

CONTRACT COLECTIV DE MUNCA**LA NIVELUL S.C. ALCATEL-LUCENT ROMANIA S.R.L.**

Încheiat între:

S.C. ALCATEL-LUCENT ROMANIA S.R.L., cu sediul in Timisoara, strada Gh. Lazar nr. 9, cod postal 300081 Timisoara, inregistrata la Registrul Comertului Timis sub nr. J35/3345/1991, cod unic de inregistrare 1825545, reprezentată legal de **EUGEN SERBANESCU si RADEK DOUBEK, in calitate de administratori ai S.C. ALCATEL-LUCENT ROMANIA S.R.L. (denumita in continuare “Societatea” sau “Angajatorul”)**

pe de o parte,

și

Salariații S.C. ALCATEL-LUCENT ROMANIA S.R.L., reprezentați conform Legii nr.62/2011, de

SINDICATUL IT TIMISOARA, constituit conform Sentinței Civile nr. 287 / 13.07.2009 a Judecătoriei Timișoara, pronuntata de Judecatoria Timisoara, reprezentativ la nivel de unitate in baza sentintei civile nr. 27300/10.11.2011, cu sediul in Timisoara, str. Gheorghe Lazar, nr. 9, jud. Timis, reprezentat legal de **FLORENTIN IANCU PRESEDINTE al SINDICATULUI IT TIMISOARA (denumit in continuare “Sindicatul”)** pe de alta parte

Fiecare denumita in cele ce urmeaza “Parte”, si impreuna denumite “Parti”

Partile au hotarat incheierea prezentului Contract Colectiv de Munca la nivel de unitate dupa cum urmeaza:

CUPRINS

CAPITOLUL I - DISPOZIȚII GENERALE

CAPITOLUL II – OBLIGAȚIILE PĂRȚILOR

CAPITOLUL III – TIMPUL DE LUCRU

CAPITOLUL IV- CONDIȚIILE DE MUNCĂ, SECURITATE ȘI SANATATE IN MUNCA

CAPITOLUL V – SALARIZARE ȘI ALTE DREPTURI BĂNEȘTI

CAPITOLUL VI - CONCEDII

CAPITOLUL VII - CONTRACTUL INDIVIDUAL DE MUNCĂ

CAPITOLUL VIII - FORMAREA PROFESIONALA

CAPITOLUL IX - PROTECȚIA SOCIALĂ

CAPITOLUL X - DISCIPLINA MUNCII

CAPITOLUL XI - DREPTURI SINDICALE

CAPITOLUL XII - DISPOZIȚII FINALE

ANEXE

- ANEXA 1 Quantumul diurnelor pe teritoriul Romaniei ; Norme aditionale de decontare
- ANEXA 2 Comisia Mixta Paritară
- ANEXA 3 Timpul normal de munca si munca suplimentara; Plata orelor suplimentare, a orelor lucrate in weekend, a orelor lucrate in zilele de sarbatoare, a turelor de noapte
- ANEXA 4 Primele acordate salariatilor
- ANEXA 5 Asigurarile de viata
- ANEXA 6 Servicii medicale
- ANEXA 7 Beneficiile angajatiilor
- ANEXA 8 Tipuri de concedii
- ANEXA 9 Forme de organizare a timpului de munca

CAPITOLUL I DISPOZIȚII GENERALE

Art. 1. Partile semnatare ale prezentului Contract Colectiv de Munca la nivelul S.C. ALCATEL-LUCENT ROMANIA S.R.L. (denumit in continuare „CCM”) recunosc ca sunt egale si libere în negocierea prezentului CCM si se obliga sa respecte în totalitate prevederile acestuia. Deasemenea, contractul individual de munca il denumim in continuare „CIM”.

Art. 2. Prevederile prezentului CCM se aplica tuturor salariatilor din S.C. ALCATEL-LUCENT ROMANIA S.R.L. (denumita in continuare „ALCATEL-LUCENT ROMANIA” sau „Societatea”), conform prevederilor Legii nr. 62/2011 a dialogului social .

Art. 3. Prezentul CCM este încheiat pe o perioadă de 24 luni. Cu cel puțin 90 de zile înainte de expirarea termenului pentru care a fost încheiat, Societatea va trimite Sindicatului o scrisoare de convocare, pentru ca, în mod obligatoriu, partile sa se întruneasca cu cel puțin 75 de zile inainte de expirarea termenului pentru a hotărâ asupra începerii negocierii unui nou contract.

Art. 4. 1) Pe parcursul executarii sale, prevederile prezentului CCM pot fi modificate, suspendate sau anulate, prin negociere, ori de câte ori partile convin în acest sens în conditiile legii si prezentului CCM.

2) Cererea de prelungire, modificare, suspendare sau anulare a CCM se comunica, de catre partea care o initiaza, în scris celeilalte parti. Partea care primeste solicitarea are la dispozitie 5 [cinci] zile lucratoare pentru a trimite un raspuns scris. In cazul in care partile sunt de acord in scris sa demareze negocierile, acestea vor putea începe cel mai devreme in doua zile lucratoare de la data inregistrarii raspunsului, dar nu mai tarziu de 10 zile lucratoare .

3) Pe durata negocierilor de prelungire, modificare, suspendare sau anulare si pâna la finalizarea negocierilor, Societatea se obliga sa nu efectueze concedieri pentru motive neimputabile salariatilor, iar reprezentantii salariatilor se obliga sa nu declanseze conflicte de munca legate de modificarile propuse la prezentul contract.

4) Modificarile aduse contractului produc efecte de la data inregistrarii actului aditional in care sunt consemnate in conditiile legii sau la o data ulterioara convenita în urma negocierii partilor si fac parte integranta din CCM.

Art. 5. In vederea negocierii CCM sau a anumitor clauze, precum si pentru negocierea cererilor formulate conform art. 4, daca ambele parti au agreeat demararea unor astfel de negocieri, Societatea va pune la dispozitia reprezentantilor salariatilor, semnatori ai CCM, informatiile si documentele solicitate, in masura in care acestea sunt necesare si disponibile, cu cel puțin 2 zile lucratoare înainte de începerea negocierilor.

Art. 6. 1) Pentru examinarea si solutionarea eventualelor divergente în ceea ce priveste aplicarea prevederilor CCM, se creeaza Comisia Mixta Paritara, formata din reprezentantii Societatii si reprezentantii Sindicatului semnatar al CCM, care va fi organizata si va functiona conform ANEXEI 2.

2) Interpretarea clauzelor din prezentul CCM se face prin consens.

3) Daca nu se realizeaza consensul, clauza se interpreteaza în interesul salariatilor.

Art. 7. Drepturile salariatilor prevazute în prezentul CCM, nu pot fi afectate de nicio tranzactie, renuntare sau limitare, indiferent de natura acestora, ele fiind aparate împotriva oricaror încălcari, abuzuri, arbitrarium si manifestari de subiectivism.

Art. 8. Societatea va asigura publicarea prezentului CCM si notificarea salariatilor prin e-mail asupra publicarii pe intranet, astfel încât toti salariatii sa ia cunostinta de continutul lui, în maxim o luna de la înregistrare.

Art. 9. Societatea isi asuma obligatia de a suporta costurile legate de logistica organizarii si desfasurarii negocierilor CCM la nivel de unitate.

Art. 10. 1) In situatiile in care, in privinta drepturilor ce decurg din prezentul contract colectiv de munca, intra in vigoare reglementari legale mai favorabile, acestea vor face parte de drept din CCM.

2) Pe durata aplicarii prezentului CCM, prevederile prezentului CCM pot fi modificate numai cu acordul partilor semnatare ale CCM.

Art. 11. Prezentul CCM nu poate face nici o derogare de la normele si conventiile internationale ale muncii ratificate de România si nu poate încălca prevederile legislatiei române.

Art. 12. Daca o prevedere a prezentului CCM va fi interpretabila în raport de prevederile imperative ale unui act normativ (legi, ordonante, hotarâri de guvern) aparut ulterior, aceasta se va modifica implicit, iar daca prevederile au caracter supletiv, modificarea CCM se va face dupa o prealabila negociere între partile semnatare iar daca partile nu ajung la consens se vor aplica prevederile prezentului CCM.

Art. 13. Prevederile prezentului CCM asigura conditii minime pentru încheierea contractelor individuale de munca. Contractele individuale de munca nu vor prevedea clauze care sa stabileasca drepturi inferioare celor stabilite de prezentul CCM.

Art. 14. Partile semnatare recunosc, pentru fiecare dintre ele si pentru salariatii, libertatea de opinie. Societatea va adopta o pozitie neutra si impartiala fata de organizatiile sindicale din societate si membrii acestora.

CAPITOLUL II

OBLIGAȚIILE PĂRȚILOR

Art. 15. ALCATEL-LUCENT ROMANIA va avea toate obligatiile care ii revin conform Codului Muncii, Regulamentului Intern al Societatii (ce include si procedurile interne ale Grupului Alcatel-Lucent), prezentului CCM, contractelor individuale de munca, legislatiei in vigoare si, in mod special, urmatoarele obligatii:

- a) să informeze salariații asupra condițiilor de muncă și asupra elementelor care privesc desfășurarea relațiilor de muncă; informarea se va face prin publicarea respectivelor proceduri / informatii pe pagina dedicata de Intranet a companie. Angajatorul va informa prin email adresat tuturor angajatilor publicarea acestor informatii sau a modificarilor aduse.
- b) să asigure permanent condițiile tehnice și organizatorice avute în vedere la elaborarea normelor de muncă și condițiile corespunzătoare de muncă;
- c) să acorde salariaților toate drepturile ce decurg din lege, din contractul colectiv de muncă aplicabil și din contractele individuale de muncă;
- d) să comunice periodic, cel puțin o data pe an, salariaților situația economică și financiară a unității, cu excepția informațiilor sensibile sau secrete, care, prin divulgare, sunt de natură să prejudicieze activitatea unității;
- e) să se consulte cu Sindicatul în privința deciziilor susceptibile să afecteze substanțial drepturile și interesele membrilor acestuia;
- f) să plătească toate contribuțiile și impozitele aflate în sarcina sa, precum și să rețină și să vireze contribuțiile și impozitele datorate de salariați, în condițiile legii;
- g) să opereze înregistrările prevăzute de lege cu privire la relațiile individuale de muncă;
- h) să elibereze, la cerere, toate documentele care atestă calitatea de salariat a solicitantului;
- i) să asigure confidențialitatea datelor cu caracter personal ale salariaților;
- j) sa organizeze intalniri periodice cu reprezentantii Sindicatului ori de cate ori este nevoie, dar nu mai rar decat o data pe trimestru;
- k) sa aduca la zi Regulamentului Intern in termen de 90 de zile de la semnarea prezentului CCM si sa se comunice acest lucru catre angajati conform punctului a);

Art. 16. Salariatii ALCATEL-LUCENT ROMANIA vor avea toate obligatiile care le revin conform Codului Muncii, Regulamentului Intern al Societatii (ce include si procedurile interne ale Grupului Alcatel-Lucent), CCM, contractelor individuale de munca si legislatiei in vigoare.

Art. 17. Societatea va oferi oportunitati si tratament egale pentru femei si barbati in relatiile de munca. Este interzisa orice discriminare directa sau indirecta bazata pe criteriul de apartenenta la un anumit sex, hartuirea sau hartuirea sexuala, astfel cum sunt reglementate de Legea nr. 202/ 2002 privind egalitatea de sanse intre femei si barbati. Persoana care se considera victima a unei fapte de discriminare poate sesiza Conducerea Societatii in conditiile prevazute de Regulamentul Intern al ALCATEL-LUCENT ROMANIA sau procedurilor interne ale Grupului Alcatel-Lucent.

CAPITOLUL III TIMPUL DE LUCRU

Art. 18. 1) Durata normala a timpului de lucru este de 8 ore pe zi si respectiv de 40 ore pe saptamâna de luni pana vineri. Formele de organizare a timpului de lucru sunt detaliate in Anexa 9.

2) Angajatii aflati in deplasare in interes de serviciu in alte tari decat Romania vor beneficia de programul de lucru al tarii in care se afla in limita a 40 de ore saptamanal.

3) In cazul in care nu exista posibilitatea incadrarii in durata normala a timpului zilnic de lucru, la anumite locuri de munca pot fi stabilite forme specifice de organizare a timpului de lucru (flexibil, decalat, in schimburi, individualizat).

4) In afara de zilele de repaus saptamânal, salariatii beneficiaza de zile libere în zilele de sarbatori legale si religioase, dupa cum urmeaza:

A. 1 si 2 ianuarie

B. 24 ianuarie, Ziua Unirii Principatelor Romane

C. 1. prima si a doua zi de Pasti, acordate in zilele in care cad in functie de rit:
ortodox, catolic, protestant
sau

2. doua zile pentru fiecare dintre cele trei sarbatori religioase anuale, declarate astfel de cultele religioase legale, altele decat cele crestine, pentru persoanele apartinand acestora

Zilele de la punctele C.1 si C. 2 nu se cumuleaza.

D. 1 Mai;

E. prima si a doua zi de Rusalii;

F. 15 August, Adormirea Maicii Domnului;

G. 30 Noiembrie, Sfantul Andrei;

H. 1 Decembrie;

I. 25, 26 Decembrie, prima si a doua zi de Craciun;

5) De asemenea, salariatele vor beneficia de timp liber în ziua de 8 Martie. In cazul salariatelor care lucreaza in program de tura, se va acorda zi libera in locul zilei de 8 Martie in urmatoarele 3 luni.

6) Angajatii aflati in deplasare in interes de serviciu in alte tari decat Romania vor beneficia de zilele libere legale ale tarii in care se afla.

7) La locurile de munca unde, datorita specificului activitatii, nu exista posibilitatea încadrării în durata normala a timpului de lucru si intervine munca suplimentara, se vor aplica prevederile cuprinse in ANEXA 3.

