

CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ

LA NIVELUL S.C. ACCENTURE MANAGED SERVICES S.R.L.

Încheiat între:

S.C. ACCENTURE MANAGED SERVICES S.R.L., cu sediul în sediul social situat în București, Sector 6, Bd. Preciziei, nr. 24, Complex Westgate, clădirea H1, Biroul Nr. 21, Etaj 1, având număr de înregistrare la Registrul Comerțului J40/1423/2014, cod unic de identificare RO 32761824, având contul bancar cu numărul RO55 CITI 0000 0007 2447 4063, deschis la CITI BANK, **reprezentată legal de Razvan Patrunoiu în calitate de administrator și împuternicit**

a
S.C. ACCENTURE MANAGED SERVICES S.R.L.
(denumită în continuare “Societatea” sau “Angajatorul”)

pe de o parte,

și

Salariații S.C. ACCENTURE MANAGED SERVICES S.R.L., reprezentați conform Legii nr.62/2011, de

SINDICATUL IT TIMIȘOARA, constituit conform Sentinței Civile nr. 287 / 13.07.2009 a Judecătorei Timișoara, pronunțată de Judecătoria Timișoara, reprezentativ la nivel de unitate în baza sentinței civile nr. 11376/22.08.2014, cu sediul în Timișoara, str. Gheorghe Lazar, nr. 9, jud. Timis, reprezentat legal de **FLORENTIN IANCU**
PRESEDINTE al SINDICATULUI IT TIMIȘOARA
(denumit în continuare “Sindicatul”)

pe de alta parte

Fiecare denumită în cele ce urmează “Parte”, și împreună denumite “Parti”

Partile au hotărât încheierea prezentului Contract Colectiv de Muncă la nivel de unitate după cum urmează:

CUPRINS

CAPITOLUL I - DISPOZIȚII GENERALE

CAPITOLUL II – OBLIGAȚIILE PĂRȚILOR

CAPITOLUL III – TIMPUL DE LUCRU

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

CAPITOLUL V – SALARIZARE ȘI ALTE DREPTURI BĂNEȘTI

CAPITOLUL VI - CONCEDII

CAPITOLUL VII - CONTRACTUL INDIVIDUAL DE MUNCĂ

CAPITOLUL VIII - FORMAREA PROFESIONALA

CAPITOLUL IX - PROTECȚIA SOCIALĂ

CAPITOLUL X - DISCIPLINA MUNCII

CAPITOLUL XI - DREPTURI SINDICALE

CAPITOLUL XII - DISPOZIȚII FINALE

ANEXE

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

CAPITOLUL I

DISPOZIȚII GENERALE

Art. 1. Partile semnatare ale prezentului Contract Colectiv de Munca la nivelul S.C. ACCENTURE MANAGED SERVICES S.R.L. (denumit în continuare „CCM”) recunosc ca sunt egale și libere în negocierea prezentului CCM și se obliga să respecte în totalitate prevederile acestuia. De asemenea contractul individual de munca îl denumim în continuare „CIM”.

Art. 2. Prevederile prezentului CCM se aplica tuturor salariaților din S.C. ACCENTURE MANAGED SERVICES S.R.L. (denumita în continuare „ACCENTURE MANAGED SERVICES” sau „Societatea”), conform prevederilor Legii nr. 62/2011 a dialogului social.

Art. 3. Prezentul CCM este încheiat pe o perioadă de 24 luni. Cu cel puțin 60 de zile înainte de expirarea termenului pentru care a fost încheiat Accenture va trimite Sindicatului o scrisoare de convocare, pentru ca, în mod obligatoriu, partile să se întrunească cu cel puțin 45 de zile înainte de expirarea termenului pentru a hotărî asupra prelungirii valabilității contractului sau începerii negocierii altui contract.

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

2) Cererea de prelungire, modificare, suspendare sau anulare a CCM se comunica, de către partea care o inițiază, în scris celeilalte părți. Partea care primește solicitarea are la dispoziție trei zile lucrătoare pentru a trimite un răspuns scris. În cazul în care partile sunt de acord în scris să demareze negocierile, acestea vor putea începe cel mai devreme în două zile lucrătoare de la data înregistrării răspunsului, dar nu mai târziu de 10 zile lucrătoare de la data înregistrării cererii inițiale.

3) Pe durata negocierilor de prelungire, modificare, suspendare sau anulare și până la finalizarea negocierilor, Societatea se obliga să nu efectueze concedieri colective pentru motive neimputabile salariaților. Dacă pe parcursul derulării prezentului CCM partile nu cad de acord asupra prelungirii, modificării, suspendării sau anulării sale, CCM în forma valabilă la momentul respectiv va continua să se aplice. Pentru evitarea oricărui dubiu, reprezentanții salariaților nu au dreptul să declanșeze conflicte de muncă legate de modificările propuse la prezentul contract.

4) Modificările aduse contractului produc efecte de la data înregistrării actului adițional în care sunt consemnate în condițiile legii sau la o dată ulterioară convenită în urma negocierii părților și fac parte integrantă din CCM.

Art. 5. În vederea negocierii CCM sau a anumitor clauze, cât și pentru negocierea cererilor formulate conform art. 4, dacă ambele părți au agreeat demararea unor astfel de negocieri, Societatea va pune la dispoziția reprezentanților salariaților, semnatori ai CCM, informațiile și documentele solicitate, în măsura în care acestea sunt necesare și disponibile, cu cel puțin 2 zile lucrătoare 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 conform interpretarii stabilite de catre Comisia Mixta Paritara. In situatia in care nu se ajunge la o interpretare agreata la nivelul Comisiei Mixte Paritare, clauza respectiva va face obiectul renegocierii, restul prevederilor prezentului CCM ramanand neschimbate. Daca in urma negocierii nu se ajunge la un acord, se aplica prevederile Legii dialogului social in materie. Daca in urma negocierii se ajunge la un acord, clauza respectiva va fi modificata in CCM prin act aditional cu mentiunea ca toate celelalte clauze ale prezentului contract raman neschimbate.

Art. 7. Pe durata valabilitatii prezentului contract drepturile salariatilor prevazute în prezentul CCM, sunt aparate impotriva oricarei tranzactii, renuntare sau limitare, indiferent de natura acestora, unilateral de catre societate ele fiind aparate împotriva oricaror încălcari, abuzuri, arbitrariu si manifestari de subiectivism, in afara situatiilor prevazute expres de lege sau negocierii directe cu sindicatul reprezentativ semnatar al prezentului contract.

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

Art. 9. Societatea isi asuma obligatia de a suporta costurile legate de logistica organizarii si desfasurarii negocierilor CCM la nivel de unitate. Costurile generate exclusiv de catre Sindicat vor fi suportate de acesta.

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 conferi drepturi la un nivel inferior celor stabilite prin 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 in contradictie în raport de prevederile imperative ale unui act normativ (legi, ordonante, hotarâri de guvern) aparut ulterior, aceasta se va modifica implicit. 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 salariați, libertatea de opinie. Societatea va adopta o pozitie neutra si impartiala fata de organizatiile sindicale din societate si membrii acestora.

CAPITOLUL II

OBLIGAȚIILE PĂRȚILOR

Art. 15. ACCENTURE MANAGED SERVICES va avea toate obligatiile care ii revin conform Codului Muncii, Regulamentului Intern al Societatii (inclusiv procedurile interne ale Grupului Accenture), 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;
- 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 dată 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 salariaților Societatii;
- 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) să organizeze întâlniri periodice cu reprezentanții Sindicatului ori de câte ori este nevoie, dar nu mai rar decât o dată pe trimestru;
- k) să aducă la zi Regulamentul Intern în termen de 90 de zile de la semnarea prezentului CCM;
- l) să informeze salariații cu privire la obiectivele de performanță și procedura de evaluare profesională;
- m) să respecte prevederile Legii 677/2001 pentru protecția persoanelor cu privire la prelucrarea datelor cu caracter personal și libera circulație a acestor date. Societatea va putea distribui către terți datele cu caracter personal ale salariaților numai în conformitate cu prevederile legale.

Art. 16. Salariatii ACCENTURE MANAGED SERVICES vor avea toate obligatiile care le revin conform Codului Muncii, Regulamentului Intern al Societatii (inclusiv procedurile interne ale Grupului Accenture cu conditia ca acestea sa fi fost aduse la cunstinta salariatilor), 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 criteriile de apartenenta la un anumit sex, hartuirea sau hartuirea sexuala, astfel cum sunt reglementate de Legea nr. 202/ 2002 privind egalitatea de sanse intre femei si barbati. Persoana care se considera victima a unei fapte de discriminare poate sesiza Conducerea Societatii in conditiile prevazute de Regulamentul Intern al ACCENTURE MANAGED SERVICES.

