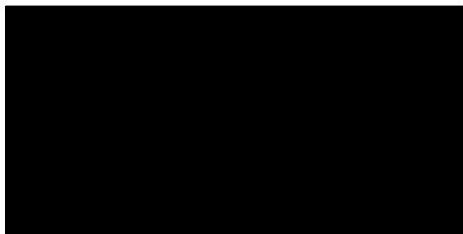


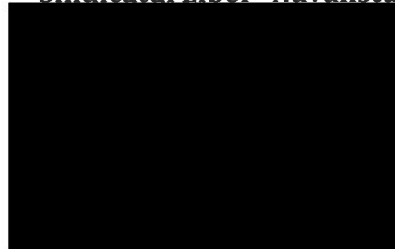
**PROCES VERBAL**  
**nr. 7 din 25.05.2022**

Încheiat astăzi 25.05.2022, la sediul Damen Shipyards Mangalia SA, ca urmare a ședinței de negociere a CCM la nivel de unitate, dintre comisia din partea Administrației DSMA și cea din partea Sindicatului Liber “Navalistul”, având următoarea componență:

**Administrația DSMA:**



**Sindicatul Liber “Navalistul”**



**Ordinea de zi:**

- Discutarea propunerilor de modificare a CCM
  - Art 94
  - **Art. 109**
  - Art 112
  - Anexa nr. 4, pct. 1 - Legenda
  - Anexa nr. 14
  - Anexa nr. 15
  - Anexa nr. 18
  - Art. 58, al. 2
  - Preambul

Părțile reiau discuțiile privind propunerile de modificare a contractului colectiv de munca neagreate.

▪ **Art. 94 – Identificarea locurilor de munca în condiții speciale**

Sindicatul propune menținerea prevederilor din cadrul al. 4 al art. 94 cu referire la încadrarea în condiții speciale a activității de Galvanizare (lit. c) și Electrică (lit. k), motivând prin faptul că, pe viitor, există posibilitatea ca aceste activități să fie incluse în activitățile desfășurate în cadrul șantierului.

Sindicatul nu este de acord cu propunerea Administrației de modificare a al. 1 și 2 cu referire la clasificarea locurilor de muncă și propune menținerea textului existent.

„(1) Locurile de muncă se clasifică în locuri de muncă normale, locuri de muncă în condiții deosebite și/sau speciale potrivit prezentului articol.

(2) Sunt considerate locuri de muncă în condiții deosebite cele în care există condiții grele, periculoase, nocive și penibile.(...)”.

Administratia este de acord cu mentinerea textului existent in ceea ce priveste activitatile de Galvanizare si Electrica precum si mentinerea textului existent al alineatelor 1 si 2.

Sindicatul propune recunoasterea activitatilor desfasurate de lacatusii din cadrul Part Fabrication Workshop si Section Building Workshop ca fiind activitati desfasurate in conditii speciale si completarea in consecinta a lit. h a art. 94 – Activități de lacatuserie montaj.

Administratia precizeaza faptul ca, la acest moment, cadrul legal nu permite incadrarea in conditii speciale a activitatii desfasurate de lacatusii din cadrul Part Fabrication Workshop si Section Building workshop drept activitate de lacatuserie montaj, avand in vedere faptul ca specificul activitatii celor doua organizatii functionale este asamblarea. Totodata, nici in cadrul celorlalte santiere aceasta activitate nu este reglementata.

Sindicatul explica faptul ca salariatii care desfasoara activitatea de lacatuserie din cadrul acestor organizatii functionale se considera discriminati deoarece nu beneficiaza si ei de acest drept desi desfasoara activitatea in aceleasi conditii de munca cu ale sudorilor care sunt incadrati in conditii speciale. Practic sudorii si lacatusii lucreaza pe aceleasi sectii, in aceleasi compartimente, in spatii inchise si in pozitii vicioase si nocive insa incadrarea lacatusilor este in conditii „normale” si nu speciale.

