplinirii procedurilor legale.

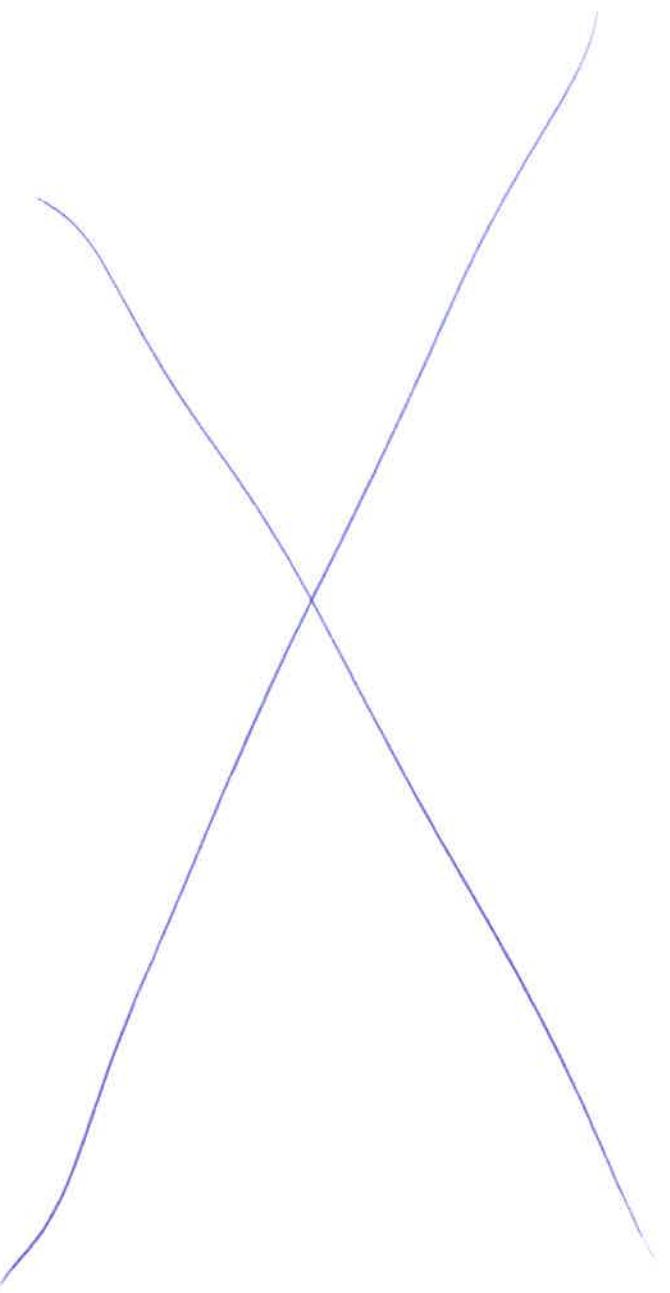


ANGAJATOR

INSTRUCȚIUNI DE COMPLETARE A CONTRACTULUI INDIVIDUAL DE MUNCĂ

1. Se va verifica dacă existență un post vacant în cazul efectuării angajării.
2. Dacă nu există nici un post vacant necesar angajării, se va înființa postul necesar (suplimentar față de cele existente) și pe acest post se va efectua angajarea..
3. În cazul în care un salariat își începează CIM, postul nu se desfințează de drept, ci el rămâne vacant, urmând a fi evidențiat în evidență stat de funcțiuni, stat de personal, organigramă etc) ca atare.
4. În cazul în care nu se doresc ca un post liber să mai apară în evidență, acesta trebuie desfințat.
5. Atenție la situația concedierilor pentru motive care nu țin de persoana salariatului și de perioada necesară pentru reînființarea unui post similar cu cel desfințat.
6. La completarea duratei contractului se va trece situația corespunzătoare cazului, neputând fi trecute amândouă situațiile. Se va completa în funcție de situația specifică.
7. La completarea locului de muncă se va păstra doar situația potrivită conform postului, respectiv fie pe durată nedeterminată, fie pe durată determinată. De asemenea, dacă se va încheia un CIM pe durată determinată se va trece motivul: perioada de suspendare a unei persoane aflate în concediu de îngrijire copil, pe durata desfășurării unei lucrări etc.
8. Fișa postului va trebui să existe la momentul încheierii CIM și să fie semnată de către angajat. Trebuie cuprinse în cadrul fișei de post atribuțiile specifice postului, cele care au legătură directă cu munca depusă, deoarece acestea vor fi cele care se vor cere spre a fi îndeplinite de către salariat. Nu sunt atribuții pentru un post de electrician cele referitoare la SSM, AI etc. Fișă postului nu are legătură cu persoana căreia i se adresează.
9. Criteriile de evaluare trebuie să fie prezentate spre semnare odată cu CIM.
10. Perioada de probă se va trece în funcție de specificul contractului și al funcției, respectiv funcție de conducere sau execuție, CIM pe durată determinată sau nedeterminată
11. Se va trece în contract forma de salarizare: fie acord, fie regie, niciodata nu se vor trece împreună, conform CCM.
12. La pct 11.3 se va după caz fie salariu achitat într-o singură tranșă sau în două: avans și lichidare.





ANEXA NR. 2 LA CCM 2021-2023

ACT ADIȚIONAL nr. __ / la Contractul Individual de Muncă pentru personalul care lucrează în străinătate

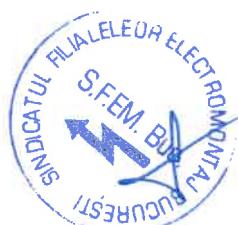
Între:

Societatea ELECTROMONTAJ S.A. Bucuresti, Str. Candiano Popescu nr. 1, sectorul 4, înmatriculată în registrul Comerțului sub nr. J40/1099/1991, CUI 566, atribut fiscal RO, reprezentată prin _____, în calitate de angajator și
salariatul _____, domiciliat în ___, posesor al CI seria ___ nr. ___,
CNP ___, angajat la _____.

au convenit de comun acord, să încheie prezentul act adițional la contractul individual de muncă înregistrat sub nr. _____ în Registrul General de Evidență al Salariaților, prin care se completează prevederile acestuia. Clauzele actului adițional au fost citite, negociate, înțelese și asumate de fiecare parte semnatară, după cum urmează:

1. Locul de munca

- 1.1 Locul de muncă este la șantierele mobile ale societății ELECTROMONTAJ S.A. din _____, unde societatea are contracte de execuție lucrări.
- 1.2 Durata maximă legală a timpului de muncă poate depăși 48 ore/săptămână, inclusiv orele suplimentare pentru o perioadă de referință de 12 luni, conform art. 114 alin. 4 din Codul Muncii, și conform CCM.
- 1.3 În timpul efectiv de lucru nu se include timpul necesar deplasării la și de la locul de munca.
- 1.4 Programul de lucru la sucursala externă va fi stabilit de conducerea sucursalei externe conform legislației locale.
- 1.5 Angajatul își da acordul prin semnarea Actului Adițional pentru un program de muncă individualizat, de organizare flexibilă a timpului de muncă.
- 1.6 Dacă activitatea sucursalei se desfășoară în condiții de climă excesivă, timpul de muncă se poate împărți în 2 perioade, cu o perioadă de odihnă între acestea, în aşa fel ca timpul de lucru să rămână același.
- 1.7 Repaosul săptămânal va fi suprimit, după caz, parțial sau total, pe perioada executării lucrărilor, conform art. 138 din Codul muncii. Lucrul în zilele de repaus săptămânal și în zilele de sărbătoare se va compensa prin ore libere plătite, acordate de sucursala externă, în funcție de programul de lucru local anunțat de Sucursala externă.
- 1.8 Normarea muncii se aplică tuturor categoriilor de salariați.
- 1.9 Normele de muncă se stabilește de Societate și Sucursala externă în funcție de caracteristicile și tipurile activităților și operațiunilor efectuate de către o persoană cu calificare corespunzătoare, care lucrează cu intensitate normală în condițiile unor procese tehnologice și de muncă determinante. Norma de muncă cuprinde timpul efectiv productiv, timpul pentru întreruperi impuse de desfășurarea procesului tehnologic, timpul pentru pauze legale în cadrul programului de muncă etc.
- 1.10 Normele de muncă stabilite conform pct. 1.9 vor fi făcute cunoscute și transmise la începutul fiecărei luni angajaților și pot fi corectate/ schimbată



lunar sau ori de câte ori acest lucru se impune datorită condițiilor în care se realizează unele procese tehnologice, mai ales cele care sunt conditionate și de starea vremii.

- 1.11 Fiecare salariat va primi de la societate detaliile de calcul conform statului de plată cu venitul lunar.
- 1.12 Detaliile modului de calcul al sumelor ce rezultă din aplicarea normelor sunt propuse de Sucursala externă și aprobate de Societate, cu consultarea sindicatului acolo unde nu există norme în vigoare.

2. Durata

- 2.1. Actul Aditional urmează să își producă efectul de la data de _____ până la data de _____

3. Drepturile salariatului se compun din:

3.1 salariul în lei, achitat în țară de _____ lei/lună, care se asigură prin grija Administrației Societății, pentru funcția de _____ (cod COR _____) pe care o îndeplinește la sucursala externă, la care prin coeficientul de acord aprobat se adaugă suma în lei stabilită conform pct. 1.9 și 1.10 din Actul Adițional. Salariul este valabil pe perioada activității la sucursala externă. La revenirea în țara, salariul se va renegocia cu directorul sucursalei unde este angajat.

3.2 Indemnizație cu plata în valută (euro), asigurată de sucursala externă unde salariatul își desfășoară activitatea, în suma fixă de _____ USD/Euro/lună pentru zilele în care este prezent. În cazul în care acesta nu își desfășoară activitatea, suma se va achita direct proporțional. Plata indemnizației se poate face și în moneda locală, la cursul de schimb oficial din țara respectivă.

3.3 În afara drepturilor menționate mai sus, salariatul mai beneficiază de:

- a. **transport gratuit dus-întors** la sucursala externă, de la cazare la punctul de lucru;
- b. **cazare gratuită** în spații cu dotări corespunzătoare, în care sens, sucursala externă suportă contravalorearea consumurilor făcute de salariat în limitele stabilită de sucursala externă pentru: energie electrică, apă potabilă, apă menajeră, chirie locuință, gaze naturale pentru pregătirea mesei și pentru încălzire, combustibil pentru perioada rece, întreținerea locuințelor, acces la televizor, analize medicale pentru obținerea vizelor de rezidență;
- c. echipament de lucru și protecție gratuit, asigurat de sucursala de la care provine sau de la sucursala externă;
- d. asigurare pentru risc de accident de muncă și boli profesionale;
- e. viza, viza temporară, permisul de muncă, cardul de rezidență sunt gratuite, în sensul suportării contravalorii acestora de către angajator ca și a altor documente ce se impun a fi făcute în țara respectivă pentru a-i se da dreptul de sedere și de muncă, condiționat de desfășurarea activității pe perioada respectivă.
- f. acces gratuit la serviciile medicale de urgență sau în caz de accident de muncă, exclusiv serviciile medicale stomatologice;

4. Concediul de odihnă

- 4.1 Durata concediului de odihnă este de _____ de zile lucrătoare.



4.2 Concediul de odihnă se acordă, de regulă, după o perioadă de lucru în străinătate de 12 luni. Concediul de odihnă se va putea acorda până la sfârșitul anului următor.

4.3 Concediul de odihnă se acordă numai pentru perioada lucrată în străinătate, fiecare salariat trebuind să aibă efectuat concediul de odihnă la plecarea la lucrări în străinătate.

În situația în care concediul de odihnă se efectuează în țară, plata acestuia se va face de către societate numai în cazul în care salariatul se reîntoarce la lucrări la sucursala externă. În situația în care nu mai dorește să se întoarcă la lucrări în străinătate, salariatul va înceta misiunea la sucursala externă și va trece la sucursala de care aparține/administrația societății sau o altă sucursală, unde va obține plata concediului de odihnă.

5. Informări

5.1 La plecarea la lucrări în străinătate, salariatului i se va face o instruire generală privind condițiile specifice de climă, de muncă și viață în țara în care urmează să-și desfășoare activitatea de către DQMS, consemnată într-un proces verbal, conform procedurii.

