SC METABET CF SA PITESTI

Adresa: Str Tudor Vladimirescu nr.115

Tel: 0248221180

Fax: 0248220966

E-mail: metabet @metabet.ro

Adresa web":www.metabet.ro

Elaborat:

Reprezentant Management pentru SA 8000

Dorela GHEBARU

Avizat:

Reprezentantii angajati pentru SA 8000

Ion DOROFTEI

Aprobat:

Presedinte Consiliu Administratie

Constantin PANESCU

LISTA DE CONTROL A MODIFICARILOR

ED/REV	DESCRIEREA MODIFICARII	DATA
2/0	Reprezinta situatia la data de 31.07.2011 Cu datele centralizate pe 7 luni din anul 2011	21.09.2011

Prezentul document este proprietatea SC METABET CF SA. *Reproducerea sau utilizarea sa integrala sau partiala este interzisa fara acordul scris al Directorului general firmei.*

CUPRINS

INTRODUCERE 5

CAPITOLUL I CONTROLUL DOCUMENTULUI 6

CAPITOLUL II PREZENTAREA ORGANIZATIEI 7

2.1. DESCRIEREA ORGANIZATIEI 7

2.2. STRUCTURA ORGANIZATORICA 10

2.3. POLITICA SISTEM INTEGRAT CALITATE-MEDIU-SANATATE SI SECURITATE IN MUNCA- RESPONSABILITATE SOCIALA 13

CAPITOLUL III. SISTEMUL RESPONSABILITATII SOCIALE IN CADRUL SC . METABET CF SA 17

3.1. MUNCA MINORILOR 14

3.1.1. DEFINITII SA 8000 : 2008 14

3.1.2 DESCRIERE 15

3.1.3. POLITICA PENTRU MUNCA MINORILOR 16

3.1.4. SITUATIA IN PREZENT 19

3.1.5 REFERINTE LEGISLATIVE 16

3.2. MUNCA FORTATA SI OBLIGATA 21

3.2.1. DEFINITII 21

3.2.2. DESCRIERE…… …… ……21

3.2.3. POLITICA REFERITOARE LA MUNCA FORTATA 20

3.2.4. SITUATIA IN PREZENT 22

3.2.5. REFERINTE LEGISLATIVE 23

3.3 SANATATE SI SECURITATE IN MUNCA 24

3.3.1. DEFINITII 24

3.3.2. DESCRIERE 26

3.3.3. POLITICA REFERITOARE LA SANATATE SI SECURITATE IN MUNCA26

3.3.4. SITUATIA IN PREZENT 29

3.3.5. REFERINTE LEGISLATIVE: 34

3.4. LIBERTATEA DE ASOCIERE 37

3.4.1. DEFINITII 37
3.4.2. SITUATIA IN PREZENT 37
3.4.4. REFERINTE LEGISLATIVE 38
3.5. DISCRIMINAREA 39
3.5.1. DEFINITII 39
3.5.2. POLITICA REFERITOARE LA DISCRIMINARE 39
3.5.3. SITUATIA IN PREZENT 32
3.5.4. REFERINTE LEGISLATIVE 32
3.6. PRACTICI DISCIPLINARE 42
3.6.1. DEFINITII 42
3.6.2. POLITICA ORGANIZATIEI 42
3.6.3. SITUATIA IN PREZENT 42
3.6.4. REFERINTE LEGISLATIVE 43
3.7. PROGRAMUL DE MUNCA 44
3.7.1. DEFINITII 44
3.7.2. SITUATIA IN PREZENT 44
3.7.3. REFERINTE LEGISLATIVE: 45
3.8. SALARIZAREA 46
3.8.1. DEFINITII 46
3.8.2. POLITICA REFERITOARE LA SALARIZARE 46
3.8.3. SITUATIA IN PREZENT 46
3.8.4. REFERINTE LEGISLATIVE 48
3.9. SISTEMUL DE MANAGEMENT 49
3.9.1. DEFINITII 49
3.9.2. SITUATIA IN PREZENT 49
3.9.3. ANALIZA PARTILOR INTERESATE 49
3.9.4. REFERINTE LEGISLATIVE 56

INTRODUCERE

Acest document a fost elaborat de catre SC METABET CF SA in scopul recunoasterii si certificarii sistemului de management al responsabilitatii sociale in conformitate cu standardul SA 8000:2008.

Standardul SA 8000:2008 este un standard bazat pe normele legate de drepturile internaționale ale omului şi pe legile naționale ale muncii, dorind să protejeze şi să întărească participarea întregului personal în cadrul sferei de control şi de influență a organizației, care produce produse sau furnizează servicii pentru organizație, incluzând personalul angajat de organizație precum şi de furnizori/subcontractanți, subfurnizori şi lucrători la domiciliu.

SC METABET CF SA isi propune ca acest Bilant sa ofere transparenta si comunicare deschisa in relatia cu partile interesate prin:

- a face cunoscut partilor interesate angajamentul companiei referitor la respectarea cerintelor in domeniul responsabilitatii sociale;
- a constientiza partile interesate cu privire la cerintele standardului SA 8000;
- a sprijini managementul societatii la analiza si revizuirea sistemului de management al responsabilitatii sociale ca urmare a verificarii indeplinirii obiectivelor propuse;
- imbunatatirea continua a activitatii de management prin monitorizarea indicatorilor de performanta;
- demonstrarea unui “comportament etic” fata de societate si fata de proprii angajati.

Prezentul Bilant, supus la frecvente modificari si actualizari datorita orientarii catre imbunatatirea continua, reprezinta instrumentul prin intermediul caruia organizatia sintetizeaza si evalueaza eforturile depuse in materie de responsabilitate sociala si detaliaza Sistemul de Management in conformitate cu cerintetele standardului SA 8000.

Principalul obiectiv al Bilantului este acela de a furniza un ghid privind activitatea organizatiei, initiativele si proiectele sale, comunicand partilor interesate performantele in domeniul responsabilitatii sociale.

Pentru mai multe informatii referitoare la responsabilitatea sociala si standardul SA 8000 puteti consulta:

www.allcert.ro

www.lavoroetico.org

www.sa-intl.org

CAPITOLUL I

CONTROLUL DOCUMENTULUI

ELABORARE

Elaborarea *Bilantului SA 8000* este realizată de către Reprezentantul Managementului pentru Responsabilitate Socială.

VERIFICARE / AVIZARE

Verificarea *Bilantului SA 8000* este realizată de către Responsabilul cu Resursele Umane din cadrul organizatiei.

Avizarea *Bilantului SA 8000* este realizată de către **Reprezentantul angajatilor pentru SA 8000** pentru a se asigura de respectarea drepturilor salariatilor referitoare la conditiile de munca, precum si la orice alte interese socio-economice legate de relatiile de munca.

APROBARE

Presedintele CA / Directorul General al SC METABET CF SA. aprobă *Bilantul SA 8000*.

DIFUZARE

Difuzarea *Bilantului SA 8000* se face la toate departamentele din cadrul companiei si la toate punctele de lucru, astfel incat sa fie accesibil pentru consultare tuturor angajatilor / lucratorilor.

PĂSTRARE / ARHIVARE

Păstrarea se face de către deținători în condiții care să prevină deteriorarea.

Arhivarea se face de către **Reprezentantul managementului pentru SA 8000**, atât pe suport informatic, cât şi pe hârtie (numai originalul, celelalte copii fiind distruse).

RETRAGERE

Retragerea *Bilantului SA 8000* se face de către emitent pe baza *Listei de difuzare / retragere*, prin dispoziția scrisă de **Directorul general al** organizației.

SCOATERE DIN UZ

Responsabilitatea distrugerii ediţiilor perimate îi revine **Reprezentantului managementului pentru SA 8000**, cu acceptul prealabil al **Directorului General** . Originalele sunt arhivate 5 ani.

CAPITOLUL II
PREZENTAREA ORGANIZATIEI

2.1. DESCRIEREA ORGANIZATIEI

Societatea SC METABET CF SA Pitesti este una din cele mai vechi unitati apartinand Cailor Ferate Romane.

În anul 1898 s-au infiintat două ateliere mobile de consolidari poduri .În anul 1915, aceste două ateliere mobile s-au stabilit pe actualul amplasament al societăţii . Pe parcursul unui deceniu evolueaza pana la uzinarea integrala a podurilor metalice nituite.

Dupa anul 1945 cunoaste o dezvoltare continua asimiland reparatii de placi turnante, instalatii de ridicat, stalpi metalici de inalta tensiune,etc. In anul 1955 se trece la fabricarea traverselor din Beton Precomprimat pentru calea ferata denumindu-se IPMPB Pitesti.

Din anul 1965, societatea s-a extins pana la capacitatile actuale pe o suprafata de peste 190.000 m.p., devenind principalul producator de constructii metalice,masini , utilaje si instalatii pentru ramurile transporturi si elecomunicatii si mai ales principalul creator de unicate si produse nou asimilate in aceste ramuri.

Printre produsele de referinta putem aminti :

- Macarale turn pivotante de 1000 tf.m
- Portainere de 40tf x 25,5m
- Transtainere de 32tf x 30m
- Poduri rulante de 50; 80 si 100 tf x max 34m
- Macarale portal de 80 tf x 32m
- Macarale Derrick de 40 tf cu brat de 24m
- Lansatoare de 160t pentru grinzi din beton la viaducte
- Scuturi mecanizate pentru sapat tunele CF si metrou cu diametru de 9m , 6m
- Vinciuri de ridicat locomotive 4 x 20tf
- Frane automate pentru triaje feroviare
- Placi turnante de 26m pentru depouri CF
- Poduri metalice de cale ferata si sosea de orice tip.
- Turnuri metalice pentru radio si televiziune cu H= 220m
- Suprastructuri metalice pentru hale industriale
- Traverse din beton precomprimat pentru CF si metrou
- Piese din otel turnat G_{max} = 1500 kg.
- Piese mecano-sudate si piese schimb pentru utilaje

In ultimii 25 ani societatea a colaborat cu diferiti parteneri externi in realizarea unor produse pentru economia nationala printre care :

- SAXBY FRANTA - frane automate pentru triaje CF.
- WSSB - GERMANIA - electromecanisme de macaz pentru CF
- DEMAG- GERMANIA - poduri rulante de 50tf

- NEC-JAPONIA - antene parabolice de comunicatii prin satelit INTELSAT
- PENTAVOIN - FRANTA - macarale turn de 1000 tf.m.

Societatea acorda o mare atentie exportului livrand in aceeasi perioada o gama larga de produse printre care:

- instalatie mecanizata pentru incarcat fosfati in nave in portul TARTOUS-SIriA
- Poduri rulante siderurgice de 32tf x 28m cu carucior si coloana la firma SKET-GERMANIA
- Tren de rulare (boghiuri) pentru macarale " GOLIATH" de 300 tf la MACON-TURCIA.
- Cupe de span de 80 tone pentru siderurgie la BRANDENBURG-GERMANIA
- Electromecanisme de macaz WSSB-GERMANIA
- Traverse de beton precomprimat pentru CF in IRAK
- Piese de otel turnat pentru frane automate din triaje CF in FRANTA si CEHIA.
- Aparate de reazem la firma FREYSSINET-FRANTA
- Antretoaze la firma LEROY SOMER în FRANTA
- Boghiuri, cărucioare de sarcină si mecanisme ACM pentru macarale portal la firma KONECRANES

VLC FINLANDA . Dupa anul 1990 societatea devine societate comerciala sub denumirea de " IND COMPLEX CF", iar începînd cu iulie 2002 denumirea societătii este " METABET CF SA ".

