

**CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ**  
**LA NIVELUL societatii NOKIA SOLUTIONS AND NETWORKS ROMANIA S.R.L**

Încheiat între:

**Societatea NOKIA SOLUTIONS AND NETWORKS ROMANIA S.R.L.**, parte din grupul de firme Nokia/NSN in Romania, cu sediul in Șos. București - Ploiești nr. 42-44, Băneasa Business & Technology Park, clădirea B, aripa B1, Etaj 2, sector 1, București, inregistrata la Registrul Comertului Bucuresti sub nr. J40/941/1998, cod unic de inregistrare 10172593, reprezentată de Angela Cristea si **Catalina Voinea – Administratori si Cosmin Chiriac– imputernicit (denumita in continuare “Societatea”, “Nokia” sau “Angajatorul”)**, pe de o parte,

și

Salariații societatii **NOKIA SOLUTIONS AND NETWORKS ROMANIA S.R.L.**, reprezentați conform Legii nr.62/2011, de

**SINDICATUL IT TIMISOARA**, constituit conform Sentinței Civile nr.287/13.07.2009 a Judecătorei Timișoara, pronuntata de Judecatoria Timisoara, reprezentativ la nivel de unitate in baza sentintei civile nr.7994/05.07.2016, cu sediul in Timisoara, str. Gheorghe Lazar, nr.9, jud. Timis, reprezentat legal de **FLORENTIN IANCU, in calitate de 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 MUNC
CAPITOLUL V – SALARIZARE ȘI ALTE DREPTURI BĂNEȘTI
CAPITOLUL VI - CONCEDII
CAPITOLUL VII - CONTRACTUL INDIVIDUAL DE MUNCĂ
CAPITOLUL VIII - FORMAREA PROFESIONALĂ
CAPITOLUL IX - PROTECȚIA SOCIALĂ
CAPITOLUL X - DISCIPLINA MUNCII
CAPITOLUL XI - DREPTURI SINDICALE
CAPITOLUL XII - DISPOZIȚII FINALE

**ANEXE**

---

ANEXA 1	Cuquantumul 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 societatii **NOKIA SOLUTIONS AND NETWORKS 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 Societatiei, conform prevederilor legale (de ex. Legea nr.62/2011 a dialogului social, cu modificarile la zi.

**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 10 (zece) 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 primirii raspunsului anterior mentionat de catre Partea initatoare, dar nu mai tarziu de 10 (zece) 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 Sindicatul/reprezentantii salariatilor se obliga sa nu declanseze conflicte de munca.

4) Modificarile aduse prezentului CCM produc efecte de la data inregistrarii la autoritatea competenta a 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 agreat 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 (doua) 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 in interesul salariatilor si în conformitate cu prevederile legale.

**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, arbitrariu si manifestari de subiectivism.

**Art.8.** Societatea va asigura publicarea prezentului CCM in conformitate cu legea, precum si notificarea salariatilor prin e-mail asupra publicarii pe intranet, astfel încât toti salariatii sa ia cunostinta de continutul lui, în maximum o (1) luna de la înregistrarea prezentului CCM la autoritatea competenta.

**Art.9.** Societatea isi asuma obligatia de a suporta, in limite rezonabile, 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 nicio 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, hotărâri 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 organizatiiasindicala din Societate -Sindicatul si membrii acestuia.

## CAPITOLUL II

### OBLIGAȚIILE PĂRȚILOR

---

**Art.15.** Societatea va avea toate obligatiile care ii revin conform Codului Muncii, Regulamentului Intern al Societatii (inclusiv politicile si procedurile interne ale grupului Noia), 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), precum si ulterior de cate ori este necesar.

**Art.16.** Salariatii Societatii vor avea toate obligatiile care le revin conform Codului Muncii, Regulamentului Intern al Societatii (inclusiv politicile si procedurile interne ale grupului Nokia), 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 criterii de apartenenta la un anumit sex, hartuirea sau hartuirea sexuala, astfel cum sunt reglementate de lege (de ex. Legea nr.202/ 2002 privind egalitatea de sanse intre femei si barbati, republicata). Persoana care se considera victima a unei fapte de discriminare poate sesiza Conducerea Societatii in conditiile prevazute de Regulamentul Intern al Societatii politicile si/sau procedurilor interne ale grupului Nokia.

### 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 religioasedeclarate ca si zile libere in Codul Muncii. La data semnarii prezentului CCM zilele libere sunt dupa cum urmeaza:

(i) 1 și 2 ianuarie;

(ii) 24 ianuarie - Ziua Unirii Principatelor Române;

(iii) prima și a doua zi de Paști; acordate in zilele in care cad in functie de rit: ortodox, catolic, protestant.

(iv) 1 mai;

(v) 1 iunie;

(vi) prima și a doua zi de Rusalii, acordate in zilele in care cad in functie de rit: ortodox, catolic, protestant;

(vii) 15 august - Adormirea Maicii Domnului;

(viii) 30 noiembrie - Sfântul Apostol Andrei, cel Întâi chemat, Ocrotitorul României;

(ix) 1 decembrie;

(x) prima și a doua zi de Crăciun;

(xi) două zile pentru fiecare dintre cele 3 sărbători religioase anuale, declarate astfel de cultele religioase legale, altele decât cele creștine, pentru persoanele aparținând acestora

Zilele de la punctele (iii), (vi) si (x) nu se cumuleaza cu xi.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 cresterea 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) Angajatorul are 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 Nokia.

**Art.20.** Femeile gravide, lauzele si cele care alapteaza 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 puțin 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.

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.

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 nicio retinere din salariu; aceste examene se efectueaza la sediul Societatii.

**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 Sindicatului.

2) In toate cazurile în care conditiile de munca s-au inrautatit 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 încadrării 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 si in politicile interne ale grupului Nokia.
- 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 încetarii 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 protectie prevazut de lege, Societatea cere o anumita tinuta vestimentara speciala ca echipament de lucru, contravaloarea acesteia se suporta integral de catre Societate.
- 4) Salariatul Societatii are dreptul de a refuza executarea sarcinii de munca, daca nu i se acorda mijloacele individuale de protectie necesare, prevazute de legile sau normele in vigoare, fara ca refuzul sa atraga asupra lor masuri disciplinare.
- 5) Neacordarea echipamentului de protectie, precum si nefolosirea acestuia în timpul procesului de munca, atrage în sarcina celor vinovati sanctiunile prevazute de lege.
- 6) Echipamentul de protectie distrus ca urmare a unor accidente, avarii sau altor cauze înainte de expirarea duratei normale de folosinta va fi înlocuit cu un alt echipament de protectie.
- 7) In cazul in care salariatul este nevoit sa intreprinda misiuni externe in vederea indeplinirii sarcinilor de serviciu, este obligatia acestuia sa verifice gradul de risc al tarii de destinatie pentru executarea misiunii externe, asa cum este definit acesta pe pagina intranetului Societatii (in prezent - ACE Security Assistance website) a grupului Nokia.
- Pentru tarile cu grad de risc extrem ("extreme risk") deplasările in vederea executării sarcinilor de serviciu sunt interzise, in afara de cazul in care au fost aprobate in mod special de reprezentantii de securitate ai grupului Nokia, asa cum sunt definiti in procedura specifica de pe pagina de Intranet a grupului. Chiar si in cazul in care aceasta aprobare exista, salariatul va putea refuza misiunea in tara respectiva, fara ca acest refuz sa atraga masuri disciplinare.



