

Cap. 1: MUNCA PRESTATĂ DE MINORI

CICOM SRL interzice utilizarea sau sprijinirea exploatării muncii minorilor definite ca persoanelor sub vârsta de 15 ani, în conformitate cu definițiile din convențiile ILO și ale Națiunilor Unite și/sau din legislația națională : orice persoană sub vârsta celei prevăzute pentru finalizarea învățământului obligatoriu (și, în orice caz, nici o persoană sub 15 ani) este exclusă din politica de angajare a personalului lucrător la CICOM SRL

În acest sens , la angajare orice candidat la una din schemele de angajare va prezenta documente doveditoare ale identității, vârstei, domiciliului, abilității / calificării în muncă și ale studiilor efectuate, însoțite de un Curriculum Vitae.

În situația în care s-a depistat ulterior angajării că a fost încadrată în muncă o persoană minoră, persoană cu atribuții în domeniul compartimentului "Personal" va instiinta Conducerea CICOM SRL. Aceasta va apela și va instiinta părinții /sustinatorii legali ai minorului angajat, în scopul obținerii acordului ambilor părinți pentru menținerea angajării copilului minor sau acceptarea de către aceștia a unei eventuale oferte de muncă în locul minorului. De asemenea vor putea exista acorduri între CICOM SRL și familia minorului de acordare din partea CICOM SRL a unei burse / sprijin financiar în vederea continuării școlarizării minorului până la împlinirea vârstei legale de angajare.

În cazul în care societatea va angaja lucrători tineri, care se supun unor legi de învățământ obligatoriu, aceștia pot lucra numai în afara orelor de școală.

Nu este permis ca timpul de școlarizare, munca și transport petrecut de lucrătorii tineri să depășească 10 ore pe zi, și în nici un caz aceștia să lucreze mai mult de 8 ore pe zi.

Nu este permis ca lucrătorii tineri să lucreze pe timp de noapte.

În conformitate cu convențiile ILO 10,7,138, 142, 182 și cu Recomandarea 146.

Cap. 2: PROTECȚIE SPECIALĂ PENTRU MUNCITORII TINERI ȘI CONDIȚII DECENTE DE ANGAJARE

CICOM SRL respectă principiul ce stă la baza protecției speciale pentru muncitorii tineri, punând în aplicare următoarele: nu se lucrează pe timp de noapte, iar condițiile de muncă sunt de așa natură încât nu afectează sănătatea, siguranța, psihicul și dezvoltarea persoanelor tinere.

În cadrul firmei, relațiile de muncă nu provoacă insecuritate și vulnerabilitate socială sau economică pentru lucrători, iar angajarea se face pe baza unei relații contractuale recunoscute și stabilite în conformitatea cu legislația din România.

Cap. 3 MUNCA OBLIGATORIE/FORTATĂ ȘI PRACTICI DISCIPLINARE

CICOM SRL nu va recurge la munca obligatorie/ fortată sau sprijinirea ei.

CICOM SRL nu va recurge la nici o formă de sclavie.

Nici o persoană angajată de către CICOM SRL nu va fi supusă unor măsuri disciplinare fizice, constrângerea fizică sau mentală, abuz verbal.

În conformitate cu convențiile ILO 29 și 105.

Cap. 4 SALARII, BENEFICII SI PROGRAMUL DE MUNCA

Toate nivelurile de salarizare pentru toate categoriile de lucratori angajati de catre CICOM SRL nu vor fi mai mici decat minimul prevazut de legislatia nationala si acordurile colective de munca incheiate de CICOM SRL cu sindicatele care reprezinta lucratorii lor.

Orele suplimentare pentru lucratorii angajati de catre CICOM SRL vor fi voluntare, nu vor depasi limitele maxime stabilite de Declaratia Nationala si vor fi platite in mod corespunzator, conform legislatiei nationale si prin conventiile colective incheiate de catre CICOM SRL cu sindicatele care reprezinta lucratorii lor.