Experienta acumulata de peste 85 ani de activitate ofera societatii posibilitatea sa se adapteze la a realiza o varietate si o complexitate deosebita a produselor in regim de unicate sau serie mica.

Certificări ale S.C. METABET CF SA PITESTI

B) certificarea sistemului de management al calitătii , sistemului de management al mediului , sistemului de management al Sanatatii si Securitatii Ocupationale ,organismul de certificare pt toate cele 3 sisteme fiind SRAC Bucuresti

Sistemul calitatii a fost certificat inca din anul 1997 ,organismul de certificare fiind OCS AFER Bucuresti.

De asemenea societatea detine <<Autorizatia sistemului de management calitate ,clasa 4 pt ISO 9001:2008>> emisa de catre CNCAN

Sistemul de management al mediului a fost certificat în ianuarie 2005 ,organismul de certificare fiind SRAC Bucuresti .

Sistemul de management al Sanatatii si Securitatii Ocupationale a fost certificat în iulie 2007 .

Reinnoirea certificarii tuturor sistemelor de management a fost obtinuta in ianuarie 2009, organismul de certificare fiind SRAC Bucuresti .

C) certificări laboratoare - autorizate AFER laboratorul de metale -incercari mecanice,chimice si control nedistructiv

- laborator betoane –autorizare grad II -ISC

D) Autorizatie pentru desfasurarea activitatii in domeniul nuclear pentru laboratorul de control nedistructiv RX, emisa de CNCAN Romania.

E) Societatea este atestată cu privire la capabilitatea de a executa structuri sudate de către următoarele

organisme de certificare :

- SLV Munchen

- European Federation for Welding ,Joining and Cutting
- ISIM Timisoara
- ISCIR Pitesti
- ANR Bucuresti
-

F) Certificat de calificare calitate in constructii emis de catre Asociatia Romana a Antreprenorilor de Constructii – ARACO

G)Autorizatie pt montare si reparare emisa de catre CNCIR :

-macarale care lucrează la punct fix , sarcina max: Q= 240tf

-macarale deplasabile pe căi de rulare cu sine , sarcina max: Q= 240tf

- macarale deplasabile pe căi de rulare fără sine , sarcina max: Q= 240tf

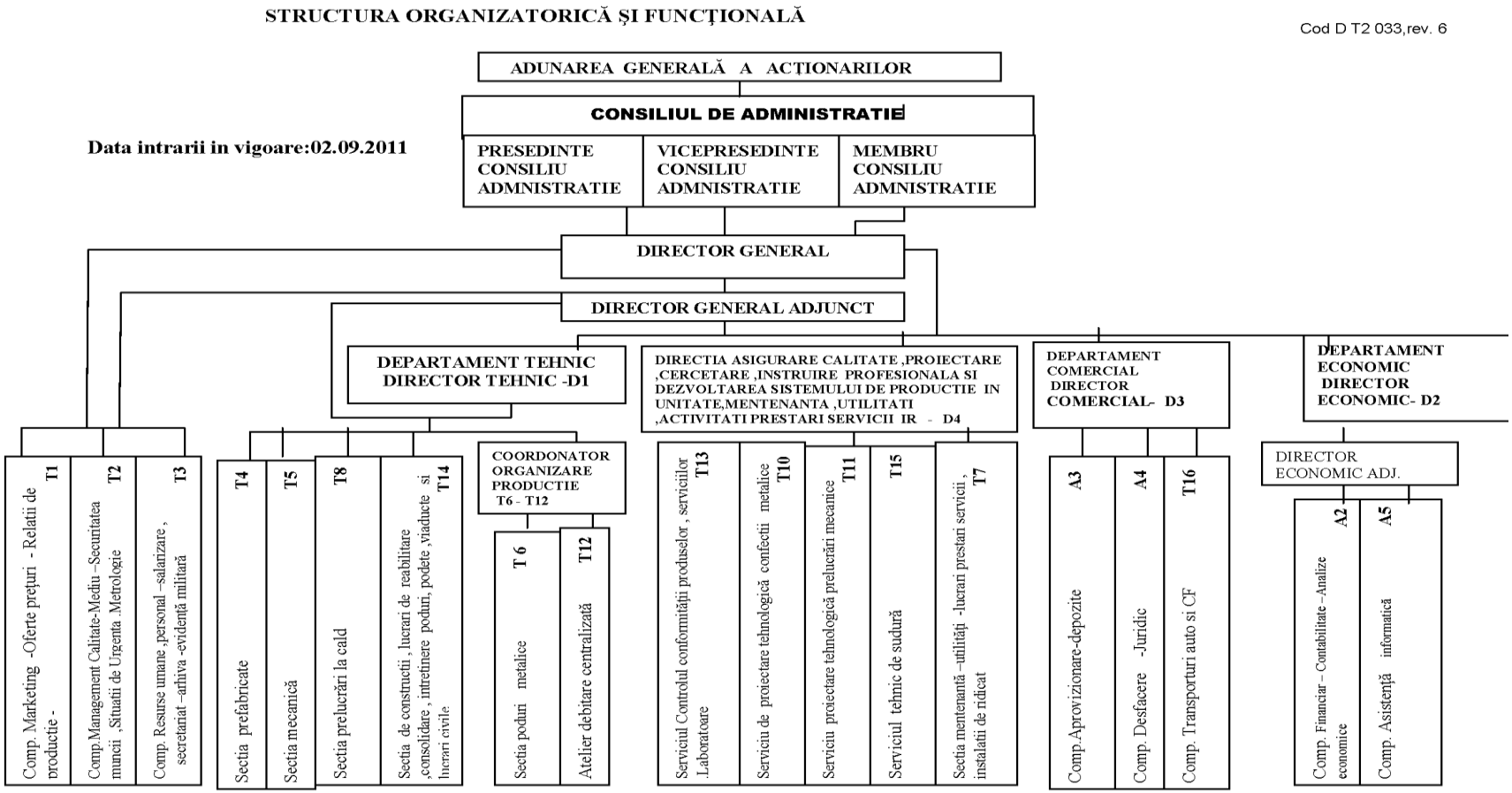
b) reparare stivuitoare (Qmax.=10tf)

c) montare si reparare mecanisme de ridicat (Qmax.=240tf)

Nota :

Compartimentul T2 păstrează la zi ,,Lista autorizatiilor si avizelor obtinute de societate,,