Art. 19. 1) Pentru unele activitati, locuri de munca si categorii de personal se pot stabili programe de lucru partiale corespunzatoare unor fractiuni de norma de

munca. Drepturile salariatilor care lucreaza în astfel de situatii se acorda proportional cu timpul lucrat, iar durata concediului de odihna este cea prevazuta de prezentul CCM.

2) Salariatul-parinte care are în îngrijire copii in varsta de pâna la 2 ani si care a beneficiat de concediul pentru ingrijirea copilului poate solicita reducerea timpului de lucru la 6 ore fara sa i se afecteze drepturile ce decurg din calitatea de salariat sau a drepturilor salariale lunare, conform legislatiei in vigoare si a prezentului CCM.

Salariatul-parinte care are in ingrijire copii de pana la 6 ani si care a beneficiat de concediul pentru ingrijirea copilului poate lucra cu norma partiala (6 sau 4 ore pe zi), daca nu beneficiaza de cresa sau camin, cu reducerea aferenta a drepturilor si obligatiilor ce decurg din calitatea de salariat/a.

3) Angajatorii au obligatia de a acorda salariatelor gravide dispensa pentru consultatii prenatale in limita a maxim 16 ore pe luna, fara a le fi afectate drepturile salariale.

4) La cerere, salariatii cu program partial de lucru pot fi încadrati în program normal atunci când necesitatile serviciului o impun si daca întrunesc conditiile ocuparii acestor posturi si respectand procedurile de recrutare specifice grupului Alcatel-Lucent.

Art. 20. Femeile gravide, lauzele si cele care alapteaaza nu vor putea fi repartizate la munca de noapte.

CAPITOLUL IV

CONDIȚIILE DE MUNCĂ, SECURITATE ȘI SANATATE IN MUNCA

Art. 21. Angajatorul este responsabil pentru securitatea si sanatatea muncii în unitate.

Art. 22. 1) Pentru categoriile de personal a căror activitate presupune un anumit tip de risc, în scopul asigurării protecției personale, se acordă echipament individual de protecție adecvat.

2) Toti salariatii trebuie sa se supuna controlului medical periodic preventiv, indiferent de tipul de contract de munca in baza caruia sunt angajati. Controlul medical se va efectua cel putin o data pe an. Controlul medical se va efectua de medicii de medicina muncii sau cabinete medicale cu care Societatea a incheiat contracte de prestari servicii medicale conform ANEXEI 6.

2 a) Este responsabilitatea salariatului de a se programa la controlul medical periodic in functie de programul sau si de comun acord cu managerul, la solicitarea Angajatorului. Neparticiparea la controlul medical periodic consituie abatere disciplinara.

2 b) Notificarea angajatilor asupra perioadei controlului medical anual cade in sarcina Angajatorului.

3) Timpul necesar pentru examenele medicale profilactice, inclusiv examenele complementare – daca aceste examene nu pot fi efectuate decât in timpul orelor de

program datorita orarului unitatilor sanitare care efectueaza examenul - se considera timp lucrat fara sa se efectueze nici o retinere din salariu. Cheltuielile pentru mijloace de transport in comun pe care le implica aceste examene sunt suportate de Societate.

Art. 23. 1) Societatea are obligatia de a dispune evaluarea parametrilor care caracterizează conditiile de munca atunci cand acestea se modifica sau la sesizarea Comitetului pentru Sănătate si Securitate în Muncă sau a sindicatului. La efectuarea masuratorilor sau prelevarea probelor vor participa si reprezentanti ai sindicatului reprezentativ.

2) In toate cazurile în care conditiile de munca s-au inrautitit determinând reclasificarea locurilor de munca, salariatii vor beneficia de drepturile aferente noii clasificari începând cu data schimbarii conditiilor de munca, indiferent de momentul efectuării reclasificării de catre organele competente.

3) Societatea se obliga sa analizeze conditiile de munca din oficiu sau la sesizarea Sindicatului sau a unui tert interesat si face propuneri forurilor competente în vederea incadrării locurilor de munca in conditii deosebite, in conformitate cu prevederile legale in vigoare.

Art. 24. 1) Partile sunt de acord ca nicio masura de protectie a muncii nu este eficienta daca nu este insusita si aplicata în mod constient de salariatii.

2) Societatea va asigura pe cheltuiala sa cadrul organizatoric pentru instruire, pentru testarea persoanelor care efectueaza instruirea si pentru perfectionarea salariatilor cu privire la normele de sănătate si securitate în muncă. Durata necesara pentru instruire, pentru testarea persoanelor care efectueaza instruirea, precum si pentru perfectionare este considerata timp efectiv de lucru si se plateste in mod corespunzator.

3) La angajarea unui salariat sau la schimbarea locului de munca ori a felului muncii, acesta va fi instruit si testat efectiv cu privire la riscurile ce le presupune noul sau loc de munca si normele de protectia muncii pe care este obligat în procesul muncii sa le cunoasca si sa le respecte.

4) Durata instructajului general la angajare, a instructajului la locul de munca, la schimbarea locului de munca sau a activitatii, durata instructajului periodic si a instructajului P.S.I. sunt cele prevazute de legile in vigoare.

5) In cazurile în care în procesul muncii intervin schimbari ce impun aplicarea unor norme noi de protectia muncii, salariatii vor fi instruiti în conditiile prevazute la alineatul precedent.

Art. 25. 1) Contravaloarea echipamentului de protectie precum si a mijloacelor de asigurare a securitatii la locul de munca se suporta integral de catre Societate.

2) In cazul încetării raporturilor de munca, daca echipamentul de protectie si de lucru au fost deteriorate sau degradate din motive imputabile angajatului, eventualele prejudicii astfel cauzate Societatii vor fi suportate de salariat in conditiile legii.

3) În toate cazurile în care, în afara echipamentului de protecție prevăzut de lege, Societatea cere o anumită ținută vestimentară specială ca echipament de lucru, contravaloarea acesteia se suportă integral de către Societate.

4) Salariatul S.C. ALCATEL-LUCENT ROMANIA S.R.L. are dreptul de a refuza executarea sarcinii de muncă, dacă nu i se acordă mijloacele individuale de protecție necesare, prevăzute de legile sau normele în vigoare, fără ca refuzul să atragă asupra sa măsuri disciplinare.

5) Neacordarea echipamentului de protecție, precum și nefolosirea acestuia în timpul procesului de muncă, atrage în sarcina celor vinovați sancțiunile prevăzute de lege.

6) Echipamentul de protecție distrus ca urmare a unor accidente, avarii sau altor cauze înainte de expirarea duratei normale de folosință va fi înlocuit cu un alt echipament de protecție.

7) În cazul în care salariatul este nevoit să întreprindă misiuni externe în vederea îndeplinirii sarcinilor de serviciu, este obligația acestuia să verifice gradul de risc al țării de destinație pentru executarea misiunii externe, așa cum este definit acesta pe pagina "Corporate Security / International Travel" a Grupului Alcatel-Lucent.

Pentru țările cu grad de risc extrem ("extreme risk") deplasările în vederea executării sarcinilor de serviciu sunt interzise, în afara de cazul în care au fost aprobate în mod special de reprezentanții de securitate ai Grupului Alcatel-Lucent, așa cum sunt definiți în procedura specifică de pe pagina de Intranet a Grupului. Chiar și în cazul în care această aprobare există, salariatul va putea refuza misiunea în țara respectivă, fără ca acest refuz să atragă măsuri disciplinare.

Este obligația angajatului să acceseze secțiunea denumită astăzi "International travel" de pe pagina serviciului "Corporate Security Services" și să urmeze măsurile de securitate indicate pentru țara în care se deplasează (dacă este cazul) .

Art. 26. 1) În vederea menținerii și îmbunătățirii condițiilor de desfășurare a activității, Societatea va lua următoarele măsuri de amenajare ergonomică a locului de muncă, în conformitate cu normativele în vigoare:

a) asigurarea condițiilor de mediu (iluminat, microclimat, zgomot, vibrații, temperatura, aerisire, umiditate, expunerea la radiații - electromagnetice, radio, etc);

b) amenajarea anexelor sociale existente ale locurilor de muncă (de ex. vestiare, grupuri sanitare, săli de repaus, bucatărie/spațiu luat masă, cantina restaurant);

c) diminuarea treptată până la eliminare a emisiilor poluante;

d) Societatea va amenaja zone speciale pentru fumat în toate punctele de lucru, unde locatorul permite acest lucru.

2) Salariatii sunt obligati sa pastreze în bune conditii amenajarile efectuate de Societate, sa nu le deterioreze, descompleteze ori sa sustraga componente ale acestora. Incalcarea acestor obligatii precum si a celor prevazute în normele de conduita interna atrage sanctionarea angajatului, precum si obligarea acestuia la acoperirea prejudiciilor cauzate, în conditiile legii.

Art. 27. Societatea nu va refuza angajarea sau, dupa caz, mentinerea în munca a persoanelor cu handicap în cazurile în care acestea sunt apte pentru îndeplinirea obligatiilor de serviciu aferente posturilor existente.

Art. 28. În cazul recomandarilor medicale, Societatea va asigura trecerea salariatilor în alte locuri de munca sau, dupa caz, recalificarea acestora în functie de posibilitatile Societatii. Membrii de Sindicat pot solicita asistenta Sindicatului in acest caz.

Art. 29. Societatea are obligatia sa analizeze impreuna cu Sindicatul ori de câte ori este necesar, cauzele accidentelor de munca, îmbolnavirilor profesionale si sa adopte masurile corespunzatoare în vederea înlaturarii acestora.

Art. 30. Societatea va asigura organizarea la locurile de munca a unor puncte dotate cu materiale sanitare si medicale uzuale, conform normativelor pentru acordarea primului ajutor în caz de nevoie.

Art. 31. (1) Angajatorul nu va refuza angajarea sau, după caz, menținerea în muncă a persoanelor handicapate, în cazurile în care acestea sunt apte pentru îndeplinirea obligațiilor de serviciu aferente posturilor existente si corespund cerintelor acestora.

(2) Persoanele handicapate încadrate în unitate beneficiază de următoarele drepturi si facilități în muncă , conform legii:

- a) Program redus de lucru;
- b) Scutire de a presta serviciul în timpul noptii;
- c) Concediu de odihnă suplimentar;
- d) Alte drepturi și facilități prevăzute de lege.

Art. 32. (1) In vederea îmbunătățirii condițiilor de muncă, în fiecare unitate se va constitui un comitet de securitate și sănătate în muncă, având atribuțiile prevăzute de art.34 din Normele Generale de Protecția Muncii (NGPM), Legea 319/2006 si normele sale de aplicare precum si prevederile Codului Muncii.

(2) Comitetul de securitate și sănătate în muncă va fi constituit paritar, conform grilei prevăzute de art.33 din N.G.P.M. si altor prevederi legale imperative.

(3) Reprezentantii salariatilor in Comitetul de sanatate si securitate in Munca sunt desemnati de catre sindicatul reprezentativ.

(4) Timpul de muncă afectat activității de către Comitetele de securitate și sănătate în muncă se consideră timp de lucru efectiv prestat.

(5) Activitatea Comitetelor de securitate și sănătate în muncă se desfășoară în baza regulamentelor proprii.

CAPITOLUL V

SALARIZARE ȘI ALTE DREPTURI BANESTI

Art. 33. 1) Pentru activitatea prestata, fiecare angajat are dreptul de a primi un salariu stabilit de comun acord cu cel care il angajeaza. Salariul de baza individual negociat pentru o norma întreaga nu poate fi mai mic de 1400 RON brut.

2) Salariul de baza individual se negociaza tinându-se seama de pregătirea profesionala, competenta, experienta anterioara si pozitia (functia si locul de munca) pentru care este angajat.

3) Salariul de baza lunar brut al fiecarui salariat al Societatii include toate sporurile prevazute de lege si de contractele colective de munca aplicabile, incheiate la nivel superior, mai putin sporurile pentru lucrul in timpul noptii, ore suplimentare si ore lucrate in zilele libere si in zilele de sarbatori legale ce nu au fost compensate corespunzator cu ore/ zile libere.

(4) Partile agreeaza sa se intalneasca in luna noiembrie a fiecarui an pentru a se consulta cu privire la politica salariala pentru anul urmator, in vederea stabilirii obiectivelor politicii de ajustari salariale, precum si a argumentelor si actiunilor necesare obtinerii unui buget in acest scop.

5) In cazul in care se obtine un buget din care pot fi acoperite eventuale cresteri salariale, partile agreeaza sa se intalneasca, de regula, in trimestrul al doilea al fiecarui an, dar nu mai tarziu de maxim 3 saptamani de la data comunicarii catre departamentul HR Romania a bugetului, pentru a negocia modalitatea de aplicare a ajustarilor salariale. Partile vor fi informate cu privire la cuantumul bugetului pentru ajustarile salariale respective, iar negocierea poate contine, inasa fara a se limita la acestea, elemente precum: modul de distribuire sau criteriile avute in vedere pentru stabilirea salariatilor care ar putea beneficia de cresteri salariale. Desfasurarea negocierii nu va dura mai mult de 10 zile lucratoare si se va consemna prin proces verbal.

6) Salariile in Alcatel-Lucent Romania sunt stabilite pe baza unei grile salariale, stabilita in functie de diferite criterii, principalele fiind natura postului si nivelul de experienta.

Art. 34. 1) Toate drepturile banesti convenite salariatilor se platesc înaintea oricaror obligatii banesti ale Societatii in data de 8 a lunii urmatoare celei pentru care se datoreaza drepturile salariale. Daca aceasta data este o zi nelucratoare, Angajatorul va depune toate diligentele pentru ca drepturile banesti convenite salariatilor sa se plateasca in ultima zi lucratoare inainte de aceasta data.