Este obligatia angajatului sa acceseze sectiunea denumita astazi "Travel" de pe pagina de internet a grupului Nokia si sa urmeze masurile de securitate indicate pentru tara in care se deplaseaza (daca este cazul).

**Art.26.** 1) În vederea mentinerii si imbunatatirii conditiilor de desfasurare a activitatii, Societatea va lua urmatoarele masuri de amenajare ergonomica a locului de munca, in conformitate cu normativele in vigoare:

- a) asigurarea conditiilor de mediu (iluminat, microclimat, zgomot, vibratii, temperatura, aerisire, umiditate, expunerea la radiatii - electromagnetice, radio, etc);
- b) amenajarea anexelor sociale existente ale locurilor de munca (de ex. vestiare, grupuri sanitare, sali de repaus, bucatarie/spatiu luat masa, cantina restaurant);
- c) diminuarea treptata pâna la eliminare a emisiilor poluante;
- d) Societatea va amenaja zone speciale pentru fumat in 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 in 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 si corespund cerintelor acestora.

**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.** Persoanele cu handicap încadrate în Societate beneficiază de următoarele drepturi si facilități în muncă, in conformitate cu legislatia aplicabila:

- a) Program redus de lucru, daca acesta este mentionat in programul individual de reabilitare emis in conformitate cu legea;
- b) Scutire de a presta serviciul în timpul noptii;
- c) Concediu de odihna suplimentar;
- d) Alte drepturi și facilități prevăzute de lege.

**Art.32.** 1) In vederea îmbunătățirii condițiilor de muncă, Societatea va, in conditiile legii, desemna persoane cu atributii in acest domeniu sau va constitui un comitet de securitate și sănătate în muncă, functionand in conformitate cu si având atribuțiile prevăzute de lege (*Norma metodologica de aplicare a prevederilor Legii securității și*

*sănătății în muncă nr. 319/2006, aprobată prin Hotărârea Guvernului nr. 1425/2006, cu modificările ulterioare („Normele Generale de Protecția Muncii sau “NGPM”), Legea 319/2006 și prevederile Codului Muncii).*

(2) Comitetul de securitate și sănătate în muncă va fi constituit paritar, conform grilei prevăzute de NGPM și altor prevederi legale imperative.

(3) reprezentanții salariaților în Comitetul de sănătate și securitate în Munca (dacă există) sunt desemnați de către Sindicat.

(4) timpul de muncă afectat activității de către Comitetul de securitate și sănătate în muncă se consideră timp de lucru efectiv prestat (dacă există).

(5) Activitatea persoanei desemnate sau, dacă este cazul, activitatea Comitetului de securitate și sănătate în muncă se desfășoară în baza legii/regulamentului de funcționare propriu,

## CAPITOLUL V

### SALARIZARE ȘI ALTE DREPTURI BANESTI

**Art.33.** 1) Pentru activitatea prestată, fiecare angajat are dreptul de a primi un salariu stabilit de comun acord cu cel care îl angajează. Salariul de bază individual negociat pentru o normă întreaga nu poate fi mai mic de 2.000 RON brut.

2) Salariul de bază individual se negociază ținându-se seama de pregătirea profesională, competențele și experiența anterioare ale candidatului, precum și poziția (funcția și locul de muncă) pentru care acesta este angajat.

3) Salariul de bază lunar brut al fiecărui salariat al Societății include toate sporurile prevăzute de lege și de contractele colective de muncă aplicabile, încheiate la nivel superior, mai puțin sporurile pentru lucrul în timpul nopții, ore suplimentare și ore lucrate în zilele libere și în zilele de sărbători legale ce nu au fost compensate corespunzător cu ore/ zile libere.

(4) Partile agreează să se întâlnească în luna martie a fiecărui an pentru a se discuta/analiza privire la politica salarială pentru anul în curs, în vederea stabilirii obiectivelor politicii de ajustări salariale, precum și a argumentelor și acțiunilor necesare obținerii unui buget în acest scop.

5) În cazul în care se obține un buget din care pot fi acoperite eventuale creșteri salariale și asupra acestui buget se pot lua decizii la nivel local, Partile agreează să se întâlnească, de regulă, în trimestrul al doilea al fiecărui an, dar nu mai târziu de maximum 3 (trei) săptămâni de la data comunicării către departamentul HR România a bugetului, pentru a negocia modalitatea de aplicare a ajustărilor salariale. Partile vor fi informate cu privire la cuantumul bugetului pentru ajustările salariale respective, iar negocierea poate conține, însă fără a se limita la acestea, elemente precum: modul de distribuire sau criteriile avute în vedere pentru stabilirea salariaților care ar putea beneficia de creșteri salariale. Desfășurarea negocierii nu va dura mai mult de 10 (zece) zile lucrătoare și se va consemna prin proces verbal

6) Salariile în Societate sunt stabilite pe baza unei grile salariale, stabilită în funcție de diferite criterii, principalele fiind natura postului, nivelul de experiență și competențele necesare.

**Art.34.** 1) Toate drepturile banesti convenite salariaților se plătesc înaintea oricărui alte obligații banesti ale Societății 25 ale lunii pentru luna în curs. Dacă această dată este o zi nelucrătoare, Angajatorul va depune toate diligentele pentru ca drepturile banesti convenite salariaților să se plătească în ultima zi lucrătoare anterioară (de ex. vineri), urmând ca dacă această dată este o zi nelucrătoare de duminică,

Angajatorul sa depuna toate diligentele pentru ca drepturile banesti cuvenite salariatilor sa se plateasca in prima zi lucratoare de dupa aceasta data (de ex. luni).

2) Salariile de baza individuale din cadrul Societatii pot fi modificate pe parcursul valabilitatii prezentului CCM, ca urmare a aparitiei unor elemente precum 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 cuantumul maximum legal (de ex.in prezent 1/2 din salariul net), cu exceptia situatiei in care exista o prevedere legala/ sentinta judecatoreasca prin care Societatii sa ii fie solicitata sa faca retineri mai mari decat acesta.

2) In conformitate cu dispozitiile legale aplicabile in prezent, indemnizațiile pentru copii, ajutoarele pentru îngrijirea copilului bolnav, ajutoarele de maternitate, cele acordate în caz de deces, diurnele, precum și orice alte asemenea indemnizații cu destinație specială, stabilite potrivit legii, nu pot fi urmărite pentru niciun fel de datorii.

3) La cererea Sindicatului si cu acordul membrilor acestuia, Societatea va retine cotizațiile de Sindicat ale membrilor Sindicatului, caz in care 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, in conformitate cu politicile grupului Nokia.

**Art.37.** Drepturile salariale individuale sunt confidentiale si nu pot fi comunicate decât cu acceptul scris al salariatului sau, dupa caz, al Angajatorului, sau la cererea organelor, institutiilor sau autoritatilor publice indreptatite sa le solicite, in conditiile legii.

In scopul promovarii intereselor si apararii drepturilor salariatilor, si cu acordul scris al acestora, confidentialitatea salariilor individuale ale salariatilor Societatii 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 si 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 Societatii 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 (trei) zile, iar salariatii nevazatori au dreptul la un concediu de odihna suplimentar cu o durata de 6 (sase) zile, conform legislatiei in vigoare.