5.2. La sosirea în sucursala externă, conducătorul sucursalei sau o altă persoană delegată de acesta, va informa salariatul despre:

- condițiile locale;
- principalele reglementări din legislația muncii din acea țară;
- obiceiuri locale a caror nerespectare i-ar pune în pericol viața, libertatea sau siguranța personală;

5.3. În cazul în care acest lucru nu se face în timp util, angajatul este obligat să ceară conducerii sucursalei externe aceste informații.

5.4. Pentru evitarea deteriorării/pierderii se cere ca pașapoartele să fie păstrate la sediul Sucursalei externe, de unde vor fi eliberate la nevoie titularilor fără restricții.

6. Instruirea SSM, SU, AQ și protecția mediului.

6.1 Salariatului din sucursala externă i se va face instruirea conform planului HSEQ aprobat de beneficiar prin grija ofițerului HSEQ sau a altiei persoane desemnate prin decizie de către directorul sucursalei .

O copie a procesului verbal de instruire se va trimite lunar la Direcția Resurse Umane din cadrul Administrației societății, în lipsa căruia nu se vor plăti salariile.

Angajatul este obligat la sosirea la Sucursala externă să aibă asupra sa fișă de instruire individuală privind securitatea și sănătatea în muncă, fișa de instructaj în domeniul situațiilor de urgență și fișa aptitudini cu toate rubricile completate la zi de la sucursala de unde provine și de societate, înainte de plecare și cu ele se prezintă la nou loc de muncă.

Fișele de instruire individuală de la pct. 6.1 se predau și se păstrează de către conducătorul locului de muncă – seful de formație/echipă (tehnician, maistru, inginer) pe durata lucrărilor și însoțesc salariatul în țara sau în altă Sucursală.

Angajatul este obligat să-și însușească și să respecte prevederile procedurilor de lucru și ale legislației din domeniul securității și sănătății în muncă și măsurile de aplicare a acestora specifice locului de muncă, iar în cazul în care nu le cunoaște sau nu a fost instruit – să refuze începerea efectivă a activității la locul de muncă.

6.2 Salariatul va avea înainte de plecare, vizitele medicale efectuate pentru a-i se confirma starea de sănătate, cu recomandarea apt pentru execuția de lucrări în cadrul sucursalelor externe, apt pentru lucru la înaltime, etc.

În cazul în care salariatul posedă permis de conducător auto cu diferite categorii, acestuia i se va putea cere să conducă autovehicule, tractoare, etc din categoria pentru



care are permis - sau să deservească autoutilaje grele și este obligat să prezinte la plecare, fișa medicală eliberată de unitățile medicale autorizate, ceruta de legea romană:

“Aviz medical” tipizat cu timbru sec, eliberat de catre o Comisie medicală sau Centru de Siguranță Transporturilor.

“Aviz Psihologic” tipizat cu timbru sec, eliberat de catre o Comisie medicală sau centru pentru Psihologia Transporturilor.

7. Clauza de neconcurență și confidențialitate.

7.1 Pe perioada cât va avea locul de muncă în străinătate, salariatul se obligă să nu presteze activitate în interes propriu sau al unui terț.

7.2 La revenirea în țară, în cazul în care la inițiativa sa părăsește Electromonaj prin demisie salariatul se obligă să nu presteze activitate la o firmă cu același obiect de activitate cu al societății, timp de 6 luni:

- management, consultanță, engineering, proiectare, topometrie, transport sau închirieri mijloace de transport sau utilaje proprii sau de la terți, activități de construcții și montaj, verificări electrice, investigații de sol, fabricație stâlpi, cleme sau alte elemente ale LEA.

7.3. Salariatul va respecta clauza de confidențialitate, în care sens, pe durata desfașurării contractului individual de muncă și după închiderea acestuia, nu va transmite date sau informații de care a luat cunoștință în timpul executării contractului, sub sanctiunea plății de despăgubiri.

8. Obligațiile salariatului

8.1. Atribuțiile, obligațiile și răspunderile sunt stabilite și prin acest act adițional. Angajatul se va prezenta la plecare cu Fișa postului întocmită de Sucursala de unde provine urmând a se definitivă / completa la nivelul sucursalei și/sau prin orice alt act emis de Societate. Sucursala externă va putea stabili și alte obligații, aduse la cunoștința angajatului, în formă scrisă, sub semnătura ambelor părți, conform cerințelor desfașurării activității la sucursala externă.

8.2 să realizeze norma de muncă stabilită de sucursala externă;

8.3 să îndeplinească atribuțiile și sarcinile ce îi revin sau i-au fost stabilite prin fișa postului și/sau de sefii ierarhici precum și dispozițiile acestora, sub rezerva legalității lor;

8.4 să respecte programul de lucru stabilit de Sucursala externă, disciplina muncii, normele de SSM, SU, AQ;

8.5 să respecte prevederile regulamentelor interne din Sucursala externă, ale Actului Adțional la Contractul Individual de Muncă;

8.6 să fie fidel față de angajator în executarea atribuțiilor de serviciu;

8.7 să respecte secretul de serviciu și confidențialitatea asupra informațiilor deținute;

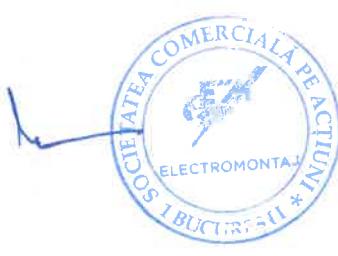
8.8 să stabililească atribuțiile și sarcinile fiecărui salariat subordonat, în condițiile legii, după caz și să semneze fișa postului său ca și a subordonaților pentru care a făcut fișa postului sau a stabilit sarcini;

8.9 să exerce controlul asupra modului de îndeplinire a sarcinilor de serviciu de către subordonați;

8.10 să constate săvârsirea abaterilor de la regulile de SSM, SU, AQ și protecția mediului sau disciplinare ale subordonaților și să ceară sancționarea acestora potrivit legii, Contractului Colectiv de Muncă și regulamentului intern al sucursalei;

8.11 să platească toate obligațiile aflate în sarcina sa;

8.12 să respecte și să trateze cu demnitate pe angajații de altă naționalitate, rasa, religie, sex, vîrstă etc;



8.13 să se prezinte la termenul stabilit pentru plecarea în străinătate la locul stabilit sub sancțiunea suportării costurilor implicate de neprezentare;

8.14 să respecte reglementările legale locale ca și obiceiurile locale;

8.15 să nu consume, să nu producă sau să comercializeze băuturi alcoolice, pe perioada transportului la lucrări și în timpul desfășurării activității la locul de muncă;

8.16 să se prezinte la serviciu în stare fizică și psihică bună de lucru, fără a fi absolut deloc sub influența băuturilor alcoolice sau obosiți;

8.17 să nu se urce la volan obosit sau sub influența băuturilor alcoolice;

8.18 să nu refuze efectuarea testelor de alcoolemie, cerute și facute de reprezentanții Electromontaj. În caz că refuză testul nu va fi primit la muncă și va fi absent nemotivat;

8.19 să păstreze curătenia în spațiile închiriate pentru cazare și împrejurul acestora;

8.20 să lucreze la toata gama de lucrări angajate de societate: fundații, montat stâlpi, conductori, drumuri, pază, conducător auto și orice altă activitate legată de realizarea la timp a lucrărilor societății;

8.21 să ia măsuri de asigurare a păstrării integrității bunurilor încredințate spre folosire, sau a bunurilor aflate sub paza sa, indiferent de proprietatea acestora;

8.22 să efectueze un control medical adecvat la plecarea în străinătate pentru exercitarea funcției/meseriei ce urmează să o îndeplinească, inclusiv pentru conducător auto, lucrul la înălțime, în condiții de climă excesivă sau normală aşa cum prevede art. 6.2.

Salariatul va declara pe propria răspundere faptul că a prezentat medicului de medicina muncii și societății toate afecțiunile pe care acesta le are și eventualele contraindicări medicale.

Să aibă asupra să carnetul de șofer valabil, urmând ca la nevoie să conducă orice vehicul pentru care angajatul posedă permis românesc, atâtă vreme cât legislația locală permite acest lucru. Cunoașterea legislației locale este în acest caz de datoria sa directă chiar dacă permisul românesc este recunoscut în țara respectivă.

8.23 răspunde de pagubele ce s-au produs din vina sa, prin neluarea sau luarea unor măsuri de asigurare insuficientă a pazei și integrității bunurilor încredințate spre folosire, fiind obligat să respecte toate dispozițiile primite în acest sens de la șefii ierarhici, totodată fiind obligat să sesizeze șefilor ierarhici eventualele măsuri nerespectate, fiind obligat totodată să propună măsurile pe care le consideră necesare în activitatea sa pentru prevenirea oricăror pagube;

8.24 răspunde patrimonial în temeiul normelor și principiilor răspunderii civile contractuale, pentru daunele produse societății din vina sa. Aceasta nu înlatură și eventuala răspundere disciplinară, materială, penală s.a.m.d.

8.25 să utilizeze biletele de avion pe care le-a primit pentru dus și întors în limita lor de valabilitate. În caz de neutilizare a biletelor din vina sa el este de acord să plătească contravaloarea biletului neutilizat.

8.26 Salariatul este obligat să restituie/predea toate bunurile avute/primite spre folosință sau paza pe perioada activității sale în cadrul Sucursalei. În acest sens se va întocmi nota de lichidare, iar dacă salariatul refuză semnarea acesteia/predarea tuturor bunurilor primite acesta va achita contravaloarea respectivelor bunuri la prețul de achiziție bun nou.

9. Drepturile Societății și ale Sucursalei externe

9.1 La revenirea în țară, la terminarea lucrărilor, angajatului i se va oferi un loc de muncă corespunzător cu calificarea sa, pe unul din posturile libere în acel moment



la una din Sucursale sau în Societate, aceasta nefiind obligată să reîncadreze angajatul pe postul de pe care acesta a plecat, mai ales dacă acesta nu este liber.

9.2. Societatea poate rezilia unilateral prezentul Act Adițional oricând, dacă prezența salariatului nu mai este necesară sau în situația în care salariatul nu-și respectă obligațiile din prezentul act și/sau prin comportamentul său, faptele sale din țara respectivă Sucursala externă (în timpul serviciului sau în afara lui) aduce atingere intereselor societății - morale sau materiale, și poate aplica sanctiunile din codul muncii, inclusiv desfacerea CIM.

În aceste condiții Sucursala externă va trimite imediat în țară angajatul în cauză.

9.3. La întoarcerea sa în țară ca urmare a încetării actului aditional/contractului din vina angajatului – acestuia i se vor putea aplica prevederile C.M (L.53/2003), fiind ținut răspunzător de daunele materiale și/sau morale pe care le-ar fi adus societății în timpul sederii în străinătate și se vor recupera toate cheltuielile ocasionate de trimiterea, instruirea, scolarizarea și sederea sa în străinătate.

9.4. În cazul în care angajatul vine la serviciu sub influența băuturilor alcoolice și/sau în stare de oboseală evidentă, acesta nu va fi primit la lucru, va fi pontat absent nemotivat și nu va fi în drept să-și primeasca indemnizația în valută pe ziua respectivă.

9.6. În cazul în care angajatul acuză o stare de oboseală sau indisponibilitate temporară și nu poate merge la lucru, acesta:

- poate fi învoit, considerându-se că zi de recuperare plătită pentru zile lucrate anterior, lucru ce se va menționa în pontaj (pentru 1 zi, maxim 2 zile);
- în cazul în care indisponibilitatea se prelungesc peste 2 zile sau în caz de urgență medicală acesta va fi dus la control medical obligatoriu și se vor respecta recomandările medicului.

9.7. În raporturile juridice dintre salariat și angajator, referitor la activitatea desfășurată în afara țării, legislația aplicabilă va fi cea română.

Prezentul act adițional s-a încheiat în trei exemplare, din care s-a înmânat unul pentru fiecare parte și un exemplar pentru sucursala externă.