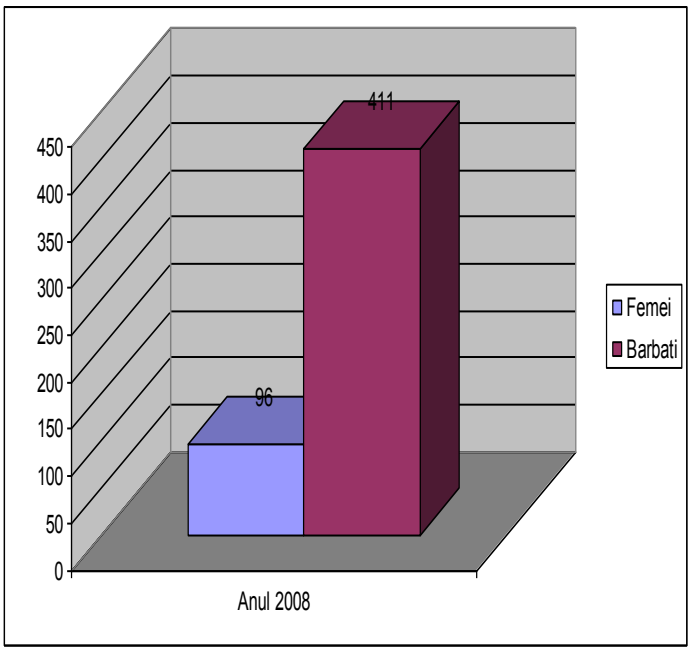
2.2. STRUCTURA ORGANIZATORICA

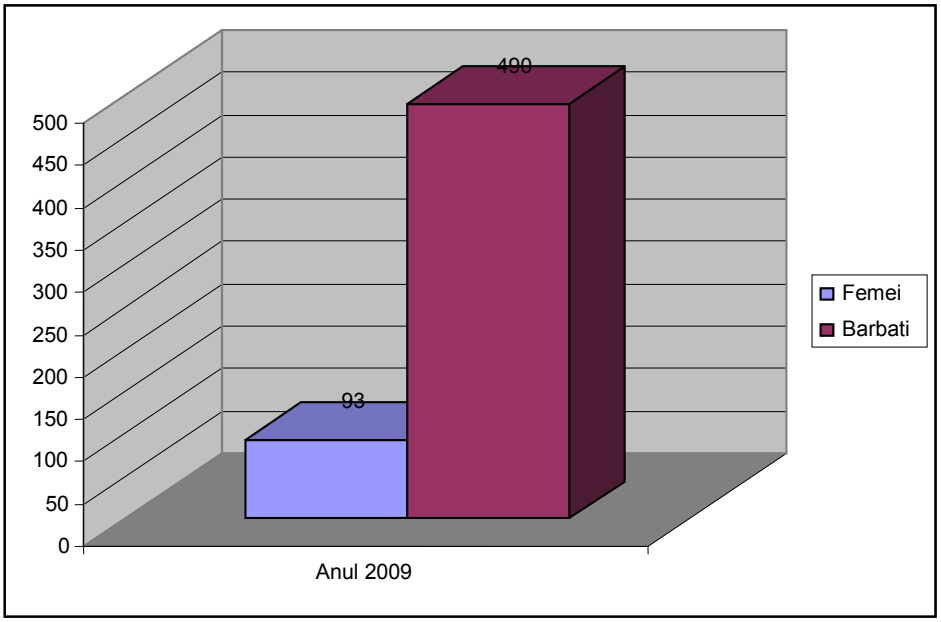


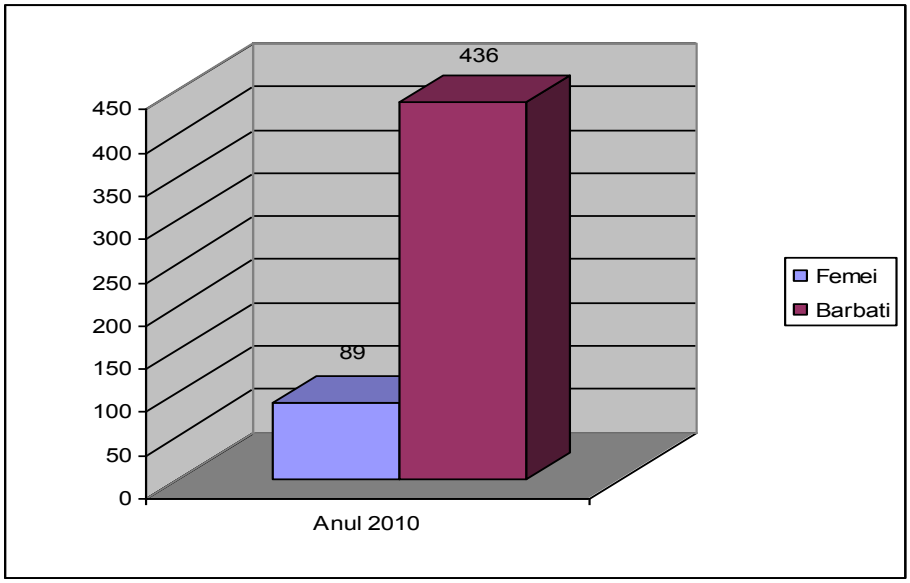
2.4. RESURSE UMANE

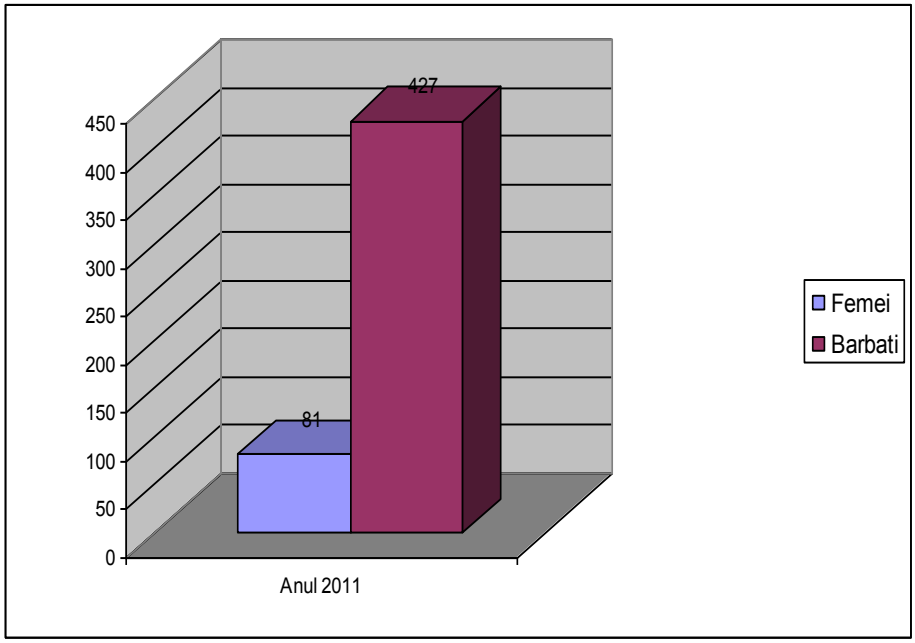
Resursele umane constituie elementul creator, activ si coordonator al activității din cadrul organizației, ele influențând decisiv eficacitatea utilizării resurselor materiale, financiare şi informaționale. A descrie oamenii ca fiind “resurse” le subliniază importanța şi arată faptul că managementul cere nivele înalte de preocupare sinceră față de oameni, atenție şi profesionalism.

Numai prin **satisfacerea nevoilor angajatului** se va putea obține implicarea acestuia în **realizarea obiectivelor organizației** şi numai contribuind la succesul organizației angajații vor putea să-şi satisfacă nevoile legate de munca pe care o desfăşoară.




490
93
500
450
400
350
300
250
200
150
100
50
0
Anul 2009
Femei
Barbati


436
89
450
400
350
300
250
200
150
100
50
0
Anul 2010
Femei
Barbati



2.3. POLITICA IN DOMENIUL RESPONSABILITATE SOCIALA

Declarația Directorului general privind politica referitoare la responsabilitatea socială

Sistemul de Management al Responsabilității sociale ,adoptat in cadrul organizației este bazat pe standardul SA 8000 : 2008 și urmăreste :

- **respectarea cerintelor standardelor de referinta adoptate**
- **satisfacerea cerintelor legale si de reglementare aplicabile si a altor cerinte la care organizația a subscris**
- **desfasurarea activitatilor astfel incat sa se previna poluarea mediului inconjurator**
- **desfășurarea activității profesionale intr-un mediu de lucru care să nu pericliteze sănătatea personalului muncitor**
- **respectarea drepturilor omului**
- **prevenirea folosirii muncii copiilor, neutilizarea si descurajarea utilizarii muncii fortate,a traficului cu fiinte umane, a discriminarii de orice fel, a practicilor disciplinare si a comportamentului abuziv;**
- **actionarea in folosul umanitatii, incurajand furnizorii si subcontractorii nostrii sa adopte principiile protectiei mediului, securitatii si sanatatii in munca si responsabilitatii sociale si sa dezvolte programe menite sa sprijine aceste principii.**

Conducerea își asumă responsabilitatea pentru înțelegerea , implementarea, menținerea și imbunatatirea Sistemului de Management al Responsabilității sociale la toate nivelurile organizației.

Toţi membrii organizaţiei trebuie să se conformeze procedurilor Sistemului de Management al Responsabilităţii sociale proiectat pentru a satisface cerinţele acestuia , servind in acelasi timp la protejarea intereselor organizaţiei

Conducerea societatii se angajeaza sa analizeze periodic adecvarea Sistemului de Management al Responsabilităţii sociale in vederea îmbunătăţirii permanente a eficacităţii acestuia , luind in considerare modificarile ce apar.

Obiectivele societatii noastre sunt :

- **Mentinerea si imbunatatirea Sistemului de management al Responsabilităţii sociale prin analiza periodica a acestuia si stabilirea de obiective anuale**
- **Eliminarea cauzelor ce duc la neconformităţi reducând astfel costurile noncalităţii**
- **Reducerea impactului asupra mediului a activităţilor desfăşurate si prevenirea poluarii ;**
- **Cresterea securitatii angajatilor , a partilor interesate si a contractorilor si vizitatorilor la locul de munca prin respectarea normelor, acordurilor si cerintelor nationale si internationale;**
- **Nu va utiliza munca copiilor, neutilizarea si descurajarea utilizarii muncii fortate,a traficului cu fiinte umane, a discriminarii de orice fel, a practicilor disciplinare si a comportamentului abuziv;**
- **Imbunatatirea conditiilor de sanatate si securitate ale lucratorilor si asigurarea libertatii acestora de negociere colectiva si de asociere;**
- **Contactarea furnizorilor si subcontractorilor nostrii incurajandui sa adopte principiile protectiei mediului, securitatii si sanatatii in munca si responsabilitatii sociale si sa dezvolte programe menite sa sprijine aceste principii.**
- **Instruirea permanentă a personalului angajat şi motivarea acestuia în vederea ridicării nivelului profesional al prestărilor organizaţiei;**

Prezenta politica este comunicata intregului personal si partilor interesate .

Data **Presedinte CA**

01.08.2011.

CAPITOLUL III. SISTEMUL RESPONSABILITATII SOCIALE IN CADRUL SC METABET CF SA PITESTI

3.1. MUNCA MINORILOR

*„ **C**opilăria este o perioadă a vieţii care trebuie dedicată dezvoltării şi educaţiei, nu muncii”*

3.1.1. DEFINITII SA 8000 : 2008

Copil: orice persoană în vârstă mai mică de 15 ani, doar dacă legea locală privind vârsta minimă stipulează o vârstă mai mare pentru muncă sau obligatorie pentru efectuarea studiilor şcolare, în acest caz se aplică vârsta mai mare.

Tânăr salariat: orice salariat care depăşeşte vârsta copilului după cum este definit anterior şi care are vârsta mai mică decât 18 ani.

Munca minorilor: orice muncă efectuată de un copil cu vârstă mai mică decât cea specificată la definiția copilului cu excepția prevederilor Recomandării ILO 146.

Acțiune de remediere pentru copii: orice sprijin sau acțiuni necesare pentru a asigura securitatea, sănătatea, educarea şi dezvoltarea copiilor care prestat sarcini de muncă, aşa cum este definit mai sus prin munca minorilor, şi care au terminat o astfel de muncă.

3.1.2. DESCRIERE

„Orice copil are dreptul la protecție împotriva exploatării economice şi de a nu fi constrîns la vreo muncă ce comport riscuri sau care poate să-i compromită educația, sau să-i dăuneze sănătății sau dezvoltării sale fizice, mintale,morale sau sociale” Convenția Națiunilor Unite privind Drepturile Copilului, art. 32

În lume există astăzi 211 milioane de copii între 5 şi 17 ani care sunt constrânşi să muncească până la 16 ore pe zi în loc să studieze sau să se joace, cum ar fi normal pentru vârsta lor. Şi astăzi, în secolul modernismului şi al tehnologiilor avansate, există milioane de copii lipsiți de hrană, vânduți, exploatați, bolnavi. Locuiesc pe străzi, lucrează în mine, pe câmp, în magazii, cotrobăiesc în gunoaie pentru a căuta hrană, sunt constrânşi să se prostitueze, să combată în prima linie, sunt victimele foamei, ale sidei, al abandonului, al ignoranței şi singurătății. Sunt scandalul timpului nostru. Pentru 860 de milioane de copii viitorul este un necunoscut, iar prezentul un coşmar care planează asupra conştiinței adulților.

Prima cerinta a standardului SA 8000:2008 are la baza Conventia Natiunilor Unite privind drepturile Copilului si are drept scop prevenirea şi eliminarea muncii copilului prin îmbunătățirea colaborării dintre companii, instituții guvernamentale şi neguvernamentale având în vedere faptul că munca copilului este un fenomen complex pentru abordarea căruia este necesară o intervenție multisectorială.

3.1.3 POLITICA REFERITOARE LA MUNCA MINORILOR

Organizatia angajează minori doar cu respectarea cerintelor stabilite de standardul SA 8000:2008 si a legislatiei în vigoare:

- persoana fizică dobândeste capacitate de muncă la împlinirea vârstei de 16 ani;
- organizatia nu încadrează în muncă personal sub vârsta de 15 ani;
- organizatia poate angaja personal în vârstă de 15 ani în calitate de salariat, pe bază de contract de muncă, numai cu acordul scris al părintilor sau al reprezentantilor legali, pentru activităti potrivite cu dezvoltarea fizică, aptitudinile si cunostintele sale, în conditiile în care nu sunt periclitate sănătatea, dezvoltarea si pregătirea profesională;
- încadrarea în muncă în locuri de muncă grele, vătămătoare sau periculoase se face numai după îndeplinirea vârstei de 18 ani, acestea fiind stabilite prin hotărâre guvernamentală.

SC METABET CF SA se angajează să comunice tuturor părtilor interesate cu preocupări în domeniul apărării drepturilor copiilor, referitor la oricare situatie din care ar putea rezulta exploatarea copiilor, prin fructificarea muncii acestora sau prin aplicarea relelor tratamente acestora, în conditiile stabilite prin conventiile si tratatele internationale, la care România a aderat.

SC METABET CF SA se va asigura ca furnizorii si subfurnizorii sai respecta legislatia in vigoare referitoare la munca copiilor. De asemenea se asigura ca, in cazul in care furnizorii si subfurnizorii utileaza copii ca forta de munca, acestia nu sunt expusi la nici un pericol.

SC METABET CF SA se angajeaza sa adopte planuri de reabilitare adecvate in cazul in care se va afla in situatia de a utiliza munca copiilor pentru a asigura suportul necesar acestora atat pe parcursul contractului de munca, precum si in cazul disponibilizarii de la locul de munca.