**Art.43.** La desfacerea/incetarea CIM înainte 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 caz, 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 în concediu pentru incapacitate temporara de munca întregul an calendaristic au dreptul la concediu de odihna pentru acel an, Angajatorul fiind obligat să acorde concediul de odihnă anual într-o perioadă de 18 (optsprezece) luni începând cu anul următor celui în care acesta s-a aflat în concediu medical.

3) La stabilirea duratei concediului de odihnă anual, perioadele de incapacitate temporară de muncă și cele aferente concediului de maternitate, concediului de risc maternal și concediului pentru îngrijirea copilului bolnav se consideră perioade de activitate prestată.

**Art.46.** În cazul în care concediul de odihna convenit, nu a putut fi efectuat de salariat în cursul anului respectiv din motive justificate si independente de vointa salariatului, acesta va putea fi efectuat într-o perioadă de 18 luni începând cu anul următor celui în care s-a născut dreptul la concediul de odihnă 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 își pastreaza calitatea de salariat.

**Art.48.** 1) In afara concediilor, salariatii au dreptul la zile libere platite pentru evenimente deosebite în 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 cuantum de 5 (cinci) 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 îngrijirea copilului, in cazul unui copil cu handicap.

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

2) Concediul pentru creșterea copilului în vârstă de până la 2 ani, respectiv 3 ani, în cazul copilului cu handicap, impreuna cu indemnizația lunară aferenta, se poate acorda oricaruia dintre parintii copilului, dupa optiunea acestora, daca indeplineste conditiile de acordare prevazute de lege (de ex. *Ordonanța de urgență a Guvernului nr.111/2010 privind concediul și indemnizația lunară pentru creșterea copiilor „OUG 111/2010”*).

3) Indemnizatiile privind concediul pentru cresterea 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 crestere 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, in conformitate cu dispozitiile legale aplicabile.

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.** În cazul în care intervine decesul părintelui care îndeplinea condițiile pentru a beneficia de concediul pentru creșterea copilului în vârstă de până la 2 ani, respectiv 3 ani, în cazul copilului cu handicap, precum și de indemnizația lunară aferenta, respectiv de stimulentele de inserție, părintele supraviețuitor are dreptul să beneficieze, la cerere, de drepturile prevăzute mai jos, după cum urmează:

a) de drepturile părintelui decedat, în situația în care nu îndeplinește condițiile prevăzute de lege (de ex. OUG 111/2010);

b) de drepturile prevăzute de lege (de ex. OUG 111/2010), dacă îndeplinește condițiile de acordare.

## CAPITOLUL VII

### CONTRACTUL INDIVIDUAL DE MUNCĂ

---

**Art.51.** 1) În afara clauzelor esențiale prevăzute la art.17 din Codul Muncii, pot fi cuprinse și alte clauze negociate de comun acord cu salariatul, astfel:

- clauza de confidențialitate a datelor și informațiilor de care salariatul a luat cunoștința în timpul executării acestui contract, conform Art. 26 din Codul Muncii.
- clauza de neconcurență, conform Codului Muncii.
- clauza de mobilitate, conform Codul Muncii.
- clauza de formare profesională;
- orice alte clauze agreeate de comun acord între Angajator și angajat.

2) Clauza de neconcurență se remunerează în condițiile legii, dacă este cazul.

**Art.52.** La angajare, Societatea are obligația să verifice dacă cel care candidează îndeplinește condițiile prevăzute de lege.

**Art.53.** 1) Recrutarea, selecția și angajarea în cadrul Societății se vor face conform legii, în funcție de necesitățile Societății și corespunzător procedurilor de recrutare, selecție și angajare ale Societății.

2) Societatea se obligă, prin Departamentul de Resurse Umane, să comunice în termen de 30 de zile noilor angajați despre existența Sindicatului IT Timișoara precum și despre existența CCM în vigoare.

**Art.54.** Societatea va depune toate diligentele ca să aducă la cunoștința salariaților lunar posturile disponibile, precum și condițiile de ocupare a lor, conform Procedurii de Mobilitate Internă a grupului Nokia în vigoare (*la data semnării prezentului CCM platforma electronică de publicare a posturilor disponibile este "Taleo"*).

**Art.55.** Stabilirea concretă a drepturilor și obligațiilor salariaților, inclusiv angajarea acestora, se face prin încheierea contractelor individuale de muncă la angajare sau a actelor adiționale subsecvente la aceste contracte.

**Art.56.** Angajarea personalului se poate face cu o perioadă de probă, în condițiile legii.

**Art.57.** CIM se poate modifica numai cu acordul părților, cu excepția cazurilor în care legea prevede că poate fi modificat unilateral.

**Art.58.** 1) CIM se poate suspenda de drept, prin acordul părților sau la inițiativa uneia din părți, în cazurile prevăzute de lege în mod expres.

2) Conform art.52(1)c) din Codul Muncii, contractul individual de muncă poate fi suspendat din inițiativa Angajatorului (printre altele) în cazul întreruperii sau reducerii temporare a activității, fără încetarea raportului de muncă, pentru motive economice, tehnologice, structurale sau similare. Pe durata reducerii și/sau a întreruperii temporare a activității, salariații implicați în activitatea redusă sau întreruptă, care nu mai desfășoară activitate, beneficiază de o indemnizație, plătită din fondul de salarii, ce nu poate fi mai mică de 75% din salariul de bază corespunzător locului de muncă ocupat, cu excepția situațiilor prevăzute la alin.(3) de mai jos (și art. 52 alin.(3) din Codul Muncii). Pe durata reducerii și/sau a întreruperii temporare prevăzute la

alin.(1), salariații se vor afla la dispoziția Angajatorului, acesta având oricând posibilitatea să dispună reînceperea activității.

(3) În cazul reducerii temporare a activității, pentru motive economice, tehnologice, structurale sau similare, pe perioade care depășesc 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 funcție de interesele concrete legate de afacere la fiecare moment, fie pentru suspendarea CIM în condițiile precizate la alin.(2), fie pentru reducerea programului de lucru în condițiile precizate la alin.(3).

**Art.59.** 1) CIM poate înceta:

a) de drept;  
b) ca urmare a acordului partilor, la data convenita de acestea;  
c) ca urmare a voinței unilaterale a uneia dintre parti, în cazurile și în condițiile prevăzute de lege.

2) În cazurile în care desfacerea contractului individual de muncă este determinată de motive care nu tin de persoana salariatului, Societatea este obligată să acorde un preaviz care nu poate fi mai mic de 20 de zile lucrătoare.

3) În perioada de preaviz, Angajatorul poate să permită salariaților în cauză să absenteze 4 ore pe zi de la programul unității, pentru a-și căuta un loc de muncă, fără ca aceasta să afecteze salariul și celelalte drepturi. Orele absente se pot acorda prin cumul, în condițiile stabilite de Angajator.

**Art.60.** Incetarea calității de salariat din inițiativa acestuia se face prin demisie, cu un preaviz de maximum 20 zile lucrătoare pentru personalul de execuție și de maximum 45 zile lucrătoare pentru personalul de conducere; pe această perioadă, salariații trebuie să își continue activitatea normală. Contractul individual de muncă încetează la data expirării termenului de preaviz sau la data renunțării totale sau parțiale de către Societate la termenul respectiv.