De asemenea, Sindicatul precizeaza faptul ca stabilirea tipului de activitati desfasurate pe zonele de productie in faza de „montaj” poate fi stabilita de angajator inclusiv pentru lacatusii care desfasoara activitatea de asamblare avand in vedere ca lucreaza in conditii de munca similare, faptul ca in lege apare sintagma „montaj” nu ar trebui sa reprezinte un impediment daca angajatorul accepta faptul ca sunt conditii de munca similare si ca salariatii trebuie sa beneficieze de aceleasi drepturi. In lege sunt enumerate activitatile incadrate in conditii speciale din domeniul naval, angajatorul avand posibilitatea de a identifica si incadra corespunzator salariatii care desfasoara activitatile in conditii speciale. Din punctul nostru de vedere consideram ca inclusiv in halele de productie unde se construiesc/monteaza sectii si blocsectii pentru nave se poate considera ca se efectueaza activitate similara cu cea de lacatuserie montaj avand in vedere faptul ca sunt conditii de munca similare cu cele de la doc sau de pe platforme.

Administratia propune ca pana la crearea cadrului legal care sa permita includerea in conditii speciale a tuturor lacatusilor din cadrul Part Fabrication Workshop si Section Building Workshop, similar modului de aplicare din cadrul Santierului Damen Galati, includerea in conditii speciale doar a lacatusilor care efectueaza lucrari de premontaj/montaj, pentru timpul efectiv lucrat si pontat pe aceste activitati si completarea art. 94, lit. h cu urmatoarele mentiuni:

*„h) Activitatea de **lăcătușerie montaj** – muncitori care desfășoară aceasta activitate din cadrul organizației funcționale:*

*(...)*

*- Part Fabrication Workshop, pentru timpul efectiv lucrat si pontat pe codurile de activitate de premontaj si montaj;*

*- Section Building Workshop, pentru timpul efectiv lucrat si pontat pe codurile de activitate de premontaj si montaj; (...)*”.

Sindicatul considera ca este mai dificila modificarea legislatiei decat incadrarea tuturor lacatusilor in conditii speciale de munca avand in vedere ca asa cum a mai mentionat se lucreaza in conditii de munca similare. Intr-adevar includerea lacatusilor are un impact financiar deoarece potrivit Codului fiscal cotele de contributii de asigurari sociale datorate de angajator reprezinta 8% in cazul conditiilor speciale de munca, putem intelege ca la acest moment situatia financiara a societatii nu este favorabila insa ulterior va trebuie sa reluam dezbaterile in legatura cu acest subiect pentru a ajunge la un acord.

Sindicatul solicita detalii privind impactul financiar al propunerii de includere a celor aproximativ 137 lacatusi in conditii speciale, avand in vedere ca acestia se considera dezavantajati fata de sudorii care lucreaza in aceleasi conditii si sunt deja inclusi in conditii speciale. Exista discutii in randul salariatilor si propuneri de reglementare a acestui aspect fie prin negociere fie printr-o initiativa legislativa de modificare a cadrului legal.

Administratia informeaza Sindicatul cu privire la faptul ca impactul unei asemenea modificari implica un buget aproximativ de 222.804 euro/an suma ce ar avea un impact considerabil asupra bugetului companiei.

Sindicatul este de acord cu propunerea Administratiei de a reglementa la acest moment situatia lacatusilor care efectueaza activitati de premontaj/montaj, pentru timpul efectiv lucrat in aceste conditii, dar subiectul va fi reluat in cadrul urmatoarelor negocieri, dat fiind faptul ca procesul de modificare legislativa este unul de durata iar legea nu interzice angajatorului sa reglementeze impreuna cu Sindicatul acest aspect.

Agreat

#### ▪ **Art. 109 – Salarizarea si alte drepturi salariale**

Sindicatul propune majorarea valorii tichetelor cadou de la suma de 150lei la suma de 300lei, acordarea unei majorari salariale in valoare de 100lei de la 1 septembrie 2022, cat si prelungirea termenului de acordare a compensatiei lunare pentru utilitati, motivand prin faptul ca nivelul inflatiei a crescut in ultimele luni (13,8% in luna aprilie 2022 comparativ cu aprilie 2021) iar preturile continua sa creasca, puterea de cumparare a salariatilor fiind diminuata de aceste majorari de preturi. Administratia informeaza Aindicatul faptul ca, in conditiile actuale (situatia financiara a companiei, criza generata de conflictul din Ucraina, numarul scazut al comenzilor, etc) bugetul companiei nu mai poate suporta alte majorari salariale.