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 enumerate 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 functie de specificul activitatii la anumite locuri de munca pot fi stabilite forme specifice de organizare a timpului de lucru (flexibil, decalat, in schimburi, individualizat). Modul de aplicare precum si detalierea formelor specifice de organizare a timpului de lucru sunt prevazute in anexa 9.

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

- 1 si 2 Ianuarie;
- 24 Ianuarie - Ziua Unirii Principatelor Romane;
- Vinerea Mare, ultima zi de vineri inaintea Pastelui;
- prima si a doua zi de Pasti ;
- 1 Mai;
- 1 Iunie;
- prima si a doua zi de Rusalii;
- Adormirea Maicii Domnului (15 August);
- 30 Noiembrie;
- 1 Decembrie;
- prima si a doua zi de Craciun (25 si 26 Decembrie);
- 2 zile pentru fiecare dintre cele 3 sarbatori religioase anuale, declarate astfel de cultele religioase legale, altele decat cele crestine, pentru persoanele apartinand acestora.

5) 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.

6) La locurile de munca unde 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) Salariatii-parinti care au în îngrijire copii in varsta de pâna la 2 ani si care au beneficiat de concediul pentru ingrijirea copilului pot solicita reducerea timpului de lucru la 6 ore fara sa afectarea drepturilor ce decurg din calitatea de salariat sau a drepturilor salariale lunare, conform legislatiei in vigoare si a prezentului CCM.

Salariatul-parinte care are in ingrijire copii de pana la 6 ani si care a beneficiat de concediul pentru ingrijirea copilului poate lucra cu norma partiala (6 sau 4 ore pe zi), daca nu beneficiaza de cresa sau camin (daca pe raza de domiciliu a parintelui respectiv nu exista cresa sau gradinita de stat sau daca de la cresele si gradinitile respective au fost primite raspunsuri scrise de refuz a inscrierii copilului), fara a-i fi afectate drepturile ce decurg din calitatea de salariat. Timpul in care a fost incadrat in aceste conditii se considera, la calculul vechimii in munca, timp lucrat cu o norma intreaga. Toate solicitarile de reducere a programului de lucru pentru salariatul – parinte care are in ingrijire copii de pana la 6 ani si care a beneficiat de concediul pentru ingrijirea copilului dar care nu intruneste conditia de mai sus referitoare la inexistentia pe raza de domiciliu a cresei/gradinitei de stat vor fi analizate punctual de catre Societate.

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

4) La cerere, salariatii cu program partial de lucru pot fi încadrati în program normal atunci când necesitatile Societatii o impun si daca întrunesc conditiile ocuparii acestor posturi.

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.

2 a) Este responsabilitatea salariatului de a se programa la controlul medical periodic in functie de programul sau si de comun acord cu managerul, la solicitarea Angajatorului. Neparticiparea la controlul medical periodic constituie 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 nici o retinere din salariu. Cheltuielile pentru mijloace de transport in comun pe care le implica aceste examene sunt suportate de Societate.

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

2) In toate cazurile în care conditiile de munca s-au 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 incadrării locurilor de munca in conditii deosebite, in conformitate cu prevederile legale in vigoare.

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

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

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

4) Durata instructajului general la angajare, instructajului la locul de munca, la schimbarea locului de munca sau a activitatii, sau durata instructajului periodic, instructajului P.S.I. este cea prevazuta de legile in vigoare.

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

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

2) In cazul 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 sa masuri disciplinare.

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.

Societatea va suporta toate costurile aferente pentru masuri speciale care se impun pentru deplasarea in tari cu grad de risc, cum ar fi inasa fara a ne limita la acestea, vaccinare, taxe viza, asigurare medicala completa indiferent de cauza pe intreaga durata a deplasari.

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.

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., grupuri sanitare, spatiu luat masa, Spatii de repaus)

c) diminuarea treptata pâna la eliminarea emisiilor poluante;

Fumatul este strict interzis in toate spatiile cladirii de birouri, in conditiile legislatiei in vigoare.

2) Salariatii sunt obligati sa pastreze în bune conditii amenajarile efectuate de Societate, sa nu le deterioreze, decompleteze 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.

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

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

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

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

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

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

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

(2) Comitetul de securitate și sănătate în muncă va fi constituit paritar, conform prevederilor legale

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

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

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

CAPITOLUL V

SALARIZARE ȘI ALTE DREPTURI BANESTI

Art. 33. 1) Pentru activitatea prestata, fiecare angajat are dreptul de a primi un salariu stabilit de comun acord cu cel care il angajeaza. .

Salariul de baza individual negociat pentru o norma întreaga pentru personalul cu studii medii nu poate fi mai mic de cel prevazut de legislatia romana in vigoare.

Salariul de baza individual negociat pentru o norma întreaga pentru personalul cu studii superioare nu poate fi mai mic de cel prevazut de legislatia romana in vigoare.

2) Salariul de baza individual se negociaza tinându-se seama de pregatirea profesionala, competenta, experienta anterioara, nivelul de cariera pe care urmeaza sa fie incadrat si pozitia (functia si locul de munca) pentru care este angajat.

(3) Majorarile salariale se vor aplica in urma evaluarii salariatilor conform politicilor interne ale Societatii.

Art. 34. 1) Toate drepturile banesti cuvenite salariatilor se platesc înaintea oricaror obligatii banesti ale Societatii in data de 12 a lunii urmatoare celei pentru care se datoreaza drepturile salariale. Daca aceasta data este o zi nelucratoare, Angajatorul va face toate demersurile necesare pentru ca drepturile banesti cuvenite salariatilor sa se plateasca in ultima zi lucratoare inainte de aceasta data.

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

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

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

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

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

Art. 37. Drepturile salariale sunt confidentiale si nu pot fi comunicate decât cu acceptul scris al salariatului sau la cererea organelor, institutiilor sau autoritatilor publice indreptatite sa le solicite.

Confidentialitatea salariilor membrilor sai nu este opozabila Sindicatului in stricta legatura cu interesele salariatilor si in relatia lor directa cu Societatea, in masura in care aceste informatii sunt destinate promovarii intereselor si apararii drepturilor lor.

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

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

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

CAPITOLUL VI

CONCEDII

Art. 41. Salariatii S.C. ACCENTURE MANAGED SERVICES S.R.L. beneficiaza de concediile prezentate in ANEXA 8.

Art. 42. In fiecare an calendaristic, salariatii încadrati în grade de invaliditate au dreptul la un concediu de odihna suplimentar cu o durata de 3 zile, iar salariatii nevazatori au dreptul la un concediu de odihna suplimentar cu o durata de 3 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/incetării contractul individual de munca .

Art. 44. Angajatorul poate rechema salariatul din concediu de odihna in caz de forta majora sau pentru interese urgente care impun prezenta salariatului la locul de munca. In acest sens Angajatorul are obligatia de a suporta toate cheltuielile salariatului si ale familiei sale (Sot/sotie salariat/a, copii), necesare in vederea revenirii la locul de munca, precum si eventualele prejudicii suferite de acesta (plati in avans ce nu pot fi recuperate, in baza documentelor fiscal doveditoare) ca urmare a intreruperii concediului de odihna.

In cazul in care zilele libere platite acordate potrivit Anexei 8 art. 6 din prezentul CCM se suprapun cu concediul de odihna, atunci soldul concediului de odihna se recompleteaza cu numarul zilelor respective ramase neefectuate , la cererea salariatului

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 luni începând cu anul următor celui în care acesta s-a aflat în concediu medical.

4) 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 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, ale caror CIM nu sunt suspendate, 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 in acel an, concediu de odihna suplimentar in cuantum de 5 zile lucratoare.

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

Art. 49. 1) In afara concediului pentru ingrijirea copilului in varsta de pana la 2 ani, salariatul-parinte poate beneficia si de un concediu fara plata pâna la implinirea de catre copil a vârstei de 3 ani.

2) Concediul platit pentru îngrijirea copilului se poate acorda, optional, oricaruia dintre parintii copilului.

3) Pentru salariatii aflatii in concediile prevazute la alin. 1) la data aplicarii noii salarizari prevazute in mod expres de acte normative in vigoare, aceasta modificare se va implementa la revenirea si inceperea efectiva a activitatii in Societatea .

Art. 50. 1) În cazul decesului mamei copilului în timpul nasterii sau în perioada concediului de lehzuzie, tatal copilului, salariat al Accenture, beneficiaza de restul concediului neefectuat de catre mama, în conformitate cu prevederile legale.

2) În caz de deces al salariatei/salariatului Societatii aflat în concediu de crestere al copilului, dreptul la concediu de crestere al copilului si la indemnizatia aferenta se vor acorda celuilalt parinte, salariat al Societatii, daca acesta are copilul în îngrijire.