**Art.61.** Evaluarea performanței profesionale:

A. Evaluarea regulată a obiectivelor angajatului:

1) Stabilirea obiectivelor: În conformitate cu regulile grupului Nokia și cu cerințele legislației române, la începutul fiecărui an calendaristic (sau la angajare), fiecare Manager are obligația de a stabili, comunica și agreea obiectivele individuale de performanță pentru angajații din subordine. Este atât obligația Managerului, cât și a angajatului să se asigure că obiectivele sunt documentate și agreeate în forma scrisă solicitată de regulile grupului Nokia (la data semnării prezentului CCM, platforma electronică utilizată este "Succes 4U") până la termenul stabilit prin procedurile interne ale grupului, dar nu mai târziu de data de 31 martie a fiecărui an. Obiectivele individuale pot fi reanalizate și modificate în cursul anului calendaristic, în funcție de cerințele postului, fiind agreeate de către angajat împreună cu Managerul sau direct și documentate în scris.

2) Evaluarea gradului de îndeplinire a obiectivelor: În conformitate cu regulile grupului Nokia și cu procedurile interne, la începutul fiecărui an calendaristic, fiecare Manager are obligația să evalueze angajații din subordine referitor la gradul de îndeplinire a obiectivelor și performanța profesională din anul calendaristic precedent. Evaluarea activității și gradul de îndeplinire a obiectivelor se va face de către Managerul angajatului respectiv, în urma unei discuții directe cu acesta. Este atât obligația Managerului, cât și a angajatului să se asigure că această discuție are loc, rezultatele fiind documentate și agreeate în forma scrisă

solicitata de regulile grupului Nokia (*la data semnării prezentului CCM platforma electronica utilizata este "Success4U"*), 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 Nokia 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 analiza 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 în 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 propriuzisă 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, precum si tipul de probe 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 tematica 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 evalua și va acorda o nota salariatului 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 obținute de salariat pe parcursul evaluării periodice și concluziile la care au ajuns evaluatorii, Raportul final trebuie să contină, în funcție de parametrii puși în discuție 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. Poziția 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, constituie abatere disciplinară gravă, care poate fi sancționată prin desfacerea contractului individual de muncă al salariatului în cauză. 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 ce constituie abatere disciplinară gravă, de natură a atrage concedierea salariatului în cauză pentru motive disciplinare.

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 funcție de voința 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 profesional pentru postul pe care este angajat, Angajatorul îi va pune la dispoziție informațiile referitoare la alte posturi vacante corespunzătoare, cu pregătirea sa profesională, 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, aplicația sa va fi tratată prioritar. În cazul în care salariatul întrunește toate condițiile pentru ocuparea postului vacant, se va încheia un act adițional 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 competenței profesionale a salariatului, atunci Angajatorul va anunța autoritatea competentă (AJOFM) cu privire la încetarea raporturilor de muncă cu acel salariat. Notificarea autorităților competente (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 organizării la nivelul grupului Nokia și prin specificul activității la nivelul Societatii, compania poate avea în structura organizatorică:

- Departamente specifice activității adresate clienților locali (Sales);
- Departamente “hosted” – desfășurând în România activități în beneficiul grupului Nokia sau clienților Nokia din întreaga lume;
- Departamente orientate spre o anumită tehnologie sau produs, acoperind atât partea de pregătire oferte pentru acea tehnologie, cât și partea de servicii, suport și mentenanță.

- Departamente "business support" (Resurse Umane, Juridic, Financiar, Achizitii, etc);
- 2) Activitatea angajatilor din aceste departamente este coordonata de Managerii din cadrul Nokia, 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) de mai sus, pe plan local, angajatii pot fi coordonati din punct de vedere administrativ si de directorii departamentelor/team-leaderi conform organigramei Societatii /structurii specifice fiecarui departament. Atributiile Managerilor pot fi delegate, dupa caz, directorilor de departamente/team-leaderi-lor Societatii.
  - 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 Societatii 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.

5) Părțile convin asupra necesității și obligativității perfecționării profesionale a tuturor categoriilor de salariați. In acest sens, Angajatorul pune la dispozitia tuturor angajatilor platforma electronica a Nokia Edu si oferta de cursuri si traininguri gratuite (de exemplu, la data semnarii prezentului CCM, cele de pe platformele Corner Stone, etc).

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 curiculara 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 Societatii.

4) in cazul in care un angajat face dovada ca nu a mai participat la nicio forma 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 pana 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 acordat cu Managerul.

**Art.65.** 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. In situatia in care anumite pozitii vor fi eliminate prin digitalizare sau automatizare, Societatea va asigura *a priori* disponibilitatea unor masuri de formare specifice pentru angajatii impactati care vor sa acceseze eventualele pozitii deschise din Societate.

## CAPITOLUL IX PROTECȚIA SOCIALĂ

**Art.66.** 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, sub rezerva Art. 66 (3) de mai jos, , in afara drepturilor convenite 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 Emcon PPL, Siemens Romania, Alcatel - Lucent Romania SRL (societate afiliata grupului Nokia) si in societatile catre care Societatea a facut un transfer de intreprindere, unitate sau parte a acesteia daca respectivii angajati au revenit in Societate, incluzand concediile de odihna, 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 brut primit de fiecare angajat în luna anterioară desfacerii contractului individual de munca cu Societatea. Se considera vechime continua in munca doar in cazul fuziunii juridice a societatilor mai sus amintite si nu se va lua in considerare vechimea angajatului care revine

dupa o perioada mai mare de 1 an sau daca se angajeaza la una dintre aceste societati inainte ca fuziunea societatilor sa fie anuntata.

3) Salariatul vizat de măsurile de concediere menționate la Art.66 (1) de mai sus, va beneficia de compensația prevăzută la Art. 66 (1) de mai sus, cu excepția cazului în care Societatea i-a oferit, până cel mai târziu cu o săptămână înainte de data de începere a preavizului, cel puțin un alt post vacant în grupul de firme Nokia care respecta următoarele criterii:

- face parte din aceeași familie și sub-familie de posturi (de exemplu: financiar, dezvoltare software, R&D, operațiuni, etc.) ca și postul actual;
  - este compatibil cu pregătirea, competențele, experiența profesională, și, după caz, cu capacitatea de muncă a salariatului, stabilită conform legii;
  - are cel puțin același nivel al postului (job grade), al salariului și beneficiilor, aceleași orice alte clauze contractuale esențiale acordate (definite de Codul Muncii - Art.17 alin.3) ca și postul actual;
- și salariatul l-a refuzat în mod nejustificat.

În cazul oricărui divergențe în interpretarea sau aplicarea Art.66 alin 3) de mai sus, se aplică prevederile Art.6 alin.1 din acest CCM (Comisia Paritară).

4) Plata compensațiilor lor prevăzute la Art.66(1) de mai sus se va face în termen de maximum 30 de zile de la data încetării CIM, într-o singură tranșă.

5) Angajații care se află în proces de concediere pot deconta, până la data încheierii efective a contractului de muncă, contravaloarea unui curs de training / reconversie / recalificare profesională. Suma maximă decontată va fi la nivelul unui salariu lunar mediu net pe unitate, valabil la data de 1 a lunii în care se face decontarea. Decontarea se va face pe baza documentelor justificative anexate la solicitarea scrisă a angajatului și se va plăti ca sumă netă odată cu ultimul salariu.