3.1.4. SITUATIA IN PREZENT

In acest moment, incadrarea personalului angajat in cadrul **SC METABET CF SA** , pe categorii de varsta demonstreaza ca nu exista angajati minori.

3.1.5 REFERINTE LEGISLATIVE

- Declarația Universală a Drepturilor Omului (ONU);
- Convenția Internațională a Drepturilor Copilului (ONU)

- Convenția 138 şi Recomandarea 146 (ILO) Vârsta minimă şi Recomandări;
- Convenția 182 (ILO) Forme grave de muncă ale minorilor.
- Constituția României (art. 49 – Protecția copiilor şi a tinerilor, art. 32 – Dreptul la învățătură)
- O.G. nr. 26/1997 Ordonanța de Urgență privind protecția copilului aflat în dificultate
- Legea nr. 84/1995 a învățământului, republicată cu modificările ulterioare
- Codul muncii (Legea nr. 53/2003 şi modificările ulterioare)
- Legea nr. 678/2001 privind prevenirea si combaterea traficului de persoane în concordanþã cu cele mai recente prevederi europene si cu Protocolul privind prevenirea, combaterea si pedepsirea traficului de persoane, în special a traficului de femei si copii, protocol adiþional Conventiei Naþiunilor Unite împotriva criminalitãtii organizate transnationale;
- Legea nr. 272/2004 privind promovarea si protecþia drepturilor copilului, adoptatã de Parlamentului României si intratã în vigoare în ianuarie 2005;
- Legea nr. 196/2003 pentru prevenirea si combaterea pornografiei;
- Legea nr. 211/2004 privind unele mãsuri pentru protecþia victimelor infracþiunilor;
- Hotãrârea de Guvern (HG) nr. 1443/2004 privind metodologia de repatriere a copiilor români neînsotiti si asigurarea mãsurilor de protectie specialã în favoarea acestora;
- Legea nr. 268/2003 si Legea nr. 345/2005 pentru modificarea si completarea Legii Învãtãmântului nr. 84/1995 care stipuleazã învãtãmântul obligatoriu de 10 clase, furnizarea de manuale gratuite pentru învãtãmântul prescolar si pe toatã perioada învãþãmântului obligatoriu, precum si pentru copiii din ciclul liceal ai cãror pãrinþi au venituri mici;
- Ordonanta de Urgentã nr. 33/2001 privind *acordarea de rechizite scolare* pentru copiii din familii cu venituri mici;
- Legea nr. 279/2005 privind ucenicia la locul de muncã, cu prevederi legate de vârstã (15 – 25 de ani), statut, condiþiile uceniciei si stimulente pentru angajatori;
- HG nr. 335/2007 privind Mecanismul Naþional de identificare si referire a victimelor traficului de persoane.

3.2. MUNCA FORTATA SI OBLIGATA

„Munca nu este o marfa”

3.2.1.DEFINITII

Munca fortată: orice muncă sau serviciu impus unei persoane sub amenintare ori pentru care persoana nu si-a exprimat consimtământul în mod liber (Codul Muncii); orice muncă sau serviciu obținut de la o persoană amenințată cu pedepsirea ei şi

pentru care persoana nu s-a oferit voluntar sau pentru care munca sau serviciul respectiv este cerut ca mijloc de plată a unei datorii (SA 8000 : 2008).

Traficului de fiinţe umane: recrutarea, transferarea, blocarea sau preluarea de persoane prin intermediul ameninţărilor, forţei sau a altor forme de constrângere sau înşelare în scopul exploatării.

3.2.2.DESCRIERE

Munca forţată reprezintă o încălcare fundamentală a drepturilor omului. Aceasta implică o provocare practic pentru toate ţările din lume. ILO estimează că cel puţin 12.3 milioane de persoane au fost victime ale muncii forţate în întreaga lume, 80% din care au fost forţaţi de agenţi din sectorul privat. Majoritatea victimelor primesc câştiguri mici sau nu primesc nici-o remunerare şi lucrează pe parcursul unui program de ore îndelungat în condiţii extrem de proaste pentru sănătate şi siguranţă.

Conceptul în cauză deseori este asociat cu productivitatea extrem de joasă şi practici de dezvoltare lipsită de durabilitate, cum ar fi despădurirea ilegală sau înregistrarea ilegală.

Munca forţată este o adevărată problemă de ordin global, care este prezentă şi în ţările dezvoltate unde afectează mai cu seamă lucrătorii migranţi traficaţi. Munca forţată afectează bărbaţi, femei şi chiar copii care reprezintă cel puţin 40% din numărul total de victime.

Munca forţată şi obligatorie reprezintă orice muncă sau serviciu care este extras dintr-o persoană sub ameninţarea unei penalităţi şi pentru înfăptuirea căruia persoana nu s-a oferit în mod voluntar. Oferirea de salarii sau alte compensaţii muncitorului nu indică neapărat faptul că munca dată nu este forţată sau obligatorie. În contextul protecţiei drepturilor omului, munca trebuie să fie oferită în mod liber şi nestingherit, iar muncitorul trebuie să dispună de dreptul de a pleca.

Deşi companiile care activează în mod legal, de obicei nu practică astfel de practici, munca forţată poate să se refere la unele întreprinderi prin intermediul contractanţilor sau furnizorilor acestora. Drept rezultat, toţi managerii trebuie să fie conştienţi de toate formele şi cauzele muncii forţate.

3.2.3.POLITICA REFERITOARE LA MUNCA FORTATA

În cadrul organizatiei **SC METABET CF SA** , managementul de vârf se angajează să nu utilizeze si să nu sustină munca fortată.
La angajare, nu se va solicita salariatilor să le fie retinute actele originale sau depozite de bani ca garantie în contul prestării muncii.
În cadrul **SC METABET CF SA** , nimeni nu este obligat să muncească sau să nu muncească într-un anumit loc de muncă ori într-o anumită profesie, oricare ar fi acestea, în afara contractului individual de muncă.

In cadrul procesului de recrutare si selectie, lucratorilor le sunt furnizate informatii cu privire la tipul de contract, termeni si conditii de munca. Angajatii sunt constientizati despre drepturile si indatoririle contractului, inclusiv procedura de efectuare a reclamatiilor.

Organizatia se angajează să comunice tuturor părtilor interesate cu preocupări în domeniul apărării drepturilor salariatilor, referitor la oricare situatie din care ar putea rezulta munca fortată, asa cum este definită în conditiile specificate de legislatia muncii în vigoare, conventiile internationale, la care face referire standardul SA 8000 : 2008.

3.2.4. SITUATIA IN PREZENT

"Munca mea inseamna foarte mult pentru mine." Acesta este modul în care majoritatea angajatilor gândesc la locul lor de muncă - este datoria noastra să mentinem acest lucru şi ne face plăcere.
La nivelul anului 2009, organizatia nu a făcut uz de instrumente si practici pentru a genera situatii de muncă fortată.
Nu s-au înregistrat denunturi legate de munca fortată si nu au fost înregistrate forme de proteste ca răspuns la realizarea muncii în conditii fortate, asa cum sunt definite în legislatia aplicabilă.
Organizatia isi propune existenta unei bune comunicari interne, stimularea unui climat de colaborare intre departamente si intre angajati.
Angajatii nu varsa taxe neprevazute prin lege si nu platesc programele de instruire realizate la solicitare pe durata desfasurarii contractului de munca. De asemenea organizatia efectueaza plata salariilor intregral si la termen.

3.2.5. REFERINTE LEGISLATIVE

- Hotărârea nr. 682/24.06.2007 pentru aprobarea Înțelegerii dintre Ministerul Muncii, Familiei şi Egalității de Şanse şi Ministerul Sănătății Publice din România şi Ministerul Muncii şi Incluziunii Sociale din Norvegia privind exceptarea anumitor categorii de lucrători de la prevederile art. 13 din Regulamentul Consiliului (CEE) nr. 1.408/71 pentru aplicarea regimurilor de securitate socială lucrătorilor salariați, lucrătorilor independenți şi membrilor familiilor lor care se deplasează în interiorul Comunității, semnată la Oslo la 7 noiembrie 2007 (M.O. nr. 503/03.07.2008)
- Conventia ILO 29 despre Munca Fortata si obligata
- Conventia ILO 95 despre Protectia Salariilor
- Conventia ILO 105 despre Abolirea Muncii Fortate
- Conventia Europena pentru apararea drepturilor omului si a libertatilor fundamentale (CEDO)
- Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europen (2007/C 303/01)

3.3 SANATATE SI SECURITATE IN MUNCA

„Cand munca e o placere, viata-i frumoasa!

Cand munca e o povara, viata-i robie!

3.3.1.DEFINITII

Următorii termeni sunt definiți în sensul legii sănătății şi securității în muncă nr. 319/2006.

Participanți la procesul de muncă - persoane aflate în întreprindere şi/sau unitate, cu

permisiunea angajatorului, în perioada de verificare prealabilă a aptitudinilor profesionale în vederea angajării, persoane care prestează activități în folosul comunității sau activități în regim de voluntariat, precum şi şomeri pe durata participării la o formă de pregătire profesională şi persoane care nu au contract individual de muncă încheiat în formă scrisă şi pentru care se poate face dovada prevederilor contractuale şi a prestațiilor efectuate prin orice alt mijloc de probă;

Reprezentant al lucrătorilor cu răspunderi specifice în domeniul securității şi sănătății lucrătorilor - persoană aleasă, selectată sau desemnată de lucrători, în conformitate cu prevederile legale, să îi reprezinte pe aceştia în ceea ce priveşte problemele referitoare la protecția securității şi sănătății lucrătorilor în muncă;

Prevenire - ansamblul de dispoziții sau măsuri luate ori prevăzute în toate etapele procesului de muncă, în scopul evitării sau diminuării riscurilor profesionale;

Eveniment - accidentul care a antrenat decesul sau vătămări ale organismului, produs în timpul procesului de muncă ori în îndeplinirea îndatoririlor de serviciu, situația de persoană dată dispărută sau accidentul de traseu ori de circulație, în condițiile în care au fost implicate persoane angajate, incidentul periculos, precum şi cazul susceptibil de boală profesională sau legată de profesiune;

Accident de muncă - vătămarea violentă a organismului, precum şi intoxicația acută profesională, care au loc în timpul procesului de muncă sau în îndeplinirea îndatoririlor de serviciu şi care provoacă incapacitate temporară de muncă de cel puțin 3 zile calendaristice, invaliditate ori deces;

Boală profesională - afecțiunea care se produce ca urmare a exercitării unei meserii sau profesii, cauzată de agenți nocivi fizici, chimici ori biologici caracteristici locului de muncă, precum şi de suprasolicitarea diferitelor organe sau sisteme ale organismului, în procesul de muncă;

Echipament de muncă - orice maşină, aparat, unealtă sau instalație folosită în muncă;

Echipament individual de protecție - orice echipament destinat a fi purtat sau mânuit de un lucrător pentru a-l proteja împotriva unuia ori mai multor riscuri care ar putea să îi pună în pericol securitatea şi sănătatea la locul de muncă, precum şi orice supliment sau accesoriu proiectat pentru a îndeplini acest obiectiv;

Loc de muncă - locul destinat să cuprindă posturi de lucru, situat în clădirile întreprinderii şi/sau unității, inclusiv orice alt loc din aria întreprinderii şi/sau unității la care lucrătorul are acces în cadrul desfăşurării activității;

Pericol grav şi iminent de accidentare - situația concretă, reală şi actuală căreia îi

lipseşte doar prilejul declanşator pentru a produce un accident în orice moment;

Stagiu de practică - instruirea cu caracter aplicativ, specifică meseriei sau specialității în care se pregătesc elevii, studenții, ucenicii, precum şi şomerii în perioada de reconversie profesională;

Securitate şi sănătate în muncă - ansamblul de activități instituționalizate având ca scop asigurarea celor mai bune condiții în desfăşurarea procesului de muncă, apărarea vieții, integrității fizice şi psihice, sănătății lucrătorilor şi a altor persoane participante la procesul de muncă;

Incident periculos - evenimentul identificabil, cum ar fi explozia, incendiul, avaria, accidentul tehnic, emisiile majore de noxe, rezultat din disfuncționalitatea unei activități sau a unui echipament de muncă sau/şi din comportamentul neadecvat al factorului uman care nu a afectat lucrătorii, dar ar fi fost posibil să aibă asemenea urmări şi/sau a cauzat ori ar fi fost posibil să producă pagube materiale;

Accident uşor - eveniment care are drept consecință leziuni superficiale care necesită numai acordarea primelor îngrijiri medicale şi a antrenat incapacitate de muncă cu o durată mai mică de 3 zile;

Boală legată de profesiune - boala cu determinare multifactorială, la care unii factori determinanți sunt de natură profesională.