CAPITOLUL VII

CONTRACTUL INDIVIDUAL DE MUNCĂ

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

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

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

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

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

2) Societatea se obliga, prin Departamentul de Resurse Umane, sa comunice noilor angajati despre existenta Sindicatului IT Timisoara precum si despre existenta CCM în vigoare, cu ocazia cursurilor specifice de introducere a companiei.

Art. 54. Societatea se obliga sa aduca la cunostinta salariatilor cel puțin trimestrial, posturile disponibile, precum si conditiile de ocupare a lor, conform procedurilor interne.

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

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

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

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

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

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

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

Art. 59. 1) CIM poate inceta:

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

2) In cazurile în care desfacerea contractului individual de munca este determinata de motive care nu tin de persoana salariatului, de necorespunderea profesionala a acestuia sau de inaptitudinea fizica sau psihica a salariatului constatata prin decizie a organelor competente de expertiza medicala, in condițiile legii, Societatea este obligata sa acorde un preaviz de 20 de zile lucratoare.

3) In perioada de preaviz acordata in condițiile alin.2, Angajatorul poate sa permita salariatilor in cauza sa absenteze 4 ore pe zi de la programul unitatii in cazul salariatilor cu norma intreaga (respectiv calculat in mod proportional pentru fractiunea de norma – de exemplu, 2 ore pe zi pentru fractiune de norma de 4 ore/zi), pentru a-si cauta un loc de munca, fara ca aceasta sa afecteze salariul si celelalte drepturi. Orele absente se pot acorda prin cumul, in condițiile stabilite de Angajator.

4) Pentru salariatii incadrati cu CIM in durata determinata, Societatea se obliga sa anunte, cu cel putin 14 de zile calendaristice inainte, daca doreste prelungirea CIM pe durata determinata sau nu. Prelungirea CIM, daca este cazul, se face in baza acordului partilor si cu respectarea prevederilor legale.

Art. 60. Incetarea calitatii de salariat din initiativa acestuia se face prin demisie, cu un preaviz de maximum 20 zile lucrătoare pentru personalul de executie si de maximum 45 zile

lucratoare pentru personalul de conducere; pe aceasta perioada, salariatii trebuie sa isi continue activitatea normala. Contractul individual de munca inceteaza la data expirarii termenului de preaviz sau la data renuntarii totale sau partiale de catre Societate la termenul respectiv.

Art. 61. Evaluarea performantei profesionale:

A. Evaluarea performantei profesionale:

(1) Evaluarea performantelor profesionale se va realiza o data sau cel mult de doua ori pe an conform procedurii de evaluare prevazute de Regulamentul Intern. In mod exceptional, evaluarea se poate realiza, de asemenea, in cadrul procedurii de concediere colectiva, dar nu mai devreme de 3 luni de la evaluarea anterioara si cu respectarea articolului 66 al prezentului CCM. Salariatii au acces la aplicatia Performance Achievement care le asigura suportul in gestionarea performantei lor.

(2) La stabilirea obiectivelor de performanta constand atat in prioritati, cat si in indicatori (metrici), Angajatorul se va asigura ca acestea sunt in concordanta cu responsabilitatile postului.

(3) In situatia in care obiectivele de performanta se modifica pe parcursul perioadei evaluate, aceasta modificare nu se va aplica retroactiv.

(4) Calificativul obtinut de salariat in urma evaluarii sale profesionale (Talent decision) va fi comunicat fiecarui salariat in forma printata, prin e-mail sau sub forma de extras din aplicatia Performance Achievement, intr-un termen de maxim 30 zile calendaristice de la finalizarea evaluarii profesionale a salariatului. Evaluarea profesionala se considera finalizata la momentul la care rezultatele evaluarii au fost revazute si aprobate de catre toate persoanele responsabile, conform calendarului de evaluare. Informatii detaliate privind evaluarea si feed-back-ul supervisorului se regasesc documentate in aplicatia Performance Achievement.

(5) Supervizorii directi ai salariatilor au obligatia ca, in perioada evaluata, sa sesizeze salariatii care nu indeplinesc standardele de performanta si sa le propuna acestora un plan de actiune astfel incat sa se reduca riscul obtinerii unui calificativ de tip "imbunatatirea performantei" ("improve performance"). Aceasta actiune va fi documentata si in aplicatia Performance Achievement, prin functionalitatea de feed-back. In situatia in care se considera necesar sa se stabileasca un plan individual de imbunatatire a performantelor, acesta nu va fi gestionat prin intermediul aplicatiei Performance Achievement, ci se va desfasura conform politicii interne Accenture „Performance Improvement Plan” care este parte integranta din Regulamentul intern.

(6) In situatia in care supervisorul direct nu ofera feedback-ul solicitat de catre salariat conform procedurilor interne privind evaluarea performantei, salariatul va putea sesiza acest aspect superiorului ierarhic al supervisorului si/sau departamentului Resurse Umane.

B. Necoresponderea profesionala

1. Pe parcursul executarii contractului individual de munca, se poate constata că în cazul unor salariați există premisele ca aceștia să nu mai corespundă postului pentru care au fost angajați. Constatarea trebuie să aibă la bază cauze reale și serioase documentate de către responsabilul direct.

2. Situațiile menționate în alineatul 1) trebuie sesizate de îndată reprezentanților legali ai Societății, sau persoanelor împuternicite de aceștia, care vor dispune întrunirea unei Comisii de specialitate care să realizeze o evaluare profesională a salariatului în cauză. Din Comisie poate face parte, la solicitarea salariatului membru de sindicat, fără drept de vot, și un reprezentant al Sindicatului, care va urmări modul de derulare a lucrărilor Comisiei de specialitate.

3. Comisia de specialitate va convoca salariatul în vederea evaluării aptitudinilor sale profesionale. Termenul în care va avea loc evaluarea propriu-zisă nu poate fi mai devreme de 5 zile de la momentul în care salariatului i s-a comunicat convocarea. În cuprinsul convocării se vor determina locul, data și ora examinării, subiectele examinării, și probele la care salariatul va fi supus (se va indica dacă acesta urmează să fie supus unor teste tehnice, unor probe de lucru, unor examene orale sau scrise, etc.). Totodată, în funcție de probele de examinare, în cuprinsul convocării se va stabili și bibliografia pe care salariatul să o aibă în vedere, sau aspectele cu privire la care ar trebui să se pregătească. Atât subiectele examinării cât și eventualele probe de lucru trebuie să fie în legătură cu activitatea desfășurată și sarcinile de serviciu. Testele nu vor conține abrevieri sau termeni de specialitate neutilizați în activitatea desfășurată de către salariat.

4. În urma examinării, Comisia de specialitate va nota salariatul supus examinării, conform procedurii descrise în Regulamentul Intern al Societății. 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, permite Angajatorului să dispună concedierea salariatului pentru necorespondere profesională fără prealabilă reverificare a aptitudinilor. Motivul justificat ce face imposibilă prezenta salariatului la verificare se va comunica Comisiei, cel mai târziu la data și ora întrunirii acesteia. Lipsa unei asemenea comunicări conduce la considerarea absentei salariatului de la examinare, ca fiind o absență nejustificată, de natură a atrage concedierea fără o prealabilă reverificare.

6. În cazul în care se decide concedierea salariatului pentru necorespondere profesională, acesta va beneficia de un preaviz de 20 de zile lucrătoare. Pe durata preavizului, în 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 pe postul pe care este angajat, Angajatorul îi va pune la dispoziție informațiile referitoare la alte posturi vacante corespunzătoare, la care salariatul poate aplica sau nu, într-un termen de 3 zile lucrătoare. Informarea se va face odată cu comunicarea preavizului. În măsura în care salariatul în cauză aplică pentru unul dintre posturile vacante, aplicatia sa va fi tratată prioritar. În cazul în care salariatul îndeplinește 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 AJOFM cu privire la încetarea raporturilor de muncă cu acel salariat. Notificarea AJOFM intervine în termen de 3 zile lucrătoare de la data la care salariatul a fost preavizat cu privire la concediere.

CAPITOLUL VIII

FORMAREA PROFESIONALĂ

Art.63. (1) Formarea profesională are la bază nevoia companiei de creștere a competitivității, precum și nevoia salariatului de dezvoltare profesională continuă și are ca scop atât creșterea capacităților productive și inovative la locul de muncă cât și dezvoltarea profesională a salariatului.

(2) Prin termenul de "formare profesională", părțile înțeleg să desemneze orice fel de procedură prin care un salariat dobândește o calificare, cunostințe suplimentare într-un anumit domeniu de natură tehnică / profesională, abilități noi sau prin care își îmbunătățește cunostințele și abilitățile existente, precum și orice procedură prin care salariatul se specializează sau se perfecționează, concretizată sau nu printr-un certificat sau o diplomă corespunzătoare.