6) În cazul transferului de întreprindere, al unității sau al unor părți ale acestora, inclusiv ca rezultat al unei fuziuni, toți angajații afectați de acest transfer, inclusiv această fuziune, vor beneficia de toate drepturile CCM valabile în momentul transferului/fuziunii, în condițiile legii și pe toată durata valabilității acestuia, conform legii aplicabile (*ex.Legii nr.67/2006 privind protecția drepturilor salariaților în cazul transferului întreprinderii, al unității sau al unor părți ale acestora*).

7) În situația în care Societatea vizează măsuri care ar determina concedieri colective, vor fi respectate toate procedurile prevăzute de lege. Societatea se obligă să anunțe în scris Sindicatul cu privire la numărul posturilor ce urmează să fie reduse, natura acestora, precum și cauzele concrete ce au dus la necesitatea acestor măsuri, cu minimum 45 de zile calendaristice anterioare datei înaintării preavizului cu privire la încetarea contractului individual de muncă. Societatea se obligă să identifice posibilitățile de recalificare în vederea redistribuirii în cadrul unității a angajaților vizati.

8) Dacă Societatea își extinde sau își reia activitatea care a făcut obiectul concedierii colective într-o perioadă de 3 luni de la luarea măsurilor de desfacere a contractului de muncă pentru motive care nu țin de persoana salariatului, aceasta are obligația să anunțe în scris organizația sindicală. Salariații care au fost concediați, în cadrul concedierilor colective, au dreptul să fie reangajați pe aceleași locuri de muncă sau locuri echivalente, fără examen sau concurs ori perioadă de probă. Angajatorul va transmite o comunicare scrisă în acest sens, iar foștii angajați au obligația de a-și manifesta expres consimțământul în termen de 10 zile lucrătoare cu privire la locul de muncă oferit.

**Art.67.** În cazul în care Angajatorul este pus în situația de a reduce un anumit număr de poziții din cadrul unei unități organizatorice interne în care există mai mulți

angajati cu aceeasi functie, cu fise de post similare si raportand la acelasi Manager direct (indiferent daca aceasta restructurare ar putea fi considerata concediere individuala sau colectiva in sensul Codului Muncii), salariaților li se va acorda posibilitatea de a-și exprima intenția de plecare voluntară, în conformitate cu prevederile de mai jos:

- a) toti angajatii din departamentele vizate 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 Societate. Departamentul HR va inregistra ordinea cronologica in care angajatii si-au exprimat intentia de a parasi voluntar Societatea si va informa Managerului Direct al 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.

**Art.68** 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 Societatii fiind tratate cu prioritate.

**Art.69.** 1) Criteriile care vor fi avute în vedere de Angajator pentru stabilirea ordinii de prioritate la concediere (individuală sau colectivă) în cazul în care Angajatorul este pus în situația de a reduce un anumit număr de poziții din cadrul unei unități organizatorice interne în care există mai mulți salariați cu aceeași funcție, cu fișe de post similare și raportând la același manager direct (*și în măsura în care prin plecările voluntare sau mobilitate internă nu a fost acoperit numărul de posturi supuse reducerii*), sunt următoarele:

A. Evaluarea profesionala:

- a) Se vor lua în considerare evaluarile de performanta ale angajatilor respectivi asa cum sunt ele documentate in instrumentul specific al grupului Nokia (la data semnarii prezentului CCM, platforma electronica utilizata este "Succes 4U"), 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 concediere;
- 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 in conformitate cu prevederile Codului Muncii referitoare la incetarea contractului pentru motive care nu tin de persoana salariatului, procedura de selectie fiind considerata indeplinita.

**B. Aplicarea criteriilor sociale:**

În cazul efectuării testării suplimentare, dacă se dovedește că mai mulți angajați au aceleași rezultate, se vor aplica criteriile sociale prevăzute la Art.72 par.3 și 4 din acest CCM. Încetarea contractului de muncă se va face în conformitate cu prevederile Codului Muncii cu privire la încetarea contractului individual de muncă pentru motive care nu țin de persoana salariatului, procedura de selecție fiind considerată îndeplinită.

În toate cazurile de mai sus (A-B), încetarea relațiilor de muncă cu angajații respectivi se va face în conformitate cu prevederile Codului Muncii cu privire la încetarea contractului individual de muncă pentru motive care nu țin de persoana salariatului și cu plata pachetului compensatoriu prevăzut la Art. 66 alin.1).

**Art.70.** Salariații care se pensionează conform prevederilor legale sau pentru invaliditate de gradul I sau II primesc la data încetării contractului individual de muncă o indemnizație egală cu:

- pentru pensionarea la limita de vârstă – 2 salarii de bază individuale avute în luna pensionării;
- pentru invaliditate de gradul 1 – 6 salarii de bază individuale avute în luna pensionării;
- pentru invaliditate de gradul 2 – 4 salarii de bază individuale avute în luna pensionării.

**Art.71.** 1) Salariații care au fost încadrați în locuri de muncă cu condiții deosebite sau în condiții speciale de muncă se pot pensiona pentru limita de vârstă sau anticipat parțial cu reducerea vârstei standard de pensionare, calculată potrivit legislației în vigoare.

2) În cazul apariției unor reglementări de pensionare accelerată, comisia de negociere a CCM va stabili criteriile de aplicare în cadrul Societății.

3) Nu se pot desfășura contractele individuale de muncă pe o perioadă de minimum 6 luni de la reluarea activității, considerată perioadă de readaptare, salariaților care au beneficiat de concediu de maternitate și/sau concediu legal plătit pentru îngrijirea copilului pentru motive care nu au legătură cu persoana salariatei/salariatului și pentru motivul de necorespondență profesională prevăzut de Codul Muncii.

**Art.72.** 1) În urma unor programe de formare profesională, Societatea va putea solicita salariaților semnarea de acte adiționale prin care salariatul se obligă să nu părăsească societatea din inițiativă sa pentru o anumită perioadă de timp, decât cu plata în mod proporțional cu perioada nelucrată din perioada stabilită, a costurilor generate de participarea salariatului la programele de formare profesională, conform actului adițional. Costurile aferente programelor de formare profesională vor fi aduse la cunoștința salariatului anterior participării acestuia la programul respectiv.

2) În cazul în care Societatea ia măsura desfășurării CIM al unui salariat din motive care nu au legătură cu persoana salariatului și care a urmat o formă de calificare sau perfecționare a pregătirii profesionale și a încheiat cu Societatea un act adițional la contractul de muncă prin care s-a obligat să presteze o activitate pentru această o anumită perioadă de timp, Societatea nu-i va putea pretinde acestuia despăgubiri pentru perioada rămasă nelucrată până la împlinirea termenului.

**Art.73.** 1) În cazul efectuării de reduceri și redistribuirii de personal conform para.2) din prezentul articol, la cererea membrilor vizati, Sindicatul are dreptul de a participa

cu statut de observator în cadrul oricărui proceduri de evaluare a criteriilor menționate mai jos în ce privește personalul Societății.

2) La aplicarea efectivă a reducerii de personal, în cazul concedierilor colective, după reducerea posturilor vacante de natură celor desființate, măsurile vor afecta contractele individuale de muncă ale salariaților care, în cadrul procedurilor interne de evaluare a performanțelor (menționate în Regulamentul Intern) au obținut rezultatele cele mai slabe.