3.3.2.DESCRIERE

Munca are impact asupra sănătății, iar sănătatea influențează munca.

În societatea modernă odată cu reorganizarea muncii şi a conducerii, se schimbă şi partenerii responsabili cu sănătatea la locul de muncă. Noile riscuri profesionale, modificările în organizarea şi coordonarea muncii, creşterea numărului de contracte de muncă pe durată determinată, reorganizarea sectoarelor de stat şi privat şi reformarea sistemului de asigurari sociale influențează în egală măsură domeniul sănătății în muncă.

Impactul pe care munca îl exercită asupra sănătății depinde însă şi de alți factori.

Drept urmare, o reacție la aceste provocări poate fi dezvoltarea şi promovarea de parteneriate la diferite niveluri, de la nivelul locului de muncă individual până la nivelul regiunilor şi statelor membre ale Uniunii Europene.

Parteneriatele sunt necesare în pregătirea, implementarea şi evaluarea legislației, politicilor, strategiilor, programelor, proiectelor şi acțiunilor de susținere a unei vieți profesionale mai
sănătoase.

3.3.3.POLITICA REFERITOARE LA SANATATEA SI SECURITATEA IN MUNCA

DECLARATIA DE POLITICA IN DOMENIUL CALITATII ,MEDIULUI , SECURITĂTII SI SĂNĂTĂTII IN MUNCĂ

Principiile si elementele strategice în virtutea cărora este formulată **DECLARATIA DE POLITICA SMI** în cadrul SC METABET CF SA , au la bază conceptele **calitatea totală si dezvoltarea durabilă** .

Această concepție provine din faptul că suntem convinşi şi conştienți că niciodată CALITATEA nu poate fi obținută în mod accidental, ci este un rezultat al managementului calității, care impune un efort susținut şi o execuție calificată. În aceste condiții, preocuparea pentru realizarea CALITĂȚII este prezentă la toate nivelele ierarhice şi în toate compartimentele funcționale ale societății noastre şi are in vedere urmatoarele **Obiective Strategice**:

- Menținerea şi extinderea segmentului de piață deținut de organizație având ca obiectiv creşterea raportului :contracte (comenzi) / oferte cu minim 5% pe an.
- Creşterea satisfacției clienților având ca obiectiv zero reclamații de la aceştia;
- Valorificarea eficientă si ecologică a deseurilor.
- Prevenirea poluării si a riscului de accidentare si îmbolnăvire.
- Protejarea sănătății lucrătorilor având ca obiectiv zero accidente de munca
- Perfectionarea personalului ce execută activitäti cu impact semnificativ asupra Calitätii produselor, Mediului, Sănătätii si Securitätii Muncii.
- Respectarea cerințelor reglementate si luarea deciziilor pe bază de fapte şi în conformitate cu cerintele legislatiei si reglementărilor în vigoare, precum şi a altor cerinte pe care societatea le-a adoptat referitoare la Mediu, Sănătate si Securitatea Muncii, precum si Calitatea serviciilor furnizate.
- Ponderea neconformităților produselor la nivelul tuturor sectiilor să fie de maxim 4 % .
- Imbunătătirea continuă a SMI în conformitate cu standardele de referintă :ISO 9001/2008, ISO 14001/2005, OHSAS 18001/2008.

Pentru societatea noastră realizarea si menținerea unei înalte calități a produselor si serviciilor, coroborată cu micşorarea costurilor, reprezintă o necesitate în afaceri. Pentru client este important să ştie şi să-şi mențină încrederea că întotdeauna va găsi la SC METABET CF SA PITESTI produse şi servicii competitive, la o înaltă calitate.

Punerea în aplicare şi realizarea obiectivelor generale în domeniul calității-mediului – securitätii in muncă este susținută cu toată responsabilitatea şi autoritatea de către managementul de la cel mai înalt nivel prin asigurarea cadrului tehnic şi organizatoric, inclusiv a resurselor umane, materiale şi financiare .

Constienti de importanta si eficienta sistemului de management de mediu, toti angajatii organizatiei, ale căror activități pot avea impact asupra mediului inconjurator, sunt

instruiti, cunosc, aplica si raspund de respectarea prevederilor din documentele sistemului de management de mediu precum si prevederile legislatiei in vigoare referitoare la mediu, aplicabile activitatilor sau serviciilor realizate de organizatia noastra .

Considerând sanatatea si securitatea ocupationala ca parte integrantă a performantei activitatilor noastre, obligatiile legale si responsabilitatile ce revin conducatorilor organizatiei, vom actiona astfel incat sa tinem seama de principiile generale de prevenire a accidentelor in organizarea muncii si a conditiilor de munca si in dezvoltarea relatiilor sociale, punând accent pe evitarea, evaluarea si combaterea riscurilor de accidentare si imbolnăviri profesionale.

Ca Presedinte al Consiliului de Administratie îmi mențin responsabilitatea finală asupra eficienței Sistemului de Management Integrat (calitate –mediu –securitatea muncii) numind ca Reprezentant al managementului pe dl. director general :Cătălin PĂNESCU ,care la rândul dânsului deleagă o parte din responsabilitate pe probleme de management integrat dnei GHEBARU Dorela –ca responsabil pentru Sistemul de Management Integrat .

Politica în domeniul calității-mediului –securității si sănătății ocupationale este adusă la cunoştința întregului personal al societății atât prin instruire periodică cât şi prin afişarea acestei declarații în toate sectiile,compartimentele,este disponibilă pentru părtile interesate prin postarea pe site –ul firmei , iar adecvanța ei este analizată de către managementului organizației în cadrul sedințelor de analiză ale managementului.

PRESEDINTE Consiliu Administratie **01.07.2011**

Constantin Pănescu

3.3.4.SITUATIA IN PREZENT

RESPONSABILITATI

Lucrător desemnat prin decizie de catre conducere pentru sănătate si securitate în muncă este doamna GHEBARU ELENA DORELA

Comitetul de securitate si sanatate in munca (CSSM) este constituit in conformitate cu prevederile Legii nr. 53/2003-Codul Muncii, modificata si completata, a Legii nr. 319/2006 a securitatii si sanatatii in munca si in conformitate cu Normele metodologice

din 11 octombrie 2006 de aplicare a prevederilor Legii 319/2006 la societatea SC METABET CF SA. Comitetul de securitate si sanatate se intruneste cel putin o data pe trimestru, la fiecare intrunire se incheie un proces – verbal. Printre membrii Comitetului de securitate si sanatate in munca (CSSM) se numara si medicul de medicina muncii.

MEDICINA MUNCII

SC METABET CF SA are încheiat din data de 21.01.2005 contract de prestări servicii medicale cu SC SOLOMED PLUS SRL PITESTI

Conform contractului, principalele servicii prestate constau in:

- efectuarea examenului medical la angajare, de adaptare, a examenului medical la reluarea muncii precum si a controlului general periodic;
- supravegherea reabilitarii profesionale, a reinsertiei, precum si formularea de recomandari privind reorientarea profesionala in caz de accident de munca, boala profesionala, boala legata de profesie sau dupa afectiuni cronice;
- comunicarea riscului profesional catre toti factorii implicati in procesul muncii;
- consilierea privind adaptarea muncii la caracteristicile psihofiziologice ale participantilor;
- stabilirea de catre medicul de medicina muncii a investigatiilor anuale necesare, aferente fiecarui post din organigrama.

Situatia bolilor profesionale si accidentelor inregistrate la nivelul societatii

Incidente	Anul 2008	Anul 2009	Anul 2010	Anul 2011 31.07.2011
Accidente cu ITM	0	0	0	1

Boli profesionale	0	0	0	1

SISTEMUL DE MANAGEMENT AL SĂNĂTĂTII SI SECURITĂTII ÎN MUNCĂ

Organizatia actioneaza in conformitate cu cerintele legale referitoare la sanatate si securitatea in munca si are implementat sistemul de management al sănătătii si securitătii în muncă, conform cerintelor standardului OHSAS 18001 : 2007.

Prin implementarea sistemului de management al sanatatii si securitatii in munca, organizatia a stabilit politici si proceduri sistematice pentru prevenirea riscurilor si pericolelor specifice locurilor de munca si pentru imbunatatirea continua a aspectelor legate de sanatate si securitate. Aceste politici si proceduri constituie un element fundamental al sistemului de management SA 8000

INSTRUIREA SI CONSTIENTIZAREA PERSONALULUI CU PRIVIRE LA PERICOLE SI RISCURI

Organizatia a actionat pe parcursul anului 2011 conform Planului de prevenire si protectie pentru anul 2011, întocmit conform normelor de aplicare a Legii 319/2006.

Ocazional angajatii primesc diverse materiale instructive referitoare la Sanatatea si Securitatea in Munca.

Au fost asigurate pentru personalul organizatiei toate echipamentele individuale de protectie si de lucru, în functie de riscurile identificate, conform Normativ Intern de acordare EIP,EIL la zi.