2) Salariile de baza individuale din cadrul Societatii pot fi modificate pe parcursul valabilitatii prezentului CCM, ca urmare a aparitiei unor modificari ale functiei salariatului, ale atributiilor cuprinse în fisa postului si ale sarcinilor concrete de serviciu, de comun acord cu salariatul.

Art. 35. 1) Retinerile din salariu cumulate nu pot depasi in fiecare luna 1/2 din salariul net, cu exceptia situatiei in care exista o prevedere legala/ sentinta judecatoreasca prin care Societatii sa ii fie solicitate sa faca retineri mai mari decat 1/2 din salariul net.

2) Ajutoarele acordate in caz de deces, pentru sarcina si lehuzie, pentru ingrijirea copilului bolnav, diurnele si orice alte indemnizatii cu destinatie speciala nu pot fi urmarite pentru niciun fel de datorii.

3) La cererea Sindicatului din unitate, Societatea va retine cotizațiile de Sindicat ale membrilor Sindicatului și le va vira în contul Sindicatului. Cotizațiile de Sindicat se retin pe baza listelor întocmite de către Sindicat continand membri de Sindicat si semnatura acestora de acceptare a retinerii. Modificarile aduse listelor de membri ai Sindicatului care sunt de acord cu retinerea cotizatiei se comunica Angajatorului lunar, pana cel tarziu in data de 5 a lunii urmatoare. Responsabilitatea pentru corectitudinea listelor si pentru existenta acordului scris al salariatului pentru retinerea din salariu revine Sindicatului.

Art. 36. Plata salariului se va face prin virament in contul bancar deschis pe numele salariatului indicat in mod expres de catre acesta.

Art. 37.

Drepturile salariale sunt confidentiale si nu pot fi comunicate decât cu acceptul scris al salariatului sau la cererea organelor, institutiilor sau autoritatilor publice indreptatite sa le solicite.

In scopul promovarii intereselor si apararii drepturilor salariatilor, confidentialitatea salariilor nu este opozabila Sindicatului, in stricta legatura cu interesele acestora si in relatia lor directa cu Angajatorul.

Art. 38. Daca la negocierea CIM (in vederea incheierii CIM sau modificarii acestuia pe parcursul executarii sale), salariatul solicita asistenta din partea organizatiei sindicale al cărui membru este, aceasta asistenta se poate acorda.

Art. 39. Primele acordate anual angajatilor si modul de plata a acestora sunt stipulate in ANEXA 4.

Art. 40. Societatea va acorda salariatilor si alte beneficii, stipulate in ANEXA 7.

CAPITOLUL VI CONCEDII

Art. 41. Salariatii S.C. ALCATEL-LUCENT ROMANIA S.R.L. beneficiaza de concediile prezentate in ANEXA 8.

Art. 42. In fiecare an calendaristic, salariatii încadrati în grade de invaliditate au dreptul la un concediu de odihna suplimentar cu o durata de 3 zile, iar salariatii nevezatori au dreptul la un concediu de odihna suplimentar cu o durata de 6 zile, conform legislatiei in vigoare.

Art. 43. La desfacerea/incetarea CIM înaintea efectuării concediului de odihna, salariatul în cauza are dreptul la plata indemnizatiei de concediu de odihna neefectuat, calculata proportional cu timpul lucrat de la inceputul anului calendaristic si pâna la data desfacerii/incetarii contractul individual de munca .

Art. 44. Angajatorul poate rechema salariatul din concediu de odihna in caz de forta majora sau pentru interese urgente care impun prezenta salariatului la locul de munca. In acest sens Angajatorul are obligatia de a suporta toate cheltuielile salariatului si ale familiei sale, necesare in vederea revenirii la locul de munca, precum si eventualele prejudicii suferite de acesta ca urmare a intreruperii concediului de odihna.

In cazul in care angajatul beneficiaza de zile libere platite conform prezentului CCM care se suprapun cu concediul de odihna, atunci durata concediului de odihna se prelungeste cu numarul zilelor respective.

Art. 45. 1) Concediul de incapacitate temporara de munca cauzat de boli profesionale sau accidente de munca nu afecteaza numarul de zile de concediu de odihna la care are dreptul salariatul in anul calendaristic respectiv.

2) Salariatii care au fost in concediu pentru incapacitate temporara de munca intregul an calendaristic au dreptul la concediu de odihna pentru acel an, angajatorul fiind obligat sa acorde concediul de odihna anual intr-o perioada de 18 luni incepand cu anul urmator celui in care acesta s-a aflat in concediu medical.

3) La stabilirea duratei concediului de odihna anual, perioadele de incapacitate temporara de munca si cele aferente concediului de maternitate, concediului de risc maternal si concediului pentru ingrijirea copilului bolnav se considera perioade de activitate prestată.

Art. 46. In cazul in care concediul de odihna convenit nu a putut fi efectuat de salariat in cursul anului respectiv din motive independente de vointa salariatului, acesta va putea fi efectuat intr-o perioada de 18 luni incepand cu anul urmator celui in care s-a nascut dreptul la concediul de odihna anual..

Art. 47. 1) Concediul fara plata se acorda conform legislatiei in vigoare si prevederilor din Anexa 8.

2) In timpul concediului fara plata, salariatul care beneficiaza de acesta isi pastreaza calitatea de salariat.

Art. 48. 1) In afara concediilor, salariatii au dreptul la zile libere platite pentru evenimente deosebite in familie sau alte situatii, prezentate in ANEXA 8 .

2) La schimbarea locului de munca in cadrul Societatii cu mutarea domiciliului in alta localitate se va acorda concediu de odihna suplimentar in quantum de 5 zile lucratoare.

3) Aceste zile libere de la alin. 1 si 2 se acorda la data producerii evenimentului, cu exceptia situatiilor in care angajatul aflat in delegatie/ detasare solicita acordarea lor la o data ulterioara .

4) Zilele libere prevazute la alin. 1) al acestui articol nu intrerup si nu prelungesc concediile medicale, concediile de maternitate si concediile pentru ingrijirea copilului, in cazul unui copil cu handicap.

Art. 49. 1) In afara concediului pentru ingrijirea copilului, salariatul-parinte poate beneficia si de un concediu fara plata pâna la implinirea de catre copil a vârstei de 3 ani.

2) Concediul platit pentru îngrijirea copilului se poate acorda unuia dintre parintii copilului, dupa optiunea acestora.

3) Indemnizatiile privind concediul pentru ingrijirea copilului, concediul pentru incapacitate temporara de munca si concediul de maternitate se vor calcula in conformitate cu reglementarile legale in vigoare.

4) Pentru salariatii aflatii in concediu pentru ingrijire copil, concediu pentru incapacitate temporara de munca si concediu de maternitate, modificarile salariului brut de baza prevazute in mod expres in acte normative in vigoare la o data ulterioara acordarii concediului se vor opera in baza de calcul a indemnizatiilor.

5) Pentru salariatii aflatii in concediile prevazute la alin. 1) la data aplicarii noii salarizari prevazute in mod expres de acte normative in vigoare, negocierea salariului se va face la revenirea si inceperea efectiva a activitatii, asigurându-se un salariu care nu poate fi mai mic decât cel ce putea fi obtinut in conditii de continuitate la locul de munca.

6) La momentul intoarcerii din concediile prevazute la alin.1, salariatii pot solicita Societatii negocierea salariului .

Art. 50. 1) În cazul decesului mamei copilului in timpul nasterii sau in perioada concediului de lehungie, tatal copilului beneficiaza de restul concediului neefectuat de catre mama, in conformitate cu prevederile legale.

2) In caz de deces al mamei , drepturile ce s-ar fi cuvenit acesteia pentru cresterea copilului se vor acorda tatalui daca acesta are copilul in ingrijire.

CAPITOLUL VII

CONTRACTUL INDIVIDUAL DE MUNCĂ

Art. 51. 1) In afara clauzelor generale prevazute in contractul individual de munca, pot fi cuprinse si urmatoarele clauze negociate de comun acord cu salariatul:

- clauza de confidentialitate a datelor si informatiilor de care salariatul a luat cunostinta in timpul executarii acestui contract, conform Art. 26 din Codul Muncii.
- clauza de neconcurenta, conform Art. 21-24 din Codul Muncii.
- clauza de mobilitate, conform Art. 25 din Codul Muncii.
- clauza de formare profesionala;
- orice alte clauze agreeate de comun acord intre Angajator si angajat.

2) Clauza de neconcurenta se remunereaza conform Art. 21 alin. 3 si 4 din Codul Muncii.

Art. 52. La angajare, Societatea are obligatia sa verifice daca cel care candideaza indeplineste conditiile prevazute de lege.

Art. 53. 1) Recrutarea, selectia si angajarea în cadrul S.C. ALCATEL-LUCENT ROMANIA S.R.L. se vor face conform legii, în functie de necesitatile Societatii si corespunzator procedurilor de recrutare, selectie si angajare ale Societatii .

2) Societatea se obliga, prin Departamentul de Resurse Umane, sa comunice in termen de 30 de zile noilor angajati despre existenta Sindicatului IT Timisoara precum si despre existenta CCM in vigoare.

Art. 54. Societatea se obliga sa aduca la cunostinta salariatilor posturile disponibile, precum si conditiile de ocupare a lor, conform Procedurii de Mobilitate Interna a Grupului Alcatel-Lucent in vigoare. (la data semnarii prezentului CCM platforma electronica de publicare a posturilor disponibile este "Internal Job Oportunity Market") .

Art. 55. Stabilirea concreta a drepturilor si obligatiilor salariatilor, inclusiv angajarea acestora, se face prin încheierea contractelor individuale de munca la angajare sau a actelor aditionale subsecvente la aceste contracte.

Art. 56. Angajarea personalului se poate face cu o perioada de proba, în conditiile legii.

Art. 57. CIM se poate modifica numai cu acordul partilor, cu exceptia cazurilor in care legea prevede ca poate fi modificat unilateral.

Art. 58. (1) CIM se poate suspenda de drept, prin acordul partilor sau la initiativa uneia din parti, în cazurile prevazute de lege în mod expres.

(2) În cazuri excepționale, în care din motive tehnice sau datorită altor cauze neprevăzute, procesul de producție a fost întrerupt sau a intervenit o reducere temporară de activitate, salariatilor a căror activitate s-a intrerupt sau sunt implicati în activitatea redusă, li se poate suspenda contractual individual de muncă din initiativa Angajatorului. În perioada suspendării, salariatii în cauză vor beneficia de 75% din salariul de bază aferent perioadei de suspendare, cu condiția ca pe toată această perioadă să se afle la dispoziția Angajatorului, Angajatorul având oricând posibilitatea de a dispune reînceperea activității.

(3) În cazul în care măsura reducerii temporare a activității se întinde pe o perioadă mai mare de 30 de zile, Angajatorul va avea posibilitatea reducerii programului de lucru de la 5 zile la 4 zile pe săptămână, cu reducerea corespunzătoare a salariului, până la remedierea situației care a cauzat reducerea programului, după consultarea prealabilă a Sindicatului.

(4) Angajatorul poate opta liber, în functie de interesele concrete legate de afacere la fiecare moment, fie pentru suspendarea CIM în conditiile precizate la alin. (2), fie pentru reducerea programului de lucru în conditiile precizate la alin. (3).

Art. 59. 1) CIM poate inceta:

a) de drept;

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

2) In cazurile în care desfacerea contractului individual de munca este determinata de motive care nu tin de persoana salariatului, Societatea este obligata sa acorde un preaviz de 20 de zile lucratoare.

3) In perioada de preaviz, Angajatorul poate sa permita salariatilor in cauza sa absenteze 4 ore pe zi de la programul unitatii, pentru a-si cauta un loc de munca, fara ca aceasta sa afecteze salariul si celelalte drepturi. Orele absente se pot acorda prin cumul, in conditiile stabilite de Angajator .

Art. 60. Incetarea calitatii de salariat din initiativa acestuia se face prin demisie, cu un preaviz de maximum 20 zile lucrătoare pentru personalul de executie si de maximum 45 zile lucratoare pentru personalul de conducere; pe aceasta perioada, salariatii trebuie sa isi continue activitatea normala. Contractul individual de munca inceteaza la data expirarii termenului de preaviz sau la data renuntarii totale sau partiale de catre Societate la termenul respectiv.

Art. 61. Evaluarea performantei profesionale:

A. Evaluarea regulata a obiectivelor angajatului:

1) Stabilirea obiectivelor: In conformitate cu regulile Grupului Alcatel-Lucent si cu cerintele legislatiei romane, la inceputul fiecarui anul calendaristic (sau la angajare), fiecare Manager are obligatia de a stabili, comunica si agreea obiectivele individuale de performanta pentru angajatii din subordine. Este atat obligatia Managerului, cat si a angajatului sa se asigure ca obiectivele sunt documentate si agreeate in forma scrisa solicitata de regulile Grupului Alcatel-Lucent (la data semnarii prezentului CCM, platforma electronica utilizata este "Our Dialogue") pana la termenul stabilit prin procedurile interne ale Grupului, dar nu mai tarziu de data de 31 martie a fiecarui an. Obiectivele individuale pot fi reanalizate si modificate in cursul anului calendaristic, in functie de cerintele postului, fiind agreeate de catre angajat impreuna cu Managerul sau direct si documentate in scris.

2) Evaluarea gradului de indeplinire a obiectivelor: In conformitate cu regulile Grupului Alcatel-Lucent si cu procedurile interne, la inceputul fiecarui an calendaristic, fiecare Manager are obligatia sa evalueze angajatii din subordine referitor la gradul de indeplinire a obiectivelor si performanta profesionala din anul calendaristic precedent. Evaluarea activitatii si gradul de indeplinire a obiectivelor se va face de catre Managerul angajatului respectiv , in urma unei discutii directe cu acesta. Este atat obligatia Managerului, cat si a angajatului sa se asigure ca aceasta discutie are loc, rezultatele fiind documentate si agreeate in forma scrisa solicitata de regulile Grupului Alcatel-Lucent (la data semnarii prezentului CCM platforma electronica utilizata este "Our Dialogue") pana la termenul stabilit prin procedurile interne ale grupului, dar nu mai tarziu de data de 31 martie a fiecarui an. Totodata se va stabili si planul de dezvoltare individuala a angajatului.