Directoratul companiei a depus eforturi considerabile pentru a acorda majorarea salariala de la 1 aprilie 2022 si extinderea compensatiei pentru utilități pentru lunile aprilie-mai 2022, in conditiile in care compania nu inregistreaza profit. A fost un proces foarte complicat in contextul situatiei financiare a companiei; fiind o societate cu capital majoritar de stat, trebuie sa respectam si prevederile Ordonantei nr. 26/2013, iar in conditiile in care inregistram pierderi financiare, acordarea majorarii salariale de la 1 aprilie 2022 a implicat demersuri sustinute la nivelul autoritatilor de resort, astfel incat sa putem acorda acele sume si sa ne aliniem cu prevederile legale in vigoare. Din acest motiv, bugetul companiei nu mai poate suporta alte majorari salariale pentru anul 2022.

Administratia este de acord cu propunerea de majorare a valorii tichetelor cadou de la suma de 150lei la suma de 300lei, iar la finalul anului 2022, analizand nivelul inflatiei, daca aceasta se mentine fluctuanta, cat si costurile la energie, discutia privind majorările salariale va putea fi reluata cu noua formula a Directoratului companiei, pentru anul 2023.

Textul art. 109 se modifica astfel:

*„Art. 109 (1) In anul 2022, se acordă fiecărui salariat o majorare salarială în sumă de 400 lei brut, începând cu data de 01.04.2022.*

*(2) In anul 2022 cu ocazia sărbătorilor de Craciun se vor acorda tichete cadou in valoare deductibila de 300 lei/pers. tuturor salariaților societății DSMA, iar începând cu anul 2023 tichetele cadou in valoare deductibila de 300 lei/pers. vor fi acordate cu ocazia sărbătorilor de Paste.”*

Agreat, cu urmatoarele mentiuni:

Sindicatul propune acordarea majorării salariale de 100lei începând cu data de 1 ianuarie 2023 astfel incat aceasta majorare sa nu aiba impact pentru bugetul acestui an.

Administratia reiterează faptul ca, in contextul situației financiare actuale, procesul de acordare a majorării salariale de la 1 aprilie 2022 a fost un proces foarte complicat, fiind necesare o serie de notificări către autorități pentru a respecta cadrul legal in vederea majorării salariilor.

Sindicatul precizează faptul ca Legea bugetului pentru anul 2022, Legea nr. 317/2021, permite posibilitatea indexării salariilor cu indicele mediu al inflației prognozat, comparativ cu anul 2021 când

acest lucru nu era prevăzut în legea bugetului de stat și din această cauză nu s-au acordat astfel de majorări. În contextul creșterii inflației, salariații solicită acordarea unor majorări salariale care să acopere creșterea preturilor.

Administrația informează faptul că, la acest moment, bugetul companiei nu poate suporta o nouă creștere salariale, dar, în condițiile în care inflația și prețul utilitatilor vor rămâne ridicate, la finalul anului situația poate fi rediscutată, pentru a identifica cele mai bune soluții pentru anul 2023.

Sindicatul propune rediscutarea acestui subiect până la sfârșitul acestui an, după ce va analiza evoluția inflației.

Partile sunt de acord să monitorizeze nivelul inflației și prețul utilitatilor pentru primele 11 luni ale anului, urmând ca în luna decembrie 2022 acest subiect să fie rediscutat în cadrul unei Comisii Paritare.

## ▪ Art. 112 - Salarizarea și alte drepturi salariale

Administrația propune actualizarea denumirilor organizațiilor funcționale pentru salariații din cadrul cărora se acordă bonusul de 150 lei, în conformitate cu structura organizațională actuală.

Având în vedere propunerea exprimată de Sindicat în cadrul ședințelor de negociere cu privire la modificarea modului de calcul al bonusului acordat în condițiile art. 112 lit. e, Administrația propune includerea în calculul orelor lucrate atât a orelor lucrate pe proiect, cât și a orelor înregistrate pe ore tip „cleaning (curățenie)\_12AC”, „safety training (instrucțaj SSM)\_12BD”, „toolbox meeting” și „protecție echipamente\_14AA”, cu excepția orelor tip „idle”, „education\_12AA” și „medical checking (control medical)\_12BE”.

Sindicatul este de acord cu propunerea înaintată, trebuie avut în vedere faptul că, până acum, valoarea bonusului de 150 lei era mult diminuată, din cauza înregistrării eronate a orelor lucrate de salariați astfel cum am sesizat în mod repetat în perioada anterioară.

Administrația precizează că erorile privind înregistrarea în pontajul zilnic a orelor lucrate au fost eliminate, dar în cazul unor situații similare acestea trebuie sesizate punctual.

