



➤ **DESPRE S. ROMAERO S.A.**

- ROMAERO functioneaza ca o întreprindere integrată pentru construcție de aeronave și aerestructuri, reparație și întreținere aeronave de transport, civile și militare.
- ROMAERO actioneaza in calitate de subcontractor al celor mai mari integratori de aviatie din lume.
- ROMAERO a fost desemnata prin H.G. nr. 375/2003 “Centru National Service pentru aeronave C130 Hercules” si detine cod NATO.
- ROMAERO deține o gamă extinsa de certificari, autorizări internaționale în domeniul specific de activitate.

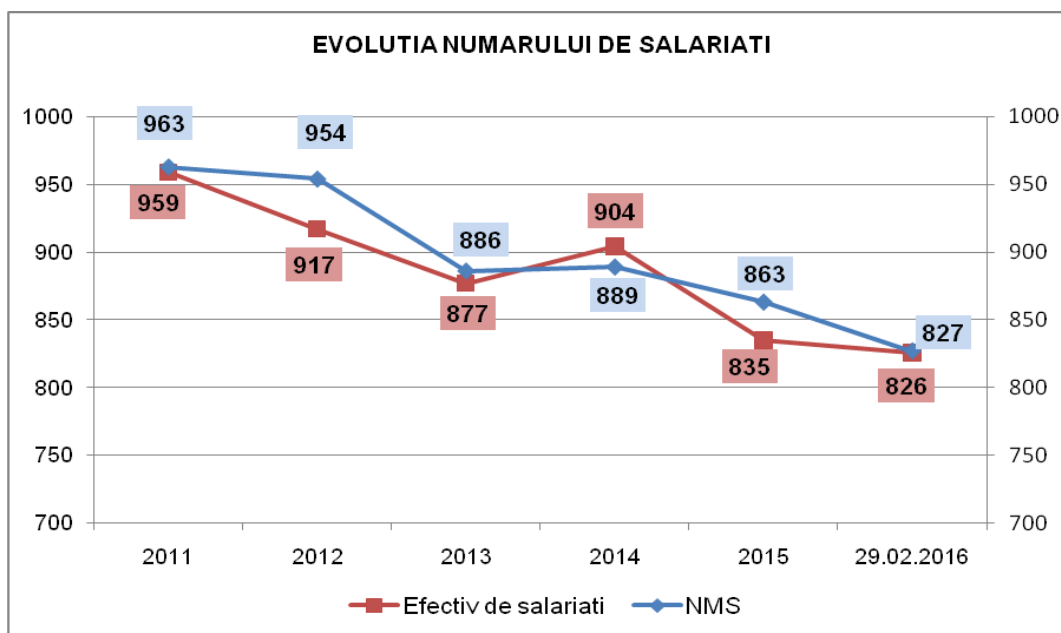
➤ **PREMISELE INTOCMIRII PLANULUI DE DISPONIBILIZARE**

- **Necesitatea** reducerii cheltuielilor societatii.
- **Implementarea** Planului de disponibilizare reprezinta o conditie **sine qua non** a existentei S. ROMAERO S.A.
- Gradul insuficient de incarcare cu comenzi de productie;
- Mentinerea capabilitatilor nationale de fabricatie, intretinere si reparatii aeronave civile si militare;
- Varsta medie de peste 51 de ani.
- Raportul neadecvat dintre muncitorii direct productivi si personalul indirect productiv;
- Fluctuatia mare de personal;
- Necesitatea pregatirii in regim continuu a fortei de munca implicate.

➤ **BAZA LEGALA DE INTOCMIRE A PLANULUI DE DISPONIBILIZARE**

- Ordonanta de Urgenta nr. 36/2013 si Ordonanta de Urgenta a Guvernului nr. 51/2015

➤ **SITUATIA ACTUALA A S. ROMAERO S.A.**



Nota: Numarul mediu de salariati, precum si efectivul de salariati nu cuprind salariatii cu C.I.M. suspendat (CFS, CIC).

➤ **OBIECTIVELE URMARITE**



- **Diminuarea cheltuielilor cu personalul** - cca. 18%
- **Redimensionarea fortei de munca**, corelarea cu gradul de incarcare;
- **Imbunatatirea raportului** muncitori direct productivi/ personal indirect productiv;
- **Retentia** fortei de munca inalt calificata.
- **Scaderea mediei de varsta a personalului.**
- **Cresterea eficientei** folosirii fortei de munca.
- **Cresterea adaptabilitatii** resurselor umane
- **Instruirea/autorizarea/mentinerea autorizarii personalului existent/nou atras**