SECURITATEA ȘI SĂNĂTATEA ÎN MUNCĂ

Art. 1 Conform prevederilor extrase din:

- (1) Legea nr. 319/2006 a securității și sănătății în muncă cu modificările și completările ulterioare;
- (2) Hotărârea Guvernului nr. 1425/2006 pentru aprobarea Normelor metodologice de aplicare a prevederilor Legii securității și sănătății în muncă nr. 319/2006, cu modificările și completările ulterioare;
- (3) Hotărârea Guvernului nr. 1048/2006 privind cerințele minime de securitate și sănătate pentru utilizarea de către lucrători a echipamentelor individuale de protecție la locul de muncă.
- (4) Hotărârii Guvernului nr. 971/2006 privind cerințele minime pentru semnalizarea de securitate și/sau sănătate la locul de muncă
- (5) Hotărârii Guvernului nr. 1146/2006 privind cerințele minime de securitate și sănătate pentru utilizarea în muncă de către lucrători a echipamentelor de muncă

CAP I – OBLIGAȚIILE GENERALE ALE ANGAJATILOR

Art. 2

- (1) Angajatorul are obligația de a asigura securitatea și sănătatea lucrătorilor în toate aspectele legate de muncă.
- (3) Obligațiile lucrătorilor în domeniul securității și sănătății în muncă nu aduc atingere principiului responsabilității angajatorului.

Art. 3

- (1) În cadrul responsabilităților sale, angajatorul are obligația să ia măsurile necesare pentru:
 - a) Asigurarea securității și protecția sănătății lucrătorilor;
 - b) Prevenirea riscurilor profesionale;
 - c) Informarea și instruirea lucrătorilor;
 - d) Asigurarea cadrului organizatoric și a mijloacelor necesare securității și sănătății în muncă.
- (2) Angajatorul are obligația să urmărească adaptarea măsurilor prevăzute la alin. (1), ținând seama de modificarea condițiilor, și pentru îmbunătățirea situațiilor existente.
- (3) Angajatorul are obligația să implementeze măsurile prevăzute la alin. (1) și (2) pe baza următoarelor principii generale de prevenire:
 - a) Evitarea riscurilor;
 - b) Evaluarea riscurilor care nu pot fi evitate;
 - c) Combaterea riscurilor la sursă;
 - d) Adaptarea muncii la om, în special în ceea ce privește proiectarea posturilor de muncă, alegerea echipamentelor de muncă, a metodelor de muncă și de producție, în vederea reducerii monotoniei muncii, a muncii cu ritm predeterminat și a diminuării efectelor acestora asupra sănătății;
 - e) Adaptarea la progresul tehnic;
 - f) Înlocuirea a ceea ce este periculos cu ceea ce nu este periculos sau cu ceea ce este mai puțin periculos;
 - g) Dezvoltarea unei politici de prevenire coerente care să cuprindă tehnologiile, organizarea muncii, condițiile de muncă, relațiile sociale și influența factorilor din mediul de muncă;
 - h) Adoptarea, în mod priorită, a măsurilor de protecție colectivă față de măsurile de protecție individuală;
 - i) Furnizarea de instrucțiuni corespunzătoare lucrătorilor.



ANEXA 3 LA CCM 2021-2023

(4) Fără a aduce atingere altor prevederi ale legii 319/2006 a securității și sănătății în muncă cu modificările și completările ulterioare, ținând seama de natura activităților din societate, angajatorul are obligația:

- a) Să evalueze riscurile pentru securitatea și sănătatea lucrătorilor, inclusiv la alegerea echipamentelor de muncă, a substanțelor sau preparatelor chimice utilizate și la amenajarea locurilor de muncă;
- b) Ca, ulterior evaluării prevăzute la lit. a) și dacă este necesar, măsurile de prevenire, precum și metodele de lucru și de producție aplicate de către angajator să asigure îmbunătățirea nivelului securității și al protecției sănătății lucrătorilor și să fie integrate în ansamblul activităților societății respective și la toate nivelurile ierarhice;
- c) Să ia în considerare capacitatele lucrătorului în ceea ce privește securitatea și sănătatea în muncă, atunci când îi încredează sarcini;
- d) Să se asigure ca planificarea și introducerea de noi tehnologii să facă obiectul consultărilor cu lucrătorii și/sau reprezentanții acestora în ceea ce privește consecințele asupra securității și sănătății lucrătorilor, determinate de alegerea echipamentelor, de condițiile și mediul de muncă;
- e) Să ia măsurile corespunzătoare pentru ca, în zonele cu risc ridicat și specific, accesul să fie permis numai lucrătorilor care au primit și și-au însușit instrucțiunile adecvate.

(5) Fără a aduce atingere altor prevederi ale legii securității și sănătății în muncă, atunci când în același loc de muncă își desfășoară activitatea lucrători din mai multe organizații, angajatorii acestora au următoarele obligații:

- a) Să coopereze în vederea implementării prevederilor privind securitatea, sănătatea și igiena în muncă, luând în considerare natura activităților;
- b) Să își coordoneze acțiunile în vederea protecției lucrătorilor și prevenirii riscurilor profesionale, luând în considerare natura activităților;
- c) Să se informeze reciproc despre riscurile profesionale;
- d) Să informeze lucrătorii și/sau reprezentanții acestora despre riscurile profesionale.

(6) Măsurile privind securitatea, sănătatea și igiena în muncă nu trebuie să compore în nicio situație obligații financiare pentru lucrători.

Art. 4 Obligații și răspunderi ale angajatorului privind Primul ajutor, stingerea incendiilor, evacuarea lucrătorilor, pericol grav și iminent

- (1) Să ia măsurile necesare pentru acordarea primului ajutor, stingerea incendiilor și evacuarea lucrătorilor, adaptate naturii activităților și mărimii organizației, ținând seama de alte persoane prezente.
- (2) Să stabilească legăturile necesare cu serviciile specializate, îndeosebi în ceea ce privește primul ajutor, serviciul medical de urgență, salvare și pompieri.
- (3) Pentru aplicarea prevederilor alin. (1) și (2), angajatorul trebuie să desemneze lucrătorii care aplică măsurile de prim ajutor, de stingere a incendiilor și de evacuare a lucrătorilor.
- (4) Numărul lucrătorilor menționați la alin. (3), instruirea lor și echipamentul pus la dispoziția acestora trebuie să fie adecvate mărimii și/sau riscurilor specifice organizației.
- (5) Să informeze, cât mai curând posibil, toți lucrătorii care sunt sau pot fi expuși unui pericol grav și iminent despre riscurile implicate de acest pericol, precum și despre măsurile luate ori care trebuie să fie luate pentru protecția lor.
- (6) Să ia măsuri și să furnize instrucțiuni pentru a da lucrătorilor posibilitatea să opreasca lucru și/sau să părăsească imediat locul de muncă și să se îndrepte spre o zonă sigură, în caz de pericol grav și iminent.
- (7) Să nu impună lucrătorilor reluarea lucrului în situația în care încă există un pericol grav și iminent, în afara cazurilor excepționale și pentru motive justificate.
- (8) Lucrătorii care, în cazul unui pericol grav și iminent, părăsesc locul de muncă și/sau o zonă periculoasă nu trebuie să fie prejudicați și trebuie să fie protejați împotriva oricăror consecințe negative și nejustificate pentru aceștia.



(9) Angajatorul trebuie să se asigure că, în cazul unui pericol grav și iminent pentru propria securitate sau a altor persoane, atunci când șeful ierarhic imediat superior nu poate fi contactat, toți lucrătorii sunt apti să aplice măsurile corespunzătoare, în conformitate cu cunoștințele lor și cu mijloacele tehnice de care dispun, pentru a evita consecințele unui astfel de pericol.

(10) Lucrătorii nu trebuie să fie prejudicați pentru cazurile prevăzute la alin. (9), cu excepția situațiilor în care aceștia acționează imprudent sau dau dovadă de neglijență gravă.

Art. 5 Alte obligații și răspunderi ale angajatorului

(1) Să realizeze și să fie în posesia unei evaluări a riscurilor pentru securitatea și sănătatea în muncă, inclusiv pentru acele grupuri sensibile la riscuri specifice.

(2) Să decidă asupra măsurilor de protecție care trebuie luate și, după caz, asupra echipamentului de protecție care trebuie utilizat.

(3) Să țină evidență accidentelor de muncă ce au ca urmare o incapacitate de muncă mai mare de 3 zile de lucru, a accidentelor usoare, a bolilor profesionale, a incidentelor periculoase, precum și a accidentelor de muncă, astfel cum sunt definite la Art. 5, lit. g) din Legea nr. 319/2006 a securității și sănătății în muncă cu modificările și completările ulterioare.

(4) Să elaboreze pentru autoritățile competente și în conformitate cu reglementările legale rapoarte privind accidentele de muncă suferite de lucrătorii săi.

(5) Să adopte, din faza de cercetare, proiectare și execuție a construcțiilor, a echipamentelor de muncă, precum și de elaborare a tehnologiilor de fabricație, soluții conforme prevederilor legale în vigoare privind securitatea și sănătatea în muncă, prin a căror aplicare să fie eliminate sau diminuate riscurile de accidentare și de îmbolnăvire profesională a lucrătorilor.

(6) Să întocmească un plan de prevenire și protecție compus din măsuri tehnice, sanitare, organizatorice și de altă natură, bazat pe evaluarea riscurilor, pe care să îl aplice corespunzător condițiilor de muncă specifice organizației.

(7) Să obțină autorizația de funcționare din punctul de vedere al securității și sănătății în muncă, înainte de începerea oricărei activități, conform prevederilor legale.

(8) Să stabilească pentru lucrători, prin fișă postului, atribuțiile și răspunderile ce le revin în domeniul securității și sănătății în muncă, corespunzător funcțiilor exercitate.

(9) Să elaboreze instrucțiuni proprii, în spiritul prezentei legi, pentru completarea și/sau aplicarea reglementărilor de securitate și sănătate în muncă, ținând seama de particularitățile activităților și ale locurilor de muncă aflate în responsabilitatea lor.

(10) Să asigure și să controleze cunoașterea și aplicarea de către toți lucrătorii a măsurilor prevăzute în planul de prevenire și de protecție stabilit, precum și a prevederilor legale în domeniul securității și sănătății în muncă, prin lucrătorii desemnați, prin propria competență sau prin servicii exteme.

(11) Să ia măsuri pentru asigurarea de materiale necesare informării și instruirii lucrătorilor, cum ar fi afișe, pliante, filme și diafilme cu privire la securitatea și sănătatea în muncă.

(12) Să asigure informarea fiecărei persoane, anterior angajării în muncă, asupra riscurilor la care aceasta este expusă la locul de muncă, precum și asupra măsurilor de prevenire și de protecție necesare.

(13) Să ia măsuri pentru autorizarea exercitării meserilor și a profesiilor prevăzute de legislația specifică.

(14) Să angajeze numai persoane care, în urma examenului medical și, după caz, a testării psihologice a aptitudinilor, corespund sarcinii de muncă pe care urmează să o execute și să asigure controlul medical periodic și, după caz, controlul psihologic periodic, ulterior angajării.

(15) Să țină evidență zonelor cu risc ridicat și specific prevăzute la Art. 3, alin. (4), lit. e) din prezenta anexă.

(16) Să asigure funcționarea permanentă și corectă a sistemelor și dispozitivelor de protecție, a aparaturii de măsură și control, precum și a instalațiilor de captare, reținere și neutralizare a substanțelor nocive degajate în desfășurarea proceselor tehnologice.



ANEXA 3 LA CCM 2021-2023

- (17) Să prezinte documentele și să dea relațiile solicitate de inspectorii de muncă în timpul controlului sau al efectuării cercetării evenimentelor.
- (18) Să asigure realizarea măsurilor dispuse de inspectorii de muncă cu prilejul vizitelor de control și al cercetării evenimentelor.
- (19) Să desemneze, la solicitarea inspectorului de muncă, lucrătorii care să participe la efectuarea controlului sau la cercetarea evenimentelor.
- (20) Să nu modifice starea de fapt rezultată din producerea unui accident mortal sau colectiv, în afară de cazurile în care menținerea acestei stări ar genera alte accidente ori ar periclită viața accidentaților și a altor persoane.
- (21) Să asigure echipamente de muncă fără pericol pentru securitatea și sănătatea lucrătorilor.
- (22) Să asigure echipamente individuale de protecție.
- (23) Să acorde obligatoriu echipament individual de protecție nou, în cazul degradării sau al pierderii calităților de protecție.
- (24) Alimentația de protecție se acordă în mod obligatoriu și gratuit de către angajatori persoanelor care lucrează în condiții de muncă ce impun acest lucru și se stabilește prin contractul colectiv de muncă și/sau contractul individual de muncă.
- (25) Materialele igienico-sanitare se acordă în mod obligatoriu și gratuit de către angajatori.
- (26) Categoriile de materiale igienico-sanitare, precum și locurile de muncă ce impun acordarea acestora se stabilesc prin contractul colectiv de muncă și/sau contractul individual de muncă.
- (27) Amenajarea locurilor de muncă ținând seama de prezența grupurilor sensibile la riscuri specifice.