Fara a constitui o derogare de la regula de mai sus, aceasta evaluare a gradului de indeplinire a obiectivelor poate avea loc si mai frecvent decat anual, in functie de cerintele postului, natura obiectivelor sau periodicitatea cu care acestea se modifica pe parcursul anului calendaristic pentru care au fost stabilite.

B. Evaluarea determinata de cerintele postului, de regulile interne ale fiecarui departament, posibilitatea unei promovari sau:de eventualele pozitii interne disponibile pentru care angajatii candideaza:

Prin exceptie de la evaluarea descrisa la punctul A de mai sus, angajatii pot fi supusi evaluărilor de performanță, în condițiile stabilite de procedurile Grupului Alcatel-Lucent sau prin Regulamentul Intern atunci cand cerintele postului sau regulamentul departamentului in care lucreaza o cer, precum si atunci cand sunt promovati sau intentioneaza sa candideze pentru pozitii deschise in cadrul Grupului. Evaluările pot presupune atât analizarea activității derulate de salariat de la evaluarea precedentă mentionata la punctul A, în functie de criteriile generale de evaluare si cu luarea în considerare a gradului de realizare a obiectivelor stabilite de Angajator, precum si testări profesionale specifice în vederea determinării competenței și aptitudinilor profesionale, stabilite de catre Angajator prin norme interne

Aprecierile si calificativele pot avea în vedere și rezultatele obținute la programele de pregătire profesională.

C. Evaluarea angajatului pentru situatia in care se constata ca acesta nu mai corespunde profesional postului pe care este angajat:

1. In urma evaluărilor de performanță mentionate la punctele A si B, precum si oricand pe parcursul executarii contractului individual de munca, se poate constata că in cazul unor salariati există premisele ca acestia să nu mai corespunda postului pentru care au fost angajati, caz în care se pune problema încetării contractului individual de muncă al acestora, în condițiile legii.

2. Situatiile mentionate in alineatul C1) trebuie sesizate de îndată reprezentantilor legali ai Societatii, sau persoanelor imputernicite de acestia, care vor dispune întrunirea unei Comisii de specialitate care să realizeze o evaluare profesională a salariatului în cauză. Din Comisie va face parte, fără drept de vot, si un reprezentant al Sindicatului, care va urmări modul de derulare a lucrărilor Comisiei de specialitate.

3. Comisia de specialitate va convoca salariatul în vederea evaluării aptitudinilor sale profesionale. Termenul în care va avea loc evaluarea propriu – zisă nu poate fi mai devreme de 5 zile de la momentul în care salariatului i s-a comunicat convocarea. În cuprinsul convocării se vor determina locul, data si ora examinării, subiectele examinării, si probele la care salariatul va fi supus (se va indica dacă acesta urmează să fie supus unor testări tehnice, unor probe de lucru, unor examene orale sau scrise, etc.). Totodată, în functie de probele de examinare, în cuprinsul convocării se va stabili si bibliografia pe care salariatul să o aibă în vedere, sau aspectele cu privire la care ar trebui să se pregătească. Atat subiectele examinarii cat si eventualele probe de lucru trebuie sa fie in legatura cu activitatea

desfasurata si sarcinile de serviciu. Testele nu vor contine abrevieri sau termeni de specialitate neutilizati in activitatea desfasurata de catre salariat.

4. În urma examinării, Comisia de specialitate va nota salariatul supus examinării, conform procedurii descrise în Regulamentul Intern al Societatii. În raportul final, Comisia de specialitate va avea în vedere atât nota acordată în cadrul examinării, cât și rezultatele obtinute de salariat pe parcursul evaluării periodice și concluziile la care au ajuns evaluatorii. Raportul final trebuie să contină, în functie de parametrii pusi în discutie mai sus, o propunere clară din partea Comisiei de specialitate, din care să rezulte dacă salariatul în cauză mai este sau nu apt din punct de vedere profesional să continue raportul de muncă. Pozitia Comisiei trebuie să contină toate argumentele care au condus la un anumit punct de vedere, astfel încât să permită Angajatorului să adopte decizia care se impune.

5. Neprezentarea salariatului la Comisia de specialitate în vederea evaluării aptitudinilor profesionale fără un motiv justificat, permite Angajatorului să dispună concedierea salariatului pentru necorespondere profesională fără prealabila reverificare a aptitudinilor. Motivul justificat ce face imposibilă prezenta salariatului la verificare se va comunica Comisiei, cel mai târziu la data și ora întrunirii acesteia. Lipsa unei asemenea comunicări conduce la considerarea absentei salariatului de la examinare, ca fiind o absență nejustificată, de natură a atrage concedierea fără o prealabilă reverificare.

6. În cazul în care se decide concedierea salariatului pentru necorespondere profesională, acesta va beneficia de un preaviz de 20 de zile lucrătoare. Pe durata preavizului, în functie de vointa Angajatorului, este posibil ca salariatul să nu se prezinte la locul de muncă, urmând însă a beneficia de salariul de bază integral pentru acel post.

7. În cazul în care decizia Angajatorului este în sensul că salariatul nu corespunde pe postul pe care este angajat, Angajatorul îi va pune la dispozitie informatiile referitoare la alte posturi vacante corespunzătoare, la care salariatul poate aplica sau nu, într-un termen de 3 zile lucrătoare. Informarea se va face odată cu comunicarea preavizului. În măsura în care salariatul în cauză aplica pentru unul dintre posturile vacante, aplicatia sa va fi tratata prioritar. În cazul în care salariatul intruneste toate conditiile pentru ocuparea postului vacant, se va încheia un act aditional la contractul individual de muncă, salariatul urmând să ocupe noul loc de muncă pentru care a fost acceptat. Dacă salariatul răspunde negativ sau nu răspunde în termenul de 3 zile lucrătoare, atunci, la expirarea termenului de preaviz, contractul său individual de muncă va înceta pentru necorespondere profesională.

8. În cazul în care la nivelul Angajatorului nu există posturi disponibile corespunzătoare competentei profesionale a salariatului, atunci Angajatorul va anunța AJOFM cu privire la încetarea raporturilor de muncă cu acel salariat. Notificarea AJOFM intervine în termen de 3 zile lucrătoare de la data la care salariatul a fost preavizat cu privire la concediere.

Art . 62. Modul de Organizare a Societatii

1) Prin specificul organizarii la nivelul Grupului Alcatel-Lucent si prin specificul activitatii la nivelul Alcatel-Lucent Romania, compania poate avea in structura organizatorica:

- Departamente specifice activitatii adresate clientilor locali (Sales);
- Departamente "hosted" – desfasurand in Romania activitati in beneficiul Grupului Alcatel-Lucent sau clientilor Alcatel-Lucent din intreaga lume;
- Departamente orientate spre o anumita tehnologie sau produs, acoperind atat partea de pregatire oferte pentru acea tehnologie, cat si partea de servicii, suport si mentenanta.
- Departamente "business support" (Resurse Umane, Juridic, Financiar, Achizitii, etc);

2) Activitatea angajatilor din aceste departamente este coordonata de Managerii din cadrul Alcatel-Lucent, indiferent de locatia geografica a acestora vizavi de angajatii pe care ii coordoneaza.

3) In plus fata de coordonatorii de activitate mentionati in alin 2 (Manageri), pe plan local, angajatii pot fi coordonati din punct de vedere administrativ si de directorii departamentelor/team-leaderi conform organigramei societatii Alcatel-Lucent Romania/structurii specifice fiecarui departament. Atributiile Managerilor pot fi delegate, dupa caz, directorilor de departamente/team-leaderi-lor Alcatel-Lucent Romania.

4) In sensul politicilor si procedurilor interne si prevederilor legale, termenii de manageri / personal de conducere vor fi definiti in Regulamentul Intern sau in mod explicit in cazul politicilor respective, dupa caz.

**CAPITOLUL VIII
FORMAREA PROFESIONALĂ**

Art.63. (1) Formarea profesionala are la baza nevoia companiei de crestere a competitivitatii, precum si nevoia salariatului de dezvoltare profesionala continua si are ca scop cresterea capacitatilor productive si inovative la locul de munca.

(2) Prin termenul de "formare profesională", părțile înțeleg să desemneze orice fel de procedură prin care un salariat dobândește o calificare, cunostinte suplimentare intr-un anumit domeniu de natura tehnica / profesionala, abilitati noi sau prin care isi imbunatatesc cunostintele si abilitatile existente, precum și orice procedură prin care salariatul se specializează sau se perfecționează, concretizata sau nu printr-un certificat sau o diplomă corespunzatoare.

(3) Formarea și perfecționarea profesională se pot referi inclusiv la subiecte din domeniul relațiilor de muncă, dreptului de asociere și libertății sindicale.

(4) Formarea profesionala nu include cursurile periodice obligatorii prin lege, regulamente interne sau proceduri corporate.

electronica a Alcatel-Lucent University si oferta de cursuri si traininguri gratuite (de exemplu, la data semnarii prezentului CCM, cele de pe platformele Skillport, My PLE).

Fiecare angajat se poate instrui si poate apela individual la oferta de cursuri / traininguri interne.

Art. 64. (1) Planul de formare profesionala a salariatilor se stabileste anual (sau ori de cate ori este nevoie, daca exista modificari) la nivelul fiecarui departament in functie de cerintele specifice si este adus la cunostinta salariatilor de catre Managerul departamentului respectiv.

(2) Initiativa formarii profesionale poate apartine atat angajatorului, cat si salariatului.

(3) În cazul în care un salariat identifică un curs de formare profesională organizat de un tert pe care ar dori să-l urmeze si care nu se regaseste in aria curriculara oferita prin programele interne ale Grupului, inasa este in stransa legatura cu postul pe care acesta este angajat, Angajatorul va decide dacă și în ce condiții va suporta contravaloarea cursului, luand in considerare in ce masura cursul de formare profesionala corespunde directiei de dezvoltare a angajatului, planului de cariera si cerintelor companiei.

(4) in cazul in care un angajat face dovada ca nu a mai participat la nici o masura de dezvoltare profesionala in ultimii doi ani (inclusiv programele si cursurile interne disponibile pe platformele electronice ale Angajatorului) deoarece Angajatorul nu i-a oferit aceasta oportunitate sau formarea necesara conform cerintelor postului nu se regaseste in aria curriculara inclusa in programele interne conform alin 3, salariatul are dreptul la un concediu de formare profesionala platit de Angajator de pana la 10 zile lucratoare sau pina la 80 de ore, stabilit impreuna cu Managerul direct, pentru a urma o masura de dezvoltare individuala in linie cu cerintele postului pe care il desfasoara sau a planului de cariera a agreeat cu Managerul.

Art. 64. In situatia in care exista directii anuntate de crestere potentiala cu un numar semnificativ de pozitii in cadrul anumitor departamente din cadrul Societatii, Angajatorul va asigura disponibilitatea unor masuri de formare specifice care pot fi accesate de catre angajatii ale caror posturi sunt supuse riscului de reducere si care vor sa acceseze noile pozitii deschise. In acest caz, costurile vor fi suportate de catre Angajator.

CAPITOLUL IX PROTECȚIA SOCIALĂ

Art. 65. 1) In cazul in care Societatea va fi in situatia de a efectua concedieri pentru motive care nu tin de persoana salariatului, precum si în situatia în care intervine o concediere pentru inaptitudine fizică si sau psihică in sensul prevederilor Codului Muncii, salariatilor concediati pentru asemenea motive li se va acorda la data incetarii CIM, in afara drepturilor cuvenite la zi, o compensatie in suma bruta reprezentand echivalentul unui numar de salarii lunare de incadrare conform tabelului de mai jos:

Vechimea in Societate Varsta	Vechimea in Societate				
	< 1 an	≥ 1 - < 3 ani	≥ 3 - < 6 ani	≥ 6 - < 9 ani	≥ 9 ani
< 30 de ani	1	3	4	6	8
≥ 30 de ani - < 50 de ani	1	5	6	8	Egal cu vechimea in Societate (maxim 14)
≥ 50 de ani	1	6	7	9	Egal cu vechimea in Societate + 1 (maxim 14)

2) Prin vechime în cadrul Societatii, în sensul acestui articol, se înțelege cumulul tuturor perioadelor lucrate în Societate, in SC Datatim SA (societate afiliata a Grupului Alcatel-Lucent, in cadrul careia au lucrat actuali angajati ai Societatii, pana la decizia actionarului majoritar de a minimaliza activitatea acesteia) si in societatile catre care s-a facut un transfer de intreprindere, unitate sau parte a acesteia daca respectivii angajati au revenit in Societate, incluzand concediile de odihnă, precum si acele concedii care, în conformitate cu legea, trebuie luate în calcul pentru determinarea vechimii în muncă.

Prin salariul de baza individual se intelege salariul de baza primit de fiecare angajat in ultima luna lucrata in cadrul Societatii inaintea desfacerii contractului individual de munca.

3) Plata acestor compensatii se va face in termen de maximum 30 de zile de la data incetarii CIM intr-o singura transa.

Angajatii care se afla in proces de concediere pot deconta, pana la data incheierii efective a contractului de munca, contravaloarea unui curs de training / reconversie / recalificare profesionala. Suma maxima decontata va fi la nivelul unui salariu lunar mediu net pe unitate, valabil la data de 1 a lunii in care se face decontarea. Decontarea se va face pe baza documentelor justificative anexate la solicitarea scrisa a angajatului si se va plati ca suma neta odata cu ultimul salariu.