Numarul maxim de ore de munca pentru lucratorii angajati nu vor depasi limita stabilita prin legislatia nationala.

Lucratorilor angajati li se permite sa ia perioadele de repaus in conformitate cu legile nationale.

Lucratorilor angajati li se permite sa ia concediu anual, concediu medical, concediu de maternitate si alte forme de concediu prevazute de legislatia nationala si, in cazuri mai favorabile pentru lucratori, prin contractele individuale de munca si / sau contractele colective de munca incheiate intre CICOM SRL si sindicatele care reprezinta muncitorii lor.

Salariații societății au următoarele *drepturi*:

- a) la salarizare pentru munca depusă;
- b) la repaus zilnic și săptămânal, precum și la concediu de odihnă anual;
- c) la demnitate în muncă și la egalitate de șanse de tratament;
- d) la sănătate și securitate în muncă;
- e) de acces la formarea profesională;
- f) la informare și consultare;
- g) de a participa la determinarea și ameliorarea condițiilor, a mediului de muncă;
- h) la protecție în caz de concediere;
- i) la negociere individuală și colectivă și de a participa la acțiuni colective și la grevă;
- j) de a se asocia, de a constitui sau a adera la un sindicat;
- k) alte drepturi prevăzute de lege.

In conformitate cu conventiile ILO 12, 26, 101, 102 si 131.

Cap. 5 CERINTE DE MEDIU

CICOM SRL doreste sa-si impartaseasca angajamentul fata de mediu cu furnizorii ale caror practici sunt conforme cu standardele de mediu aplicabile.

Procedurile standard referitoare la managementul deșeurilor , manipularea si eliminarea substantelor chimice si a altor materiale periculoase, trebuie sa se conformeze sau sa depaseasca cerintele minime de ordin legislativ. In acest sens CICOM SRL se implica in managementul deșeurilor, controlul materialelor utilizate in masura posibilitatilor si prin aplicarea unor masuri adecvate pentru a preveni sau minimiza efectele negative asupra comunitatii, resurelor naturale si a mediului inconjurator.

Cap. 6. SANATATEA SI SIGURANTA LA LOCUL DE MUNCA

Lucratorilor angajati la CICOM SRL li se asigura un mediu sigur si igienic de lucru in conformitate cu parametrii stabiliti de legislatia nationala.

Toate serviciile si echipamentele pentru sanatatea si securitatea in toate spatiile folosite de catre muncitori vor fi conforme cu standardele stabilite de legislatia nationala si lucratorii trebuie sa fie instruiti pentru utilizarea lor corecta.

Sistemele de siguranta ale masinilor si instalatiilor utilizate de catre CICOM SRL respecta parametrii stabiliti de catre Normele Nationale si muncitorii sunt instruiti pentru utilizarea lor corecta.

CICOM SRL rezerva una sau mai multe zone adecvate pentru angajatii sai pentru mese si pauze. Aceste medii sunt conforme cu Legislatia Nationala.

Toate locatiile utilizate de angajatii CICOM SRL respecta reglementarile de prevenire a incendiilor si au iesiri adecvate si bine identificate de urgenta, sunt ventilate, iluminate si cu instalatii sanitare, in conformitate fara exceptie cu legislatia nationala.

Toate spatiile utilizate de catre angajatii CICOM SRL respecta legile locale referitoare la protectia mediului.

Angajatilor CICOM SRL le este pusa la dispozitie asistenta medicala in cazuri urgente, precum si prezenta angajatilor instruiti pentru a oferi asistenta medicala in cazuri de prim ajutor.

Societatea a redactat un plan de evacuare de urgenta si face periodic teste de rutina in toate spatiile utilizate de angajatii CICOM SRL.

Procedurile si standardele de gestionare a deseurilor, manipularea si eliminarea substantelor chimice si a altor materiale periculoase, emisiile, trebuie sa indeplineasca sau sa nu depaseasca cerintele minime legale.