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

(4) Formarea profesională nu include cursurile periodice obligatorii prin lege, regulamente interne, proceduri corporative sau formarea necesară transferurilor de activitate din unități ale clienților.

(5) Părțile convin asupra necesității și obligativității perfecționării profesionale a tuturor categoriilor de salariați. În acest sens, Angajatorul pune la dispoziția tuturor angajaților oferta

de cursuri si traininguri gratuite. Fiecare angajat se poate instrui si poate apela individual la oferta de cursuri / traininguri interne. Conform procedurilor interne Accenture accesul la oferta de cursuri se face in functie de nivelul de cariera al fiecarui salariat. Pentru a se asigura oportunitatile de dezvoltare in cariera, un numar din numarul total de locuri disponibile pentru fiecare curs va putea fi ocupat de catre salariatii aflati pe nivelul de cariera imediat inferior. Accesul la aceste cursuri se va face cu aprobarea responsabilului direct.

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

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

(3) în cazul în care un salariat identifică un curs de formare profesională organizat de un tert pe care ar dori să-l urmeze si care nu se regaseste in aria curriculara oferita prin programele interne ale Grupului, insa 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 nici o masura de dezvoltare profesionala in ultimii doi ani (inclusiv programele si cursurile interne disponibile pe platformele electronice ale Angajatorului) deoarece Angajatorul nu i-a oferit aceasta oportunitate sau formarea necesara conform cerintelor postului nu se regaseste in aria curriculara inclusa in programele interne conform alin 3, salariatul are dreptul la un concediu de formare profesionala platit de Angajator de pana la 10 zile lucratoare sau pina la 80 de ore. stabilit impreuna cu Managerul direct, pentru a urma o masura de dezvoltare individuala in linie cu cerintele postului pe care il desfasoara sau a planului de cariera 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, iar costurile vor fi suportate de catre Angajator.

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 la data incetarii CIM o compensatie in suma bruta reprezentand echivalentul unui numar de salarii lunare de incadrare conform tabelului de mai jos, in afara drepturilor cuvenite la zi:

CONTRACT COLECTIV DE MUNCA

Vechimea in Societate Varsta	1- 3 ani	3-6 ani	6-9 ani	9-12 ani	12-15 ani	15-18 ani	Peste 18 ani
pana la 30 de ani	3	4	5	6	7	-	-
30-40 de ani	4	5	6	7	8	9	10
40-50 de ani	5	6	7	8	9	10	11
peste 50 de ani	6	7	8	9	10	11	12

2) Prin vechime în cadrul Societatii, în sensul acestui articol, se înțelege cumulul tuturor perioadelor lucrate în Societate, precum și în SC Alcatel-Lucent Romania SRL și SC Wipro Technologies Romania SRL pentru angajații transferați din cadrul SC Wipro Technologies Romania SRL și SC Alcatel-Lucent Romania SRL pentru angajați transferați din această societate, incluzând concediile de odihnă, precum și acele concedii care, în conformitate cu legea, trebuie luate în calcul pentru determinarea vechimii în muncă Prin salariul de baza individual se înțelege salariul de baza primit de fiecare angajat în ultima luna lucrată în cadrul Societatii înainte de încheierea contractului individual de muncă.

3) Plata acestor compensații se va face în termen de maximum 30 de zile de la data încetării CIM într-o singură tranșă.

4) 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, Societatea va informa terța parte cu privire la toate drepturile CCM valabile în momentul transferului/fuziunii, în condițiile legii și pe toată durata valabilității acestuia, conform Legii nr 67/2006 privind protecția drepturilor salariaților în cazul transferului întreprinderii, al unității sau al unor părți ale acestora.

5) 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.

6) Dacă Societatea își extinde sau își reia activitatea a carei reducere sau eliminare a dus la concedieri colective într-o perioadă de 3 luni de la luarea măsurilor de desfacere a contractului de muncă pentru motive care nu tin de persoana salariatului, aceasta are obligația să anunțe în scris organizația sindicală. Salariații care au fost concediați 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.

7) In situatia in care din motive independente vointei salariatilor proiectul la care lucreaza acestia este inchis/incheiat si din aceasta cauza Societatea are in vedere desfiintarea posturilor si concedierea acestora pentru motive care nu tin de persoana salariatului, este obligatia Societatii de a incerca sa gaseasca pozitii noi pentru salariatii afectati, tratand aceste cazuri cu prioritate. In masura disponibilitatilor interne, si dupa parcurgerea, daca Societatea considera necesar, a procedurilor interne de recrutare aplicabile in cadrul Societatii cu privire la salariatii afectati, acestia vor putea fi alocati, cu acordul lor, pe alte pozitii similare respectandu-se nivelul de cariera.

Art 67. In cazul in care Angajatorul este pus in situatia de a reduce un anumit numar de pozitii din cadrul unei unitati organizatorice interne in care exista mai multi angajati cu aceeasi functie, aceeasi fisa de post si raportand la acelasi Manager direct, fara ca aceasta restructurare sa poata fi considerata concediere colectiva in sensul Codului Muncii, se va aplica urmatoarea metoda de selectie a persoanelor al caror post sa fie redus:

A.Exprimarea intentiei de plecare voluntara a salariatului:

- a) Toti angajatii mentionati mai sus vor fi informati asupra numarului de posturi care urmeaza a fi redus si a cauzelor care au determinat o asemenea masura;
- b) In termen de 2 zile lucratoare de la acest anunt, angajatii respectivi au posibilitatea de a anunta departamentului HR intentia de a pleca voluntar din companie. Departamentul HR va inregistra ordinea cronologica in care angajatii si-au exprimat intentia de a parasi voluntar Compania si va informa Managerul angajatilor respectivi;
- c) In ordinea cronologica mai sus mentionata, incetarea relatiilor de munca cu angajatii respectivi se va face prin acordul partilor, cu plata pachetului compensatoriu prevazut la Art. 66 alin.1), procedura de selectie fiind astfel considerata indeplinita
- d) 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 Accenture Managed Services fiind tratate cu prioritate. In cazul in care salariatii sunt incadrati pe alte pozitii din cadrul Societatii. Pozitia ocupata de ei anterior se va restructura, dar contractul de munca al salariatilor va ramane in vigoare si de va modifica potrivit noii pozitii ocupate. In aceasta situatie compensatia prevazuta la art. 61 nu se mai datoreaza.

B. Evaluarea profesionala:

- a) In cazul in care, prin plecările voluntare sau mobilitate interna, nu a fost acoperit numărul de posturi supuse reducerii, se vor lua in considerare evaluarile de performanta ale angajatilor respectivi asa cum sunt ele documentate in instrumentul specific al societatii, conform art 61, punctele A si B. Angajatii care, la data anuntarii masurii de reducere de posturi, au rezultatele cele mai slabe, vor fi supusi procedurii de restructurare .

b) In cazul existentei mai multor angajati cu aceleasi rezultate, se va initia o noua procedura de testare profesionala. Testarea va avea in vedere cerintele salariatilor asa cum sunt acestea trasate prin fisa postului si poate cuprinde atat o evaluare scrisa a cunostintelor cat si o proba practica. 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. La stabilirea calificativului final se va avea in vedere si rezultatul ultimei evaluari de performanta din cadrul societatii. Angajatii cu rezultatele cele mai slabe vor fi cei ale caror contracte de munca vor inceta prin restructurarea pozitiei in conformitate cu prevederilor Codului Muncii referitoare la incetarea contractului pentru motive care nu tin de persoana salariatului, procedura de selectie fiind considerata indeplinita

C. Aplicarea criteriilor sociale:

In cazul efectuării testării suplimentare, dacă se dovedește că mai mulți angajați au aceleși rezultate, se vor aplica criteriile sociale prevăzute la art.71 par. 2 și 3 din acest contract. Incetarea contractului de munca se va face prin restructurarea pozitiei in conformitate cu prevederile Codului Muncii cu privire la incetarea contractului individual de munca pentru motive care nu tin de persoana salariatului, procedura de selectie fiind considerata indeplinita.

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

Art. 68. Salariatii care se pensioneaza pentru limita de vârsta sau pentru invaliditate de gradul I sau II primesc la data incetării contractului individual de munca o indemnizatie egala cu:

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

Art. 69. 1) Salariatii care au fost incadrati in locuri de munca cu conditii deosebite sau in conditii speciale de munca se pot pensiona pentru limita de varsta sau anticipat partial cu reducerea varstei standard de pensionare, calculata potrivit legislatiei in vigoare.

2) In cazul aparitiei unor reglementari de pensionare accelerata, comisia de negociere a CCM va stabili criteriile de aplicare în cadrul S.C. ACCENTURE MANAGED SERVICES S.R.L.