4) In cazul transferului de intreprindere, al unitatii sau al unor parti ale acestora, inclusiv ca rezultat al unei fuziuni, toti angajatii afectati de acest transfer, inclusiv aceasta fuziune, vor beneficia de toate drepturile CCM valabil in momentul transferului/fuziunii, în conditiile legii si pe toata durata valabilitatii acestuia, conform Legii nr 67/2006 privind protectia drepturilor salariatilor in cazul transferului intreprinderii, al unitatii sau al unor parti ale acestora.

5) In situatia in care Societatea vizeaza masuri care ar determina concedieri colective, vor fi respectate toate procedurile prevăzute de lege. Societatea se obliga sa anunte in scris Sindicatul cu privire la numarul posturilor ce urmeaza sa fie reduse, natura acestora, precum si cauzele concrete ce au dus la necesitatea acestor masuri, cu minimum 45 de zile calendaristice anterioare datei inaintarii preavizului cu privire la incetarea contractului individual de munca. Societatea se obliga sa identifice posibilitatile de recalificare in vederea redistribuirii in cadrul unitatii a angajatilor vizati.

6) Daca Societatea isi extinde sau isi reia activitatea care a facut obiectul concedierii colective intr-o perioada de 3 luni de la luarea masurilor de desfacere a

contractului de munca pentru motive care nu tin de persoana salariatului, aceasta are obligatia sa anunte in scris organizatia sindicala. Salariatii care au fost concediati au dreptul sa fie reangajati pe aceleasi locuri de munca sau locuri echivalente, fara examen sau concurs ori perioada de proba. Angajatorul va transmite o comunicare scrisa in acest sens, iar fostii angajati au obligatia de a-si manifesta expres consimtamantul in termen de 10 zile lucratoare cu privire la locul de munca oferit.

Art 66. In cazul in care Angajatorul este pus in situatia de a reduce un anumit numar de pozitii din cadrul unei unitati organizatorice interne in care exista mai multi angajati cu aceeasi functie, aceeasi fisa de post si raportand la acelasi Manager direct, fara ca aceasta restructurare sa poata fi considerata concediere colectiva in sensul Codului Muncii, se va aplica urmatoarea metoda de selectie a persoanelor al caror post sa fie redus:

A.Exprimarea intentiei de plecare voluntara a salariatului:

- a) Toti angajatii mentionati mai sus vor fi informati asupra numarului de posturi care urmeaza a fi redus si a cauzelor care au determinat o asemenea masura;
- b) In termen de 20 de zile lucratoare de la acest anunt, angajatii respectivi au posibilitatea de a anunta departamentului HR intentia de a pleca voluntar din companie. Departamentul HR va inregistra ordinea cronologica in care angajatii si-au exprimat intentia de a parasii voluntar Compania si va informa Managerul angajatilor respectivi;
- d) In ordinea cronologica mai sus mentionata, incetarea relatiilor de munca cu angajatii respectivi se va face prin restructurarea pozitiei potrivit prevederilor Codului Muncii cu privire la concedierea salariatului pentru motive care nu tin de acesta, cu plata pachetului compensatoriu prevazut la Art. 66 alin.1) si 3), procedura de selectie fiind astfel considerata indeplinita
- e) La momentul in care se face anuntul cu privire la necesitatea restructurarii anumitor pozitii, departamentul HR va anunta echipa de recrutare cu privire la angajatii ale caror pozitii urmeaza a fi reduse, potentialele candidaturi ale angajatilor respectivi pe orice pozitie interna din cadrul Alcatel-Lucent Romania fiind tratate cu prioritate.

B. Evaluarea profesionala:

- a) In cazul in care, prin plecările voluntare sau mobilitate interna, nu a fost acoperit numarul de posturi supuse reducerii, se vor lua in considerare evaluarile de performanta ale angajatilor respectivi asa cum sunt ele documentate in instrumentul specific al Grupului Alcatel-Lucent (la data semnarii prezentului CCM, platforma electronica utilizata este "Our Dialogue"), conform art 61, punctele A si B. Angajatii care, la data anuntarii masurii de reducere de posturi, au rezultatele cele mai slabe, vor fi supusi procedurii de restructurare .
- b) In cazul existentei mai multor angajati cu aceleasi rezultate, se va initia o noua procedura de testare profesionala Toate detaliile testarii, inclusiv

bibliografia, vor fi comunicate angajatilor cu 20 de zile inainte de data testarii. Din Comisia care va evalua rezultatele poate face parte un reprezentant al organizatiei sindicale, cu statut de observator. Testarea se va nota cu trei calificative: bine, suficient, insuficient. Angajatii cu rezultatele cele mai slabe vor fi cei ale caror contracte de munca vor inceta prin restructurarea pozitiei in conformitate cu prevederilor Codului Muncii referitoare la incetarea contractului pentru motive care nu tin de persoana salariatului, procedura de selectie fiind considerata indeplinita.

C. Aplicarea criteriilor sociale:

In cazul efectuarii testarii suplimentare, daca se dovedeste ca mai multi angajati au acelasi rezultat, se vor aplica criteriile sociale prevazute la art.71 par. 2 si 3 din acest contract. Incetarea contractului de munca se va face prin restructurarea pozitiei in conformitate cu prevederile Codului Muncii cu privire la incetarea contractului individual de munca pentru motive care nu tin de persoana salariatului, procedura de selectie fiind considerata indeplinita.

In toate cazurile de mai sus (A-C), incetarea relatiilor de munca cu angajatii respectivi se va face prin restructurarea pozitiei, in conformitate cu prevederile Codului Muncii cu privire la incetarea contractului individual de munca pentru motive care nu tin de persoana salariatului si cu plata pachetului compensatoriu prevazut la Art. 66 alin. 1).

Art. 67. Salariatii care se pensioneaza conform prevederilor legale sau pentru invaliditate de gradul I sau II primesc la data incetarii contractului individual de munca o indemnizatie egala cu:

- pentru pensionarea la limita de varsta – 2 salarii de baza individuale avute in luna pensionarii;
- pentru invaliditate de gradul 1 – 6 salarii de baza individuale avute in luna pensionarii;
- pentru invaliditate de gradul 2 – 4 salarii de baza individuale avute in luna pensionarii;

Art. 68. 1) Salariatii care au fost incadrati in locuri de munca cu conditii deosebite sau in conditii speciale de munca se pot pensiona pentru limita de varsta sau anticipat partial cu reducerea varstei standard de pensionare, calculata potrivit legislatiei in vigoare.

2) In cazul aparitiei unor reglementari de pensionare accelerata, comisia de negociere a CCM va stabili criteriile de aplicare in cadrul S.C. ALCATEL-LUCENT ROMANIA S.R.L.

3) Nu se pot desface contractele individuale de munca pe o perioada de minimum 6 luni de la reluarea activitatii, considerata perioada de readaptare, salariatilor care au beneficiat de concediu de maternitate si/sau concediu legal platit pentru ingrijirea copilului pentru motive care nu au legatura cu persoana salariatei/salariatului si pentru motivul de necorespondere profesionala prevazut de Codul Muncii.

Art. 69. 1) In urma unor programe de formare profesionala, Societatea va putea solicita salariatilor semnarea de acte aditionale prin care salariatul se obliga sa nu paraseasca societatea din initiativa sa pentru o anumita perioada de timp, decat cu plata in mod proportional pana la finalul perioadei stabilite, a costurilor generate de participarea salariatului la programele de formare profesionala. Costurile aferente programelor de formare profesionala vor fi aduse la cunostinta salariatului anterior participarii acestuia la programul respectiv.

2) În cazul în care Societatea ia masura desfacerii CIM al unui salariat din motive fără legatură cu persoana salariatului si care a urmat o forma de calificare sau perfectionare a pregatirii profesionale si a încheiat cu Societatea un act aditional la contractul de munca prin care s-a obligat sa presteze o activitate pentru aceasta o anumita perioada de timp, Societatea nu-i va putea pretinde acestuia despagubiri pentru perioada ramasa nelucrata pâna la împlinirea termenului.

Art. 70. 1) In cazul efectuării de reduceri si redistribuiri de personal conform paragrafului 2) la cererea membrilor vizati, Sindicatul are dreptul de a participa cu statut de observator in cadrul oricaror proceduri de evaluare a criteriilor mentionate mai jos in ce priveste personalul Societatii.

2) La aplicarea efectiva a reducerii de personal, în cazul concedierilor colective, dupa reducerea posturilor vacante de natura celor desfiintate, masurile vor afecta contractele individuale de muncă ale salariatilor care, în cadrul procedurilor interne de evaluare a performantelor (mentionate in Regulamentul Intern) au obtinut rezultatele cele mai slabe.

În cazul în care, din punct de vedere al performantelor rezultatele sunt egale, vor fi supuse reducerii, în ordine:

- a) posturile ocupate de salariatii care cumuleaza doua sau mai multe functii, precum si posturile celor care cumuleaza pensia cu salariul ;
- b) posturile ocupate de salariatii care indeplinesc conditiile de varsta standard si stagiul de cotizare si nu au cerut pensionarea in conditiile legii;
- c) posturile ocupate de salariatii care îndeplinesc conditiile de pensionare la cererea lor;

3) Totodată, în cazul în care din punct de vedere al evaluării performantelor si realizării obiectivelor, rezultatele sunt egale, vor fi avute în vedere urmatoarele criterii minimale:

a) daca masura ar putea afecta doi sotii care lucreaza în S.C. ALCATEL-LUCENT ROMANIA S.R.L., se desface contractul de munca al sotului care are venitul cel mai mic, fara ca prin aceasta sa se poata desface contractul de munca al unei persoane care ocupa un post nevizat de reducere, sau a oricaruia dintre sotii cu acordul partilor;

b) masura sa afecteze mai întâi persoanele care nu au copii în întreținere;

c) masura sa afecteze numai în ultimul rând pe femeile care au în îngrijire copii, barbatii vaduvi sau divortati care au in ingrijire copii, unicii întretinatori de familie , precum si pe salariatii care mai au cel mult 3 ani pana la pensionare la cererea lor.

Art. 71. În cazul unor situatii identice, în ce priveste criteriile sociale, aplicabile după evaluarea performantelor, nominalizarea persoanelor supuse concedierii colective se va face cu consultarea Sindicatului reprezentativ.

Art. 72. 1) In afara de ajutoarele sociale prevazute de lege si acordate din bugetul de stat, Societatea va acorda pentru evenimente deosebite ajutoarele prevazute in Anexa 5 - Asigurari, fiecarui angajat in cauza.

2) Societatea va acorda urmatoarele ajutoare :

a) pentru nasterea fiecarui copil , un ajutor de 100 % din salariu de baza individual pe ultima luna platit angajatului, dar nu mai putin de 1 salariu mediu pe unitate; în cazul în care ambii parinti sunt salariatii S.C. ALCATEL-LUCENT ROMANIA S.R.L., ajutorul va fi acordat unuia din parinti, potrivit optiunii acestora. Acest ajutor se acorda salariatilor si pentru adoptia copiilor minori.

b) un ajutor de 100 % din salariul de baza pe ultima luna platita salariatului, dar nu mai putin de 1 salariu mediu pe unitate, la decesul sotului sau sotiei, precum si al rudelor de gradul 1.

c) un ajutor de 100 % din salariul de baza pe ultima luna platita salariatului, dar nu mai putin de 1 salariu mediu pe unitate, acordat familiei, in cazul decesului Salariatului.

d) In cazuri medicale exceptionale, unde sunt necesare interventii medicale si spitalizare in afara tarii pentru Angajat, costurile nefind acoperite de catre sistemul de asigurari sociale din Romania, pot fi acordate ajutoare pe baza aprobarii Comitetului de de Compliance al Alcatel-Lucent Romania, in conformitate cu regulile specifice.

Ajutorul in caz de deces se acorda pe baza declaratiei pe proprie raspundere din care sa rezulte ca salariatul a suportat cheltuielile de inmormântare.

Copil, în intelesul de mai sus, este cel rezultat din casatorie sau din afara casatoriei, cel adoptat, copilul pe care cel în cauza l-a luat pentru a-l creste în conditiile art. 88 din Codul familiei si, de asemenea, copilul aflat în intretinerea salariatului ca urmare a unei situatii de fapt sau de drept, dovedita prin acte de stare civila si declaratie pe proprie raspundere.

Parinti, în intelesul prezentului CCM, sunt fie parintii firesti, fie cei care au adoptat copilul, fie cei care l-au avut în intretinere ca urmare a unei situatii de fapt sau de drept dovedită prin acte de stare civila si declaratie pe proprie raspundere. În situatia în care în familia în care s-a produs decesul sunt mai multe persoane încadrate la S.C. ALCATEL-LUCENT ROMANIA S.R.L., ajutorul banesc se acorda o singura data persoanei care a avut în intretinerea sa pe decedat sau acelei persoane care a suportat cheltuielile prilejuite de deces.

În situația în care salariatul decedat nu are familie (sot, soție, părinți) ajutorul se acordă persoanei care a suportat cheltuielile de înmormântare pe baza unei declarații autentificate în acest sens la notariat și a actelor doveditoare a cheltuielilor efectuate.

3) Ajutoarele prevăzute mai sus se acordă în baza prezentării documentelor ce atestă evenimentul (certificat naștere, deces, etc.) și, acolo unde este cazul, a documentelor care dovedesc calitatea solicitantului de ajutor (sot, soție, etc.)

4) Actele de acordare a ajutoarelor sociale prevăzute în prezentul articol vor fi obligatorii vizate de către Compliance Board-ul Societății.

5) Aceste ajutoare se acordă după producerea evenimentului sau în cel mult trei luni de la această dată și se calculează la nivelul salariului de bază de încadrare în cadrul S.C. ALCATEL-LUCENT ROMANIA S.R.L. din luna producerii evenimentului.