➤ **ACTIUNI NECESARE**

1. **Restructurare/reorganizare** prin concediere colectiva a **150 de salariati**, asigurandu-se protectia sociala a persoanelor concediate cu sume din bugetul asigurarilor sociale de stat.
2. **Instruire/autorizare/mentinere** autorizare personal existent/nou atras prin:
 - a. Formare și perfecționare profesională conform legislației aplicabile fiecărui domeniu de activitate și conform nevoilor de instruire identificate;
 - b. Obținerea licenței Part 66
 - c. Cursuri teoretice si practice pe tipuri de avion B737 NG si A 320, într-o organizație aprobată EASA Part 147, categoriile B1 si B2:

Planul de disponibilizare prevede **masurile necesare** in vederea redresarii activitatii:

- a) numarul total de salariati existent la data intocmirii acestuia, 29.02.2016: **845 persoane**;
- b) **motivele** care determina aplicarea masurilor din planul de disponibilizare:
 - **necesitatea** luarii unor masuri urgente de redresare economico-financiara;
 - **corelarea** numarului de salariati cu gradul de incarcare;
 - **cresterea** arieratelor catre bugetul general consolidat al statului;
 - **necesitatea** schimbarii ponderii categoriilor de personal in favoarea personalului din activitatea de baza;
 - **necesitatea** redresarii situatiei economico-financiare a societatii astfel incat sa se depaseasca pragul de rentabilitate.
- c) numarul de salariati necesar pentru desfasurarea activitatii in urma aplicarii masurilor din planul de disponibilizare: **695 persoane**
- d) numarul de salariati care vor fi afectati de concedieri colective: **150 persoane**
- e) datele de la care sau perioadele în care vor avea loc, potrivit legii, concedierile colective:
150 salariati in perioada septembrie 2016, din care:
 - **84,7% salariati din categoriile de personal TESA si muncitori indirect productivi;**
 - **15,3% muncitori direct productivi.**

Drepturile prevazute de O.U.G. nr. 36/2013:

ART. 7

Persoanele concediate beneficiază de următoarele drepturi:

- a) *indemnizație de șomaj;*
- b) *venit lunar de completare;*
- c) *plăți compensatorii - Nu se acorda, conform C.C.M. la nivel de unitate, daca se acorda drepturile prevazute la lit. a) si b).*



ART. 8 (...)

(2) Venitul de completare prevăzut la art. 7 lit. b) se acordă lunar pe perioade stabilite diferențiat, în funcție de vechimea în muncă a persoanelor concediate în condițiile prezentei ordonanțe de urgență, după cum urmează:

- a) **12 luni**, pentru persoanele care au o vechime în muncă cuprinsă între 3 ani și până la 10 ani;
- b) **20 de luni**, pentru persoanele care au o vechime în muncă cuprinsă între 10 ani și până la 15 ani;
- c) **22 de luni**, pentru salariații care au o vechime în muncă cuprinsă între 15 ani și până la 25 de ani;
- d) **24 de luni**, pentru salariații care au o vechime în muncă de cel puțin 25 de ani.

Prin **H.G.**, la propunerea Ministerului Economiei, Comerțului și Relațiilor cu Mediul de Afaceri, se vor aproba sumele din bugetul asigurărilor pentru somaj ce se vor aloca în anii 2016-2018 pentru plata drepturilor persoanelor disponibilizate.

➤ **EFORT FINANCIAR**

Disponibilizare colectiva cu sume compensatorii asigurate de la bugetul asigurărilor sociale de stat pentru o perioadă de maxim 24 de luni de la data concedierii: - **cca. 5.653.800 lei**, efort de la bugetul de stat în cazul disponibilizării unui număr de **150** salariați în baza prevederilor O.U.G. nr. 36/2013;

➤ **EFACTE PRECONIZATE**

1. **Asigurarea** numărului și structurii optime de personal necesare derulării activității;
2. **Mentineră statutului de unitate strategică** din industria de apărare și a capacităților naționale de fabricație, întreținere și reparații aeronave civile și militare.
3. **Forta de muncă înalt calificată** și autorizată conform reglementărilor specifice internaționale, care poate să execute lucrări complexe, cu valoare adăugată mare.
4. **Cresterea productivității muncii** ca urmare a reducerii numărului de personal, în condițiile menținerii volumului producției vândute.
5. **Mentineră** avantajului competitiv al societății dat de costul redus al orei manopera.
6. **Reducerea cheltuielilor cu personalul: cca. 8.072.000 lei/an.**
7. **Posibilitatea acoperirii** posturilor libere ca urmare a pensionarilor pentru limita de vârstă.
8. **Posibilitatea angajării de personal calificat, cu profesii optime.**
9. **Diminuarea mediei de vârstă** în societate;
10. **Cresterea profitabilității societății.**