Protectia, igiena si securitatea muncii impun respectarea normelor legale tinand seama de urmatoarele reguli generale:

a) orice salariat care are un motiv întemeiat să considere că o anumită stare de fapt prezintă un pericol grav și iminent pentru sănătatea, integritatea corporală și viața sa, are dreptul să se protejeze/retragă imediat și să anunțe, de îndată, conducerea societății. Acest drept trebuie să fie exercitat astfel încât să nu creeze, pentru alte persoane, o nouă situație de risc grav și iminent;

b) salariații societății au dreptul să folosească toate mijloacele de protecție individuală și colectivă puse la dispoziție de aceasta și, în același timp, au obligația să respecte cu strictețe normele stabilite pentru folosirea lor;

c) prevenirea riscurilor de accidentare impune salariaților să păstreze în bună stare aparatura, mașinile, instalațiile, sculele, tehnica de calcul, mobilierul etc. și să le folosească potrivit destinației lor;

d) orice accident de muncă se comunică, de îndată, conducerii societății de către salariatul care a luat cunoștință de producerea lui;

e) în localurile în care societatea își desfășoară activitatea (sediul social, sedii secundare, depozite, spații tehnice, birouri etc.) nu se vor folosi instalații electrice ori de gaze naturale improvizate sau care prezintă defecțiuni și să le semnaleze, de îndată, conducerii societății.

În vederea asigurării igienei și securității în muncă și pentru asigurarea unei ambianțe favorabile procesului muncii, este interzisă orice acțiune de natură să aducă vreo tulburare ordinii interioare și disciplinei, cu deosebire:

a) fumatul, cu excepția locurilor special stabilite de conducerea societății și marcate ca atare, conform prevederilor legii;

b) introducerea sau consumul de băuturi alcoolice, droguri etc. în incinta societății sau la punctele de lucru;

c) intrarea sau rămânerea în localurile societății, în afara orarului de lucru, fără acordul conducerii;

d) ieșirea din localurile societății sau plecarea de la punctele de lucru, în cadrul programului de muncă, fără

aprobarea conducerii;

e) executarea, în cadrul societății, de lucrări de interes personal sau fără vreo legătură cu atribuțiile de serviciu;

f) comiterea sau incitarea la săvârșirea de acte care au ca scop tulburarea climatului favorabil de muncă sau a armoniei în rândul personalului ori comiterea de acte antisociale;

g) sustragerea de bunuri din societate;

h) prezentarea la serviciu într-o ținută indecentă ori necorespunzătoare cerințelor;

i) lăsarea fără supraveghere ori neasigurarea aparaturii, mașinilor, instalațiilor, tehnicii de calcul etc. în stare de funcționare, după încheierea programului de lucru;

j) inițierea sau promovarea unor acțiuni de hărțuire sexuală;

k) alte fapte sau acțiuni de natură să aducă vreo tulburare ordinii interioare și disciplinei.

În conformitate cu ILO 155 , 184 și Recomandarile ILO 164 și 190.

Cap. 7. LIBERTATEA DE ASOCIERE SI DREPTUL LA NEGOCIERE COLECTIVA

Potrivit art. 40 alin. 1 din Constituție, „cetățenii se pot asocia liber în partide politice, în sindicate, în patronate și în alte forme de asociere”.

Angajații, fără deosebire, au dreptul de a constitui, de a adera la și de a organiza sindicate conform propriilor aspirații, și de a participa la negocieri colective în nume propriu cu CICOM SRL și nu sunt discriminați muncitorii pe motiv că fac parte dintr-un sindicat.

CICOM SRL adoptă o atitudine deschisă vizavi de activitățile sindicatelor și de activitățile lor organizatorice.

Reprezentanții angajaților nu sunt supuși la discriminare, hartuire, intimidare sau repercursiuni datorită faptului că sunt membri ai unei uniuni, au acces la executarea funcțiilor de reprezentant la locul de muncă, și acești reprezentanți pot interacționa cu membrii lor la locul de muncă.