Textul art. 112 lit. e) se modifică după cum urmează:

„Art. 112 Adăsurile la salariul de încadrare sunt:

(...) e) Salariații direct productivi și conducătorii formațiilor de lucru (maistri) din cadrul *Painting Workshop, Outfitting Division, Commissioning Department, Hull Assembly Workshop* ce desfășoară activitatea la nave aflate la cheu, în docuri și platforma aferentă docurilor, inclusiv platforma NGA, precum și șelarii care își desfășoară activitatea la doc și cheu, cât și salariații din alte zone de producție care lucrează temporar în zonele de lucru menționate mai sus sau lucrează în aceleași condiții fiind în delegație sau detașare la alte șantiere navale, vor primi lunar un bonus în valoare de 150 lei, acordat proporțional cu timpul efectiv lucrat în aceste condiții.”.

**Agreat**

## ▪ Anexa 14 - Criterii de acordare a Primei de Craciun și Paste

Sindicatul propune completarea Anexei nr. 14 cu un nou alin. 5) la punctul A2 - I. Prima de Craciun, respectiv A2 - II. Prima de Paste, astfel:

**„PRIMA DE CRACIUN**

**A2.** Prima se va acorda **proporțional**:

a) angajaților care au lucrat mai puțin de 8 luni în perioada 01.04 – 30.11 a anului în curs, iar zilele nelucrate au fost determinate de:

[...]

*încetare CIM la inițiativa angajatorului din motive care nu țin de persoana salariatului determinate de desființarea locului de munca ocupat de salariat, din unul sau mai multe motive fără legătură cu persoana acestuia, in cazul concedierilor individuale sau colective. Prima de Craciun se va acorda, salariatilor concediati pentru motive care nu tin de persoana salariatului, la momentul încetării raporturilor de munca cu societatea;*

## **II. PRIMA DE PASTE**

[...]

**A2.** Prima se va acorda **proporcional**:

a) angajatorilor care au lucrat mai puțin de 4 luni in perioada 01.12 anul anterior - 31.03 anul in curs iar zilele nelucrate au fost determinate de:

[...]

*5.încetare CIM la inițiativa angajatorului din motive care nu țin de persoana salariatului determinate de desființarea locului de munca ocupat de salariat, din unul sau mai multe motive fără legătură cu persoana acestuia, in cazul concedierilor individuale sau colective. Prima de Paste se va acorda, salariatilor concediati pentru motive care nu tin de persoana salariatului, la momentul încetării raporturilor de munca cu societatea; [...].”*

**Administrația este de acord** cu modificarea anexei nr. 14 conform celor mai sus mentionate.

**Agreat**

### ▪ **Anexa 15 – Procedura de acordare a biletelor de tratament si odihna**

Sindicatul propune modificarea modului de acordare a biletelor de odihna prin acordarea de tichete de vacanta in valoare de 1450lei/salariat/an.

Dat fiind impactul financiar al solicitării înaintate in valoare de 363.100Eur, Administrația nu este de acord si propune menținerea textului existent.

Sindicatul renunță la propunerea de acordare a tichetelor de vacanta si solicita majorarea valorii biletelor de odihna ce pot fi decontate de salariați de la valoarea de 750lei la valoarea de 850lei, având in vedere ca suma nu a mai fost majorata in ultimii 4 ani.

Administrația propune majorarea valorii biletelor de odihna de la suma de 750lei la suma de 800lei.

**Sindicatul este de acord** cu propunerea înaintată, textul Anexei nr. 15, cap. II, pct. 2 urmând a fi modificat in consecință.

**Agreat**

### ▪ **Anexa 18 – Planul anual de formare profesionala**

Sindicatul propune eliminarea din conținutul Anexei nr. 18 a prevederilor privind bugetul anual alocat pentru formarea profesionala, după cum urmează:

*„1. Anual, in intervalul 1 septembrie - 15 octombrie, partile se obliga sa initieze consultari in vederea elaborarii Planului anual de formare profesionala pentru anul urmator.*

*2. Planul anual de formare profesionala va deveni parte integranta din Anexa 18 la CCM la nivel de unitate*

3. Programele si perioadele de instruire/calificari care se vor organiza din initiativa angajatorului in cadrul Centrului de formare profesionala vor fi transmise periodic, cel putin o data pe trimestru si ori de cate ori este necesar , atat catre organizatii pentru informarea salariatilor, cat si catre Sindicat.