3.3.5. REFERINTE LEGISLATIVE:

- Declarația Universală a Drepturilor Omului (ONU);
- Convenția 155 şi Recomandarea 164 (ILO) Sănătate şi securitate în muncă;
- Constituția României (art. 22 – Dreptul la viață şi la integritatea fizică şi psihică, art. 34 – dreptul la ocrotirea sănătății, art. 35 – Dreptul la un mediu sănătos, art. 41 – Munca şi protecție socială a muncii)

- Codul muncii (Legea nr. 53/2003 şi modificările ulterioare, titlul V)
- Legea sănătătii si securitătii în muncă nr. 319/2006;
- Hotărârea nr. 1425/2006 Norme metodologice de aplicare a legii securitătii si sănătătii în muncă nr. 319/2006;
- Legea nr. 130/1999 privind unele măsuri de protectie a persoanelor încadrate în muncă, modificată si completată prin Legea nr. 403/2005 si modificată cu legea 450/2006;
- Legea 346/2002 privind asigurarea pentru accidente de muncă si boli profesionale, modificată cu OUG nr. 107/2003, OUG 129/2004; OUG nr. 158/2005; OUG nr. 171/2005; OUG nr. 91/2007; Legea nr. 588/2003;
- OUG nr. 99/2000 privind măsurile ce pot fi aplicate în perioadele cu temperaturi extreme pentru protectia persoanelor încadrate în muncă;
- Norma metodologică de aplicare a prevederilor OUG 96/2003 privind protectia maternitătii la locurile de muncă, completată cu Legea 25/2004 privind protectia maternitătii la locurile de muncă;
- Norme metodologice de aplicare a Legii nr. 346/2002 privind asigurarea pentru accidente de muncă si boli profesionale, cu modificările si completările ulterioare;
- OUG nr. 129/2004 pentru modificarea Legii nr. 346/2002 privind asigurarea pentru accidente de muncăsiboli profesionale;
- Hotărârea de Guvern nr. 300/2006 privind cerintele minime de securitate si sănătate pentru santierele temporaresimobile;
- Hotărârea de Guvern nr. 493/2006 privind cerintele minime de securitate si sănătate referitoare la expunerea lucrătorilor la riscurile care generează zgomot;
- Hotărârea de Guvern nr. 971/2006 privind cerintele minime de securitate si sănătate pentru semnalizarea de securitate si/sau de sănătate la locul de muncă;
- Hotărârea de Guvern nr. 1028/2006 privind cerintele minime e securitate si sănătate referitoare la utilizarea echipamentelor cu ecran de vizualizare;
- Hotărârea de Guvern nr. 1048/2006 privind cerintele minime de securitate si sănătate pentru utilizarea de către lucrători a echipamentelor de protectie la locul de muncă;
- Hotărârea de Guvern 1051/2006 privind cerintele minime de sănătate si securitate pentru manipularea manuală a maselor care prezintă riscuri pentru lucrători, în special de afectiuni dorsolombare;

- Hotărârea de Guvern nr, 1091/2006 privind cerintele minime de sănătate si securitate pentru locul de muncă;
- Hotărârea de Guvern nr. 1875/2005 privind protectia sănătătii si securitătii lucrătorilor fată de riscurile datorate expunerii la azbest;
- Hotărârea de Guvern nr. 1876/2006 privind cerintele minime de sănătate si securitate la expunerea lucrătorilor la riscurile generate de vibratii;
- Cerintele minime din 26 iulie 2006 privind identificarea si localizarea echipamentelor destinate preveniriisistingerii incendiilor;
- Hotărârea nr. 1093/2006 privind stabilirea cerintelor minime de securitate si sănătate pentru protectia lucrătorilor împotriva riscurilor legate de expunerea la agentii cancerigeni sau mutageni la locurile de muncă;
- Hotărârea de Guvern nr. 1218/2006 privind cerintele minime lucrătorilor expusi la factorii de risc agenti chimici;
- Ordin nr. 753/2006 privind protectia tinerilor în muncă;
- Hotărârea de Guvern nr. 1146/2006 privind cerintele minime de sănătate si securitate în muncă pentru utilizarea în muncă de către lucrători a echipamentelor de muncă;
- Hotărârea nr. 95/2003 privind controlul activitătilor care reprezintă pericole de accidente majore în care sunt implicate substante periculoase;
- Hotărâre nr. 1756/2006 privind limitarea nivelului emisiilor de zgomot în mediu produs de echipamente destinate utilizării în exteriorul clădirilor;
- Hotărârea nr. 115/2004 privind stabilirea cerintelor esentiale de securitate ale echipamentelor individuale de protectiesia conditiilor pentru introducerea lor pe piată;
- Ordin nr. 130/2007 pentru aprobarea metodologiei de elaborare a scenariilor de securitate la incendiu;
- Metodologia de elaborare a scenariilor de securitate la incendiu emisă de Ministerul AdministratieisiInternelor, publicată în Monitorul Oficial nr. 89/2007;
- Regulament din 23 martie 2007 privind formarea specifică de coordonator în materie de securitate si sănătate pe durata elaborării proiectului si/sau a realizării lucrărilor pentru santierele temporare ori mobile;
- Ordin nr. 242/2007 pentru aprobarea Regulamentului privind formarea specifică de coordonator în materie de securitatesisănătate pe durata elaborării proiectului si/sau a realizării lucrărilor pentru santierele temporare ori mobile;

- Legea 418/2004 privind statutul profesional al medicului de medicina muncii;
- Hotărârea de Guvern nr. 335/2007 privind supravegherea sănătătii lucrătorilor;
- Hotărârea nr. 557/2007 privind completarea măsurilor destinate să promoveze îmbunătătirea securitătii si sănătătii la locul de muncă pentru salariatii încadrati în baza unui contract de muncă pe durata determinată si pentru salariatii temporari încadrati la agenti de muncă temporară;
- Hotărâre nr. 38/2008 pentru modificarea Hotărârii Guvernului nr, 355/2007 privind supravegherea sănătătii lucrătorilor.

3.4. LIBERTATEA DE ASOCIERE

„Libertatea nu este un drept, ci o obligație"

3.4.1.DEFINITII

Contractul colectiv de muncă este convenția încheiată în formă scrisă între angajator sau organizația patronală, de o parte, şi salariați, reprezentați prin sindicate ori în alt mod prevăzut de lege, de cealaltă parte, prin care se stabilesc clauze privind condițiile de muncă, salarizarea, precum şi alte drepturi şi obligații ce decurg din raporturile de muncă.

Negocierea colectivă este obligatorie, cu excepția cazului în care angajatorul are încadrați mai puțin de 21 de salariați. La negocierea clauzelor şi la încheierea contractelor colective de muncă părțile sunt egale şi libere. Contractele colective de muncă, încheiate cu respectarea dispozițiilor legale constituie legea părților.

3.4.2.DESCRIERE

Scopul Standardului este de a promova dialogul social permanent si constructiv intre lucratori la nivel colectiv si conducerea organizatiei. SA 8000 are drept obiectiv protejarea drepurilor lucratorilor de a se organiza si de a avea proprii reprezentanti in negocierile colective cu conducerea organizatiei;

3.4.3. SITUATIA IN PREZENT

SC METABET CF SA respecta dreptul angajatilor de a forma sau de adera la sindicate la alegerea lor si dreptul la contractul colectiv de munca.
Nu s-au înregistrat denunturi legate de posibilitatea implicării managementului de vârf în formarea unor asociatii sau aderarea la sindicate ale salariatilor.
Contractul colectiv de munca la nivelul organizatiei a fost intocmit in urma negocierilor cu reprezentatii angajatilor, cu respectarea prevederilor contractului colectiv de muncă la nivel national aplicabil pentru anii 2008-2009 nr 631 din 05/12/2007 si daca este cazul cel la nivel de ramura. Este in curs de revizie si negociere contractul colectiv de munca pe anii 2011-2012 .
Reprezentantul lucratorilor pentru SA 8000 ales de catre lucratori, pentru pentru a inlesni comunicarea si monitorizarea standardului SA8000 intre acestia si conducerea organizatiei, este dl.Doroftei Ion

.

3.4.4. REFERINTE LEGISLATIVE:

- Declaratia Universala
- Declarația Universală a Drepturilor Omului (ONU);
- Convenția 98 (ILO) Dreptul la negociere colectivă;
- Constituția România (art. 40 – Dreptul la asociere, art. 9 – Sindicatele, patronatele şi asociațiile profesionale);
- Legea sindicatelor nr. 54/24.01.2003;
- Legea patronatelor nr. 356/2001;
- Codul muncii (Legea nr. 53/2003 şi modificările ulterioare);
- Contractul colectiv de muncă la nivel national aplicabil pe anii 2007-2010 (încheiat conform art. 10si11 din Legea nr. 130/1996, republicată, înregistrat la Ministerul Muncii, Solidarității SocialesiFamiliei cu nr. 2895/29.11.2006).

3.5. DISCRIMINAREA

„Sanse egale tuturor”

3.5.1.DEFINITII

Discriminarea: constituie discriminare directă actele şi faptele de excludere, deosebire, restricție sau preferință, întemeiate pe unul sau mai multe dintre criteriile prevăzute la art. 5 alin. (2) din Codul muncii în vigoare, care au ca scop sau ca efect neacordarea,

restrângerea ori înlăturarea recunoaşterii, folosinței sau exercitării drepturilor prevăzute în legislația muncii.

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

3.5.2.POLITICA REFERITOARE LA DISCRIMINARE

Managementul de vârf al **SC METABET CF SA** se angajează să nu practice discriminări ale angajatilor la angajare, remunerare, accesul la instruire, promovare, pensionare pe criterii de:

- sex;
- orientare sexuală;
- caracteristici genetice;
- vârstă;
- apartenentă nationalã;
- rasă;
- culoare;
- etnie;
- religie;
- optiune politică;
- origine socială;
- dizabilitate;
- situatie sau responsabilitate familială;
- apartenentă ori activitate sindicală.

Managementul organizatiei respectă principiul plătii egale pentru munca egală (aceeasi muncă sau pentru o muncă pentru care este atribuită o valoare egală), eliminarea, cu privire la toate elementele si conditiile de remunerare, a oricărei discriminări pe criteriul sexului.

3.5.3.SITUATIA IN PREZENT

SC METABET CF SA are stabilite prin documentele legate de muncă (contractul individual de muncă, Regulament de ordine interioara) toate conditiile legate de selectarea, recrutarea, evaluarea pe bază de performantă si remunerarea personalului,

astfel încât activitătile desfăsurate în cadrul organizatiei să nu dea nastere unor acte de discriminare. Toate documentele sunt difuzate si prelucrate cu toti angajatii.

SC METABET CF SA nu se implica in exercitarea drepturilor angajatilor de a urma principii sau practici sau sa isi satisfaca nevoi legate de rasa, categorie sociala, etnie, religie, invadilitate, gen, orientare sexuala, apartenenta sexuala, apartenenta sindicala, afiliere politica sau varsta.

SC METABET CF SA nu permite comportamente, inclusiv gesturi, limbaj sau contact fizic care sa fie coercitov din punct de vedere sexual, abuziv sau exploatator.

Nu s-au înregistrat denunturi legate de practici de discriminare a angajatilor.