Art. 6 Obligații și răspunderi ale angajatorului privind informarea lucrătorilor

(1) Ținând seama de mărimea organizației, angajatorul trebuie să ia măsuri corespunzătoare, astfel încât lucrătorii și/sau reprezentanții acestora să primească, în conformitate cu prevederile legale, toate informațiile necesare privind:

- Riscurile pentru securitate și sănătate în muncă, precum și măsurile și activitățile de prevenire și protecție atât la nivelul organizației, în general, cât și la nivelul fiecărui post de lucru și/sau fiecarei funcții;
 - Măsurile luate în conformitate cu prevederile Art. 4, alin. (3) și (4) din prezenta anexă.
- (2) Angajatorul societății trebuie să ia măsuri corespunzătoare astfel încât angajatorii lucrătorilor din orice întreprindere și/sau unitate exteroară, care desfășoară activități în organizația sa, să primească informații adecvate privind aspectele la care s-a făcut referire la alin. (1), care privesc acești lucrători.
- (3) Angajatorul trebuie să ia măsuri corespunzătoare pentru ca lucrătorii desemnați sau reprezentanții lucrătorilor, cu răspunderi specifice în domeniul securității și sănătății lucrătorilor, în vederea îndeplinirii atribuțiilor și în conformitate cu prevederile legale, să aibă acces la:

- Evaluarea riscurilor și măsurile de protecție, prevăzute la Art. 5, alin. (1) și (2) din prezenta anexă;
- Evidența și rapoartele prevăzute la Art. 5, alin. (4) și (5) din prezenta anexă;
- Informații privind măsurile din domeniul securității și sănătății în muncă, precum și informații provenind de la instituțiile de control și autoritățile competente în domeniu.

Art. 7 Obligații și răspunderi ale angajatorului privind consultarea și participarea lucrătorilor

(1) Angajatorii consultă lucrătorii și/sau reprezentanții lor și permit participarea acestora la discutarea tuturor problemelor referitoare la securitatea și sănătatea în muncă.

(2) Aplicarea prevederilor alin. (1) implică:

- Consultarea lucrătorilor;
- Dreptul lucrătorilor și/sau reprezentanților lor să facă propuneri;
- Participarea echilibrată.



ANEXA 3 LA CCM 2021-2023

(3) Lucrătorii și/sau reprezentanții lucrătorilor definiți la Art. 5, lit d) din Legea nr. 319/2006 a securității și sănătății în muncă cu modificările și completările ulterioare, iau parte în mod echilibrat sau sunt consultați în prealabil și în timp util de către angajator cu privire la:

- a) Orice măsură care ar afecta semnificativ securitatea și sănătatea în muncă;
- b) Desemnarea lucrătorilor la care s-a făcut referire la Art. 8 alin. (1) și la Art. 10 alin. (2) din Legea nr. 319/2006 a securității și sănătății în muncă cu modificările și completările ulterioare;
- c) Informațiile la care s-a făcut referire în Art. 12 alin. (1), art. 16 și 17 din Legea nr. 319/2006 a securității și sănătății în muncă cu modificările și completările ulterioare;
- e) Organizarea și planificarea instruirii prevăzute la Art. 20 și 21 din Legea nr. 319/2006 a securității și sănătății în muncă cu modificările și completările ulterioare.

(4) Reprezentanții lucrătorilor cu răspunderi specifice în domeniul securității și sănătății lucrătorilor au dreptul să solicite angajatorului să ia măsuri corespunzătoare și să prezinte propunerî în acest sens, în scopul diminuării riscurilor pentru lucrători și/sau al eliminării surselor de pericol.

(5) Reprezentanții lucrătorilor cu răspunderi specifice în domeniul securității și sănătății lucrătorilor sau lucrătorii nu pot fi prejudicați din cauza activităților la care s-a făcut referire în alin. (1) – (3).

(6) Angajatorul trebuie să acorde reprezentanților lucrătorilor cu răspunderi specifice în domeniul securității și sănătății lucrătorilor un timp adekvat, fără diminuarea drepturilor salariale, și să le furnizeze mijloacele necesare pentru a-și putea exercita drepturile și atribuțiile.

(7) Reprezentanții lucrătorilor cu răspunderi specifice în domeniul securității și sănătății lucrătorilor și/sau lucrătorii au dreptul să apeleze la autoritățile competente, în cazul în care consideră că măsurile adoptate și mijloacele utilizate de către angajator nu sunt suficiente pentru asigurarea securității și sănătății în muncă.

(8) Reprezentanților lucrătorilor cu răspunderi specifice în domeniul securității și sănătății lucrătorilor trebuie să li se acorde posibilitatea de a-și prezenta observațiile inspectorilor de muncă și inspectorilor sanitari, în timpul vizitelor de control.

CAP II – ORGANIZAREA ACTIVITĂȚILOR DE PREVENIRE ȘI PROTECȚIE

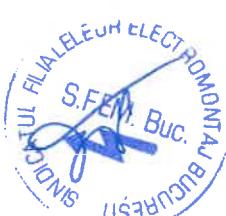
Art. 8 Organizarea activităților de prevenire și protecție este realizată de către S.C. Electromontaj S.A. București, în următoarele moduri:

- a) prin asumarea, în condițiile legii, a atribuțiilor pentru realizarea măsurilor prevăzute de lege;
- b) prin desemnarea unuia sau mai multor lucrători pentru a se ocupa de activitățile de prevenire și protecție;
- c) prin înființarea unui serviciu intern de prevenire și protecție.

Art. 9

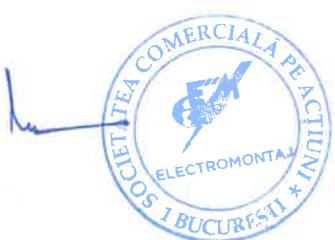
(1) Activitățile de prevenire și protecție desfășurate în cadrul societății și/sau al sucursalei sunt următoarele:

- a) Identificarea pericolelor și evaluarea riscurilor pentru fiecare componentă a sistemului de muncă, respectiv executant, sarcina de muncă, mijloace de muncă/echipamente de muncă și mediul de muncă pe locuri de muncă/posturi de lucru;
- b) Elaborarea, îndeplinirea, monitorizarea și actualizarea planului de prevenire și protecție;
- c) Elaborarea de instrucțiuni proprii pentru completarea și/sau aplicarea reglementărilor de securitate și sănătate în muncă, ținând seama de particularitățile activităților și ale unității/organizației, precum și ale locurilor de muncă / posturilor de lucru și difuzarea acestora în organizație și/sau unitate numai după ce au fost aprobată de către S.C. Electromontaj S.A. București;
- d) Propunerea atribuțiilor și răspunderilor în domeniul securității și sănătății în muncă, ce revin lucrătorilor, corespondător funcțiilor exercitate, care se consemnează în fișa postului, cu aprobarea S.C. Electromontaj S.A. București;



ANEXA 3 LA CCM 2021-2023

- e) Verificarea însușirii și aplicării de către toți lucrătorii a măsurilor prevăzute în planul de prevenire și protecție, a prezentelor instrucțiuni, precum și a atribuțiilor și responsabilităților ce le revin în domeniul securității și sănătății în muncă, stabilite prin fișă postului;
- f) Întocmirea unui necesar de documentații cu caracter tehnic de informare și instruire a lucrătorilor în domeniul securității și sănătății în muncă;
- g) Elaborarea tematicii pentru toate fazele de instruire, stabilirea, în scris, a periodicității adecvate pentru fiecare loc de muncă în prezentele instrucțiuni, asigurarea informării și instruirii lucrătorilor în domeniul securității și sănătății în muncă și verificarea însușirii și aplicării de către lucrători a informațiilor primite;
- h) Elaborarea programului de instruire-testare la nivelul organizației și/sau unității;
- i) Asigurarea întocmirii planului de acțiune în caz de pericol grav și iminent, conform prevederilor Art. 101 – Art. 107 din Hotărârea Guvernului nr. 1425/2006 pentru aprobarea Normelor metodologice de aplicare a prevederilor Legii securității și sănătății în muncă nr.319/2006, cu modificările și completările ulterioare și asigurarea ca toți lucrătorii să fie instruiți pentru aplicarea lui;
- j) Evidența zonelor cu risc ridicat și specific prevăzute la Art. 101 – Art. 107 din Hotărârea Guvernului nr. 1425/2006 pentru aprobarea Normelor metodologice de aplicare a prevederilor Legii securității și sănătății în muncă nr.319/2006, cu modificările și completările ulterioare;
- k) Stabilirea zonelor care necesită semnalizare de securitate și sănătate în muncă, stabilirea tipului de semnalizare necesar și amplasarea conform prevederilor Hotărârii Guvernului nr. 971/2006 privind cerințele minime pentru semnalizarea de securitate și/sau sănătate la locul de muncă;
- l) Evidența meserilor și a profesiilor prevăzute de legislația specifică, pentru care este necesară autorizarea exercitării lor;
- m) Evidența posturilor de lucru care necesită examene medicale suplimentare;
- n) Evidența posturilor de lucru care, la recomandarea medicului de medicina muncii, necesită testarea aptitudinilor și/sau control psihologic periodic;
- o) Monitorizarea funcționării sistemelor și dispozitivelor de protecție, a aparaturii de măsură și control, precum și a instalațiilor de ventilare sau a altor instalații pentru controlul noxelor în mediul de muncă;
- p) Verificarea stării de funcționare a sistemelor de alarmare, avertizare, semnalizare de urgență, precum și a sistemelor de siguranță;
- q) Efectuarea controalelor interne la locurile de muncă, cu informarea, în scris, a angajatorului asupra deficiențelor constatate și asupra măsurilor propuse pentru remedierea acestora;
- r) Întocmirea raportelor și/sau a listelor prevăzute de legislație, inclusiv cele referitoare la azbest, vibrații, zgomot și sănătate temporare și mobile;
- s) Evidența echipamentelor de muncă și urmărirea ca verificările periodice și, dacă este cazul, încercările periodice ale echipamentelor de muncă să fie efectuate de persoane competente, conform prevederilor Hotărârii Guvernului nr. 1146/2006 privind cerințele minime de securitate și sănătate pentru utilizarea în muncă de către lucrători a echipamentelor de muncă;
- t) Identificarea echipamentelor individuale de protecție necesare pentru posturile de lucru din organizație și întocmirea necesarului de dotare a lucrătorilor cu echipament individual de protecție, conform Hotărârii Guvernului nr. 1048/2006 privind cerințele minime de securitate și sănătate pentru utilizarea de către lucrători a echipamentelor individuale de protecție la locul de muncă;
- u) Urmărirea întreținerii, manipulării și depozitării adecvate a echipamentelor individuale de protecție și a înlocuirii lor la termenele stabilite, precum și în celealte situații prevăzute de legislație;
- v) Participarea la cercetarea evenimentelor conform competențelor prevăzute la Art. 108-177 din Hotărârea Guvernului nr. 1425/2006 pentru aprobarea Normelor metodologice de aplicare a



ANEXA 3 LA CCM 2021-2023

prevederilor Legii securității și sănătății în muncă nr. 319/2006, cu modificările și completările ulterioare;

w) Întocmirea evidențelor conform competențelor prevăzute la Art. 108-177 din Hotărârea Guvernului nr. 1425/2006 pentru aprobarea Normelor metodologice de aplicare a prevederilor Legii securității și sănătății în muncă nr. 319/2006, cu modificările și completările ulterioare;

x) Elaborarea rapoartelor privind accidentele de muncă suferite de lucrătorii din întreprindere și/sau unitate, în conformitate cu prevederile Art. 12, alin (1), lit. d) din Legea nr. 319/2006 a securității și sănătății în muncă cu modificările și completările ulterioare;

y) Urmărirea realizării măsurilor dispuse de către inspectorii de muncă, cu prilejul vizitelor de control și al cercetării evenimentelor;

z) Colaborarea cu lucrătorii și/sau reprezentanții lucrătorilor, serviciile externe de prevenire și protecție, medicul de medicina muncii, în vederea coordonării măsurilor de prevenire și protecție;

aa) Colaborarea cu lucrătorii desemnați/serviciile interne/serviciile externe ai/ale altor angajatori, în situația în care mai mulți angajatori își desfășoară activitatea în același loc de muncă;

bb) Urmărirea actualizării planului de avertizare, a planului de protecție și prevenire și a planului de evacuare;

cc) Propunerea de sancțiuni și stimulente pentru lucrători, pe criteriul îndeplinirii atribuțiilor în domeniul securității și sănătății în muncă;

dd) Propunerea de clauze privind securitatea și sănătatea în muncă la încheierea contractelor de prestări de servicii cu alți angajatori, inclusiv la cele încheiate cu angajatori străini;

ee) Întocmirea unui necesar de mijloace materiale pentru desfășurarea acestor activități;

ff) Evidența echipamentelor, zonarea corespunzătoare, asigurarea/urmărirea ca verificările și/sau încercările periodice ale echipamentelor de muncă să fie efectuate la timp și de către persoane competente ori alte activități necesare, potrivit prevederilor legale privind cerințele minime pentru îmbunătățirea securității și protecția sănătății lucrătorilor care pot fi expuși unui potențial risc datorat atmosferelor explozive;

gg) Alte activități necesare/specifice asigurării securității și sănătății lucrătorilor la locul de muncă.