6) În cazul accidentelor de muncă sau angajaților cu boli profesionale Societatea va suporta parțial sau total costul tratamentului în țară și/sau în străinătate cu acordul reprezentanților legali ai Societății. Aceasta se acordă indiferent de salariu și de natura CIM.

7) În cazul în care salariații ALCATEL-LUCENT ROMANIA S.R.L. au suferit pierderi însemnate în gospodăriile proprii ca urmare a unor calamități naturale sau în cazul în care salariații sau membrii lor de familie (sot, soție, copii aflați în întreținere sau părinții salariatului care locuiesc împreună cu acesta) suferă de o boală incurabilă sau gravă, ori au avut un accident ce presupune un program prelungit de recuperare medicală se pot acorda ajutoare sociale. Aceste ajutoare necesită aprobarea reprezentanților legali ai Societății.

8) Angajații pot beneficia de ajutoare pentru proteze (cu excepția celor dentare) chirurgicale, oculare, auditive, centuri abdominale, aparate ortopedice, medicamente deficitare, precum și decontarea costurilor legate de tratamentul bolilor profesionale cu aprobarea reprezentanților legali ai S.C. ALCATEL-LUCENT ROMANIA S.R.L., la propunerea Sindicatului.

9) În cazul schimbării locului de muncă din inițiativa Societății într-o locație către/dinspre care nu există mijloace de transport în comun unde angajatul este obligat să se deplaseze, în zilele în care angajatul lucrează, Societatea se obligă să asigure mijloace de transport până la/de la locul de muncă. În funcție de opțiunea fiecărui salariat, Societatea va suporta pretul abonamentului sau costului de transport pe mijloace de transport în comun pentru salariații afectați, dacă acest lucru este posibil, până în proximitatea locației respective.

Art. 73. Pe perioada în care salariatul-părinte se află în concediu prevăzut la Art. 43, nu i se va putea desface contractul de muncă, iar pe postul sau vor putea fi angajate numai persoane cu contract de muncă pe perioadă determinată.

Art. 74. Salariatul părinte care lucrează cu 1/2 normă, în condițiile renunțării la concediu legal pentru îngrijirea copilului, nu beneficiază de program redus. Salariații/salariații care beneficiază de reducerea duratei normale de lucru nu pot efectua ore suplimentare.

Art. 75. In cazul în care S.C. ALCATEL-LUCENT ROMANIA S.R.L. va contracta executarea unor lucrari în strainatate cu salariati ai Societatii, in cazul modificarii conditiilor de munca, salarizare, drepturilor si obligatiilor acestora, Societatea de comun acord cu angajatul va stipula noile clauze printr-un document oficial conform procedurilor interne in vigoare.

Art. 76. Cuantumul indemnizatiilor pentru incapacitate temporara de munca provocata de accident de munca, de accident survenit în timpul deplasarii la si de la locul de munca, în perioada si pe traseul normal al deplasarii, este de 100% din salariul de baza corespunzator perioadei de incapacitate temporara, indiferent de natura contractului de munca si de vechimea în munca.

CAPITOLUL X DISCIPLINA MUNCII

Art. 77. Disciplina muncii in cadrul S.C. ALCATEL-LUCENT ROMANIA S.R.L. este reglementata conform prevederilor Regulamentului Intern al Societatii si legislatiei in vigoare.

Art. 78. 1) Sub sanctiunea nulitatii absolute, nici o sanctiune disciplinara, cu exceptia avertismentului, nu poate fi dispusa mai inainte de efectuarea unei cercetari disciplinare prealabile.

2) In vederea cercetarii abaterii disciplinare si propunerii sanctiunii se va constitui o comisie. La cererea salariatului, din comisie poate face parte, fara drept de vot si un reprezentant al organizatiei sindicale al carei membru este salariatul cercetat.

Art. 79. 1) Inainte de inceperea cercetarii disciplinare prealabile, conducerea Societatii are obligatia de a informa in scris salariatul, in legatura cu dreptul sau de a fi asistat de catre Sindicatul al carui membru este.

2) Pana la finalizarea cercetarii disciplinare, Societatea poate suspenda CIM al salariatului in cauza, in conditiile legii. In situatia in care salariatul nu este vinovat de savarsirea unei abateri disciplinare, pentru perioada cand a avut CIM suspendat va primi, conform Codului Muncii, o despagubire egala cu salariul de baza individual la care ar fi avut dreptul daca ar fi prestat munca si celelalte drepturi de care a fost lipsit pe perioada suspendarii contractului.

3). Sindicatul are dreptul sa isi exprime opinia inainte de deciderea sanctiunii pentru salariatul sanctionat care este membru de Sindicat.

CAPITOLUL XI DREPTURI SINDICALE

Art. 80. 1) Administratorii Societatii pot invita reprezentantii organizatiei sindicale reprezentative la nivelul Societatii sa participe la sedintele sale în conditiile prevazute de lege privind problemele profesionale, economice, sociale, sportive sau

culturale puse în discutie. Participarea se face cu statut de observator cu drept de opinie, dar fara drept de vot.

2) Invitatiea reprezentantilor sindicali se va face cu cel putin 72 ore înainte de sedinta.

Art. 81. Societatea va asigura Sindicatului accesul la documentele necesare pentru negocierea CCM.

Art. 82. 1) Membrii nominalizati de conducerea Sindicatului, care lucreaza nemijlocit în unitate , avand calitate de salariat , au dreptul la reducerea programului de lucru lunar pentru activitati sindicale. Orele se vor acorda cumulat Sindicatului, urmand ca Presedintele Sindicatului sau secretarul general sa comunice in scris Societatii la sfarsitul fiecărei luni pentru luna următoare persoanele ce vor beneficia de zile libere pentru activitate sindicală si calendarul activităților, astfel încât Angajatorul să aibă posibilitatea ca în functie de cele primite de la Sindicat să poată realiza organizarea activității în luna respectivă. In cazuri exceptionale, comunicarea din partea Sindicatului se poate face cu minim o saptamana inainte. In aceasta situatie, orele solicitate se vor acorda cu aprobarea managerului direct. Pentru considerarea absentelor salariatilor ca absente motivate, în vederea derulării activității sindicale, în cazul membrilor nominalizati, conform alin. (1), la sfârșitul lunii Sindicatul va prezenta dovezile necesare în acest sens.

Numarul de ore libere acordate de Angajator Sindicatului pentru activitatile sale, ore ale caror costuri sunt suportate de Societate, este de 100 de ore/luna cu posibilitate de reportare de la o luna la alta dar fara a se depasi un total de 200 de ore/luna; (dar nu mai mult de 40 ore/persoana/luna).

Art. 83. 1). S.C. ALCATEL-LUCENT ROMANIA S.R.L. va asigura in mod gratuit, conditiile de desfasurare a activitatilor sindicale, astfel:

- Societatea va pune la dispozitia organizatiilor sindicale, cu titlu gratuit, spatii corespunzatoare desfasurarii activitatii acestora.
- Societatea va pune la dispozitia organizatiilor sindicale, spre folosinta, cu titlu gratuit, mobilierul si dotarile necesare desfasurarii in conditii normale a activitatii.
- Societatea va asigura:
 - a) Locuri de afisaj la fiecare cladire/ spatiu in care societatea isi desfasoara activitatea;
 - b) Telefon cu linie interioara/exterioara – 1 post;
 - c) Acces, in masura posibilitatilor, la utilizarea mijloacelor de transport in scopul desfasurarii activitatii sindicale (de ex. deplasari la intruniri sindicale, etc) , stabilite de comun acord intre cele doua parti;
 - d) Acces la echipamentele de multiplicare, fax, calculator, imprimanta si birotica, instalatiile de teleconferinta;
 - e) Acces Internet.
 - f) Societatea este de acord ca – maxim de doua ori pe an – sa permita tuturor membrilor de sindicat sa participe intre orele 17-18 la Adunarea Generala organizata de sindicat. Costurile aferente organizarii vor fi suportate de catre sindicat.

2). Modul de utilizare a acestor facilitati (timp, durata, persoane) se stabileste de comun acord cu conducerea unitatii si a Sindicatului, tinand cont de urmatoarele:

- Orice document emis de federatiile/organizatiile sindicale va purta semnatura presedintelui sau secretarului sindical.
- Organizatia sindicala poate folosi instalatiile de telecomunicatii puse la dispozitie pentru probleme de interes general ale membrilor organizatiei, precum si pentru informari socio – profesionale.
- Teleconferinta organizatiei sindicale va fi aprobata de conducerea unitatii, in baza unei solicitari scrise, depusa cu minim 24 de ore inainte, si care va preciza data si ora acesteia.
- Teleconferinta va avea loc la sediul Sindicatului sau acolo unde se afla instalat echipamentul de teleconferinta.

Art. 84. Pe toata durata exercitarii mandatului, reprezentantii alesi în organele de conducere ale organizatiilor sindicale nu pot fi concediati pentru motive care privesc apartenenta la Sindicat si activitatea sindicala.

Art. 85. Pe durata grevei, Societatea nu va inlocui salariatii aflati in greva.

Art. 86. 1) Societatea recunoaste dreptul reprezentantilor Sindicatului de a verifica, în urma unor sesizari scrise, impreuna cu reprezentantii Societatii, modul în care sunt respectate drepturile salariatilor prevazute în CCM.

2) Cheltuielile de deplasare pentru cercetarea sesizarilor se suporta de catre Societate pentru conducerea Sindicatului pe baza informarii si aprobarii prealabile de catre administratorii societatii sau imputernicitii acestora.

3) Cheltuielile ocazionate de activitatea Comisiilor constituite conform CCM (Comisia Mixta Paritara si Comisia de Sanatate si Securitate in Munca), in care sunt incluse cheltuielile de transport si diurna vor fi suportate de Societate pentru salariatii proprii, ca si pentru reprezentantii Sindicatului, numai pe baza aprobarii prealabile scrise a oricarei cheltuieli.

Art. 87. 1) Societatea si Sindicatul își vor comunica reciproc si in timp util hotarârile, deciziile si alte informatii utile privind toate problemele importante din domeniul relatiilor de munca.

2) Partile sunt de acord ca oricare dintre ele sa raspunda în scris la orice contestatie sau sesizare scrisa adresata de cealalta parte în termen de maxim 5 zile de la data înregistrarii, specificându-se întocmai si argumentele care stau la baza raspunsului comunicat.

Art. 88. Orice salariat are dreptul, în urma unei cereri scrise adresate conducerii unitatii, de a consulta dosarul propriu în care sunt arhivate actele privind calitatea sa de salariat.

CAPITOLUL XII

DISPOZIȚII FINALE

Art. 89. La solicitarea Sindicatului, Societatea poate facilita participarea salariatilor la actiuni sindicale prin acordarea dreptului de a se recupera orele nelucrate ulterior datei desfasurarii actiunii.

Societatea va permite – la cererea liderului sindical – participarea reprezentantilor sindicali la diversele actiuni sindicale sau reuniuni, aceste zile nefiind considerate zile de concediu. Cheltuielile suplimentare ocazionate de deplasarea respectiva vor fi suportate de Sindicat.

Numarul de zile dedicat acestor actiuni este de maximum 15 zile lucratoare/ an.

Art. 90 1) In acceptiunea partilor contractante, orice notificare adresata de una dintre acestea celeilalte este valabil indeplinita daca va fi transmisa la adresa/sediul prevazut in partea introductiva a prezentului contract.

2) In cazul in care notificarea se face pe cale postala, ea va fi transmisa, prin scrisoare recomandata, cu confirmare de primire si se considera primita de destinatar la data mentionata de oficiul postal primitor pe aceasta confirmare.

3) Orice comunicare intre partile prezentului CCM se considera valid efectuata prin email, ramanand la latitudinea fiecarei parti sa aleaga acest mijloc de comunicare.

Notificarile vor fi inmanate:

- presedintelui sau secretarului general al Sindicatului;
- reprezentantului departamentului de Resurse Umane sau Juridic al Societatii;

sau vor fi trimise la adresele de email ale persoanelor sus-mentionate;

4) Notificarile verbale nu se iau in considerare de nici una dintre parti, daca nu sunt confirmate, prin intermediul uneia dintre modalitatile prevazute la alineatele precedente.

Art. 91. In toate situatiile de reorganizare sau, dupa caz, de transfer de intreprindere catre alte companii, drepturile si obligatiile prevazute de prezentul CCM sunt obligatorii noilor subiecte de drept rezultate din aceste operatiuni juridice, în conformitate cu prevederile legale în vigoare.

Art. 92. Anexele de la 1 la 9 fac parte integranta din prezentul contract.

Art. 93. Prezentul CCM a fost încheiat în 3 exemplare originale la data de 28.05.2015 si intra în vigoare la data de 29 mai 2015.

Art. 94. In cazul semnarii ulterioare prezentului contract a unui CCM la nivel superior aplicabil in mod expres Alcatel-Lucent, daca acesta va contine drepturi la un nivel superior celor stabilite prin prezentul CCM, se vor aplica aceste prevederi.

**S.C. ALCATEL-LUCENT ROMANIA S.R.L. prin
LIVIU GIURGIU,
Site Manager Timisoara**

**IULIA ILIESCU,
Director Resurse Umane**

**Salariatii S.C. ALCATEL-LUCENT ROMANIA S.R.L. prin:
FLORENTIN IANCU
Presedinte al SINDICATULUI IT TIMISOARA**

ANEXA 1 CUANTUMUL DIURNELOR PE TERITORIUL ROMANIEI; NORME ADITIONALE DE DECONTARE

1. Societatea va deconta la cost efectiv pe baza de documente justificative, contravaloarea cazarii in unitati hoteliere agreeate, conform legii, si va acorda pentru acoperirea cheltuielilor de masa si alte cheltuieli neprevazute suma de 150 RON pe zi pentru deplasarile de serviciu in Romania.