4. Salariatii au dreptul sa fie informati cu privire la continutul planului de formare profesionala.

5. Participarea la formarea profesională poate avea loc la inițiativa angajatorului sau la inițiativa salariatului. »

**Administratia este de acord** cu modificarea propusa.

**Agreat**

#### ▪ Anexa nr. 4, pct. 1 – Grila de salarizare (Legenda)

Administratia propune actualizarea Legendei din cadrul Anexei nr. 4, pct. 1 in conformitate cu denumirile categoriilor de personal din cadrul societății, in baza structurii organizaționale actuale, după cum urmează:

„(...)

#### **Legenda:**

1 – Muncitor necalificat, in curs de calificare

2 – Personal auxiliar

3 – Muncitor indirect

4 – Muncitor suport direct

5 – Muncitor direct

6 – TESA studii medii indirect

7 – TESA studii medii suport direct

8 – TESA studii superioare indirect

9 – TESA studii superioare suport direct

10 – Maistru indirect

11 – Maistru suport direct

12 – Maistru direct

13 – Sef Oficiu; Sef atelier

14 – Manager Proiect; Sef atelier Productie; Sef oficiu Production Engineering; Sef oficiu Quality Control

15 – Sef Departament

**\*Observatie:** Grila A0 se aplica debutantilor in profesie, absolventi de invatamant, care se angajeaza pentru prima data in profesia dobandita.”.

**Sindicatul este de acord** cu modificarea propusa.

**Agreat**

#### Mentiuni:

Administratia informeaza Sindicatul cu privire la faptul ca au fost luate in considerare si alte elemente cu impact financiar, si anume posibilitatea ca in perioada urmatoare, in functie de decizia Guvernului Romaniei, sa fie majorata valoarea tichetelor de masa la suma de 30lei/zi lucrata. In conditiile in care valoarea tichetelor de masa va fi modificata prin Hotarare de Guvern, Administratia va indexa valoarea acestora, majorare care va avea un impact bugetar de aproximativ 40.000Eur.

## ▪ Art. 58, al. 2 – Timpul de munca si de odihna

**Partile sunt de acord** cu modificarea art. 58 al. 2, in sensul eliminarii mentiunii privind „vacanta de vara”, ca urmare a eliminarii din CCM a acestui tip de vacanta.

Art. 58 al. 2 se reformuleaza astfel: „(...) (2) La sectoarele debitare tabla si profile, fasonare tabla si profile si sablare automata, in perioada vacantei de Pasti si a vacantei de Craciun, precum si in sarbatorile legale si religioase, nu se vor organiza ture 12 cu 24.(...)”.

**Agreat**

## ▪ Preambulul CCM

**Partile sunt de acord** cu modificarea formularii Preambulului in conformitate cu perioada de valabilitate a CCM, astfel:

„Prezentul Contract Colectiv de Munca (CCM) *valabil pana la data de 31 Mai 2023* se incheie intre Administratia Damen Shipyards Mangalia S.A. (DSMa) infiintata prin Hotararea Judecatoreasca nr. 21/21.01.1997 a Judecatoriei Mangalia, reprezentata prin dl. [redacted] – Director executiv, d-na [redacted] – Director Divizie Financiar si [redacted] – Director Operational si Sindicatul Liber „Navalistul” infiintat prin Hotararea Judecatoreasca nr. 4/S/02.03.1998, reprezentat prin [redacted] – Presedinte si [redacted] – Vicepresedinte. (...)”.

Partile au agreat toate propunerile de modificare a textului contractului colectiv de munca, negocierea noului contract fiind închisă.

Sindicatul informeaza Administratia cu privire la faptul ca in urmatoarele zile va prezenta punctele agreate in negociere in cadrul Adunarii Generale a Liderilor de Sindicat, pentru validarea acestora in vederea semnarii noului contract colectiv de munca la nivelul companiei, astfel incat inregistrarea la ITM Constanta a contractului colectiv de munca sa se realizeze pana la data de 1 iunie 2022.

Prin grija Administrației, vor fi redactate documentele finale in vederea semnării si înregistrării noului contract colectiv de munca

Prezentul proces verbal conține un număr de 7(sapte) pagini si a fost întocmit in 3 (exemplare) originale, cate unul pentru fiecare parte, plus unul pentru depozitar (ITM Constanta).

[redacted]  
ADMINISTRATIE,  
Damen Shipyards Mangalia  
[redacted]  


SINDICAT,  
Sindicatul Liber “Navalistul”  
[redacted]