În cazul în care dreptul la libertatea de asociere și negocieri colective este restricționat conform legii, angajatorul facilitează, și nu împiedică, dezvoltarea unor mijloace echivalente pentru asocierea liberă și independentă și pentru negocieri.

În conformitate cu ILO 11, 87, 98, 135 și 154.

Cap. 8. DISCRIMINAREA

Relațiile de muncă din cadrul societății se desfășoară potrivit principiului egalității de tratament față de toți salariații. Nici o persoană angajată nu va fi discriminată pentru motive legate de rasă, de clasă, de vârstă, de origine națională, origine etnică, sex, handicap, limbă, religie, apartenența la un sindicat.

Orice discriminare directă sau indirectă față de un salariat, bazată pe criterii de sex, orientare sexuală, caracteristici genetice, vârstă, apartenență națională, rasă, culoare, etnie, religie, opțiune politică, origine socială, handicap, situație sau responsabilitate familială, apartenență ori activitate sindicală este interzisă. De asemenea, muncitorii nu trebuie să fie hartuiți sau disciplinați pe baza niciunui dintre motivele enumerate mai sus.

Constituie discriminare directă actele și faptele de excludere, diferențiere, restricție sau preferință, întemeiate pe unul sau mai multe dintre criteriile prevăzute la art. 5, alin. (2) Codul Muncii, care au ca scop sau ca efect neacordarea, restrângerea ori înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării drepturilor prevăzute de legislația muncii.

Constituie discriminare indirectă actele și faptele întemeiate în mod aparent pe alte criterii decât cele prevăzute la art. 5 alin. (2) Codul Muncii, dar care produc efectele unei discriminări directe.

Orice salariat care prestează o muncă, beneficiază de condiții de lucru adecvate activității pe care o desfășoară, de

protecție socială, de securitate și sănătate în muncă, precum și de respectarea demnității și a conștiinței sale, fără nici o discriminare.

Tuturor salariaților care prestează o muncă li se recunoaște dreptul la plată egală pentru muncă egală, dreptul la negocieri colective, dreptul la protecția datelor cu caracter personal, precum și dreptul la protecție împotriva concedierilor nelegale.

Relațiile de muncă în cadrul societății se întemeiază pe principiul bunei-credințe, în care scop salariații au îndatorirea să se informeze și să se consulte reciproc, în condițiile legii și ale contractului colectiv de muncă.

În conformitate cu convențiile ILO 100, 111, 142, 158, 159, 169 și 183.

Cap. 9. SOLUȚIONAREA RECLAMAȚIILOR SALARIAȚILOR

Salariații au dreptul de a adresa conducerii societății, în scris, petiții individuale, dar numai în legătură cu problemele proprii apărute la locul de muncă și în activitatea desfășurată.

Prin petiții se înțelege cererile sau reclamațiile individuale pe care un salariat le adresează conducerii societății, în condițiile legii și ale regulamentului intern. Angajații au dreptul să facă și reclamații anonime.

Toate reclamațiile se vor analiza și se vor înregistra într-un registru de petiții anonime.

În scopul asigurării confidențialității societatea va institui un sistem propriu pentru preluarea, înregistrarea, stocarea și rezolvarea reclamațiilor, prin înființarea unui recipient colector al reclamațiilor amplasat în zona vestiarului personalului angajat. Conținutul recipientului colector al reclamațiilor va fi verificat cu o frecvență săptămânală de către persoana desemnată prin decizie cu atribuții în legătură cu reclamațiile adresate de către personalul lucrator conducerii CICOM SRL, și va decide modalitățile de rezolvare a problemelor aparute în petiții.

Conducerea CICOM SRL, la data și ora stabilite, analizează cauza, solicită și obține, dacă e nevoie, probe sau informații suplimentare și decide asupra obiectului plângerii – prin consemnarea în procesul verbal al comisiei de analiză.