3) Nu se pot desface contractele individuale de munca pe o perioada de minimum 6 luni de la reluarea activitatii, considerata perioada de readaptare, salariatilor care au beneficiat de concediu de maternitate si/sau concediu legal platit pentru ingrijirea copilului pentru motive

care nu au legatura cu persoana salariatei/salariatului si pentru motivul de necorespundere profesionala prevazut de Codul Muncii.

Art. 70. 1) In urma unor programe de formare profesionala, Societatea va putea solicita salariatilor semnarea de acte aditionale prin care salariatul se obliga sa nu paraseasca societatea pentru o anumita perioada de timp decat cu plata in mod proportional pana la finalul perioadei stabilite, a costurilor generate de participarea salariatului la programele de formare profesionala. Toate costurile aferente programelor de formare profesionala vor fi aduse la cunostinta salariatului anterior participarii acestuia la programul respectiv. Prin costuri aferente programului de formare profesionala se pot intelege: valoarea cursului, chetuielile de transport, cazare, diurna zilnica

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

Art. 71. 1) In cazul efectuării de reduceri si redistribuiri de personal conform paragrafului 2) de mai jos, la cererea membrilor vizati, Sindicatul are dreptul de a participa cu statut de observator in cadrul oricaror proceduri de evaluare a criteriilor mentionate mai jos in ce priveste personalul Societatii.

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

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

a) posturile ocupate de salariatii care cumuleaza doua sau mai multe functii, precum si posturile celor care cumuleaza pensia cu salariul ;

b) posturile ocupate de salariatii care indeplinesc conditiile de varsta standard si stagiul de cotizare si nu au cerut pensionarea in conditiile legii;

c) posturile ocupate de salariatii care îndeplinesc conditiile de pensionare la cererea lor;

3) Totodată, în cazul în care din punct de vedere al evaluării performantelor si realizării obiectivelor, si dupa aplicarea criteriilor prevazute la punctul 2), rezultatele sunt egale, vor fi avute în vedere urmatoarele criterii minimale (Ordinea de aplicare a criteriilor de mai jos este cea din document:A, b c):

a) dacă măsura ar putea afecta doi soți care lucrează în S.C. ACCENTURE MANAGED SERVICES S.R.L., 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, unicii întreținători de familie, precum și pe salariații care mai au cel mult 3 ani până la pensionare la cererea lor.

Art. 72. 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. 73. 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, 1 salariu mediu pe unitate; în cazul în care ambii părinți sunt salariați S.C. ACCENTURE MANAGED SERVICES S.R.L., ajutorul va fi acordat unuia din părinți, potrivit opțiunii acestora. Acest ajutor se acordă salariaților și pentru adopția copiilor minori.

b) un ajutor de 1 salariu mediu pe unitate, la decesul sotului sau soției, precum și al rudelor de gradul 1.

c) un ajutor de 1 salariu mediu pe unitate, acordat familiei, în cazul decesului Salariațului.

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 baza aprobării reprezentanților legali ai Societății.

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

Copil, în înțelesul de mai sus, este cel rezultat din căsătorie sau din afara căsătoriei, cel adoptat, și, de asemenea, copilul aflat în întreținerea salariațului ca urmare a unei situații de fapt sau de drept, dovedită prin acte de stare civilă și declarație pe proprie răspundere.

Părinți, 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 (tutela sau curatela). În situația în care în familia în care s-a produs decesul sunt mai multe persoane încadrate la S.C. ACCENTURE

MANAGED SERVICES S.R.L., ajutorul banesc se acorda o singura data persoanei care a avut în intretinerea sa pe decedat sau acelei persoane care a suportat cheltuielile prilejuite de deces.

In situatia în care salariatul decedat nu are familie (sot, sotie, parinti) ajutorul se acorda persoanei care a suportat cheltuielile de înmormântare pe baza unei declaratii autentificate în acest sens la notariat si a actelor doveditoare a cheltuielilor efectuate.

3) Ajutoarele prevazute mai sus se acorda in baza prezentarii documentelor ce atesta evenimentul (certificat nastere, deces, etc.) si, acolo unde este cazul, a documentelor care dovedesc calitatea solicitantului de ajutor (sot, sotie, etc.)

4) Actele de acordare a ajutoarelor sociale prevazute în prezentul articol vor fi obligatoriu vizate de catre departamentul juridic al Societatii.

5) Aceste ajutoare se acorda dupa producerea evenimentului sau în cel mult trei luni de la aceasta data si se calculeaza la nivelul salariului de baza de incadrare in cadrul S.C. ACCENTURE MANAGED SERVICES S.R.L. din luna producerii evenimentului.

6) In cazul accidentelor de munca sau angajatilor cu boli profesionale Societatea poate decide suportarea partiala sau totala costului tratamentului in tara si/sau in strainatate cu acordul reprezentantilor legali ai Societatii. Aceasta se poate acorda indiferent de salariu si de natura CIM.

7) In cazul in care salariatii ACCENTURE MANAGED SERVICES S.R.L. au suferit pierderi insemnate in gospodariile proprii ca urmare a unor calamitati naturale sau in cazul in care salariatii sau membrii lor de familie (sot, sotie, copii aflatii in intretinere sau parintii salariatului care locuiesc impreuna cu acesta) sufera de o boala incurabila sau grava, ori au avut un accident ce presupune un program prelungit de recuperare medicala se pot acorda ajutoare sociale. Aceste ajutoare necesita aprobarea reprezentantilor legali ai Societatii.

8) Angajatii cu CIM pe durata nedeterminata pot beneficia de ajutoare pentru proteze (cu exceptia celor dentare) chirurgicale, oculare, auditive, centuri abdominale, aparate ortopedice, medicamente deficitare, precum si decontarea costurilor legate de tratamentul bolilor profesionale cu aprobarea reprezentantilor legali ai S.C. ACCENTURE MANAGED SERVICES S.R.L., la propunerea Sindicatului.

9) In cazul schimbarii locului de munca din initiativa Societatii intr-o locatie catre/dinspre care nu exista mijloace de transport in comun unde angajatul este obligat sa se deplaseze, in zilele in care angajatul lucreaza, Societatea se obliga sa asigure mijloace de transport pana/dinspre la/de la locul de munca. In functie de optiunea fiecarui salariat, Societatea va suporta pretul abonamentului sau costului de transport pe mijloace de transport in comun pentru salariatii afectati, daca acest lucru este posibil, pana in proximitatea locatiei respective.

Art. 74. Pe perioada în care salariatul-parinte se afla în concediu prevazut la Art. 43, 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. 75. Salariatul- parinte care lucreaza cu 1/2 norma, in conditiile renuntarii la concediu legal pentru ingrijirea copilului, nu beneficiaza de program redus. Salariatul – parinte care beneficiaza de reducerea duratei normale de lucru nu pot efectua ore suplimentare.

Art. 76. In cazul în care S.C. ACCENTURE MANAGED SERVICES S.R.L. va contracta executarea unor lucrari în strainatate cu salariați ai Societatii, în cazul modificarii conditiilor de munca, salarizare, drepturilor si obligatiilor acestora, Societatea de comun acord cu angajatul va stipula noile clauze printr-un Act Aditional la CIM.

Art. 77. Cuantumul indemnizatiilor pentru incapacitate temporara de munca provocata de accident de munca, 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. 78. Disciplina muncii in cadrul S.C. ACCENTURE MANAGED SERVICES S.R.L. este reglementata conform prevederilor Regulamentului Intern al Societatii si legislatiei in vigoare.

Art. 79. 1) Sub sanctiunea nulitatii absolute, nici o sanctiune disciplinara, cu exceptia avertismentului, nu poate fi dispusa mai inainte de efectuarea unei cercetari disciplinare prealabile.

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

Art. 80. 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. 81. 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.

Art. 82. Societatea va asigura Sindicatului accesul la documentele necesare pentru negocierea CCM.

Art. 83.

Conform legislatiei in vigoare, membrii alesi ai conducerii sindicale, care lucreaza nemijlocit în unitate, avand calitate de salariat, au dreptul la reducerea programului lunar cu un numar de zile destinate activitatii sindicale. Astfel, membrii Consiliului de conducere al Sindicatului beneficiaza de o reducere a programului de lucru in cuantum de maximum 5 zile (40h)/luna/consilier, sub forma:

- Se va aloca un numar de 16h/consilier angajat al Societatii (limitat la maxim 5 membri), platite de catre companie, care vor fi distribuite membrilor Consiliului prin decizia Presedintelui organizatiei sindicale;
- Diferenta de ore pana la maximum posibil de 40h/consilier/luna se va acorda individual sub forma de concediu neplatit;
- Orele de activitate sindicala nu sunt transferabile de la o luna la alta.

