Nr. 315/12.03.2015

CONTRACT COLECTIV DE MUNCA

LA NIVELUL S.C. WIPRO TECHNOLOGIES S.R.L.

("CCM")

Ministerul Muncii, Familiei, Protecţiei Sociale şi Persoanelor Vârstnice
Inspecţia Muncii
Inspectoratul Teritorial de Muncă Bucureşti
C.C.M/ACT ADIŢIONAL
Nr. 106/23.03.2015

Incheiat intre:

S.C. WIPRO TECHNOLOGIES S.R.L., cu sediul in Bucuresti, Splaiul Independentei nr. 319C Sector 6 Bucuresti, inregistrata la Registrul Comertului Bucuresti sub nr. J40/13300/2006, cod unic de inregistrare 18944060, reprezentata de VIVEK BAKSHI - administrator al S.C. WIPRO TECHNOLOGIES S.R.L. (denumita in continuare "**Societatea**" sau "**Wipro**"), ROXANA TESIU - Director de program, CIPRIAN DAN - Manager achizitii si MIHAELA POPA - HR Manager,

pe de o parte,

si

Salariatii Wipro, reprezentati conform Legii nr.62/2011, de

SINDICATUL IT TIMISOARA-SITT, constituit conform Sentintei Civile nr. 179 / 16.04.2010 a Judecatoriei Timisoara, pronuntata de Judecatoria Timisoara, cu sediul in Timisoara, str. Gheorghe Lazar, nr. 9, cod unic de inregistrare 25886078, jud. Timis, reprezentat legal de FLORENTIN IANCU - PRESEDINTE al SINDICATULUI IT TIMISOARA - SITT (denumita in continuare "**SITT**" sau "**Sindicatul**")

pe de alta parte.

Fiecare denumita in cele ce urmeaza "**Parte**", si impreuna denumite "**Parti**".

Partile au hotarat incheierea prezentului CCM la nivel de unitate, in conformitate cu prevederile Legii dialogului social nr. 62/2011, dupa cum urmeaza:

SINDICATUL IT TIMIŞOARA SITT CIF 25886078

SOCIETATEA COMERCIALA WIPRO TECHNOLOGIES S.R.L. HR TIMIŞOARA-ROMANIA

CUPRINS

CAPITOLUL I - DISPOZIŢII GENERALE

CAPITOLUL II - OBLIGAŢIILE PĂRŢILOR

CAPITOLUL III - TIMPUL DE LUCRU

CAPITOLUL IV - CONDIŢIILE DE MUNCĂ, SECURITATE ŞI SANATATE IN MUNCA

CAPITOLUL V - SALARIZARE ŞI ALTE DREPTURI BĂNEŞTI

CAPITOLUL VI - CONCEDII

CAPITOLUL VII - CONTRACTUL INDIVIDUAL DE MUNCĂ

CAPITOLUL VIII - PROTECŢIA SOCIALĂ

CAPITOLUL IX - DISCIPLINA MUNCII

CAPITOLUL X - DREPTURI SINDICALE

CAPITOLUL XI - DISPOZIŢII FINALE

SINDICATUL IT TIMIŞOARA SITT CIF 25886078

SOCIETATEA COMERCIALĂ WIPRO TECHNOLOGIES S.R.L. HR TIMIŞOARA - ROMÂNIA

ANEXA 1	Comisia Mixta Paritară
ANEXA 2	Primele acordate salariatilor
ANEXA 3	Asigurarile de viata
ANEXA 4	Servicii medicale
ANEXA 5	Beneficii acordate salariatilor

SINDICATUL IT TIMIȘOARA SITT CIF 25886078

SOCIETATEA COMERCIALĂ WIPRO TECHNOLOGIES S.R.L. HR TIMIȘOARA - ROMÂNIA

CAPITOLUL I
DISPOZITII GENERALE

Art. 1. (1) Partile contractante ale prezentului contract colectiv de munca la nivelul Societatii (denumit in continuare „**CCM**") recunosc ca sunt pe deplin egale si libere in negocierea prezentului CCM, in temeiul prevederilor legale relevante, si se obliga sa respecte in totalitate prevederile acestuia.

(2) Partile se obliga sa actioneze cu buna-credinta in executarea prezentului CCM, sa nu isi exercite drepturile in mod abuziv

(3) In sensul prezentului CCM, „**Grupul Wipro**" inseamna Societatea, Wipro Limited, precum si toate sucursalele, filialele, reprezentantele, punctele de lucru si afiliatii acestora.