Societatea va accepta ca mijloace de plata atat cardul de credit cat si numerar, , dupa optiunea angajatilor .

Procedura de decontare este explicata intr-o nota interna a Societatii.

2. In cazul in care angajatii sunt in delegatie in tara sau strainatate, se vor deconta integral toate comisioanele de schimb, de extragere, dobanda pentru extragere cash (in conditiile in care Societatea nu ofera o alternativa), penalitati (neimputabile angajatului, de ex: lipsa access retea Alcanet pentru efectuarea decontului in e-toolul CTE – la data semnarii prezentului CCM) pentru cartile de credit agreeate de societate pentru a fi folosite de angajat in scopul delegarii in interes de serviciu.

3. Valoarea diurnelor nu va putea fi mai mica decit cea stabilita conform HG 1860/2006 privind drepturile si obligatiile personalului autoritatilor si institutiilor publice pe perioada delegarii si detasarii in alta localitate in interesul serviciului. Valoarea diurnelor pentru delegari/detasari externe nu poate fi mai mica decit cea stabilita in Anexa 1 din HG 5180/1995 privind drepturile si obligatiile personalului roman trimis in strainatate pentru indeplinirea unor misiuni cu caracter temporar.

4. Nu se admite delegarea angajatului pe teritoriul Romaniei fara acordarea unui avans minim pe card egal cu suma ce apare pe ordinele de misiune inaintea debutarii delegatiei. In cazul care angajatul nu a primit indemnizatia de delegare conform ordinului de misiunie si procedurilor interne ale Societatii, acesta poate refuza executarea misiunii in orice moment, fara a fi tras la raspundere disciplinara .

5. Este obligatia angajatului de a intocmi decontul justificativ la intoarcerea din deplasare in termentul prevazut de reglementarile interne ale Societatii. Neefectuarea decontului in termentul prevazut se considera abatere disciplinara.

6. Diferentele de decont, in cazul in care angajatul va avea de incasat bani de la Societate se vireaza in contul personal al angajatului specificat de acesta, Societatea obligandu-se sa deconteze toate taxele de virament si comisionul de retragere (pe baza de justificativ).

7. In cazul delegarii pe teritoriul Romaniei, pentru misiunile cu o durata totala mai mare de 24 de ore, diurna se va acorda si pentru fractiunile mai mici de 12 ore (pentru aceste fractiuni se va acorda jumatate din diurna zilnica).

8. In cazul in care delegarea se face cu avionul, in tara sau strainatate, la calculul diurnei convenite se va tine cont de un quantum de 2 ore ce va fi trecut la itinerariu inaintea orei de decolare si dupa ora de aterizare inscrise pe bilet.

9. In cazul misiunilor externe, daca transportul catre sau dinspre locul de delegare se face si in zilele de sarbatoare legale sau in weekend, acestea se compenseaza prin dublarea cuantumului diurnei pe ziua respectiva. Weekend se considera de Sambata, ora 0:00 pana Duminica, ora 24:00.

10. Delegarea se poate face pe o perioada de cel mult 60 de zile calendaristice. Prelungirea delegarii se face doar cu consimtamantul angajatului.

ANEXA 2

COMISIA MIXTA PARITARA

1. ORGANIZAREA COMISIEI MIXTE PARITARE :

Comisia Mixta Paritara se va constitui la nivelul Societatii si va fi formata din 8 membri: 4 desemnati de Societate si 4 desemnati de Sindicatul semnatar al CCM.

Comisia Mixta Paritara se va întruni la cererea oricaruia dintre membrii sai în termen de 5 zile lucratoare de la formularea cererii si va adopta hotarâri valabile prin consens în prezenta a 3/4 din numarul total al membrilor.

Secretariatul Comisiei Mixte Paritare va fi asigurat de catre un reprezentant al Societatii.

2. ROLUL COMISIEI MIXTE PARITARE:

Comisia Mixta Paritara examineaza si solutioneaza eventualele divergente de principiu, interpretare si aplicare a prevederilor CCM.

Hotarârile Comisiei Mixte Paritare reprezinta norme obligatorii pentru partile contractante (sau structurile din cadrul acestora) în solutionarea problemelor ridicate la nivelul lor de competenta.

Comisia Mixta Paritara va urmari respectarea întocmai si "ad literam" a CCM, preluarea si respectarea prevederilor acestuia în contractele individuale de munca si în termen de 5 zile lucratoare de la orice sesizare primita cu privire la divergente de interpretare a clauzelor CCM sau referitor la nerespectarea clauzelor CCM, se va întruni si va hotarî asupra celor sesizate.

Comisia Mixta Paritara are, de asemenea, urmatoarele atributii:

a) analizeaza cererile salariatilor privind acordarea unor ajutoare in afara celor prevazute de CCM, pentru situatii deosebite;

b) analizeaza contestatiile salariatilor privind modul de acordare a ajutoarelor sociale si face propuneri pentru solutionare;

ANEXA 3**MUNCA SUPLIMENTARA;
PLATA ORELOR SUPLIMENTARE, A ORELOR LUCRATE IN WEEKEND,
A ORELOR LUCRATE IN ZILELE DE SARBATOARE, A TURELOR DE NOAPTE**

1. Se consideră ore suplimentare orele prestate la solicitarea expresă a Angajatorului și în beneficiul Societății, peste programul normal de lucru sau programul specific de lucru așa cum este el stabilit în prezentul contract colectiv de muncă, sau prin regulamentul specific de funcționare al departamentului respectiv.

2. Durata maximă legală a timpului de muncă nu poate depăși în medie 48 de ore pe săptămână, inclusiv orele suplimentare, într-o perioadă de referință de 4 luni.

Prin excepție, perioada de referință va fi de 6 luni pentru salariații activând în echipe unde prin natura activității munca se desfășoară 24/7 în ture.

În situația în care perioada de referință de 6 luni expiră într-un moment în care la nivelul unității a intervenit un vârf de activitate, pentru categoriile menționate la alin. precedent, perioada de referință se poate prelungi până la epuizarea vârfului de activitate, fără ca astfel să se depășească o perioadă de referință de 12 luni și fără ca astfel să se aducă vreo atingere vreunei norme ce privește sănătatea și securitatea în muncă.

3. Prevederile de la pct. 1 și 2 nu se aplică tinerilor care nu au împlinit vârsta de 18 ani, pentru aceștia fiind interzisă munca suplimentară.

4. Munca suplimentară nu poate fi efectuată fără consimțământul salariatului, cu excepția cazului de forță majoră sau pentru lucrări urgente destinate prevenirii producerii unor accidente ori înlăturării consecințelor unui accident.

5. Compensarea orelor suplimentare efectuate de salariat se face prin ore libere platite în următoarele 60 de zile, după efectuarea acestora. Numărul de ore libere platite acordate este egal cu numărul orelor efectuate peste programul normal de lucru. Dacă orele suplimentare sunt prestate în zile libere și sărbători legale, numărul de ore libere platite acordate este dublul orelor efectuate.

În cazul în care compensarea prin ore libere platite nu este posibilă în termenul de 60 de zile prevăzut mai sus, munca suplimentară va fi platită salariatului prin adăugarea unui spor la salariu, corespunzător duratei acesteia, după cum urmează :

- pentru orele lucrate suplimentar peste programul normal de lucru, un spor de 100% din salariul de bază;
- pentru orele de muncă prestată în zilele de repaus sau sărbători legale sau religioase, se va acorda un spor de 100% la salariul de bază și o zi liberă platită;
- în cazul lucrului în ture, pentru orele efectuate în zilele de repaus (altele decât Sâmbăta și Duminică) se va acorda o zi liberă platită .

6. Plata activitatilor on-call este efectuata conform procedurilor interne ale Societatii emise in acest sens, dar nu mai putin 550 de lei net pe saptamana de activitate on-call.:Orice interventie efectiva in timpul perioadei de on-call se va compensa:

a) cu un spor de 100%.

b) conform al. (5) de mai sus, in cazul interventiilor care presupun deplasarea de la domiciliu in zilele de repaus sau sarbatori legale.

Orice activitate de on-call se va face pe baza unei planificari lunare prealabile si comunicate de catre managerul direct tuturor angajatilor impactati, planificarile fiind tinute la secretariatul departamentului. Planificarea va contine si o persoana de rezerva, in cazul in care titularul activitatii de on-call nu este disponibil.

Plata on-call se face doar persoanelor care presteaza efectiv acest serviciu.

7. Daca orele suplimentare sunt efectuate noaptea (intre 22.00 si 06.00 AM) sporul aferent orelor suplimentare se cumuleaza cu sporul de noapte in procent de 25% din salariul de baza aferent numarului de ore de noapte lucrate.

8. In cazul salariatilor incadrati in program decalat, asa cum a fost definit mai sus in cadrul Anexei 9 se acorda un supliment salarial in cuantum de 120 de lei net/saptamana. Eligibilitatea se va face pe baza unei liste initiale comunicata catre departamentul HR de catre responsabilul de activitate. Orice modificare ulterioara a listei se va comunica de catre responsabilul de activitate in maxim 3 zile lucratoare de la producerea ei.

ANEXA 4

PRIMELE ACORDATE SALARIATILOR

Primele anuale se acorda tuturor angajatilor dupa cum urmeaza:

- a. 5% din totalul ultimelor 12 salarii brute, platite inainte de sarbatoarea de Craciun, in Decembrie.

Sunt eligibili pentru prima anuala prevazuta la litera a) doar angajatii care la data platii primei transe a primei:

- au un contract individual de munca valabil cu Societatea si
- nu se afla in perioada de preaviz din proprie initiativa.

- b. O prima de Pasti acordata astfel:

- (1) Pentru salariatii care au un salariu brut lunar de incadrare < 5000 RON , o suma de 700 RON brut ;
- (2) Pentru salariatii care au un salariu brut lunar de incadrare \geq 5000 RON, o suma de 300 RON brut ;

Sunt eligibili pentru prima anuala prevazuta la litera b) doar angajatii care la data platii primei transe a primei:

- au un contract individual de munca valabil cu Societatea si
- nu se afla in perioada de preaviz din proprie initiativa.

Salariul de referinta luat in considerare pentru aplicarea punctelor (1) si (2) de mai sus este cel de la data de 1 martie a anului in care se acorda prima.

Plata primei se va face sub forma de avans salarial pe data de 23.03 a anului in curs sau in prima zi lucratoare dupa aceasta data. Plata se va efectua in suma bruta urmand ca impozitul si contributiile sociale sa fie retinute in momentul platii salariului pe luna martie.

In functie de performantele individuale ale fiecarui salariat, Societatea va acorda anual o prima de performanta in concordanta cu politicile Grupului Alcatel-Lucent, la data semnarii prezentului CCM acestea sunt "ABP" - Achievement Bonus Plan sau "SIP" – Sales Incentive Plan. Eligibilitatea pentru diversele planuri de recompensare prezentate mai sus se va face in conformitate cu regulile Grupului Alcatel-Lucent.

ANEXA 5
ASIGURARILE DE VIATA

Societatea acorda factorului uman o importanta deosebita si va asigura un plan de protectie financiara („program de asigurare”) pentru urmatoarele evenimente asigurate: deces din accident (incluzand aici si accidentele de munca), deces din orice cauza, invaliditate permanenta partiala din accident (incluzand aici si accidentele de munca) .

Primele aferente programului de asigurare vor fi platite de Societate.

Urmatoarele categorii de angajati sunt eligibile pentru acest program de asigurare:

a) Categoria „Manageri” include angajatii care au o functie de manager sau echivalenta (in conformitate cu fisa postului), managerii de vanzari, managerii de proiect, managerii tehnici si angajatii care au in subordine directa sau indirecta alti angajati.

b) Categoria „Studenti” include angajatii cu norma partiala si contract pe durata determinata care urmeaza o forma de invatamant superior.

d) Categoria „Angajati permanenti cu norma intreaga” include toti angajatii care nu se incadreaza in celelalte doua categorii.

Acest program de asigurare acopera evenimentele asigurate care apar pe parcursul programului de lucru si in timpul deplasarii la/de la serviciu acasa (mai putin pentru decesul din orice cauza care este acoperit 24 de ore din 24) in intreaga lume, numai pe perioada in care sunt angajati ai Alcatel-Lucent Romania.

Societatea poate schimba sau reinnoi contractele de asigurare, valorile limita, valorile indemnizatiilor precum si lista de acoperiri cuprinse in asigurare , fara insa ca acestea sa fie mai mici decat cele prevazute in tabel:

Riscuri acoperite	Manageri	Angajati permanenti cu norma intreaga	Studenti
Deces din orice cauza	1.000 EUR	1.000 EUR	1.000 EUR
Deces din accident	135.000 EUR	33.000 EUR	16.000 EUR
Invaliditate permanenta partiala din accident (%)	135.000 EUR	33.000 EUR	16.000 EUR

ANEXA 6

SERVICIILE MEDICALE

Examenul medical anual:

Societatea asigura, conform legilor in vigoare privind medicina muncii, un control medical al angajatilor ce consta in:

- Examen clinic (pentru toti angajatii);
- Examen oftalmologic (pentru toti angajatii);

Pentru angajatii ce conduc masina conform atributiilor din fisa postului si/sau lucreaza la inaltime controlul medical anual va contine si:

- EKG;
- Glicemie;
- Audiograma;
- ORL;
- Examen psihologic;
- PFV (doar pentru angajatii ce lucreaza la inaltime);

Pachetul corespunzator pentru serviciile de medicina muncii mentionate mai sus este suportat de Angajator si este neimpozabil la nivelul angajatului.

Asigurarea individuala de sanatate:

Societatea ofera tuturor angajatilor acces gratuit la consultatii de medicina generala si de specialitate, analize de laborator si investigatii medicale la orice cabinet medical din Romania prin intermediul unei asigurari de sanatate individuale, costurile acesteia fiind suportate de catre Angajator.