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

- a) posturile ocupate de salariații care cumulează două sau mai multe funcții, precum și posturile celor care cumulează pensia cu salariul;
- b) posturile ocupate de salariații care îndeplinesc condițiile de vârstă standard și stagiul de cotizare și nu au cerut pensionarea în condițiile legii;
- c) posturile ocupate de salariații care îndeplinesc condițiile de pensionare la cererea lor.

3) Totodată, în cazul în care din punct de vedere al evaluării performanțelor și realizării obiectivelor, rezultatele sunt egale, vor fi avute în vedere următoarele criterii minime:

- a) dacă măsura ar putea afecta doi soți care lucrează în Societate, se desface contractul de muncă al sotului care are venitul cel mai mic, fără ca prin aceasta să se poată desface contractul de muncă al unei persoane care ocupă un post nevizat de reducere, sau a oricărui dintre soți cu acordul partilor;
- b) măsura să afecteze mai întâi persoanele care nu au copii în întreținere;
- c) măsura să afecteze numai în ultimul rând pe femeile care au în îngrijire copii, bărbații văduvi sau divorțați care au în îngrijire copii, unici întreținători de familie, precum și pe salariații care mai au cel mult 3 ani până la pensionare la cererea lor.

**Art. 74.** În cazul unor situații identice, în ce privește criteriile sociale, aplicabile după evaluarea performanțelor, nominalizarea persoanelor supuse concedierii colective se va face cu consultarea Sindicatului reprezentativ.

**Art.75.** 1) În afara de ajutoarele sociale prevăzute de lege și acordate din bugetul de stat, Societatea va acorda pentru evenimente deosebite ajutoarele prevăzute în Anexa 5 - Asigurări, fiecărui angajat în cauză.

2) Societatea va acorda următoarele ajutoare:

- a) pentru nașterea fiecărui copil, un ajutor de 100 % din salariu de bază individual pe ultima lună plătit angajatului, dar nu mai puțin de 1 salariu mediu pe unitate; în cazul în care ambii părinți sunt salariații Societății, ajutorul va fi acordat unuia din părinți, potrivit opțiunii acestora. Acest ajutor se acordă salariaților și pentru adoptia copiilor minori.
- b) un ajutor de 100 % din salariul de bază pe ultima lună plătit salariatului, dar nu mai puțin de 1 salariu mediu pe unitate, la decesul sotului sau soției, precum și al rudelor de gradul 1.
- c) un ajutor de 100 % din salariul de bază pe ultima lună plătit salariatului, dar nu mai puțin de 1 salariu mediu pe unitate, acordat familiei, în cazul decesului Salariatului.
- d) În cazuri medicale excepționale, unde sunt necesare intervenții medicale și spitalizare în afara țării pentru Angajat, costurile nefiind acoperite de către sistemul de asigurări sociale din România, pot fi acordate ajutoare pe bază

aprobării Comitetului de de Compliance al Societății, în conformitate cu regulile specifice.

Ajutorul în caz de deces se acordă pe baza declarației pe proprie răspundere din care să rezulte că salariatul a suportat cheltuielile de înmormântare.

Copil, în înțelesul de mai sus, este cel rezultat din căsătorie sau din afara căsătoriei, cel adoptat, copilul pe care cel în cauză l-a luat pentru a-l crește în condițiile art. 88 din Codul familiei și, de asemenea, copilul aflat în întreținerea salariatului ca urmare a unei situații de fapt sau de drept, dovedită prin acte de stare civilă și declarație pe proprie răspundere.

Parinți, în înțelesul prezentului CCM, sunt fie părinții firești, fie cei care au adoptat copilul, fie cei care l-au avut în întreținere ca urmare a unei situații de fapt sau de drept dovedită prin acte de stare civilă și declarație pe proprie răspundere. În situația în care în familia în care s-a produs decesul sunt mai multe persoane încadrate la Societate, ajutorul banesc se acordă o singură dată persoanei care a avut în întreținerea 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 obligatoriu aprobate/vizate conform politicii de profil aplicabile în 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 Societății 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 Societății 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 Societății, 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.76.** Pe perioada în care salariatul-parinte se afla în concediul pentru cresterea copilului, nu i se va putea desface contractul de munca, iar pe postul sau vor putea fi angajate numai persoane cu contract de munca pe perioada determinata.

**Art.77.** Salariatul parinte care lucreaza cu 1/2 norma, in conditiile renuntarii la concediu legal pentru cresterea copilului, nu beneficiaza de program redus. Salariatele/salariatii care beneficiaza de reducerea duratei normale de lucru nu pot efectua ore suplimentare.

**Art.78.** In cazul în care Societatii va contracta executarea unor lucrari în strainatate cu salariați 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.79.** Quantumul 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.80.** Disciplina muncii in cadrul Societatii este reglementata conform prevederilor Regulamentului Intern al Societatii si legislatiei in vigoare.

**Art.81.** 1) Sub sanctiunea nulitatii absolute, nicio 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.82.** 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). Sindicatul are dreptul sa isi exprime opinia inainte de deciderea sanctiunii pentru salariatul sanctionat care este membru de Sindicat.

## **CAPITOLUL XI DREPTURI SINDICALE**

---

**Art.83.** 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) Invitatie reprezentantilor sindicali se va face cu cel putin 72 ore înainte de sedinta.

3) Societatea va acorda reprezentantilor sindicatului la sfarsitul cursurilor specifice noilor angajati („Induction”), un interval de 10 minute pentru a prezenta activitatea

sindicala. În prealabil, angajatorul va transmite reprezentanților Sindicatului locația și calendarul desfășurării acestor cursuri.

**Art.84.** Societatea va asigura, în condițiile legii, accesul Sindicatului la documente și informații necesare pentru negocierea CCM.

**Art.85.** 1) Membrii nominalizați de conducerea Sindicatului, care lucrează nemijlocit în unitate, având calitate de salariat, au dreptul la reducerea programului de lucru lunar pentru activități sindicale, fără ca prin aceasta să fie afectate obligațiile lor de serviciu. Orele se vor acorda cumulativ Sindicatului, urmând ca Președintele Sindicatului sau secretarul general să comunice în scris Societății la sfârșitul fiecărei luni pentru luna următoare persoanele ce vor beneficia de zile libere pentru activitate sindicală și calendarul activităților, astfel încât Angajatorul să aibă posibilitatea ca în funcție de cele primite de la Sindicat să poată realiza organizarea activității în luna respectivă. În cazuri excepționale, comunicarea din partea Sindicatului se poate face cu minim o săptămână înainte. În această situație, orele solicitate se vor acorda cu aprobarea managerului direct. Pentru considerarea absențelor salariaților ca absente motivate, în vederea derulării activității sindicale, în cazul membrilor nominalizați, conform alin.(1), la sfârșitul lunii Sindicatul va prezenta dovezile necesare în acest sens.

2) Numărul de ore libere acordate de Angajator (cu mai puțin 50 de angajați) angajaților săi care sunt reprezentanții ai Sindicatului pentru activitățile lor, ore ale căror costuri sunt suportate de Societate, este de 72 de ore/trimestru fără posibilitate de raportare (*dar nu mai mult de 40 ore/persoană/lună*) și fără afectarea targetului de utilizare stabilit în grupul Nokia.