Art. 2. Prevederile prezentului CCM se aplica tuturor salariatilor Societatii, conform prevederilor Codului Muncii si a Legii dialogului social nr. 62/2011, in special ale art. 133 alin. (1) litera (a)

Art. 3. (1) Prezentul CCM este incheiat pentru o perioada de 12 luni, incepand cu data inregistrarii acestuia la autoritatea competenta, dar nu mai devreme de 3 aprilie 2015. Cu cel putin 60 de zile inainte de expirarea acestui termen initial pentru care prezentul CCM a fost incheiat, partile se vor intruni pentru a hotari asupra prelungirii valabilitatii sale sau inceperii negocierii altui contract, conform prevederilor legale aplicabile.

(2) Prin prezentul CCM se reglementeaza drepturile si obligatiile reciproce ale Partilor cu privire la:
a) drepturile si obligatiile angajatorului, ale salariatilor si ale organizatiilor sindicale reprezentative;
b) timpul de munca si timpul de odihna;
c) conditiile de munca si protectia muncii;
d) salarizarea si alte drepturi salariale;
e) protectia sociala a salariatilor ;
f) formarea si perfectionarea profesionala;
g) disciplina muncii.

Art. 4. (1) Pe parcursul executarii sale, prevederile prezentului CCM pot fi modificate sau suspendate, prin negociere, ori de cate ori Partile convin in acest sens.

(2) Cererea de modificare sau suspendare a CCM se comunica, de catre Partea care o initiaza, in scris celeilalte Parti conform celor agreate de catre Parti si va contine in detaliu articolele propuse a face obiectul negocierilor. Orice cerere de modificare sau de suspendare a prezentului CCM va face obiectul unei negocieri. In cazul in care Partile sunt de acord in scris sa demareze negocierile, acestea vor putea incepe conform celor agreate de catre Parti.

(3) Cererile formulate conform alin. (1) si (2), vor fi depuse, dupa caz, la adresele si in atentia celor mentionati in art. 100 (*Notificari*) din acest CCM.

(4) Modificarile aduse CCM produc efecte de la data inregistrarii lor la autoritatea competenta sau de la o data ulterioara, convenita de Parti in urma negocierii acestora, si fac parte integranta din CCM.

Art. 5.(1) Pentru examinarea si solutionarea eventualelor divergente in ceea ce priveste aplicarea prevederilor CCM, se creeaza Comisia Mixta Paritara, formata din reprezentantii Societatii si reprezentantii Sindicatului, care va fi organizata si va functiona conform Anexa 1 (*Comisia mixta paritara*).

SINDICATUL ... TIMIŞOARA SITT CIF 25886078

SOCIETATEA COMERCIALA WIPRO TECHNOLOGIES S.R.L. HR TIMIŞOARA - ROMANIA

(2) Interpretarea clauzelor neclare din prezentul CCM se face prin consens, iar in caz de divergenta, clauzele se interpreteaza conform interpretarii stabilite de Comisia Mixta Paritara.

Art. 6. Societatea va pune la dispozitia salariatilor prezentul CCM, pentru cunoasterea, respectarea si aplicarea acestuia, astfel incat toti salariatii sa ia cunostinta de continutul lui, urmarirea procedurii de semnare de luare la cunostinta nefiind necesara.

Art. 7. Societatea isi asuma obligatia de a suporta costurile legate de logistica organizarii si desfasurarii negocierilor CCM la nivel de unitate, respectiv (a) punerea la dispozitie a unui spatiu pentru desfasurarea sedintelor de negociere colectiva sau (b) daca este cazul, punerea la dispozitie a aparaturii necesare in vedere desfasurarii sedintelor de negociere colectiva prin videoconferinta sau teleconferinta.

Art. 8. Drepturile salariatilor prevazute in prezentul CCM nu se pot stabili la un nivel inferior celor stabilite prin contractele colective de munca incheiate la nivel superior prezentului CCM.

Art. 9. Daca o prevedere a prezentului CCM va fi interpretabila in raport de prevederile imperative ale unui act normativ (*e.g.* legi, ordonante, hotarari de guvern) aparut ulterior, aceasta se va modifica implicit, iar daca prevederile au caracter permisiv, modificarea CCM se va face dupa o prealabila negociere intre Partile semnatare.

Art. 10. Prevederile prezentului CCM asigura conditii minime pentru incheierea contractelor individuale de munca (denumit in continuare "**CIM**"). CIM nu vor prevedea clauze contrare sau care sa stabileasca drepturi inferioare celor stipulate de CCM. Intr-un astfel de caz, respectivele clauze contrare sau drepturi inferioare celor conferite in baza CCM la nivel de unitate nu se vor aplica, aplicandu-se cu prioritate prevederile relevante din CCM.