(2) Activitățile legate de supravegherea stării de sănătate a lucrătorilor se vor efectua în conformitate cu prevederile Art. 24 și Art. 25 din Legea nr. 319/2006 a securității și sănătății în muncă cu modificările și completările ulterioare.

(3) Evaluarea riscurilor cu privire la securitatea și sănătatea în muncă la nivelul organizației și/sau unității, inclusiv pentru grupurile sensibile la riscuri specifice, trebuie revizuită, cel puțin, în următoarele situații:

a) ori de câte ori intervin schimbări sau modificări în ceea ce privește tehnologia, echipamentele de muncă,

substanțele ori preparatele chimice utilizate și amenajarea locurilor de muncă/posturilor de muncă;

b) după producerea unui eveniment;

c) la constatarea omiterii unor riscuri sau la apariția unor riscuri noi;

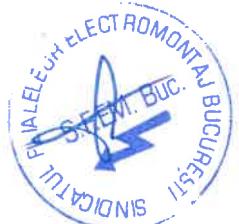
d) la utilizarea postului le lucru de către un lucrător aparținând grupurilor sensibile la riscuri specifice;

e) la executarea unor lucrări speciale.

Art. 10

(1) În cazul întreprinderilor și/sau unităților între 50 și 249 de lucrători, angajatorul trebuie să desemneze unul sau mai mulți lucrători ori să organizeze serviciul intern de prevenire și protecție pentru a se ocupa de activitățile de prevenire și protecție din cadrul organizației.

(2) În cazul în care lucrătorii desemnați, serviciul intern de prevenire și protecție nu au capacitatele și aptitudinile necesare pentru efectuarea tuturor activităților de prevenire și protecție prevăzute la Art. 15 din Hotărârea Guvernului nr. 1425/2006 pentru aprobarea Normelor metodologice de aplicare a prevederilor Legii securității și sănătății în muncă nr. 319/2006, cu modificările și completările ulterioare, angajatorul



ANEXA 3 LA CCM 2021-2023

trebuie să apeleze la unul sau mai multe servicii externe pentru acele activități de prevenire și protecție pe care nu le poate desfășura cu personalul propriu.

Art. 11

- (1) Desemnarea nominală a lucrătorului/ lucrătorilor pentru a se ocupa de activitățile de prevenire și protecție se face prin decizie scrisă a angajatorului.
- (2) Angajatorul va desemna lucrătorul numai din rândul lucrătorilor cu care are încheiat contract individual de muncă cu normă întreagă.
- (3) Angajatorul va consemna în fișă postului activitățile de prevenire și protecție pe care lucrătorul desemnat are capacitatea, timpul necesar și mijloacele adecvate să le efectueze.

CAP III – ORGANIZAREA ȘI FUNCȚIONAREA COMITETULUI DE SECURITATE ȘI SĂNĂTATE ÎN MUNCĂ

Art. 12

- (1) Comitetul de securitate și sănătate în muncă este constituit din următorii membri:
 - a) angajator sau reprezentantul său legal;
 - b) reprezentanți ai angajatoului cu atribuții de securitate și sănătate în muncă;
 - c) reprezentanți ai lucrătorilor cu răspunderi specifice în domeniul securității și sănătății lucrătorilor;
 - d) medicul de medicina muncii.
- (2) Numărul reprezentanților lucrătorilor este egal cu numărul format din angajator sau reprezentantul său legal și reprezentanții angajatorului.
- (3) Lucrătorul desemnat sau reprezentantul serviciului intern de prevenire și protecție este secretarul comitetului de securitate și sănătate în muncă.

Art. 13

- (1) Reprezentanții lucrătorilor în comitetul de securitate și sănătate în muncă vor fi aleși pe o perioadă de 2 ani.
- (2) În cazul în care unul sau mai mulți reprezentanți ai lucrătorilor cu răspunderi specifice în domeniul securității și sănătății lucrătorilor se retrag din comitetul de securitate și sănătate în muncă, aceștia vor fi înlocuiți imediat prin alți reprezentanți aleși.

Art. 14

- (1) Modalitatea de desemnare a reprezentanților lucrătorilor în comitetele de securitate și sănătate în muncă va fi stabilită prin contractul colectiv de muncă, regulamentul intern sau regulamentul de organizare și funcționare.
- (2) Reprezentanții lucrătorilor în comitetele de securitate și sănătate în muncă vor fi desemnați de către lucrători dintre reprezentanții lucrătorilor cu răspunderi specifice în domeniul securității și sănătății lucrătorilor, după cum urmează:
 - a) de la 50 la 100 de lucrători - 2 reprezentanți;
 - b) de la 101 la 500 de lucrători - 3 reprezentanți;
 - c) de la 501 la 1. 000 de lucrători - 4 reprezentanți;
 - d) de la 1.001 la 2. 000 de lucrători - 5 reprezentanți;
 - e) de la 2.001 la 3. 000 de lucrători - 6 reprezentanți;
 - f) de la 3.001 la 4. 000 de lucrători - 7 reprezentanți;
 - g) peste 4.000 de lucrători - 8 reprezentanți.

Art. 15 Comitetul de securitate și sănătate în muncă funcționează în baza regulamentului de funcționare propriu.

Art. 16



ANEXA 3 LA CCM 2021-2023

(1) Angajatorul are obligația să asigure întrunirea comitetului de securitate și sănătate în muncă cel puțin o dată pe trimestru și ori de câte ori este necesar.

(2) Ordinea de zi a fiecărei întruniri este stabilită de către președinte și secretar, cu consultarea reprezentanților lucrătorilor, și este transmisă membrilor comitetului de securitate și sănătate în muncă și inspectoratului teritorial de muncă cu cel puțin 5 zile înaintea datei stabilite pentru întrunirea comitetului.

(3) Secretarul comitetului de securitate și sănătate în muncă convoacă în scris membrii comitetului cu cel puțin 5 zile înainte de data întrunirii, indicând locul, data și ora stabilite.

(4) La fiecare întrunire secretarul comitetului de securitate și sănătate în muncă încheie un proces-verbal care va fi semnat de către toți membrii comitetului.

(5) Comitetul de securitate și sănătate în muncă este legal întrunit dacă sunt prezenți cel puțin jumătate plus unu din numărul membrilor săi.

(6) Comitetul de securitate și sănătate în muncă convine cu votul a cel puțin două treimi din numărul membrilor prezenți.

(7) Secretarul comitetului de securitate și sănătate în muncă va afișa la loc vizibil copii ale procesului-verbal încheiat.

(8) Secretarul comitetului de securitate și sănătate în muncă transmite inspectoratului teritorial de muncă, în termen de 10 zile de la data întrunirii, o copie a procesului-verbal încheiat.

Art. 17 Pentru realizarea informării, consultării și participării lucrătorilor, conform Art. 16, 17 și 18 din Legea nr. 319/2006 a securității și sănătății în muncă cu modificările și completările ulterioare, comitetul de securitate și sănătate în muncă are cel puțin următoarele atribuții:

- a) analizează și face propuneri privind politica de securitate și sănătate în muncă și planul de prevenire și protecție, conform regulamentului intern sau regulamentului de organizare și funcționare;
- b) urmărește realizarea planului de prevenire și protecție, inclusiv alocarea mijloacelor necesare realizării prevederilor lui și eficiența acestora din punct de vedere al îmbunătățirii condițiilor de muncă;
- c) analizează introducerea de noi tehnologii, alegerea echipamentelor, luând în considerare consecințele asupra securității și sănătății, lucrătorilor, și face propuneri în situația constatării anumitor deficiențe;
- d) analizează alegerea, cumpărarea, întreținerea și utilizarea echipamentelor de muncă, a echipamentelor de protecție colectivă și individuală;
- e) propune măsuri de amenajare a locurilor de muncă, ținând seama de prezența grupurilor sensibile la riscuri specifice;
- f) analizează cererile formulate de lucrători privind condițiile de muncă și modul în care își îndeplinește atribuțiile persoanele desemnate și/sau serviciul extern;
- g) urmărește modul în care se aplică și se respectă reglementările legale privind securitatea și sănătatea în muncă, măsurile dispuse de inspectorul de muncă și inspectorii sanitari;
- h) analizează propunerile lucrătorilor privind prevenirea accidentelor de muncă și a îmbolnăvirilor profesionale, precum și pentru îmbunătățirea condițiilor de muncă și propune introducerea acestora în planul de prevenire și protecție;
- i) analizează cauzele producerii accidentelor de muncă, îmbolnăvirilor profesionale și evenimentelor produse și poate propune măsuri tehnice în completarea măsurilor dispuse în urma cercetării;
- j) efectuează verificări proprii privind aplicarea instrucțiunilor proprii și a celor de lucru și face un raport scris privind constataările făcute;
- k) dezbatе raportul scris, prezentat comitetului de securitate și sănătate în muncă de către conducătorul unității cel puțin o dată pe an, cu privire la situația securității și sănătății în muncă, la



ANEXA 3 LA CCM 2021-2023

acțiunile care au fost întreprinse și la eficiența acestora în anul încheiat, precum și propunerile pentru planul de prevenire și protecție ce se va realiza în anul următor;

l) analizează modul de îndeplinire a atribuțiilor ce revin serviciului extern de prevenire și protecție, precum și menținerea sau, dacă este cazul, înlocuirea acestuia.

Art. 18 Angajatorul trebuie să prezinte, cel puțin o dată pe an, comitetului de securitate și sănătate în muncă un raport scris care va cuprinde situația securității și sănătății în muncă, acțiunile care au fost întreprinse și eficiența acestora în anul încheiat, precum și propunerile pentru planul de prevenire și protecție ce se vor realiza în anul următor.

CAP IV – GRUPURI SENSIBILE LA RISCURI

Art. 19

(1) Grupurile sensibile la riscuri specifice cum ar fi: femeile gravide, lauzele sau femeile care alăptează, tinerii și persoanele cu dizabilități trebuie protejate împotriva pericolelor care le afectează în mod specific.

(2) Angajatorul are obligația să amenajeze locurile de muncă tinând cont de prezenta grupurilor sensibile la riscuri specifice.

CAP V – ECHIPAMENTE DE MUNCĂ ȘI ECHIPAMENTE INDIVIDUALE DE PROTECȚIE

Art. 20

(1) Echipamentul de muncă se definește prin orice mașină, aparat, unealtă sau instalație folosită în muncă.

(2) Echipamentul individual de protecție reprezintă orice echipament destinat a fi purtat sau mânuitor de un lucrător pentru a-l proteja împotriva unuia ori mai multor riscuri care ar putea să îi pună în pericol securitatea și sănătatea la locul de muncă, precum și orice supliment sau accesoriu proiectat pentru a îndeplini acest obiectiv.

Art. 21

(1) Echipamentul individual de protecție trebuie să respecte prevederile Hotărârii Guvernului nr. 1048/2006 privind cerințele minime de securitate și sănătate pentru utilizarea de către lucrători a echipamentelor individuale de protecție la locul de muncă.

(2) Echipamentele individuale de protecție acordate vor putea fi înlocuite gratuit înainte de durata minimă de utilizare, doar în cazul în care și-au pierdut calitatea de protecție din motive obiective. Conducătorul locului de muncă are obligația de a aduce la cunoștință conducerii, în scris, motivele care au stat la baza deteriorării echipamentului individual de protecție acordat.

(3) În cazul în care echipamentul individual de protecție acordat este deteriorat din vina salariatului, contravaloarea acestuia i se va imputa.