3.5.4.REFERINTE LEGISLATIVE

- Declarația Universală a Drepturilor Omului (ONU);
- Convenția Națiunilor Unite pentru eliminarea oricărei forme de discriminare contra femeilor (ONU);
- Convenția 159 (ILO) Reabilitarea profesională şi angajarea persoanelor cu dezabilități;
- Convenția 100 şi 111 (ILO) Retribuție egală pentru bărbați şi femei pentru muncă egală; Discriminarea;
- Constituția României (art. 16 – Egalitatea în drepturi, art. 40 – Munca şi protecția socială a muncii, art. 50 – Protecția persoanelor cu handicap)
- Legea nr. 48/2002 privind prevenirea şi sancționarea tuturor formelor de discriminare cu modificările ulterioare
- Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de şanse între femei şi bărbați
- Legea nr. 53/1992 privind protecția specială a persoanelor cu handicap
- Legea nr. 57/1992 privind încadrarea în muncă a persoanelor handicapate
- Ordonanta de urgentă nr. 102/1999 privind protectia specială si încadrarea în muncă a persoanelor cu handicap
- Legea nr. 519/2002 pentru aprobarea Ordonantei de Urgentă a Guvernului nr, 102/1999 privind protectia specială si încadrarea în muncă a persoanelor cu handicap
- Ordin nr. 726/2002 privind criteriile pentru stabilirea gradului de handicap pentru adultisiaplicarea măsurilor de protectie specială;

- Legea nr. 343/2004 privind modificareasicompletarea ordonantei de urgentă a Guvernului nr. 102/1999 privind protectia specială si încadrarea în muncă a persoanelor cu handicap
- Legea nr. 488/2006 privind protectia si promovarea drepturilor persoanelor cu handicap
- Ordonanta de urgentă nr. 14/2007 pentru modificareasicompletarea Legii nr, 448/2006 privind protectia si promovarea drepturilor persoanelor cu handicap
- Hotărârea nr. 268/2007 pentru aprobarea normelor metodologice de aplicare a prevederilor Legii nr. 448/2006 privind protectia si promovarea drepturilor persoanelor cu handicap
- Ordin nr. 590/2008 privind aprobarea instructiunilor pentru aplicarea art. 78 din Legea 448/2006 privind protectia si promovarea drepturilor persoanelor cu handicap
- Codul muncii (Legea nr. 53/2003 şi modificările ulterioare)
- Contractul colectiv de muncă la nivel national aplicabil pe anii 2007-2010 (încheiat conform art. 10si11 din Legea nr. 130/1996, republicată, înregistrat la Ministerul Muncii, Solidaritătii Sociale si Familiei cu nr. 2895/29.11.2006);

3.6. PRACTICI DISCIPLINARE

3.6.1.DEFINITII

Abatere disciplinară – faptă în legătură cu munca si care constă într-o actiune sau inactiune săvârsită cu vinovătie de către salariat, prin care acesta a încălcat normele legale, regulamentul intern, contractul individual de muncă sau contractul colectiv de muncă aplicabil, ordinele si dispozitiile legale ale conducătorilor ierarhici.

3.6.2.DESCRIERE

In momentul stabilirii masurilor disciplinare sau acordarea nivelurilor de performanta a angajatilor, compania ar trebui sa demonstreze respect pentru binele mental, emotiv si fizic al lucratorilor.

3.6.3.POLITICA ORGANIZATIEI

Managementul **SC METABET CF SA** se angajează să nu utilizeze şi nici să favorizeze orice practica disciplinara menita sa lezeze drepturile si demnitatea angajatilor, cum ar fi pedeapsa corporala, constrangere mentala sau fizica, abuzurile verbale.

3.6.4.SITUATIA IN PREZENT

Politica si procedura disciplinara a **SC METABET CF SA** este adusa la cunostinta angajatilor la avizierul companiei. De asemenea, sunt disponibile copii ale politicii si procedurii pentru Superiori, Directori si Responsabilul de Resurse Umane. Procedura Disciplinara este prezentata noilor angajati ca parte a procesului de instalare pe post.

Aceasta cuprinde tratari legate de: aspectele disciplinare- ancheta, audierea disciplinara, avertismentul disciplinar, absentarea.

Sanctiunile aplicate angajatilor pentru indisciplina in munca sunt stabilite in Regulamentul Intern, conform Codului Muncii in vigoare. Sanctiunile aplicate se refera numai pentru abaterile disciplinare specificate in Regulamentul Intern.

La nivelul anului 2010, organizatia nu a inregistrat denunturi legate de practici disciplinare cum ar fi pedeapsa corporala, constrangeri mentale sau fizice sau abuzuri verbale.

SITUATIE ABATERI DISCIPLINARE

AVERTISMENTE SI SANCTIUNI

	Anul 2008	**Anul 2009**	**Anul 2010**	**Anul 2011** **31.07.2011**
Numar	534	583	525	508

angajati				
Numar sanctiuni si avertismente	22	34	15	17
Procentual	4,12%	5,83%	2.86 %	3.35 %

3.6.5.REFERINTE LEGISLATIVE

- Declarația Universală a Drepturilor Omului (ONU);
- Convenția 29 şi 105 (ILO) Munca forțată
- Constituția României (art. 41 – Munca şi protecția socială a muncii, art. 42 – Interzicerea muncii forțate, art. 43 Dreptul la grevă)
- Codul muncii (Legea nr. 53/2003 şi modificările ulterioare)
- Legea nr. 130 /1996 privind contractul colectiv de muncă;
- Legea nr. 168/1999 privind soluționarea conflictelor de muncă;
- Contractul colectiv de muncă la nivel national aplicabil pe anii 2007-2010 (încheiat conform art. 10si11 din Legea nr. 130/1996, republicată, înregistrat la Ministerul Muncii, Solidaritătii Sociale si Familiei cu nr. 2895/29.11.2006).

3.7. PROGRAMUL DE MUNCA

„*Muncim pentru a trai, nu traim pentru a munci”*

3.7.1.DEFINITII

Timpul de lucru – orice perioadă în care salariatul prestează munca, se află la dispozitia angajatorului si îndeplineste sarcinile si atributiile sale, conform prevederilor

contractului individual de muncă, contractul colectiv de muncă aplicabil si/sau ale legislatiei în vigoare.

3.7.2.SITUATIA IN PREZENT

Managementul de varf se angajeaza sa respecte programul de lucru stabilit la nivel de organizatie, in contractul individual de munca si contractul colectiv de munca la nivelul societatii.

Durata normala a timpului de munca in cadrul **SC METABET CF SA** este de 8 ore pe zi timp de 5 zile pe saptamana, afara de cazurile special prevazute de Codul Muncii si a altor normative in vigoare.

Deasemenea, au fost respectate zilele de concediu de odihna acordate conform legislatiei in vigoare (21 de zile lucratoare) pe baza planificarii acestora mentinuta de catre Responsabilul Resurse Umane.
Nu au fost inregistrate reclamatii referitoare la programul de lucru.

NR DE ORE SUPLIMENTARE INREGISTRATE

2008	2009	2010	2011
0	0	0	0

Toate orele prestate de salariati sunt cuantificate si platite corespunzator. Orele suplimentare sunt efectuate numai cu acordul salariatilor, acestea fiind recompensate prin acordarea de ore libere corespunzatoare orelor efectuate in plus.

3.7.3.REFERINTE LEGISLATIVE:

- Declarația Universală a Drepturilor Omului (ONU);
- Convenția 29 şi 105 (ILO) Munca forțată;
- Convenția 155 şi Recomandarea 164 (ILO) Sănătate şi securitate în muncă;
- Convenția 100 şi 111 (ILO) Retribuție egală pentru bărbați şi femei pentru muncă egală; Discriminarea;

- Convenția 98 (ILO) Dreptul la negociere colectivă;
- Constituția României (art. 41 – Munca şi protecția socială a muncii)
- Codul muncii (Legea nr. 53/2003 şi modificările ulterioare)
- Contractul colectiv de muncă la nivel national aplicabil pe anii 2007-2010 (încheiat conform art. 10 si 11 din Legea nr. 130/1996, republicată, înregistrat la Ministerul Muncii, Solidarității Sociale si Familiei cu nr. 2895/29.11.2006).

3.8. SALARIZAREA

3.8.1.DEFINITII

Salariul reprezintă contraprestația muncii depuse de salariat în baza contractului individual de muncă. Pentru munca prestată în baza contractului individual de muncă fiecare salariat are dreptul la un salariu exprimat în bani. La stabilirea şi la acordarea salariului este interzisă orice discriminare 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.

3.8.2. POLITICA REFERITOARE LA SALARIZARE

Managementul organizatiei **SC METABET CF SA** se angajeaza sa asigure retributii conform statului de plata lunar pe meserii si locuri de munca, in acord cu reglementarile legale in vigoare. Remunerarea personalului se face pe criterii de performanta, eliminand orice discriminare stabilita in conditiile legii.

Organizatia **SC METABET CF SA** nu accepta munca la negru.

3.8.3. SITUATIA IN PREZENT

SC METABET CF SA acorda angajatilor retributii peste salariul minim pe economie astfel incat acestia sa isi satisfaca nevoile primare si a cel putin jumatate din persoanele pe care le intretin.

Plata salariilor, primelor si bonusurilor acordate lucratorilor se face in moneda curenta.

Frecventa retribuirii se face in conformitate cu legea si normativele nationale de 2 ori pe luna ,datele concrete fiind stabilite anual.

In anul 2010, s-au inregistrat reduceri de salarii ca urmare a reducerii contractelor sau a actelor de indisciplina, in acord cu Regulamentul Intern aplicabil.S-au inregistrat sanctiuni – a se vedea tabelul cu sanctiuni

Nivel incadrare	Anul 2008		Anul 2009		Anul 2010		Anul 2011 31.07.2011	
	min	max	min	max	min	max	min	max
muncitori necalificati	840	1091	800	1178	600	1248	670	1298
muncitori calificati	896	1658	800	1658	950	1728	950	1758
personal cu pregatire liceala	1021	1293	1021	1358	1061	1428	1280	1458
personal cu pregatire postliceala	1232	2063	1232	2166	1480	2241	1280	2241
personal cu pregatire scoala de maistri	1372	1947	1482	2044	1595	2119	1595	2149
personal cu pregatire studii superioare de scurta durata	1491	2088	1491	2088	1561	1870	1561	1900

Nivel incadrare	Anul 2008		Anul 2009		Anul 2010		Anul 2011 31.07.2011	
	min	max	min	max	min	max	min	max
personal cu studii superioare	1500	2500	1200	2466	1260	2357	1260	2387

Salariatii **SC METABET CF SA** primesc si bonuri de masa, precum si prime/bonusuri conform Regulamentului Intern si Contractului Colectiv de Munca.

3.8.4. REFERINTE LEGISLATIVE

- Declarația Universală a Drepturilor Omului (ONU);
- Convenția 29 şi 105 (ILO) Munca forțată;
- Convenția 155 şi Recomandarea 164 (ILO) Sănătate şi securitate în muncă;
- Convenția 100 şi 111 (ILO) Retribuție egală pentru bărbați şi femei pentru muncă egală; Discriminarea;
- Convenția 98 (ILO) Dreptul la negociere colectivă;
- Constituția României (art. 41 – Munca şi protecția socială a muncii);
- Codul muncii (Legea nr. 53/2003 şi modificările ulterioare);
- Contractul colectiv de muncă la nivel national aplicabil pe anii 2007-2010 (încheiat conform art. 10si11 din Legea nr. 130/1996, republicată, înregistrat la Ministerul Muncii, Solidaritătii Sociale si Familiei cu nr. 2895/29.11.2006);
- Legea 14/1991 privind salarizarea;
- Legea 142/1998 cu modificările si completările ulterioare privind acordarea tichetelor de masă;
- Hotărârea Guvernului nr. 1507/2007 pentru stabilirea salariului de bază minim brut pe tară garantat în plată;
- Hotararea Guvernului nr. 1051/2008 pentru stabilirea salariului de bază minim brut pe tară garantat în plată.