**Art.86.** 1) Societatea (dacă are cel puțin 50 de angajați) va asigura în mod gratuit, condițiile de desfășurare a activităților sindicale, astfel:

- Societatea va pune la dispoziția organizațiilor sindicale, cu titlu gratuit, spații corespunzătoare desfășurării activității acestora.

- Societatea va pune la dispoziția Sindicatului, spre folosință, cu titlu gratuit, mobilierul și dotările necesare desfășurării în condiții normale a activității sindicale.

- Societatea va asigura:

a) Locuri de afișaj la fiecare clădire/ spațiu în care societatea își desfășoară activitatea;

b) Telefon cu linie interioară/exterioară – 1 post, dacă există;

c) Acces, în măsura posibilităților, la utilizarea mijloacelor de transport în scopul desfășurării activității sindicale (de ex. deplasări la întruniri sindicale, etc), stabilite de comun acord între cele două părți;

d) Acces la echipamentele de multiplicare, fax, calculator, imprimantă și birotică, instalațiile de teleconferință;

e) Acces Internet.

f) Societatea este de acord ca – maxim de două ori pe an – să permită tuturor membrilor de sindicat să participe între orele 17-18 la Adunarea Generală organizată de sindicat. Costurile aferente organizării vor fi suportate de către sindicat.

2) Modul de utilizare a acestor facilități (timp, durată, persoane) se stabilește de comun acord cu conducerea Societății și a Sindicatului, ținând cont de următoarele:

- Orice document emis de federațiile/organizațiile sindicale va purta semnătura președintelui 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.87.** 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.88.** Pe durata grevei, Societatea nu va inlocui, conform legii, salariatii aflati in greva.

**Art.89.** 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 rezonabile de deplasare pentru cercetarea sesizarilor se suporta de catre Societate (daca are cel putin 50 de angajati) pentru conducerea Sindicatului pe baza informarii si aprobarii prealabile de catre administratorii societatii sau imputernicitii acestora.

3) Cheltuielile rezonabile 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 (daca are cel putin 50 de angajati) pentru salariatii proprii, ca si pentru reprezentantii Sindicatului, numai pe baza aprobarii prealabile scrise a oricarei asemenea cheltuieli

**Art.90.** 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 maximum 5 (cinci) zile lucratoare de la data înregistrarii, specificându-se întocmai si argumentele care stau la baza raspunsului comunicat.

**Art.91.** Orice salariat are dreptul, în urma unei cereri scrise adresate conducerii Societatii de a consulta dosarul propriu în care sunt arhivate actele privind calitatea sa de salariat.

---

## CAPITOLUL XII DISPOZIȚII FINALE

---

**Art.92.** La solicitarea Sindicatului, Societatea poate facilita participarea salariaților la acțiuni sindicale prin acordarea dreptului de a se recupera orele nelucrate ulterior datei desfășurării acțiunii

Societatea va permite, la cererea liderului sindical, participarea reprezentanților sindicali la diversele acțiuni sindicale sau reuniuni, aceste zile pot fi considerate zile fără plată conform legii în vigoare sau pot fi considerate zile de concediu de odihnă cu acordul persoanei în cauză. Cheltuielile suplimentare ocazionate de deplasarea respectivă vor fi suportate de Sindicat.

Numărul de zile dedicat acestor acțiuni este de maximum 5 zile lucrătoare/an.

**Art.93.** 1) În acceptiunea părților contractante, orice notificare adresată de una dintre acestea celeilalte este valabilă îndeplinită dacă va fi transmisă la adresa/sediul prevăzut în partea introductivă a prezentului contract.

2) În cazul în care notificarea se face pe cale postală, ea va fi transmisă, prin scrisoare recomandată, cu confirmare de primire și se consideră primită de destinatar la data menționată de oficiul postal primitor pe această confirmare.

3) Orice comunicare între părțile prezentului CCM se consideră valid efectuată prin email, rămânând la latitudinea fiecărei părți să aleagă acest mijloc de comunicare.

Notificările vor fi înmănat:

- președintelui sau secretarului general al Sindicatului;
- reprezentantului departamentului de Resurse Umane al Societății;

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

5) Notificările verbale nu se iau în considerare de nici una dintre părți, dacă nu sunt confirmate, prin intermediul uneia dintre modalitățile prevăzute la alineatele precedente.

**Art.94.** În toate situațiile de reorganizare sau, după caz, de transfer de întreprindere către alte companii, drepturile și obligațiile prevăzute de prezentul CCM sunt obligatorii noilor subiecți de drept rezultate din aceste operațiuni juridice, în conformitate cu prevederile legale în vigoare.

**Art.95.** Anexele de la 1 la 9 fac parte integrantă din prezentul contract.

**Art.96.** Prezentul CCM a fost încheiat în 3 (trei) exemplare originale la data de 27.06.2017 și intră în vigoare la data înregistrării sale la autoritățile competente.

**Art.97.** În cazul semnării ulterioare prezentului contract a unui CCM la nivel superior aplicabil în mod expres Nokia, dacă acesta va conține drepturi la un nivel superior celor stabilite prin prezentul CCM, se vor aplica aceste prevederi.

**NOKIA SOLUTIONS AND NETWORKS ROMANIA S.R.L., prin**

Angela Cristea, Administrator

Catalina Voinea, Administrator

Cosmin Chiriac, împuternicit

**Salariații Societății, prin**

Florentin Iancu, Președinte al **SINDICATULUI IT TIMIȘOARA**

## **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 agreate în conformitate cu politica Societății, conform legii, si va acorda pentru acoperirea cheltuielilor de masa si a altor cheltuieli neprevazute suma de 150 RON pe zi pentru deplasarile de serviciu in Romania.

Societatea va accepta ca mijloace de plata atat cardul sau numerar in limitele legii, 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 comisiunile 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 pentru efectuarea decontului in e-toolul CTE – la data semnarii prezentului CCM) pentru cartile de credit agreate 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 decat cea stabilita in lege (in prezent reglementata de Anexa 1 din HG 5180/1995 privind drepturile si obligatiile personalului roman trimis in strainatate pentru indeplinirea unor misiuni cu caracter temporar, cu modificarile ulterioare).

4. In cazul delegarii pe teritoriul Romaniei, angajatul va utiliza un card de credit garantat de Companie pentru toate cheltuielile aferente respctivei delegari.

5. Este obligatia angajatului de a intocmi decontul justificativ la intoarcerea din deplasare in termenul prevazut de reglementarile interne ale Societatii. Neefectuarea decontului in termenul 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 document 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 cuvenite 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 se aplica politica Societatii.

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 vor fi 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 hotârî 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; si
- 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 Duminica) se va acorda o altă zi liberă platită.
6. Plata activităților on-call este efectuată conform procedurilor interne ale Societății emise în acest sens, dar nu mai puțin 550 de lei net pe săptămâna de activitate on-call, calculat proporțional cu timpul alocat activității de on-call:
  - (i) Orice intervenție efectivă în timpul perioadei de on-call se va compensa:
    - a) cu un spor de 100%.
    - b) conform al. (5) de mai sus, în cazul intervențiilor care presupun deplasarea de la domiciliu în zilele de repaus sau sărbători legale.



(ii) 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.