Societatea va retine si va vira la bugetul de stat taxele datorate de angajat pentru avantajul in natura obtinut prin asigurarea de sanatate individuala.

Angajatii vor subscrie individual pentru accesarea pachetului medical de baza, dandu-si acordul astfel pentru plata taxelor pentru avantajul in natura prin retinere la sursa.

Angajatii pot sa achizitioneze pachetul medical de baza la pretul negociat de Societate pentru Sot/Sotie/Partener/Copii/Parinti/Frati. Angajatii pot sa achizitioneze pachete suplimentare de asigurare la pretul negociat de Societate.

Pachetul medical de baza, formularele specifice pentru inregistrarea membrilor de familie sau pentru achizitionarea de pachete suplimentare vor fi puse la dispozitie de catre furnizorul asigurarii si vor fi publicate pe site-ul intern Alcatel-Lucent.

Pachetul medical de baza, continutul si limitele financiare ale acestuia, conditiile generale si specifice precum si procedura de accesare a serviciilor medicale se regasesc pe site-ul de intranet al Alcatel-Lucent Romania.

Angajatii pot beneficia si de alte servicii medicale gratuite sau partial gratuite oferite de Societate pe baza contractelor incheiate cu furnizori de servicii medicale.

Societatea se obliga sa informeze angajatii despre disponibilitatea acestor servicii prin publicarea pe site-urile interne.

Pentru toti angajatii ce calatoresc in interes de serviciu in tari cu risc ridicat de imbolnavire, Societatea va asigura un control medical gratuit la intoarcerea in tara, precum si decontarea tuturor medicamentelor profilactice necesare acelor deplasari cu avizul medicului de medicina a muncii al Societatii.

ANEXA 7 BENEFICIILE ANGAJATILOR

Toti angajatii Alcatel-Lucent Romania cu contract de munca nesuspendat vor avea parte de urmatoarele beneficii oferite de Societate. Prin exceptie, de aceste beneficii vor avea parte, in masura permisa de lege, si angajatii cu contract individual de munca suspendat in baza art. 50 si art 51 lit.a si lit c Codul Muncii. Beneficiile oferite de Societate sunt:

- **Tichete de masa** - tichete de masa, cate unul pentru fiecare zi lucrata inclusiv salariatilor care lucreaza cu norma partiala, dar in limita zilelor lucratoare din luna.
- **Tichete cadou** - 15 tichete cadou in valoare nominala de 10 RON/tichet /an/copil al angajatului sau un ajutor in quantum de 150 de lei net pe an/copil – pentru copii cu varsta pana la 14 ani acordate in Decembrie, inainte de Craciun. Fiecare salariat-parinte va beneficia de acest cadou pentru toti copiii sai in varsta de pana la 14 ani, indiferent daca ambii soti sunt angajati ai Societatii.
- **Asigurari de viata si sanatate**, asa cum sunt prezentate in Anexa 5
- **Alocatia de hrana** - se plateste ca suma neta egala cu 100% din valoarea tichetului de masa, pentru fiecare tichet de masa acordat in cursul unei luni, odata cu salariul aferent lunii respective. Sumele se regasesc pe fluturasul salarial al lunii respective sub forma unor sume brute aferente valorii nete calculate.
- **activitati sportive ,wellness sau culturale** (decontarea a 50% din valoarea dovezii platii pana la suma de 120 RON/luna pentru fiecare angajat din Timisoara, respectiv pana la suma de 220 RON/luna pentru angajatii din Bucuresti).
- Acoperirea **cheltuielilor cu chiria** terenurilor sportive pentru competitii si evenimente sportive interne organizate de angajati
- Acoperirea **costurilor participarii la competitii sportive** la care se inscriu angajatii, cu aprobarea reprezentantilor legali ai Societatii.
- **gradinita, after-school sau institutii/organizatii de educatie pentru copii cu dizabilitati** (decontarea a 50% din valoarea dovezii platii, pana la 300 RON / copil/ luna).
- **ochelari sau cheltuieli stomatologice** (decontarea a 50% din valoarea dovezii platii, pana la 400 RON/ an).
- **Pachet medical**, gratuit sau partial gratuit– in conditiile stabilite la Anexa 6.
- **Transport public sau parcare** : Angajatorul ramburseaza, maxim 100 RON /luna din costul abonamentelor cu transportul in comun, din costul cu abonamentul de parcare sau din costul aferent inchirierii de biciclete pentru angajatii care nu beneficiaza de autoturism de serviciu.
- **Reduceri la produse si servicii financiare** oferite de bancile cu care Societatea are incheiate conventii specifice.

ANEXA 8 TIPURI DE CONCEDII

1) Concediul de odihnă:

- Fiecare angajat al companiei are dreptul la 24 zile de concediu de odihna pe an - (2 zile/lună), indiferent daca sunt angajati cu norma intreaga sau cu timp partial, la care se adauga concediul de odihna suplimentar. Se acorda concediu suplimentar de 1 zi pentru fiecare 5 ani vechime impliniti in Societate, in SC Datatim SA sau in companiile catre care s-a facut un transfer de intreprindere, unitate sau parte a acesteia daca angajatul s-a intors in Societate, conform procedurii interne de concedii.
- În primul an de muncă în cadrul Societății, numarul total de zile de concediu va fi calculat proporțional cu numarul de zile lucrate in acel an.
- Când contractul individual de munca al unui angajat inceteaza în timpul anului, numărul de zile de concediu de odihna se re-calculează proporțional cu perioada lucrată în timpul ultimului an. Regularizarea zilelor efectuate / neefectuate se va face conform legii.
- Concediul de odihna se efectueaza in fiecare an. Concediul anual de odihna va putea fi fractionat la solicitarea salariatului; una din fractiuni va trebui sa fie de cel putin 10 zile lucratoare. .
- Pentru respectarea sanatatii in munca, a echilibrului dintre activitatea de serviciu si viata personala a fiecarui salariat, Societatea a emis un Regulament de Concedii (publict pe site-ul Intranet dedicat). Angajatii care vor indeplini cumulativ doua din conditiile prevazute in acest Regulament, si anume:
 - maximum 7 zile concediu de odihna restant la sfarsitul anului calendarsitic (concediu aferent anului in curs, fara restante din alti ani)
 - Nici o zi de concediu de odihna restanta din anul anterior la data de 1 aprilie,

vor putea beneficia, la cerere, de doua zile suplimentare de concediu de odihna, care trebuie solicitate si efectuate in anul in curs. Aceste zile suplimentare nu fac parte din dreptul de concediu de odihna anual.

Concediul de odihna este considerat concediu platit.

- Daca salariatul solicita concediu de odihna si acesta este aprobat de Manager in tool-ul aferent, iar salariatul achizitioneaza ulterior primirii aprobarii de efectuare a concediului de odihna bilete de avion/pachet turistic pentru o perioada de minim 5 zile, insa, din motive imputabile Angajatorului, nu mai poate pleca, atunci Angajatorul ii va rambursa costurile suportate pentru el si familia acestuia (sot/sotie/copii minori), in baza documentelor justificative.

2) Concediul medical:

- Orice salariat are dreptul la concediu medical, pe baza certificatului medical primit de la medic.
- Certificatele medicale trebuie să fie semnate de către medicul de familie al angajatului și de medicul de medicina muncii (medicul societatii) înainte de a fi depuse la Departamentul de Resurse Umane.
- Certificatul medical trebuie depus la Departamentul de Resurse Umane in cel mai scurt timp posibil, in conformitate cu prevederile legale la momentul semnarii acestui contract, dar nu mai tarziu de data de 5 a lunii urmatoare lunii in care a fost acordat.
- Concediile medicale sunt platite conform legislatiei romane in vigoare.

3) Concediu de maternitate

- Concediul maternal este concediu medical, si este acordat pe baza unui certificat medical, eliberat de către medic.
- Certificatul medical trebuie avizat conform precizarilor de la punctul 2.
- Perioada de concediu de maternitate se acorda conform prevederilor legale in vigoare. Aceasta perioada poate fi acordată pentru maxim 126 de zile inainte si dupa nastere, din care obligatoriu cel putin 42 de zile calendaristice trebuie să fie luate după nașterea copilului.
- Dupa efectuarea celor 126 de zile de concediu de sarcina si lehuzie, angajatul poate solicita concediu de cresterea si ingrijirea copilului conform legislatiei in vigoare sau poate sa solicite revenirea la lucru.

4) Concediu pentru cresterea copilului:

- Este prevazut de către legislația română in vigoare;
- Concediul de îngrijire a copilului poate fi acordat pe o perioada de maxim doi ani sau de maxim 3 ani in cazul copilului cu handicap;
- Se acorda angajaților pe bază de cerere;
- În perioada concediului de îngrijire a copilului, contractul individual de muncă este suspendat;
- La solicitare, concediul pentru ingrijirea copilului poate fi acordat si tatalui, daca indeplineste conditiile cerute de lege si mama renunta la acesta;
- Stagiul de cotizare obligatoriu pentru concediul pentru cresterea copilului este de 12 luni anterioare nasterii copilului. Daca stagiul de cotizare nu este indeplinit, nu se poate beneficia de plata acestui concediu.

Prevederile de mai sus referitoare la concediul medical, concediul de maternitate si concediul pentru ingrijirea copilului se vor adapta prevederilor legislative in vigoare. Varianta actualizata a acestor reglementari va fi publicata pe pagina de Intranet a departamentului de Resurse Umane.

5) Concediu fară plată:

- Poate fi solicitat in cazuri exceptionale de către angajat pentru diferite motive (personale si studii) si obligatoriu trebuie sa fie aprobat de managerul de departament. Pe timpul concediului fara plata, contractul individual de munca este suspendat.
- Cererea este procesată numai în cazul în care managerul angajatului și-a dat acordul.
- Perioada concediului fara plata pentru studii nu poate fi mai mare de 30 de zile lucratoare si se acorda o singura data, pentru pregatirea si sustinerea lucrarii de diploma in invatamantul superior. Acest concediu se poate acorda si fractionat in cursul anului, la cererea angajatului.

6) Zile libere plătite:

- Pentru anumite evenimente speciale / ocazii, angajatul are dreptul la zile libere plătite.
- Angajatul trebuie să furnizeze o copie a documentelor oficiale care dovedesc evenimentele ce au avut loc, și pentru care a solicitat zile libere platite.
- În baza documentelor oficiale, salariatul beneficiază de zile libere plătite, astfel:
 - a) Căsătoria angajatului - 5 zile
 - b) Căsătoria fiului sau a fiicei - 2 zile
 - c) Nașterea copilului - 5 zile + 10 zile daca tatal a urmat un curs de puericultura.
 - d) Donare de sânge - 1 zi.
 - e) Decesul sotului, copilului, părinților, socrilor, bunicilor, fratilor, surorilor – 3 zile.

ANEXA 9

FORME DE ORGANIZARE A TAMPULUI DE MUNCA

Programul de lucru normal

- Se aplica un program de lucru flexibil; angajatii isi pot incepe programul intre orele 8:00 si 9:00 am, si il pot termina intre orele 17:00 si 18:00, in acest timp incluzandu-se si pauza de pranz (1 ora), cu conditia respectarii programului de lucru de 8 ore;

Programul de lucru decalat

- Apare atunci cand timpul normal de lucru de 8 ore/zi trebuie sa fie aliniat cu timpul unei alte zone geografice, datorita unor activitati specifice (conform cerintelor Societatii) intre orele 6:00 si 22:00.
- Se considera ca fiind "timp decalat de munca" numai orele lucrate inaintea programului normal de lucru (inainte de 8:00) sau dupa programul de lucru (dupa 18.00).

Timpul redus de munca

- Poate fi acordat angajatelor femei, in timpul perioadei de graviditate la recomandarea medicului de medicina muncii.
- Angajata – pe baza unui certificat eliberat de catre medic – poate sa solicite un timp de lucru redus la 6 ore/zi, acest lucru neinfluentand plata lunara.
- De asemenea acest lucru se poate aplica, la cerere, si femeilor angajate daca se intorc la lucru din timpul de ingrijire a copilului oferit de catre legislatia romaneasca (maxim 2 ani dupa nastrea copilului). Daca angajata se intoarce la munca in timpul acestei perioade, poate beneficia de un timp redus de munca (6 ore/zi in loc de 8 ore/zi) acest lucru neinfluentand plata lunara .

Munca in schimburi

Munca în schimburi reprezinta orice mod de organizare a programului de lucru, potrivit careia salariații se succed unul pe altul la acelasi post de munca, potrivit unui anumit program, inclusiv program rotativ, si care poate fi de tip continuu sau discontinuu, implicând pentru salariat necesitatea realizarii unei activitații în intervale orare diferite în raport cu o perioada zilnica sau saptamânala, stabilita prin contractul individual de munca.

Salariat în schimburi reprezinta orice salariat al carui program de lucru se înscrie în cadrul programului de munca în schimburi.

Munca in schimburi poate lua forma :

- unor schimburi succesive de 8 ore/zi pentru a asigura continuitatea 24 ore/ zi 7 zile / saptamana

- unor schimburi inegale de 8 pana la 12 ore / zi, reprezentand norma de lucru de 40 ore pe saptamana cu acceptarea a pana la maximum 48 ore pe saptamana.

Programele specifice de lucru (flexibil, decalat, in schimburi, individualizat) vor fi stabilite in cadrul fiecarui departament in parte si aduse la cunostinta salariatilor prin grija managerului departamentului respectiv;

Teleworking - se efectueaza in conformitate cu procedurile interne ale Societatii.

Orice alta forma de organizare a timpului de lucru, care nu este mentionata explicit in acest Contract, va fi reglementata prin documente specifice departamentului sau prin politici interne.