(4) În funcție de particularitățile locului de muncă, fiecare sucursală va putea stabili și alte termene de acordare a EIP cu condiția ca acestea să nu depășească durata minimă de utilizare prevăzută în prezenta anexă.

CAP VI – EXAMINAREA MEDICALĂ

Art. 22

(1) Angajatorul va organiza la angajare și ulterior, o dată pe an, examinarea medicală a salariaților în scopul de a constata dacă sunt apti pentru desfășurarea activității.

(2) Examinarea medicală este gratuită lucrătorilor.

(3) Supravegherea sănătății lucrătorilor este asigurată prin medici de medicina muncii.



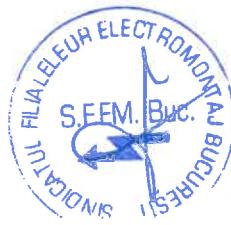
CAP VII – OBLIGAȚIILE LUCRĂTORILOR

Art. 23

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

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

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





—



ANEXA 3a la CCM pe anii 2021-2023

Nr. Crt.	Echipamentul Individual de Protecție care se acordă	Durata de folosință		Factorii de risc ce apar în îndeplinirea sarcinii de muncă și care pot fi combătuți cu ajutorul EIP
		Bucăți	Termen minim de acordare (ani)	
1. Electrician LEA				
1.1	Bocanci tip S3 cu bombeu și inserții compozit și talpă antiderapantă	1	1	Deplasări pe suprafețe tăioase, înțepătoare, alunecoase, înclinate, denivelate
1.2	Salopetă compusă din pantaloni cu sau fără pieptar și bluză cu protecție arc electric (ignifugă)	1	1	Protecția corpului
1.3	Cască protecție	1	3	Protecția capului
1.4	Cizme apă/noroi	1	3	Protecția picioarelor în condiții de umiditate
1.5	Mănuși protecție mecanică	nenormat	nenormat	Manipulare de obiecte tăioase, înțepătoare, alunecoase
1.6	Ochelari de protecție	1	1	Protecție împotriva pulberilor
1.7	Scurtă impermeabilă matlasată	1	2	Protecția corpului
1.8	Capișon	1	3	Temperatură scăzute
1.9	Costum vatuit	1	2	Protecția corpului
1.10	Mănuși îmblânite	1	1	Protecția măinilor
1.11	Mască praf	nenormat	nenormat	Pulberi agresive
1.12	Pelerină ploaie	1	1	Umiditate, intemperii
1.13	Vestă reflectorizantă	1	1	Vizibilitate
1.14	Mănuși electroizolante (verificare la 6 luni- buletin PRAM)	1	Conform buletin PRAM	Curent electric, atingere directă sau indirectă
1.15	Cizme electroizolante (verificare la 6 luni - buletin PRAM)	1	Conform buletin PRAM	Curent electric, atingere directă sau indirectă
1.16	Vizieră cu protecție la arc electric	1	3 sau până la atingerea unui arc electric	Protecția feței la arc electric, atingere directă sau indirectă
1.17	Centură complexă cu ham cu minim 4 puncte de prindere (verificare anuală) dotată cu mijloc (cordoană) de legătură în Y cu absorbitor de energie și cordoană de poziționare	1	3	Pericol de cădere de la înălțime
2. Electrician LES				
2.1	Bocanci S3 cu bombeu și inserții compozit și talpă antiderapantă	1	1	Deplasări pe suprafețe tăioase, înțepătoare, alunecoase, înclinate, denivelate
2.2	Salopetă compusă din pantaloni cu sau fără pieptar și bluză cu protecție arc electric (ignifugă)	1	1	Protecția corpului
2.3	Cască protecție	1	3	Protecția capului



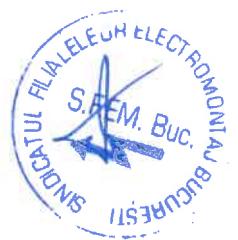
ANEXA 3a la CCM pe anii 2021-2023

Nr. Crt.	Echipamentul Individual de Protecție care se acordă	Durata de folosință		Factorii de risc ce apar în îndeplinirea sarcinii de muncă și care pot fi combătuți cu ajutorul EIP
		Bucăți	Termen minim de acordare (ani)	
2.4	Cizme apă/noroi	1	3	Protecția picioarelor în condiții de umiditate
2.5	Mănuși protecție mecanică	nenormat	nenormat	Manipulare de obiecte tăioase, întepătoare, alunecoase
2.6	Ochelari de protecție	1	1	Protecție împotriva pulberilor
2.7	Scurtă impermeabilă matlasată	1	2	Protecția corpului
2.8	Capișon	1	3	Temperatură scăzute
2.9	Costum vătuit	1	2	Protecția corpului
2.10	Mănuși îmblânite	1	1	Protecția măinilor
2.11	Mască praf	nenormat	nenormat	Pulberi agresive
2.12	Pelerină ploaie	1	1	Umiditate, intemperii
2.13	Vestă reflectorizantă	1	1	Vizibilitate
2.14	Mănuși electroizolante (verificare la 6 luni – buletin PRAM)	1	Conform buletin PRAM	Curent electric, atingere directă sau indirectă
2.15	Cizme electroizolante (verificare la 6 luni – buletin PRAM)	1	Conform buletin PRAM	Curent electric, atingere directă sau indirectă
2.16	Vizieră cu protecție la arc electric	1	3 sau până la atingerea unui arc electric	Protecția feței la arc electric, atingere directă sau indirectă
2.17	Centură complexă cu ham cu minim 4 puncte de prindere (verificare anuală) dotată cu mijloc (cordoană) de legătură în Y cu absorbitoare de energie și cordoană de poziționare	1	3	Pericol de cădere de la înălțime
2.18	Bocanci S3 cu bombeu și inserții compozit și talpă antiderapantă	1	1	Deplasări pe supafețe tăioase, întepătoare, alunecoase, înclinate, denivelate
3. Electrician STATII, POSTURI și Laboratoare PRAM				
3.1	Bocanci S3 cu bombeu și inserții compozit și talpă antiderapantă	1	1	Deplasări pe supafețe tăioase, întepătoare, alunecoase, înclinate, denivelate
3.2	Salopetă compusă din pantaloni cu sau fără pieptar și bluză cu protecție arc electric (ignifugă)	1	1	Protecția corpului
3.3	Cască protecție	1	3	Protecția capului
3.4	Cizme apă/noroi	1	3	Protecția picioarelor în condiții de umiditate
3.5	Mănuși protecție mecanică	nenormat	nenormat	Manipulare de obiecte tăioase, întepătoare, alunecoase
3.6	Ochelari de protecție	1	1	Protecție împotriva pulberilor



ANEXA 3a la CCM pe anii 2021-2023

Nr. Crt.	Echipamentul Individual de Protecție care se acordă	Durata de folosință		Factorii de risc ce apar în îndeplinirea sarcinii de muncă și care pot fi combătuți cu ajutorul EIP
		Bucăți	Termen minim de acordare (ani)	
3.7	Scurtă impermeabilă matlasată	1	2	Protecția corpului
3.8	Capișon	1	3	Temperatură scăzute
3.9	Costum vătuit	1	2	Protecția corpului
3.10	Mănuși îmblânite	1	1	Protecția măinilor
3.11	Mască praf	nenormat	nenormat	Pulberi agresive
3.12	Pelerină ploaie	1	1	Umiditate, intemperii
3.13	Vestă reflectorizantă	1	1	Vizibilitate
3.14	Mănuși electroizolante (verificare la 6 luni- verificare PRAM)	1	Conform buletin PRAM	Curent electric, atingere directă sau indirectă
3.15	Cizme electroizolante (verificare la 6 luni – buletin PRAM)	1	Conform buletin PRAM	Curent electric, atingere directă sau indirectă
3.16	Vizieră cu protecție la arc electric	1	3 sau până la atingerea unui arc electric	Protecția feței la arc electric, atingere directă sau indirectă
3.17	Centură complexă cu ham cu minim 4 puncte de prindere (verificare anuală) dotată cu mijloc (cordoană) de legătură în Y cu absorbitor de energie și cordoană de poziționare	1	3	Pericol de cădere de la înălțime
3.18	Mâner cu manșon de protecție pentru manevrarea siguranțelor MPR	1	2	Curent electric, atingere 3omple sau indirectă
3.19	Covor electroizolant (verificare 1 an – buletin PRAM)	1	Conform buletin PRAM	Curent electric, atingere 3omple sau indirectă
4. Sudor				
4.1	Mănuși protecție mecanică	1	1 lună	Manipulare de obiecte tăioase, întepătoare, alunecoase
4.2	Mănuși tip sudor	nenormat	nenormat	Contact cu obiecte având temperatură ridicată
4.3	Mască sudură	nenormat	nenormat	Radiații ultraviolete
4.4	Ochelari protecție tip sudor	1	1	Radiații ultraviolete
4.5	Șorț protecție	1	1	Proiectare particule incandescente
4.6	Genunchere	1	1	Proiectare particule incandescente
4.7	Jambiere cu ghetre	1	1	Proiectare particule incandescente
4.8	Bocanci S3 cu bombeu și inserții compozit și talpă antiderapantă	1	1	Deplasări pe suprafețe tăioase, întepătoare, alunecoase, înclinate, denivelate



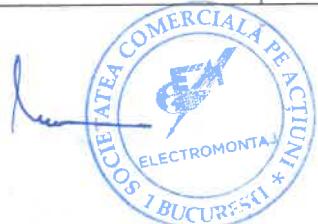
ANEXA 3a la CCM pe anii 2021-2023

Nr. Crt.	Echipamentul Individual de Protecție care se acordă	Durata de folosință		Factorii de risc ce apar în îndeplinirea sarcinii de muncă și care pot fi combătuți cu ajutorul EIP
		Bucăți	Termen minim de acordare (ani)	
4.9	Salopetă compusă din pantaloni cu sau fără pieptar și bluză ignifugă	1	1	Protecția corpului
4.10	Cască protecție	1	3	Protecția capului
4.11	Cizme apă/noroi	1	3	Protecția picioarelor în condiții de umiditate
4.12	Scurtă impermeabilă	1	2	Protecția corpului
4.13	Capișon	1	2	Temperaturi scăzute
4.14	Scurtă impermeabilă matlasată	1	2	Protecția copului
5. Conducător Auto Autoturisme și Camionete, Conducător Auto Masini Tonaj Mare				
5.1	Cască protecție	1	5	Protecția capului
5.2	Manuși protecție mecanică	1	1 lună	Manipulare de obiecte tăioase, întepătoare, alunecoase
5.3	Scurtă impermeabilă matlasată	1	3	Protecția corpului
5.4	Bocanci S3 cu bombeu și inserții composit și talpă antiderapantă	1	3	Deplasări pe suprafete tăioase, întepătoare, alunecoase, înclinate, denivelate
5.5	Salopeta DOC	1	2	Protecția corpului
5.6	Cizme apă/noroi	1	3	Protecția picioarelor în condiții de umiditate
5.7	Pelerină ploaie	1	2	Umiditate, intemperii
5.8	Vestă reflectorizantă	1	1	Vizibilitate
6. Personal TESA Birou, TESA Șantier (productiv și de îndrumare, control)				
6.1	Bocanci S3 cu bombeu și inserții composit și talpă antiderapantă	1	2	Deplasări pe suprafete tăioase, întepătoare, alunecoase, înclinate, denivelate
6.2	Cizme apă/noroi	1	3	Protecția picioarelor în condiții de umiditate
6.3	Pelerină ploaie	1	2	Umiditate, intemperii
6.4	Vestă reflectorizantă	1	1	Vizibilitate
6.5	Scurtă impermeabilă matlasată	1	3	Protecția corpului 4omplex4ure scăzute
6.6	Cască	1	5	Protecția capului
6.7	Ochelari de protecție tip vizitator	1	1	Protecție împotriva pulberilor
7. Topograf				
7.1	Bocanci S3 cu bombeu și inserții composit și talpă antiderapantă	1	2	Deplasări pe suprafete tăioase, întepătoare, alunecoase, înclinate, denivelate
7.2	Cizme apă/noroi	1	3	Protecția picioarelor în condiții de umiditate
7.3	Pelerină ploaie	1	2	Umiditate, intemperii