9. SISTEMUL DE MANAGEMENT

3.9.1. DEFINITII

Sistem – ansamblu de elemente corelate sau în interactiune

Sistem de management – sistem prin care se stabilesc politicasiobiectivele si prin care se realizează acele obiective

(definitiile sunt preluate din standardul ISO 9000 : 2005).

3.9.2. SITUATIA IN PREZENT

Sistemul de management este structurat astfel încât acesta să poată fi integrat în celelalte sisteme de management: al calității (ISO 9001), de mediu (ISO 14001), sănătății şi securității în muncă (OHSAS 18001).

ANALIZA EFECTUATĂ DE MANAGEMENT

Sistemul de management este **analizat periodic** (cel putin anual) de catre conducerea organizatiei in vederea adecvării acestuia la condițiile sociale existente, precum şi în vederea îmbunătățirii acestuia. Rezultatele analizei efectuate de management sunt reprezentate de prezentul bilant SA 8000.

REPREZENTANTII ORGANIZATIEI

A fost delegat un **reprezentant al managementului** pe probleme de responsabilitate socială care să se asigure de îndeplinirea cerințelor standardului SA 8000 : 2008. Acest rol a fost asumat de GHEBARU ELENA DORELA, conform deciziei emisa de **Directorul General**

Dl .DOROFTEI ION liderul sindicatului din organizatie ales de catre lucratori pentru a-i reprezenta atat in cadrul organizatiei cat si pentru a inlesni comunicarea si monitorizarea standardului SA8000 intre acestia si conducerea organizatiei.

Planificare si implementare

Organizatia si-a asumat responsabilitatea ca fiecare angajat să fie instruit atât la angajare, cât si periodic referitor la cerintele standardului SA 8000, astfel încât să fie constientizat de rolul, obligatiile si responsabilitătile sale pentru îndeplinirea cerintelor SA 8000 : 2008.

Eficacitatea sistemului este monitorizata continuu prin gradul de implementarea politicii intreprinderii si a cerintelor standardului.

3.9.3. ANALIZA PARTILOR INTERESATE

IDENTIFICAREA PARTILOR INTERESATE

Identificarea partilor interesate s-a facut in conformitate cu procedura ,,Comunicare ,consultare ,participare,,cod PS 8 . Au fost identificate partile interesate,datele de contact si a fost comunicata acestora politica organizatiei privind cerintele de responsabilitate sociala in conformitate cu cerintele SA 8000.

PARTI INTERESATE INTERNE

Referitor la **partile interesate interne**, Sistemul de Responsabilitate Sociala al **SC METABET CF SA** demonstreaza si garanteaza conformitatea cu normele de munca, implicarea si increderea reciproca intr-un mediu de lucru adecvat ce favorizeaza o cat mai buna protectie angajatilor companiei, precum si o imbunatatire continua a competentelor acestora.

ANGAJATORUL

- Participa in mod activ la dezvoltarea Sistemului Responsabilitatii Sociale, solicitand difuzarea principiilor fundamentale ale standardului SA 8000 si imbunatateste sistemul prin analiza periodica.

ANGAJATII

SC METABET CF SA . considera angajatii o resursa strategica, astfel incat pentru dezvoltarea Sistemului de Management al Responsabilitatii Sociale se angajeaza sa asigure:

- respectarea drepturilor lor,
- dezvoltarea profesională şi personală.

PARTI INTERESATE EXTERNE

SC METABET CF SA intentioneaza sa interactioneze cu organizatii care isi manifesta interesul fata de Conceptul de “Responsabilitate Sociala”, astfel incat informeza partile interesate cu privire la cerintele standardului SA 8000, in legatura cu rolul pe care fiecare dintre ei trebuie să şi-l asume.

CLIENȚII ŞI ALTI BENEFICIARI

Beneficiarii imediați ai rezultatului muncii conjugate a celor două părți interesate (managerii pe de-o parte, iar de pe cealaltă parte angajații) sunt clienții şi utilizatorii al căror interes este captat prin **calitatea serviciilor oferite**. Stabilirea relațiilor contractuale durabile între părți, organizatie şi clienți, se realizează numai prin prisma acordării încrederii reciproce, demonstrate prin rezultate şi atitudini. Clienții si alti beneficiari nu sunt interesați numai de produsul final, ci şi de condițiile în care acesta este realizat, considerând impactul social şi de mediu determinat, motiv pentru care aceştia îşi manifestă propriul rol de responsabili sociali.

Pentru **SC METABET CF SA** clientii reprezinta piatra de temelie a succesului propriei companii, astfel incat lucrarile executate urmaresc satisfactia acestora.

Prin respectarea cerintelor SA 8000, se garanteaza clientilor calitatea lucrarilor, preocuparea pentru protectia mediului si atentia acordata sanatatii si securitatii ocupationale a angajatilor in fiecare etapa de executie a lucrarilor, deorece clienții si alti beneficiari nu sunt interesați numai de lucrarea finala, ci şi de condițiile în care aceasta a fost realizata, considerând impactul social şi de mediu determinant, motiv pentru care aceştia îşi manifestă propriul rol de responsabili din punct de vedere social.

Printre clientii societatii se numara : CNCFR SA Bucuresti,FPC Franta,Regionale CF Astaldi ,Pa&Co Bucuresti, Arcada Galati,Porr Technobau und Viena, CCF

Filiala CCF Poduri Dunarene SA ,Europan Pitesti, Hidroelectrica SA –sucursale Complexul Energetic Rovinari, Complexul Energetic Craiova,Complexul Energetic Turceni,CCF Filiala CCF Poduri Dunarene SA,Zublin Romania, SNLO Tirgu Jiu,

FURNIZORI

Definitie: Organizație sau persoana care furnizează un produs. Un furnizor poate fi din interiorul sau exteriorul organizației. În situații contractuale furnizorul este denumit uneori „contractant”.

SC METABET CF SA isi considera furnizorii parteneri nu numai pentru dezvoltarea serviciilor, ci şi în ceea ce priveşte impactul social. Furnizorii si partenerii de afaceri sprijina **SC METABET CF SA** in sustinerea calitatii lucrarilor prestate.

Implicarea furnizorilor se realizeaza prin următoarele acțiuni:

- conştientizarea lor in probleme de responsabilitate socială şi implicarea unui număr tot mai mare de furnizori pentru respectarea cerintelor standardului SA 8000;
- selectia si evaluarea furnizorilor si a subfurnizorilor pentru a determina gradul de conformare cu cerintele SA 8000.

Pentru a oferi incredere in produsele si serviciile furnizate, furnizorii trebuie sa demonstreze conditiile etice in care actioneaza, respectand cerintele legale in domeniul comercial si al muncii conform procedurii intocmite.

AUTORITĂȚI LOCALE

Asociatia Protectia copilului , Camera de munca , Inspectoratul teritorial de munca .

ORGANIZATII NEGUVERNAMENTALE

Organizații distincte de cele publice (organizații guvernamentale). Ele includ grupuri şi instituții care sunt în întregime sau în mare parte independente de guverne şi au obiective umanitare sau cooperatiste şi nu sunt comerciale.

Colaborarea consta in ajutoare materiale si financiare.

COMUNICAREA CATRE PARTILE INTERESATE

Conform legislatiei în domeniul dreptului muncii (legate de contracte de muncă, salarii, etc.), organizatia furnizează informatiile cerute de organismele de stat, de control (ex. ITM). Conform conditiilor contractuale, organizatia pune la dispozitie partenerilor săi informatiile care să răspundă cerintelor SA 8000.

Directorul General **SC METABET CF SA .** asigură transmiterea tuturor informațiilor relevante legate de responsabilitatea socială, tinând cont de conditiile legale aplicabile corelate cu actele normative internationale la care face referire standardul SA 8000:

munca minorilor, munca fortată, sănătate si securitate în muncă, libertatea de asociere si dreptul la contractul colectiv de muncă, discriminare, practici disciplinare, programul de lucru, remunerare, sistemul de management al responsabilitătii sociale.

Fluxul de informații încurajează activ feedback-ul, comunicarea între membrii organizației prin implicarea directă a acestora şi comportamentul legat de responsabilitatea socială. Informații pertinente si relevante pentru mediul extern organizatiei sunt furnizate şi părtilor externe interesate - autorități, clienți, furnizori.
Compartimentul Resurse Umane impreuna cu compartimentul Management sistem calitate -mediu –securitatea muncii ,din cadrul organizatiei au responsabilitatea de a aduce la cunostinta angajatilor orice modificare sau reglementare legislativă nouă prin intermediul unei notificări în scris sau prin afisare la avizier.

Alte instrumente de comunicare:

- şedințe de informare la care participă de regulă toți şefii de compartimente, atât funcționale cât şi de execuție sustinute de factorii responsabili pentru furnizarea informatiilor;
- sedinte de informare în rândul angajatilor (sedinte realizate într-un cadru informal, stabilite de angajati pentru care nu se cere acordul managementului organizatiei);
- telefonie fixă/ mobilă;
- poşta electronică.

În cazul specificării în contract, **SC METABET CF SA** poate avea acces la informații legate de responsabilitatea socială la furnizorii săi, asigurându-se pe linie de aprovizionare de respectarea drepturilor salariatilor, a securitatii si sanatatii ocupationale si a protectiei mediului în conformitate cu cerintele standardului SA 8000.

CONTROLUL FURNIZORILOR

Se asigura controlul furnizorilor/subcontractantilor si subfurnizorilor prin inregistrari si verificari la fata locului, privind urmatoarele probleme:

- conformarea acestora la cerințele standardului SA 8000;
- participarea acestora la activitățile de monitorizare pe probleme sociale;

- aplicarea promptă a acțiunilor corective ce se impun în urma identificării neconformitatilor;
- informarea organizației cu privire la relațiile lor comerciale cu alți furnizori, subcontractanți şi subfurnizori.

3.9.3. REFERINTE LEGISLATIVE

- Declarația Universală a Drepturilor Omului (ONU);
- Convenția Internațională a Drepturilor Copilului (ONU);
- Convenția Națiunilor Unite pentru eliminarea oricărei forme de discriminare contra femeilor (ONU);
- Convenția 29 şi 105 (ILO) Munca forțată;
- Convenția 87 (ILO) Libertatea de asociere;
- Convenția 98 (ILO) Dreptul la negociere colectivă;
- Convenția 100 şi 111 (ILO) Retribuție egală pentru bărbați şi femei pentru muncă egală; Discriminarea;
- Convenția 135 (ILO) Convenția reprezentanților salariaților;
- Convenția 138 şi Recomandarea 146 (ILO) Vârsta minimă şi Recomandări;
- Convenția 155 şi Recomandarea 164 (ILO) Sănătate şi securitate în muncă;
- Convenția 159 (ILO) Reabilitarea profesională şi angajarea persoanelor cu dezabilități;
- Convenția 177 (ILO) Munca la domiciliu;
- Convenția 182 (ILO) Forme grave de muncă ale minorilor;
- SR EN ISO 9001:2008
- SR EN ISO 9000:2005