(2) Reducerea programului lunar in functie de nevoile activitatii sindicale, se va face respectand urmatoarele prevederi:

- Cu scopul neperturbarii activitatii Societatii, pentru alocarea unui numar de maxim 8 ore se va anunta atat societatea cat si seful de departament / proces cu cel putin 24h inainte;
- Pentru alocarea a minim 8 ore pana la maximum admis se va anunta atat societatea, cat si seful de departament / proces cu cel putin 4 zile lucratoare inainte;

Art. 84. 1). S.C. ACCENTURE MANAGED SERVICES S.R.L. va asigura in mod gratuit, conditiile de desfasurare a activitatilor sindicale, astfel:

- Societatea va pune la dispozitia organizatiilor sindicale, cu titlu gratuit, spatii corespunzatoare desfasurarii activitatii acestora.
- Societatea va pune la dispozitia organizatiilor sindicale, spre folosinta, cu titlu gratuit, mobilierul si dotarile necesare desfasurarii in conditii normale a activitatii.
- Societatea va asigura:
 - a) Locuri de afisaj la fiecare cladire/ spatiu in care societatea isi desfasoara activitatea;
 - b) Telefon cu linie interioara/exterioara – 1 post;
 - c) Acces, in masura posibilitatilor, la utilizarea mijloacelor de transport in scopul desfasurarii activitatii sindicale (de ex. deplasari la intruniri sindicale, etc) , stabilite de comun acord intre cele doua parti ;
 - d) Acces la echipamentele de multiplicare, fax, calculator, imprimanta si birotica, instalatiile de teleconferinta;
 - e) Acces Internet .

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

- Orice document emis de federatiile/organizatiile sindicale va purta semnatura presedintelui sau secretarului sindical.

- Organizatia sindicala poate folosi instalatiile de telecomunicatii puse la dispozitie pentru probleme de interes general ale membrilor organizatiei, precum si pentru informari socio – profesionale.

-Teleconferinta organizatiei sindicale va fi aprobata de conducerea unitatii, in baza unei solicitari scrise, depusa cu minim 24 de ore inainte, si care va preciza data si ora acesteia.

-Teleconferinta va avea loc la sediul Sindicatului sau acolo unde se afla instalat echipamentul de teleconferinta.

3) La solicitarea Sindicatului, Societatea va permite de doua ori pe an desfasurarea Adunarilor Generale cu salariatii membrii de sindicat in timpul programului de lucru. Adunarile Generale vor fi comunicate Societatii cu cel putin 48H inainte si nu pot avea o durata mai mare de 1h. La aceste Adunari vor participa si reprezentantii societatii cu statut de observator cu drept de opinie.

Art. 85. 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. 86. Pe durata greveii, Societatea nu va inlocui salariatii aflatii in greva.

Art. 87. 1) Societatea recunoaste dreptul reprezentantilor Sindicatului de a verifica, în urma unor sesizari scrise, impreuna cu reprezentantii Societatii, modul în care sunt respectate drepturile salariatilor prevazute în CCM.

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

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

Art. 88. 1) Societatea si Sindicatul își vor comunica reciproc si in timp util hotărârile, deciziile si alte informatii utile privind toate problemele importante din domeniul relatiilor de munca.

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

Art. 89. Orice salariat are dreptul, în urma unei cereri scrise adresate conducerii unitatii, de a consulta dosarul propriu în care sunt arhivate actele privind calitatea sa de salariat.

Art. 90. Prevederile prezentului CCM care stabilesc drepturi si obligatii pentru “sindicat”, “organizatii sindicale” sau “Sindicat” se refera exclusiv la sindicatul reprezentativ in cadrul Societatii.

CAPITOLUL XII

DISPOZIȚII FINALE

Art. 91 1) In acceptiunea partilor contractante, orice notificare adresata de una dintre acestea celeilalte este valabil indeplinita daca va fi transmisa la adresa/sediul prevazut in partea introductiva a prezentului contract.

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

3) Daca confirmarea se trimite prin fax, ea se considera primita in prima zi lucratoare dupa cea in care a fost expediata, cu conditia existentei unei confirmari de trimitere a faxului respectiv.

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

Notificarile vor fi inmanate :

- presedintelui sau secretarului general al Sindicatului ;
 - reprezentantului departamentului de Resurse Umane sau Juridic al Societatii ;
- sau vor fi trimise la adresele de email ale persoanelor sus-mentionate ;

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

Art. 92. Cu exceptia situatiilor in care se prevede altfel, toate platile compensatorii, indemnizatiile si despagubirile stipulate in acest CCM se vor face intr-o singura transa in termen de maximum 60 de zile calendaristice de la data producerii evenimentelor sau a desfacerii/incetarii CIM.

Art. 93. Anexele de la 1 la 9 fac parte integranta din prezentul contract.

Art. 94. Prezentul CCM a fost încheiat în 3 exemplare originale la data de [...] si intra în vigoare la data de [...].

Art. 95. In cazul semnarii ulterioare prezentului contract a unui CCM la nivel superior aplicabil in mod expres SC Accenture Managed Services SRL, daca acesta va contine drepturi la un nivel superior celor stabilite prin prezentul CCM, se vor aplica aceste prevederi.

S.C. ACCENTURE MANAGED SERVICES S.R.L. prin

RAZVAN PATRUNOIU

Reprezentant legal

Salariații S.C. ACCENTURE MANAGED SERVICES S.R.L. prin:

FLORENTIN IANCU

Presedinte al SINDICATULUI IT TIMISOARA

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

1. Societatea va deconta la cost efectiv pe baza de documente justificative, contravaloarea cazarii in unitati hoteliere agreate, conform legii si politicilor Societatii, si va acorda pentru acoperirea cheltuielilor de masa si alte cheltuieli neprevazute suma de minim 55 ron RON pe zi pentru deplasarile de serviciu in Romania.

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

2. Toate comisioanele de schimb, de extragere, dobanda pentru extragere cash (in conditiile in care Societatea nu ofera o alternativa), penalitati pentru cartile de credit agreate de societate pentru a fi folosite de angajat in scopul delegarii in interes de serviciu sunt incluse in cuantumul diurnei

3. Valoarea diurnelor nu va putea fi mai mica decit cea stabilita de legislatia in vigoare.

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

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

6. In cazul in care delegarea se face cu avionul, in tara sau strainatate, un cuantum de 2 ore ce va fi trecut la itinerariu inaintea orei de decolare si dupa ora de aterizare inscrise pe bilet va avea regimul juridic al drumului casa – serviciu din punct de vedere al normelor de protectie a muncii si al sanatatii si securitatii in munca

7. Delegarea se poate face doar cu respectarea prevederilor legale in vigoare.

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 semnat al CCM.

Comisia Mixta Paritara se va întruni la cererea oricarui dintre membrii sai în termen de 5 zile lucratoare de la formularea cererii si va adopta hotarâri valabile prin consens în prezenta a $\frac{3}{4}$ 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 privind principiile, interpretarea si aplicarea a prevederilor prezentului CCM.

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

Comisia Mixta Paritara va urmari respectarea întocmai si "ad literam" a CCM, preluarea si respectarea prevederilor acestuia în contractele individuale de munca si în termen de 48 ore de la orice sesizare primita cu privire la divergente de interpretare a clauzelor CCM sau referitor la nerespectarea clauzelor CCM, se va întruni si va hotarî asupra celor sesizate.

Suplimentar, Comisia Mixta Paritara are, de asemenea, urmatoarele atributii :

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

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

ANEXA 3

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

1. Se consideră ore suplimentare orele prestate la solicitarea expresă a Angajatorului și în beneficiul Societății, peste programul normal de lucru sau programul specific de lucru așa cum este el stabilit în prezentul contract colectiv de muncă, sau prin regulamentul specific de funcționare al departamentului respectiv.
2. Durata maximă legală a timpului de muncă nu poate depăși în medie 48 de ore pe săptămână, inclusiv orele suplimentare, într-o perioadă de referință de 4 luni.
3. Prevederile de la pct. 1 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 scris al 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 de regulă 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. Obligatia contorizării numărului de ore suplimentare efectuate respectiv numărului de ore libere de compensat revine responsabilului direct. 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 plătită salariatului prin adăugarea unui spor la salariu, corespunzător duratei acesteia, după cum urmează :
 - pentru orele lucrate suplimentar peste programul normal de lucru așa cum este acesta definit în prezentul CCM, un spor de 100% din salariul de bază;
 - pentru orele suplimentare prestate în zilele de repaus săptămânal, se va acorda un spor de 100% la salariul de bază și o zi liberă (inclusă în repausul săptămânal obligatoriu);
 - pentru orele suplimentare prestate în zilele de sărbători legale sau religioase, se va acorda un spor de 100% la salariul de bază și un număr de ore libere egale cu numărul orelor suplimentare efectuate;
6. Dacă orele suplimentare sunt efectuate noaptea (între 22.00 și 06.00 AM) sporul aferent orelor suplimentare se cumulează cu sporul de noapte în procent de 25% din salariul de bază

CONTRACT COLECTIV DE MUNCA

afereant numarului de ore de noapte lucrate. Sporul pentru ore de noapte se acorda in conditiile legii.