ANEXA 3a la CCM pe anii 2021-2023

Nr. Crt.	Echipamentul Individual de Protecție care se acordă	Durata de folosință		Factorii de risc ce apar în îndeplinirea sarcinii de muncă și care pot fi combătuți cu ajutorul EIP
		Bucăți	Termen minim de acordare (ani)	
7.4	Vestă reflectorizantă	1	1	Vizibilitate
7.5	Scurtă impermeabilă matlasată	1	3	Protecția corpului complex ure scăzute
7.6	Cască	1	5	Protecția capului
7.7	Ochelari de protecție tip vizitator	1	1	Protecție împotriva pulberilor
8. Vizitator/ Delegați				
8.1	Cască	1	-	Protecția capului
8.2	Ochelari protecție vizitator	1	-	Protecție împotriva pulberilor
8.3	Vestă reflectorizantă	1	-	Vizibilitate
9. Paznic				
9.1	Ținută protecție(jachetă și pantaloni)	1	1	Protecție corp
9.2	Mănuși de protecție	1	2	Protecție mâini
9.3	Haină vătuită sau scurtă impermeabilă matlasată	1	3	Protecție corp la temperaturi scăzute
9.4	Capișon	1	1	Protecție cap la Somplex5ure scăzute
10. Îngrijitor				
10.1	Halat protecție	1	1	Protecție corp
10.2	Mănuși menaj	1	3 luni	Protecția mâinilor ,umiditate ,lucrul cu detergenți
10.3	Mască praf	nenormat	nenormat	Pulberi praf, scame,etc.
10.4	Cizme apă – noroi	1	2	Umiditate
10.5	Haină vătuită sau scurtă impermeabilă	1	3	Protecție corp la Somplex5ure scăzute
10.6	Capișon	1	1	Protecție cap la Somplex5ure scăzute
11. Lăcătuș				
11.1	Bocanci S3 cu bombeu și inserții compozit și talpă antiderapantă	1	1	Deplasări pe suprafețe tăioase,înțepătoare, alunecoase, înclinate,denivelate
11.2	Salopetă compusă din pantaloni cu sau fără pieptar și bluză	1	1	Protecția corpului
11.3	Cască protecție	1	3	Protecția capului
11.4	Cizme apă/noroi	1	3	Protecția picioarelor în condiții de umiditate
11.5	Mănuși protecție mecanică	nenormat	nenormat	Manipulare de obiecte tăioase,înțepătoare,alunecoase
11.6	Ochelari de protecție	1	1	Protecție împotriva pulberilor
11.7	Scurtă impermeabilă matlasată	1	2	Protecția corpului
11.8	Capișon	1	3	Temperatură scăzute



ANEXA 3a la CCM pe anii 2021-2023

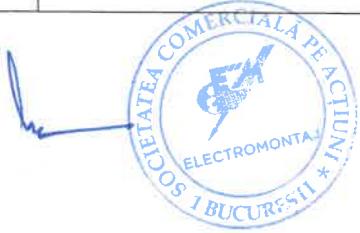
Nr. Crt.	Echipamentul Individual de Protecție care se acordă	Durata de folosință		Factorii de risc ce apar în îndeplinirea sarcinii de muncă și care pot fi combătuți cu ajutorul EIP
		Bucăți	Termen minim de acordare (ani)	
11.9	Costum vătuit	1	2	Protecția corpului
11.10	Mănuși îmblânite	1	1	Protecția măinilor
11.11	Mască praf	nenormat	nenormat	Pulberi agresive
11.12	Pelerină ploaie	1	1	Umiditate,intemperii
11.13	Vestă reflectorizantă	1	1	Vizibilitate
11.14	Centură 6complex cu ham cu minim 4 puncte de prindere (verificare anuală) dotată cu mijloc (cordoană) de legătură în Y cu absorbitoare de energie și cordoană de poziționare	1	3	Pericol de cădere de la înălțime

12. Muncitor necalificat, săpător manual

12.1	Bocanci S3 cu bombeu și inserții compozit și talpă antiderapantă	1	1	Deplasări pe suprafete tăioase,înțepătoare, alunecoase, inclinate,denivelate
12.2	Salopetă compusă din pantaloni cu sau fără pieptar și bluză	1	1	Protecția corpului
12.3	Cască protecție	1	3	Protecția capului
12.4	Cizme apă/noroi	1	3	Protecția picioarelor în condiții de umiditate
12.5	Mănuși protecție mecanică	nenormat	nenormat	Manipulare de obiecte tăioase,înțepătoare,alunecoase
12.6	Ochelari de protecție	1	1	Protecție împotriva pulberilor
12.7	Scurtă impermeabilă matlasată	1	2	Protecția corpului
12.8	Capișon	1	3	Temperatură scăzute
12.9	Costum vătuit	1	2	Protecția corpului
12.10	Mănuși îmblânite	1	1	Protecția măinilor
12.11	Mască praf	nenormat	nenormat	Pulberi agresive
12.12	Pelerină ploaie	1	1	Umiditate,intemperii
12.13	Vestă reflectorizantă	1	1	Vizibilitate

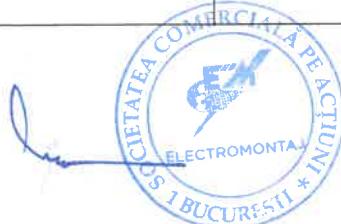
13. Fierar betonist

13.1	Bocanci S3 cu bombeu și inserții compozit și talpă antiderapantă	1	1	Deplasări pe suprafete tăioase,înțepătoare, alunecoase, inclinate,denivelate
13.2	Salopetă compusă din pantaloni cu sau fără pieptar și bluză	1	1	Protecția corpului
13.3	Cască protecție	1	3	Protecția capului
13.4	Cizme apă/noroi	1	3	Protecția picioarelor în condiții de umiditate
13.5	Mănuși protecție mecanică	nenormat	nenormat	Manipulare de obiecte tăioase,înțepătoare,alunecoase



ANEXA 3a la CCM pe anii 2021-2023

Nr. Crt.	Echipamentul Individual de Protecție care se acordă	Durata de folosință		Factorii de risc ce apar în îndeplinirea sarcinii de muncă și care pot fi combătuți cu ajutorul EIP
		Bucăți	Termen minim de acordare (ani)	
13.6	Ochelari de protecție	1	1	Protecție împotriva pulberilor
13.7	Scurtă impermeabilă matlasată	1	2	Protecția corpului
13.8	Capișon	1	3	Temperatură scăzute
13.9	Costum vatuit	1	2	Protecția corpului
13.10	Mănuși îmblânite	1	1	Protecția mâinilor
13.11	Mască praf	nenormat	nenormat	Pulberi agresive
13.12	Pelerină ploaie	1	1	Umiditate,intemperii
13.13	Vestă reflectorizantă	1	1	Vizibilitate
14. Zidar/ Vopsitor				
14.1	Bocanci S3 cu bombeu și inserții compozit și talpă antiderapantă	1	1	Deplasări pe suprafețe tăioase,înțepătoare, alunecoase, inclinate,denivelate
14.2	Salopetă compusă din pantaloni cu sau fără pieptar și bluză	1	1	Protecția corpului
14.3	Cască protecție	1	3	Protecția capului
14.4	Cizme apă/noroi	1	3	Protecția picioarelor în condiții de umiditate
14.5	Mănuși protecție mecanică	nenormat	nenormat	Manipulare de obiecte tăioase,înțepătoare,alunecoase
14.6	Ochelari de protecție	1	1	Protecție împotriva pulberilor
14.7	Scurtă impermeabilă matlasată	1	2	Protecția corpului
14.8	Capișon	1	3	Temperatură scăzute
14.9	Costum vatuit	1	2	Protecția corpului
14.10	Mănuși îmblânite	1	1	Protecția mâinilor
14.11	Mască praf	nenormat	nenormat	Pulberi agresive
14.12	Pelerină ploaie	1	1	Umiditate,intemperii
14.13	Vestă reflectorizantă	1	1	Vizibilitate
14.14	Combinezon vopsitorie	nenormat	nenormat	Protecția corpului
14.15	Mănuși protecție vopsitorie	nenormat	nenormat	Protecția mâinilor
15. Tractorist, Macaragiu				
15.1	Cască protecție	1	5	Protecția capului
15.2	Manuși protecție mecanică	1	1 lună	Manipulare de obiecte tăioase,înțepătoare,alunecoase
15.3	Scurtă impermeabilă matlasată	1	3	Protecția corpului
15.4	Bocanci S3 cu bombeu și inserții compozit și talpă antiderapantă	1	3	Deplasări pe suprafețe tăioase,înțepătoare, alunecoase, inclinate,denivelate



ANEXA 3a la CCM pe anii 2021-2023

Nr. Crt.	Echipamentul Individual de Protecție care se acordă	Durata de folosință		Factorii de risc ce apar în îndeplinirea sarcinii de muncă și care pot fi combătuți cu ajutorul EIP
		Bucăți	Termen minim de acordare (ani)	
15.5	Salopeta DOC	1	2	Protecția corpului
15.6	Cizme apă/noroi	1	3	Protecția picioarelor în condiții de umiditate
15.7	Pelerină ploaie	1	2	Umiditate,intemperii
15.8	Vestă reflectorizantă	1	1	Vizibilitate
15.9	Ochelari de protecție	1	1	Protecție împotriva pulberilor
16. Mecanic auto / utilaje				
16.1	Cască protecție	1	5	Protecția capului
16.2	Manuși protecție mecanică	1	1 lună	Manipulare de obiecte tăioase,înțepătoare,alunecoase
16.3	Scurtă impermeabilă matlasată	1	3	Protecția corpului
16.4	Bocanci S3 cu bombeu și inserții compozit și talpă antiderapantă	1	3	Deplasări pe suprafețe tăioase,înțepătoare, alunecoase, inclinate,denivelate
16.5	Salopeta DOC	1	2	Protecția corpului
16.6	Cizme apă/noroi	1	3	Protecția picioarelor în condiții de umiditate
16.7	Pelerină ploaie	1	2	Umiditate,intemperii
16.8	Vestă reflectorizantă	1	1	Vizibilitate
16.9	Ochelari de protecție	1	1	Protecție împotriva pulberilor
17. Stivuitorist				
17.1	Cască protecție	1	5	Protecția capului
17.2	Manuși protecție mecanică	1	1 lună	Manipulare de obiecte tăioase,înțepătoare,alunecoase
17.3	Scurtă impermeabilă matlasată	1	3	Protecția corpului
17.4	Bocanci S3 cu bombeu și inserții compozit și talpă antiderapantă	1	3	Deplasări pe suprafețe tăioase,înțepătoare, alunecoase, inclinate,denivelate
17.5	Salopeta DOC	1	2	Protecția corpului
17.6	Cizme apă/noroi	1	3	Protecția picioarelor în condiții de umiditate
17.7	Pelerină ploaie	1	2	Umiditate,intemperii
17.8	Vestă reflectorizantă	1	1	Vizibilitate
17.9	Ochelari de protecție	1	1	Protecție împotriva pulberilor
18. Dulgher				
18.1	Bocanci S3 cu bombeu și inserții compozit și talpă antiderapantă	1	1	Deplasări pe suprafețe tăioase,înțepătoare, alunecoase, inclinate,denivelate
18.2	Salopetă compusă din pantaloni cu sau fără pieptar și bluză	1	1	Protecția corpului



ANEXA 3a la CCM pe anii 2021-2023

Nr. Crt.	Echipamentul Individual de Protecție care se acordă	Durata de folosință		Factorii de risc ce apar în îndeplinirea sarcinii de muncă și care pot fi combătuți cu ajutorul EIP
		Bucăți	Termen minim de acordare (ani)	
18.3	Cască protecție	1	3	Protecția capului
18.4	Cizme apă/noroi	1	3	Protecția picioarelor în condiții de umiditate
18.5	Mănuși protecție mecanică	nenormat	nenormat	Manipulare de obiecte tăioase,înțepătoare,alunecoase
18.6	Ochelari de protecție	1	1	Protecție împotriva pulberilor
18.7	Scurtă impermeabilă matlasată	1	2	Protecția corpului
18.8	Capișon	1	3	Temperatură scăzute
18.9	Costum vatuit	1	2	Protecția corpului
18.10	Mănuși îmblânite	1	1	Protecția mâinilor
18.11	Mască praf	nenormat	nenormat	Pulberi agresive
18.12	Pelerină ploaie	1	1	Umiditate,intemperii
18.13	Vestă reflectorizantă	1	1	Vizibilitate
19. Gestionar				
19.1	Bocanci S3 cu bombeu și inserții compozit și talpă antiderapantă	1	1	Deplasări pe suprafețe tăioase,înțepătoare, alunecoase, înclinate, denivelate
19.2	Halat sau salopetă compusă din pantaloni cu sau fără pieptar și bluză	1	1	Protecția corpului
19.3	Cască protecție	1	3	Protecția capului
19.4	Cizme apă/noroi	1	3	Protecția picioarelor în condiții de umiditate
19.5	Mănuși protecție mecanică	nenormat	nenormat	Manipulare de obiecte tăioase,înțepătoare,alunecoase
19.6	Ochelari de protecție	1	1	Protecție împotriva pulberilor
19.7	Scurtă impermeabilă matlasată sau vestă	1	2	Protecția corpului
19.8	Mască praf	nenormat	nenormat	Pulberi agresive
19.9	Pelerină ploaie	1	1	Umiditate,intemperii
19.10	Vestă reflectorizantă	1	1	Vizibilitate
20. Operator utilaje, trolii, presă				
20.1	Bocanci S3 cu bombeu și inserții compozit și talpă antiderapantă	1	1	Deplasări pe suprafețe tăioase,înțepătoare, alunecoase, înclinate,denivelate