Plata primei se va face sub forma de avans salarial cel tarziu pe data de 20.12 a anului in curs. Plata se va efectua in suma bruta urmand ca impozitul si contributiile sociale sa fie retinute in momentul platii salariului pe luna decembrie.

- 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 >= 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.

Sunt eligibili pentru primele anuale prevazute mai sus (punctele a. si b.) doar angajatii care la data platii primei au un contract individual de munca valabil cu Societatea care nu inceteaza, in luna efectuării platii, prin demisie/acordul partilor initiat de anagajat.

In functie de performantele individuale ale fiecarui salariat, Societatea va acorda anual o prima de performanta in concordanta cu politicile grupului Nokia; *la data semnării prezentului CCM acestea sunt "PDI" – Performance Driven Incentive, "MDI" – Metric Driven Incentive si "SIP" – Sales Incentive Plan.* Eligibilitatea pentru diversele planuri de recompensare (inclusiv cele prezentate mai sus) se va face in conformitate cu regulile grupului Nokia.

**ANEXA 5 - ASIGURARILE DE VIATA**

---

Societatea va oferi angajatilor sai polite de asigurare de viata, conform politicii Societatii.

:

## **ANEXA 6 - SERVICII MEDICALE**

Societatea asigura, conform legilor in vigoare privind medicina muncii, fondurile și condițiile efectuării tuturor serviciilor medicale profilactice necesare pentru supravegherea sănătății lucrătorilor, aceștia nefiind implicați în niciun fel în costurile aferente supravegherii medicale profilactice specifice riscurilor.

Serviciile medicale profilactice prin care se asigură supravegherea sănătății lucrătorilor sunt: examenul medical la angajarea în muncă, de adaptare, periodic, la reluarea activității, supraveghere specială și promovarea sănătății la locul de muncă. Serviciile medicale profilactice anterior menționate se efectuează potrivit dispozițiilor legale aplicabile.

Angajatii pot beneficia si de alte servicii medicale gratuite sau partial gratuite oferite de Societate pe baza contractelor incheiate cu furnizori de servicii medicale sau prin intermediul unei asigurari de sanatate, costurile acestora fiind suportate integral/partial de catre Angajator conform politicilor interne. Societatea se obliga sa informeze angajatii despre disponibilitatea acestor servicii prin publicarea pe site-urile interne.

Societatea va retine si va vira la bugetul de stat taxele datorate de angajat pentru avantajul in natura obtinut prin asigurarea de sanatate individuala, daca este obligatoriu conform legii.

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 Nokia 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 Codului Muncii (*in prezent - art. 50 si art.51 lit.a si lit c*).

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.
- **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.
- **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 sotii sunt angajati ai Societatii.
- **Asigurari de viata si sanatate**, asa cum sunt prezentate in Anexa 5
- **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 (ex. sporturi de echipa – fotbal, baschet, etc.), in limita unui buget anual aprobat de Societate.
- Acoperirea **costurilor participarii la competitii sportive** la care se inscriu angajatii, cu aprobarea reprezentantilor legali ai Societatii, in limita unui buget anual aprobat de Societate.
- **gradinita si after-school** (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 nr. 6.
- **Transport public/parcare/biciclete**: Pentru angajatii care nu beneficiaza de autoturism de serviciu, Societatea va rambursa acestora, la cererea lor, fie maximum (i) 100 RON/luna din costul abonamentelor cu transportul in comun sau din costul cu abonamentul de parcare, fie maximum (ii) 600 RON/an ca si decont pentru achizitionarea unei biciclete.
- **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 minimum 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 agreat prin contract individual de munca. Daca un existe norme mai favorabile salariatilor in politicile firmelor Nokia din Romania, se acorda concediu suplimentar de 1 zi pentru fiecare 5 ani vechime impliniti in Societate sau in societatile mentionate la Art.66 din CCM.
- 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, angajatii care vor indeplini cumulativ doua din conditiile de mai jos:
  - maximum 7 zile concediu de odihna restant la sfarsitul anului calendaristic (concediu aferent anului in curs, fara restante din alti ani)
  - nicio zi de concediu de odihna restanta din anul anterior la data de 1 aprilie a anului curent,

vor putea beneficia, la cerere, de doua (2) 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, inasa, 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 legislației române în vigoare.
- 2) Concediu de maternitate
- Concediul maternal este concediu medical, și este acordat pe baza unui certificat medical, eliberat de către medic.
  - Certificatul medical trebuie avizat conform precizărilor de la punctul 2.
  - Perioada de concediu de maternitate se acordă conform prevederilor legale în vigoare. Aceasta perioadă poate fi acordată pentru maximum 126 de zile înainte și după naștere, din care obligatoriu cel puțin 42 de zile calendaristice trebuie să fie luate după nașterea copilului.
  - După efectuarea celor 126 de zile de concediu de sarcină și lehoz, angajatul poate solicita concediu de creștere și îngrijirea copilului, conform legislației în vigoare sau poate să solicite revenirea la lucru.
- 3) Concediu pentru creșterea copilului:
- Este prevăzut de către legislația română în vigoare;
  - Concediul de creștere a copilului poate fi acordat pe o perioadă de maxim 2 ani sau de maxim 3 ani în cazul copilului cu handicap;
  - Se acordă angajaților pe bază de cerere;
  - În perioada concediului de creștere a copilului, contractul individual de muncă este suspendat;
  - La solicitare, concediul pentru creșterea copilului poate fi acordat și tatălui, dacă îndeplinește condițiile cerute de lege și mama renunță la acesta;
  - Stagiul de cotizare obligatoriu pentru concediul pentru creșterea copilului este de 12 luni anterioare nasterii copilului. Dacă stagiul de cotizare nu este îndeplinit, nu se poate beneficia de plata acestui concediu.

Prevederile de mai sus referitoare la concediul medical, concediul de maternitate și concediul pentru îngrijirea copilului se vor adapta prevederilor legislative în vigoare. Varianta actualizată a acestor reglementări va fi publicată pe pagina de Intranet a departamentului de Resurse Umane.

- 4) Concediu fără plată:
- Poate fi solicitat în cazuri excepționale de către angajat pentru diferite motive (personale și studii) și obligatoriu trebuie să fie aprobat de managerul de departament. Pe timpul concediului fără plată, contractul individual de muncă este suspendat.
  - Cererea este procesată numai în cazul în care managerul angajatului și-a dat acordul.
  - Perioada concediului fără plată pentru studii nu poate fi mai mare de 30 de zile lucrătoare și se acordă o singură dată, pentru pregătirea și susținerea lucrării de diplomă în învățământul superior. Acest concediu se poate acordă și fracționat în cursul anului, la cererea angajatului.
- 5) 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 dacă tatăl a urmat un curs de puericultura;
  - d) Donare de sânge - 1 zi;
  - e) Decesul sotului, copilului, părinților, socrilor, bunicilor, fraților, surorilor – 3 zile.



**ANEXA 9****FORME DE ORGANIZARE A TIMPULUI 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 activități 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;

**Activitatea on-call** - Activitatea on-call reprezinta punerea la dispozitie a angajatului, la solicitarea Societatii, pentru o perioada determinata de timp in scopul interventiilor in caz de necesitate 24/24 in conformitate cu procedurile interne ale Societatii. Remunerarea acestui tip de activitate este detaliata in Anexa 3, alin. 6 din prezentul CCM.

**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.