Administratorul societății are obligația să comunice salariatului răspunsul său în termen de 10 de zile de la data primirii cererii sau a reclamației, indiferent dacă soluția este favorabilă sau nefavorabilă. În situația în care aspectele sesizate prin petiția salariatului necesită o cercetare mai amănunțită, angajatorul poate prelungi termenul cu cel mult 5 zile.

Salariații nu pot formula două petiții privitoare la aceeași problemă.

În situația în care un salariat adresează în aceeași perioadă de timp mai multe petiții, cu același obiect, acestea se vor conexe, salariatul urmând să primească un singur răspuns.

Dacă, după trimiterea răspunsului, se primește o nouă petiție cu același conținut sau care privește aceeași problemă, aceasta se clasează la numărul inițial, făcându-se mențiune că s-a răspuns.

Procedura de înregistrare – rezolvare a sesizărilor și reclamațiilor se încheie prin arhivarea tuturor documentelor primite, comunicate intern și extern referitoare la cauza, într-un dosar numerotat identic cu plângerea aferentă înregistrată inițial în registrul unic.

Toate reclamațiile și sesizările primite de către CICOM SRL vor fi soluționate cu respectarea *principiului priorității caracterului amiabil de rezolvare*. În aplicarea acestui principiu, CICOM SRL, cu acordul expres al celeilalte părți, poate recurge la metodele alternative de soluționare a conflictelor, respectiv la: mediere, arbitraj, negociere. Metoda alternativă de soluționare a diferendului va fi aleasă, de comun acord, de către părți, care vor înțelege să se supună tuturor regulilor care guvernează medierea, arbitrajul și negocierea.

Concluziile rezultate în urma prelucrării informațiilor provenite din activitatea de soluționare a reclamațiilor primite vor fi utilizate în scopul elaborării sau îmbunătățirii unor reglementări din domeniul relațiilor de muncă.

Cap. 9 PREVENIREA SI ERADICAREA ORICAROR ANGAJARI IN ACTIUNI ILEGALE

Salariatii CICOM SRL au obligatia să îndeplinească îndatoririle ce le revin din exercitarea funcțiilor, atribuțiilor sau însărcinărilor încredințate, cu respectarea strictă a legilor și a normelor de conduită profesională, fără să se folosească de funcțiile, atribuțiile ori însărcinările primite, pentru dobândirea pentru ele sau pentru alte persoane de bani, bunuri sau alte foloase necuvenite. Oferirea, darea , solicitarea sau luarea de mita sau comisioane ascunse inclusiv platile de facilitare sunt strict interzise. Se considera dare de mita si atunci cand aceasta este oferita prin intermediul unei tertе parti, de exemplu un agent, un intermediar sau un reprezentant.

CICOM SRL se dezice total de orice actiuni ilegale ca dare/ luare de mita, trafic de influenta, cumparare de influenta, abuz de putere, crima organizata si interzice angajatilor cat si furnizorilor sai orice implicare in astfel de actiuni. In acest scop societatea va desfășurara activități de instruire anticorupție în structurile/domeniile/unitățile de muncă în care se pot manifesta riscuri ridicate de corupție

Orice salariat care ia cunostinta de actiuni ilegale are obligatia de a le aduce la cunostinta conducerii CICOM SRL, in vederea luarii masurilor ce se impun.

Cap. 10 OBIECTIVE SISTEM DE MANAGEMENT INTEGRAT

CICOM SRL ia masuri de implementare a sistemelor de management interne, prin care sunt implicati muncitorii si reprezentatii lor pentru realizarea urmatoarelor obiective: sa nu aiba accidente de mediu, sa nu aiba accidente de munca, si sa obtina certificatul BSCI.

CICOM SRL face public prezentul Cod de conduita, afisandu-l in fabrica si distribuindu-l catre toti angajatii sai, carora le vor fi date toate informatiile referitoare la acest cod cat si punerea lui in aplicare.

Data revizuirii: **12.01.2023**

Adminstrator,

Daniela COMAN

****** CICOM S.R.L.******