ANEXA 3a la CCM pe anii 2021-2023

Nr. Crt.	Echipamentul Individual de Protecție care se acordă	Durata de folosință		Factorii de risc ce apar în îndeplinirea sarcinii de muncă și care pot fi combătuți cu ajutorul EIP
		Bucăți	Termen minim de acordare (ani)	
20.2	Salopetă compusă din pantaloni cu sau fără pieptar și bluză	1	1	Protecția corpului
20.3	Cască protecție	1	3	Protecția capului
20.4	Cizme apă/noroi	1	3	Protecția picioarelor în condiții de umiditate
20.5	Mănuși protecție mecanică	nenormat	nenormat	Manipulare de obiecte tăioase, întepătoare, alunecoase
20.6	Ochelari de protecție	1	1	Protecție împotriva pulberilor
20.7	Scurtă impermeabilă matlasată	1	2	Protecția corpului
20.8	Capișon	1	3	Temperatură scăzute
20.9	Costum vatuit	1	2	Protecția corpului
20.10	Mănuși îmblânite	1	1	Protecția mâinilor
20.11	Mască praf	nenormat	nenormat	Pulberi agresive
20.12	Pelerină ploaie	1	1	Umiditate, intemperii
20.13	Vestă reflectorizantă	1	1	Vizibilitate

21. Lucrător secție zincare

21.1	Bocanci S3 cu bombeu și inserții compozit și talpă antiderapantă	1	1	Deplasări pe suprafețe tăioase, întepătoare, alunecoase, inclinate, denivelate
21.2	Cască protecție	1	5	Protecția capului
21.3	Salopetă antiacid	1	6 luni	Protecția corpului împotriva acidului
21.4	Haină vătuită antiacid	1	2	Protecția corpului împotriva acidului
21.5	Cizme antiacid	1	1	Protecția picioarelor împotriva acidului
21.6	Vizieră	2 buc/ schimb	2	Protecția feței împotriva particulelor
21.7	Mănuși de protecție	1	1 lună	Manipulare de obiecte tăioase, întepătoare, alunecoase
21.8	Mănuși antiacid	2	1 lună	Protecția mâinilor împotriva acidului
21.9	Șorț protecție cauciuc natural	2 buc/ schimb	2	Protecția salopetelor împotriva acidului

EIP trebuie să fie utilizat numai după ce s-au luat toate celelalte măsuri de prevenire și protecție.

EIP trebuie, în principiu, să fie folosit doar de o singură persoană.

Dacă se utilizează mai multe articole de EIP în același timp, acestea trebuie să fie compatibile între ele.



ANEXA 3a la CCM pe anii 2021-2023

Angajatorul va furniza doar EIP care este în conformitate cu specificațiile de securitate și sănătate, oferă protecție fără să prezintă un pericol major în sine, este adecvat pentru condițiile date, este ergonomic, se potrivește lucrătorului.

Instrucțiunile de utilizare trebuie să furnizeze informațiile necesare pentru echiparea sau dezechiparea corectă a echipamentului individual de protecție, precum și cele referitoare la ajustările necesare pe morfologia purtătorului, în timp ce instrucțiunile de întreținere trebuie să specifice modalitatea prin care utilizatorul trebuie să se îngrijească de EIP.

EIP se schimbă ori de câte ori se constată diminuarea capacitații acestuia de a proteja lucrătorul.

EIP se scoate din uz pe baza de proces verbal de constatare a stării EIP.

Este interzisă utilizarea de către lucrători a EIP predat/casat sau care nu mai îndeplinește condițiile minime de protecție.

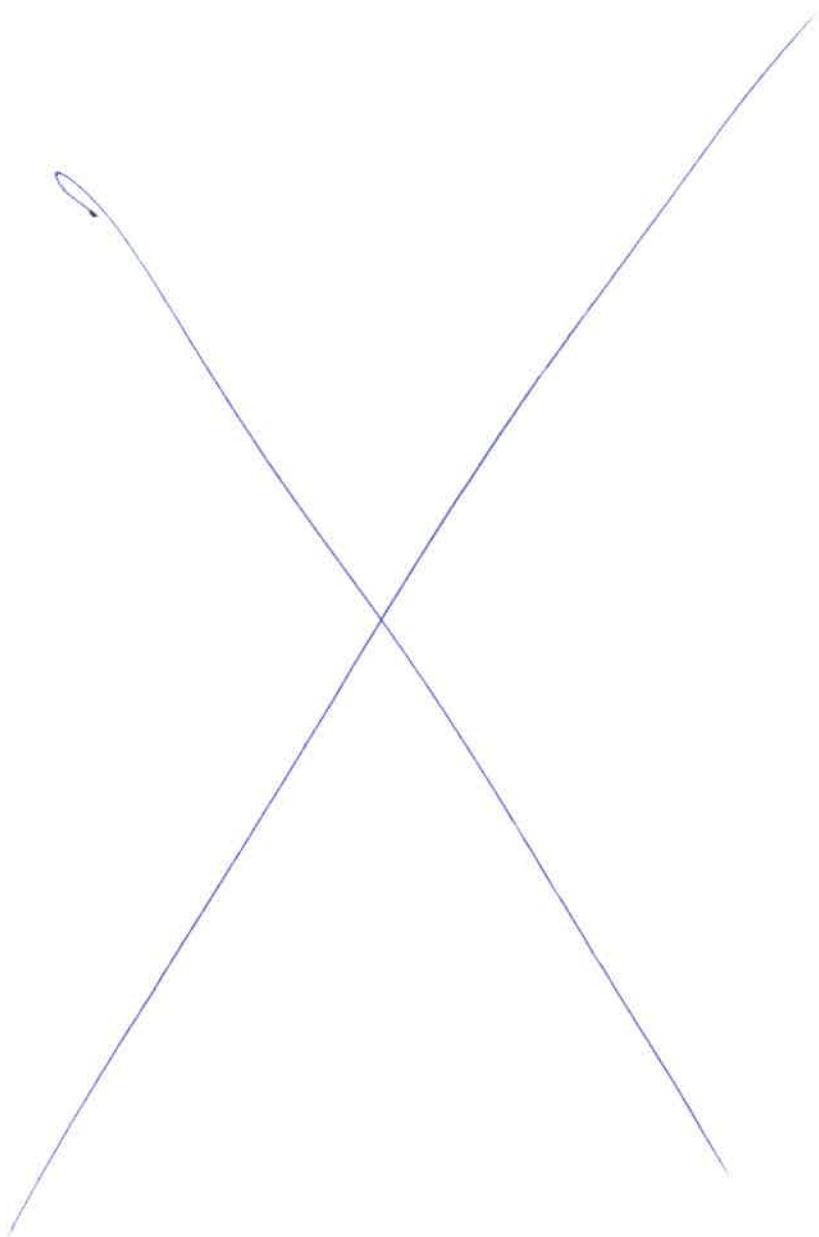
Contravalarea EIP deteriorat /nereturnat din motive imputabile lucrătorului se va achita de către acesta. EIP deteriorat din motive neimputabile lucrătorului se înlocuiește gratuit de către angajator.

Unele EIP speciale cum ar fi: centuri, hamuri, corzi de protecție, aparate izolante, măști de gaze se verifică periodic în ateliere speciale de către personal calificat în acest scop chiar dacă nu au fost utilizate.

În cazul în care echipamentul individual de protecție a fost supus unor incidente (căderi de la înălțime reținute, intervenții cu aparatul izolant) acesta se verifică imediat și nu se repune în folosință decât în cazul în care caracteristicile acestora de protecție nu a fost afectată.

Avizul de utilizare asupra unui EIP verificat/reparat/reîncărcat (periodic sau în caz de incident) se dă de către persoana care a făcut verificarea, repararea sau reîncărcarea echipamentului sau de către un supervisor calificat al acestuia. În acest scop se ține un registru de evidență cu verificările și/sau reparațiile efectuate.





ALIMENTAȚIA DE PROTECȚIE**Cadru legal**

Conform **L 319/2006 a sănătății și securității în muncă**, angajatorul are următoarele obligații:

Art. 14. Alimentația de protecție se acordă în mod obligatoriu și gratuit de către angajator, persoanelor care lucrează în condiții de muncă ce impun acest lucru și se stabilește prin contractul colectiv de muncă și/sau contractul individual de muncă.

ORDONANTA DE URGENTA nr. 99 din 29 iunie 2000 privind măsurile ce pot fi aplicate în perioadele cu temperaturi extreme pentru protecția persoanelor încadrate în munca.

Antidotul se va acorda doar pentru perioada efectiv lucrată (ex.: dacă unsalariat a lucrat doar 4 zile/ săptămână, acesta va primi o cantitate de 2 litri lapte/ săptămână);

Personalul care alcătuiește shimbul la mașina automata VERNET, în afara operatorului și a reglorului, va primi o cantitate de 1 litru lapte /săptămână;

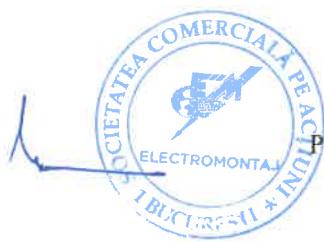
Angajatorul poate distribui în loc de lapte de consum ambalat, cantitatea echivalentă de lapte praf;

Scop

Determinarea alimentației de protecție necesare fiecărui domeniu de activitate sau expunere la risc și intemperii

Clasificarea alimentație de protecție în funcție de expunere:

Mediul de lucru care necesită	Alimentul de protecție	Cantitatea acordată	Informații suplimentare
Temperaturi de peste + 35 grade Celsius corelate cu condiții de umiditate mare	Apă minerală	2 litri/persoană/zi	
Temperaturi sub -20 grade Celsius sau, corelate cu condiții de vânt intens, pot fi echivalente cu acest nivel;	Ceai cald	1 litru/persoană/zi	Se amenajează suplimentar spații de încălzire
Mediu toxic – lucrătorii din cadrul secției zincare-neutralizare; operatorii și reglorii la mașini care folosesc lubrifianti de răcire tip MULTAN (ex:linie automată VERNET); operatori plasmă; vopsitori; sudori; Inginer/ Laborant chimist; îngrijitor, operații de arhivare și xerox;	Lapte antidot	0,5 litri/persoană/zi	Se depozitează în frigider





DECLARAȚIE DE FIDELITATE
pentru salariații societății ELECTROMONTAJ S.A.

Subsemnatul(a) _____ domiciliat(ă) în
str. _____ nr. _____, județ/sector

posesor al C.I. seria _____, nr. _____ eliberat de
_____ la data de _____
salariat la societatea
Electromontaj S.A., în funcția/postul de _____ inteleag să respect
următoarele:

- a) să realizez sarcinile primite în cadrul societății;
- b) să nu divulg în afara societății date despre situația economică, contracte, prețuri practicate, tehnologii folosite, clienți și date personale ale altor persoane fizice;
- c) să nu prestez nici un fel de activitate la firmele concurente, cu același obiect principal de activitate;
- d) să particip la pastrarea integrității patrimoniului societății.

Prin semnarea prezentei declarații am luat act că încălcarea acestor obligații poate avea ca efect pierderea calității de salariat și încetarea contractului individual de muncă, precum și obligarea la plata unor despăgubiri.

Semnatura,

Data,