ANEXA 4

PRIMELE ACORDATE SALARIATILOR

Primele anuale se acorda tuturor angajatilor dupa cum urmeaza:

1. Prima Paste

1.1 Data plata: 12 martie

1.2 Valoare: 1250 lei brut

1.3 Conditii acordare: se acorda tuturor salariatilor activi la acea data. Nu sunt eligibili pentru acordarea acestei prime salariatii angajati incepand cu data de 2 martie sau dupa aceasta data a anului respectiv, pentru anul calendaristic de referinta.

1.4 Reguli proratare:

1.4.1 Pentru salariatii aflati in perioada de preaviz valoarea primei de Paste = (numarul de luni lucrate intregi in anul calendaristic respectiv*208 lei brut)- minus suma deja platita in anul respectiv (daca a fost cazul). Plata se va efectua la ultimul salariu al angajatului respectiv

1.4.2 Pentru salariatii aflati in concediu ingrijire copil valoarea primei de Paste = (numarul de luni lucrate intregi in anul calendaristic respectiv*208 lei brut)- minus suma deja platita in anul respectiv (daca a fost cazul). Plata se va efectua la aceeasi data cu cea a platii pentru salariatii activi.

2. Prima Vacanta

2.1 Data plata: 12 iunie

2.2 Perioada de referinta pentru procesul de evaluare Mid Year Evaluation este perioada evaluata sept- feb (6 luni)

2.3 Valoare:

2.3.1 Salariatilor care au obtinut calificativul „Continuarea dezvoltarii si a invatarii”/ „Promovarea” („Continue to grow and learn”/”Promote,”) in cadrul procesului de evaluare „Mid-Year Evaluation” li se va acorda o prima de vacanta in valoare de 6% din totalul salariilor brute din perioada de referinta.

2.3.2 Salariatilor care au obtinut performante deosebite („Distinctive achievement flag”) conform comunicarii facute de Angajator, li se va acorda o prima de vacanta in valoare de 7% din totalul salariilor brute din perioada de referinta.

2.4 Conditii acordare

2.4.1 sunt eligibili pentru acordarea acestei prime salariatii evaluati in cadrul procesului de Mid year Evaluation care au obtinut minim calificativul „Continuarea dezvoltarii si a invatarii” („Continue to grow and learn”)

2.4.2 nu sunt eligibili pentru acordarea acestei prime salariatii evaluati in cadrul procesului de Mid year Evaluation care au obtinut calificativul „Imbunatatirea performantei” (“Improve performance”)

2.4.3 salariatii angajati dupa 31 Ianuarie nu sunt eligibili pentru a fi evaluati in cadrul procesului de Mid Year Evaluation. Pentru acestia, salariul brut pentru luna neevaluata va fi adaugata la baza de calcul a partii variabile a Primei de Craciun

2.4.4 dacă în perioada evaluată persoana s-a aflat pentru mai mult de 30 de zile în concediu fără plată/concediu medical, toate aceste zile nu vor fi incluse în calculul salariilor brute din perioada de referință.

2.4.5 sunt eligibili pentru acordarea acestei prime salariații care îndeplinesc condițiile enunțate în alineatele 1-4 de mai sus și sunt activi (adică au contract de muncă în vigoare) pe statul de plată al lunii în care este inclusă prima.

3. Prima Craciun

3.1 Parte fixa

3.1.1 Data plată: 20 decembrie

3.1.2 Valoare: 1250 lei brut

3.1.3 Condiții acordare: se acordă tuturor salariaților activi la acea dată. Nu sunt eligibili pentru acordarea acestei prime salariații angajați începând cu data de 2 decembrie sau după această dată a anului respectiv, pentru anul calendaristic de referință

3.1.4 Reguli proratare:

Pentru salariații aflați în perioada de preaviz valoarea primei fixe de Craciun = (numărul de luni lucrate întregi în anul calendaristic respectiv*208 lei brut)- minus valoare platită Prima Paști (dacă a fost cazul). Plata se va efectua la ultimul salariu al angajatului respectiv

3.1.5 Pentru salariații aflați în concediu îngrijire copil valoarea primei de Craciun = (numărul de luni lucrate întregi în anul calendaristic respectiv*208 lei brut)- minus valoare platită Prima Paști(dacă a fost cazul). Plata se va efectua la aceeași dată cu cea a plății pentru salariații activi.

3.2 Parte variabilă

3.2.1 Data plată: 20 decembrie

3.2.2 Perioada de referință pentru procesul de evaluare este perioada evaluată martie- august (6 luni)

3.2.3 Valoare:

3.2.3.1. Salariaților care au obținut calificativul „Continuarea dezvoltării și a învățării”/ „Promovarea” („Continue to grow and learn”/”Promote,”) în cadrul procesului de evaluare anuală a performanței li se va acorda o primă de Craciun în valoare de 6% din totalul salariilor brute din perioada de referință.

3.2.3.2. Salariaților care au obținut performanțe deosebite („Distinctive achievement flag”) conform comunicării făcute de Angajator, li se va acorda o primă de Craciun în valoare de 7% din totalul salariilor brute din perioada de referință.

3.3 Condiții acordare

- 3.3.1 sunt eligibili pentru acordarea acestei prime salariatii evaluati in cadrul procesului de evaluare a performantei care au obtinut minim calificativul „Continuarea dezvoltarii si a invatarii” („Continue to grow and learn”)
- 3.3.2 nu sunt eligibili pentru acordarea acestei prime salariatii evaluati in cadrul procesului de evaluare a performantei care au obtinut calificativul „Imbunatatirea performantei” (“Improve performance”)
- 3.3.3 salariatii angajati dupa data de 31 Iulie nu sunt eligibili pentru a fi evaluati in cadrul procesului de evaluare a performantei si nu sunt eligibili pentru acordarea acestei prime, pentru anul fiscal de referinta.
- 3.3.4 daca in perioada evaluata persoana s-a aflat pentru mai mult de 30 de zile in concediu fara plata/concediu medical, toate aceste zile nu vor fi incluse in calculul salariilor brute din perioada de referinta.
- 3.3.5 sunt eligibili pentru acordarea acestei prime salariatii care indeplinesc conditiile enuntate in alineatele 1-4 de mai sus si sunt activi (adica au contract de munca in vigoare) pe statul de plata al lunii in care este inclusa prima.

4. Prima de performanta

In functie de performantele individuale ale fiecarui salariat, Societatea va acorda anual o prima de performanta in concordanta cu politicile companiei.

ANEXA 5

ASIGURARILE DE VIATA

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

Primele aferente programului de asigurare vor fi platite de Societate.

Toti angajatii sunt eligibili pentru acest program de asigurare:

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

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

Riscuri acoperite	
Deces din orice cauza	1.000 EUR
Deces din accident	33.000 EUR
Invaliditate permanenta partiala din accident (%)	33.000 EUR

ANEXA 6

SERVICIILE MEDICALE

Examenul medical anual:

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

- Examen clinic (pentru toti angajatii) ;
- Examen oftalmologic (pentru toti angajatii) ;
- Examen cardiologic pentru toti angajatii!
- EKG (pentru cei ce conduc masina conform atributiilor din fisa postului si/sau lucreaza la inaltime) ;
- Glicemie (pentru toti angajatii) ;
- Audiograma (pentru cei ce conduc masina conform atributiilor din fisa postului si/sau lucreaza la inaltime) ;
- ORL (pentru cei ce conduc masina conform atributiilor din fisa postului si/sau lucreaza la inaltime) ;
- Examen psihologic (pentru cei ce conduc masina conform atributiilor din fisa postului si/sau lucreaza la inaltime) ;
- PFV (pentru cei ce lucreaza la inaltime) ;

Pachetul corespunzator pentru serviciile de medicina muncii mentionate mai sus este gratuit si neimpozabil.

Angajatii vor beneficia de alte servicii medicale gratuite sau partial gratuite oferite de Societate pe baza contractelor incheiate cu furnizori de servicii medicale. Societatea se obliga sa informeze angajatii despre disponibilitatea acestor servicii prin publicarea pe site-urile interne si informari in format electronic.

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 Accenture Managed Services cu contract de munca nesuspendat vor avea parte de urmatoarele beneficii oferite de Societate. Prin exceptie, de tichetele cadou pentru copii cu varsta de pana la 14 ani acordate in Decembrie de catre Societate, vor avea parte, in masura permisa de lege, si salariatii-parinti cu contract individual de munca suspendat in baza art. 50 si art 51 lit.a, lit c si lit e conform Codului Muncii. Beneficiile oferite de Societate sunt :

- **Tichete de masa** - tichete de masa , cate unul pentru fiecare zi lucrată , dar în limita zilelor lucratoare din lună. In situatia in care tichetele de masa vor fi indexate prin lege, societatea la va indexa corespunzator incepand cu prima luna de dupa aprobarea legislativa.
- Tichete cadou- in valoare nominala de 50 ron/ Salariata cu contract de munca activ cu ocazia zilei de 8 martie
- **Tichete cadou** - 15 tichete cadou in valoare nominala de 10 RON/tichet /an/copil al angajatului – pentru copii cu varsta pana la 14 ani acordate in Decembrie, inainte de Craciun. Daca ambii soti sunt angajati ai Societatii doar un salariat-parinte va beneficia de acest cadou pentru toti copiii sai in varsta de pana la 14 ani .
- **Asigurari de viata si sanatate**, asa cum sunt prezentate in Anexa 5
- **Activitati sportive sau wellness** (decontarea a 100% din valoarea facturii, pana la suma de 80 RON/luna Acoperirea **cheltuielilor cu chiria** terenurilor sportive pentru competitii si evenimente sportive interne organizate de angajati
- Acoperirea **costurilor participarii la competitii sportive** la care se inscriu angajatii, cu aprobarea reprezentantilor legali ai Societatii.
- **Gradinita si after-school** (decontarea a 100% din valoarea facturii, pana la 300 RON / copil/ luna).
- **Ochelari** (decontarea a 100% din valoarea facturii, pana la 200 RON/ an).
- **Pachet medical** - in afara controalelor obligatorii de medicina muncii societatea asigura si suporta cheltuielile legate de analize medicale generale si interventii stomatologice minore la furnizori agreati.
- Angajatorul ramburseaza maxim 90 RON /luna din costul abonamentelor cu transportul in comun
- Angajatorul ramburseaza maxim 80 RON /luna din costul cu abonamentul de parcare pentru angajatii care nu beneficiaza de autoturism de serviciu si care nu beneficiaza de rambursarea costului abonamentelor cu transportul in comun.
- **Reduceri la produse si servicii financiare** oferite de bancile cu care Societatea are incheiate conventii specifice.
- Pensie privata
- Employee shares purchase

ANEXA 8

TIPURI DE CONCEDII

1) Concediul de odihnă :

- Fiecare angajat al companiei are dreptul la 24 zile de concediu de odihna pe an, indiferent daca sunt angajati cu norma intreaga sau cu timp partial, la care se adauga concediul de odihna suplimentar. Se acorda concediu suplimentar de 1 zi pentru fiecare 5 ani vechime impliniti in companie cumulat cu vechimea in SC Alcatel-Lucent Romania SRL si SC Wipro Technologies Romania SRL pentru angajatii transferati din cadrul SC Wipro Technologies Romania SRL si SC Alcatel-Lucent Romania SRL pentru angajati transferati din aceasta societate, conform procedurii interne de concedii.
- În primul an de muncă în cadrul Societății, numărul total de zile de concediu va fi calculat proporțional cu numărul 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 in conditiile prevazute de lege.
- Cand din motive neimputabile salariatului acesta nu si-a efectuat integral concediul de odihna pe anul in curs, restul de concediu se va acorda, in conformitate cu reglementarile interne ale societatii si cu respectarea prevederilor legale referitoare la restul de concediu de odihna.
- Raspunsul la cererile scrise de concediu de odihna al salariatilor va fi comunicat acestora de catre Angajator in termen de maxim 7 zile calendaristice de la transmiterea cererii scrise catre Angajator.

Concediul de odihna este considerat concediu platit.

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

2) Concediul medical:

- Orice salariat are dreptul la concediu medical, acordat pe baza certificatului medical primit de la medic, in conformitate cu prevederile legale in vigoare.
- Certificatele medicale trebuie să fie semnate de către medicul curant al angajatului 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 si procedurile interne.

- Concediile medicale sunt platite conform legislației române în vigoare.

3) 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 acorda conform prevederilor legale în vigoare. Aceasta perioada poate fi acordată pentru maxim 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 lehoză, angajatul poate solicita concediu de creșterea și îngrijirea copilului conform legislației și procedurilor interne ale Societății în vigoare sau poate să solicite revenirea la lucru.

4) Concediu pentru creșterea copilului :

- Este prevăzut de către legislația română în vigoare;
- Concediul de îngrijire a copilului poate fi acordat pe o perioadă de maxim doi ani sau de maxim trei ani în cazul copilului cu handicap;
- Se acorda angajaților pe bază de cerere ;
- În perioada concediului de îngrijire a copilului, contractul individual de muncă este suspendat;
- La solicitare, concediul pentru îngrijirea copilului poate fi acordat și tatălui, dacă îndeplinește condițiile cerute de lege și mama renunță la acesta ;
- Dacă stagiul de cotizare reglementat de lege 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 cu respectarea procedurilor interne ale Societății. Varianta actualizată a acestor reglementări va fi publicată pe pagina de Intranet al departamentului de Resurse Umane.

5) Concediu fără plată:

- Poate fi solicitat în cazuri excepționale de către angajat pentru diferite motive (personale și studii) cu acordul managerului de departament. Pe timpul concediului fără plată, contractul individual de muncă este suspendat, în condițiile legii.
- Cererea este procesată numai în cazul în care managerul angajatului și-a dat acordul.
- Concediul fără plată se acorda cu respectarea procedurilor interne ale Societății, cu respectarea prevederilor legale aflate în vigoare ,

6) Zile libere plătite:

- Pentru anumite evenimente speciale / ocazii, angajatul are dreptul la zile libere plătite.

CONTRACT COLECTIV DE MUNCA

- 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 tatal a urmat un curs de puericultura.
 - d) Donare de sânge - 1 zi.
 - e) Decesul sotului, copilului, părinților – 3zile
 - f) Decesul socrilor, bunicilor, fratilor, surorilor – 1 zi.

ANEXA 9

FORME DE ORGANIZARE A TIMPULUI DE MUNCA

Programul de lucru normal

- Programul de lucru standard al angajatilor este intre orele 9:00 – 18:00, de Luni pana Vineri. Poate fi stabilit si un alt program de lucru de catre managerul centrului („Managerul Centrului”)/ Managerul Direct, in functie de necesitatile proiectului la care lucreaza un salariat. In situatia in care noul program propus de catre societate implica decalarea orei de incepere a activitatii cu mai mult de 2 ore fata de programul standard, modificarea programului de lucru se va face cu acordul scris al salariatilor impactati. Orice modificare a programului de lucru va fi adusa la cunostinta salariatilor cu cel putin 30 de zile calendaristice inainte de implementarea efectiva.
- In situatia in care zilele de repaus saptamanal sunt acordate in alte zile decat sambata si duminica, salariatii beneficiaza un spor la salariu in quantum 5% la salariul de baza, pentru fiecare zi de weekend decalata fata de programul standard definit mai sus (daca salariatul are ambele zile de repaus saptamanal in alte zile decat sambata si duminica, acesta va beneficia de un spor la salariu in quantum de 10%)
- Salariatii beneficiaza de o pauza de pranz de 60 de minute, luata oricand intre orele 11:30 am si 14:30 pm. In situatia in care specificul activitatii nu permite incadrarea in intervalul anterior, pauza de pranz se poate lua si in alte intervale orare. Pauza de pranz nu este considerata o parte a programului de lucru.

Programul de lucru inegal

Conform prevederilor legii si ale procedurilor interne ale Societatii.

Programul de lucru individualizat

- La solicitarea salariatilor societatea poate acorda programe de lucru individualizate cu conditia ca solicitarile sa aiba motive temeinice si sa nu prejudicieze grav activitatea desfasurata.

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 cu o patrime, acest lucru neinfluentand plata lunara.
- De asemenea, timpul redus de 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 (respectiv 2 ani dupa nasterea 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 reprezintă orice mod de organizare a programului de lucru, potrivit căruia salariații se succed unul pe altul la același post de muncă, potrivit unui anumit program, inclusiv program rotativ, și care poate fi de tip continuu sau discontinuu, implicând pentru salariați necesitatea realizării unei activități în intervale orare diferite în raport cu o perioadă zilnică sau săptămânală, stabilită prin contractul individual de muncă.

Salariat în schimburi reprezintă orice salariat al cărui program de lucru se înscrie în cadrul programului de muncă în schimburi.

Teleworking

- se efectuează în conformitate cu procedurile interne ale Societății;

În situația în care la solicitarea societății salariații lucrează în teleworking în zilele de repaus sau sărbători legale, timpul corespunzător va fi considerat ca și muncă suplimentară și tratat conform normelor din prezentul CCM;