Art. 11. Partile semnatare recunosc, pentru fiecare dintre ele si pentru salariati, libertatea de opinie.

CAPITOLUL II
OBLIGATIILE PARTILOR

Art. 12. (1)Societatea va avea toate obligatiile si drepturile care ii revin conform Codului Muncii, Regulamentului Intern al Societatii, contractul colectiv de munca la nivel superior aplicabil Societatii in conditiile legii, prezentului CCM, CIM si legislatiei in vigoare.

(2) In mod special Societatea are urmatoarele obligatii: coordoneaza si asigura respectarea legislatiei referitoare la protectia muncii, P.S.I., medicina muncii, inclusiv fondurile necesare finantarii cheltuielilor aferente acestora, in masura in care este cerut expres de legislatia aplicabila.

(3) Reprezentantii Societatii se intalnesc trimestrial sau ori de câte ori este nevoie cu organizatiile sindicale reprezentative, pentru a oferi informatii/noutati cu implicatii socio-profesionale.

Art. 13. Salariatii Societatii vor avea toate obligatiile si drepturile care le revin conform Codului Muncii, Regulamentului Intern al Societatii (inclusiv procedurile interne ale Grupului Wipro), contractul colectiv de munca la nivel superior aplicabil Societatii in conditiile legii, prezentului CCM, contractelor individuale de munca si legislatiei in vigoare.

Art. 14. (1) Societatea va oferi oportunitati si tratament egal pentru femei si barbati in relatiile de munca. Este interzisa orice discriminare directa sau indirecta bazata pe criterii de apartenenta la un

SINDICATUL IT TIMIȘOARA SITT CIF 25886078

WIPRO TECHNOLOGIES S.R.L. HR TIMIȘOARA - ROMÂNIA

anumit sex, hartuirea sau hartuirea sexuala, astfel cum sunt reglementate de Legea nr. 202/ 2002 privind egalitatea de sanse intre femei si barbati, republicata si modificata. Hartuirea sexuala a unei persoane de catre o alta persoana la locul de munca este considerata discriminare dupa criteriul de sex si este interzisa.

(2) Hartuirea sexuala reprezinta situatia in care se manifesta orice forma de comportament nedorit, cu conotatie sexuala, exprimat fizic, verbal sau nonverbal, avand ca obiect sau ca efect lezarea demnitatii unei persoane si, in special, crearea unui mediu de intimidare, ostil, degradant, umilitor sau jignitor, spre exemplu constand in contact fizic, cuvinte sau gesturi indecente, materiale vizuale ofensatoare, invitatii compromitatoare, cereri de favoruri sexuale sau orice alta conduita cu conotatii sexuale, care afecteaza demnitatea, integritatea fizica si psihica a persoanelor la locul de munca.

(3) Constituie discriminare dupa criteriul de sex orice comportament definit drept hartuire sau hartuire sexuala, avand scopul:

a) De a crea la locul de munca o atmosfera de intimidare, de ostilitate sau de descurajare pentru persoana afectata; sau

b) De a influenta negativ situatia persoanei angajate in ceea ce priveste promovarea profesionala, remuneratia sau veniturile de orice natura ori accesul la formarea si perfectionarea profesionala, in situatia in care aceasta persoana refuza acceptarea unui cornportament nedorit, ce tine de viata sexuala.

CAPITOLUL III
TIMPUL DE MUNCA

Art. 15 (1)Programul standard de lucru al salariatilor Societatii este intre orele 09.00 -18.00 de Luni pana Vineri, cu program de 8 ore / zi si pauza de masa de o ora.

(2) Personalul din functiile suport poate avea un program de lucru inegal.

(3) Pauza de masava fi luata in intervalul 12.00 - 14.00. Pentru salariatii care lucreaza in ture diferite fata de cea prevazuta la alin. (1), regula privind luarea pauzei principale va fi definita in mod corespunzator de catre Seful Departamentului respectiv si comunicata salariatilor in scris, prin afisarea in zona de lucru.

(4) In functie de nevoile fiecarui proiect/functiuni salariatii pot avea un program de munca diferit fata de programul standard 09 - 18, cu respectarea procedurilor interne si a prezentului CCM. Modificarea programului de lucru se face in conditiile legii. Comunicarea programului de lucru se va face de catre Sefii Departamentelor respective.

Art. 16 (1) Programele de munca diferite fata de programul standard de lucru se definesc dupa cum urmeaza:

- **SCHIMB DECALAT (SPRING/LATE SHIFT)**: programul de munca decalat cuprinde una sau mai multe ore din intervalul orar 06.00am – 09.00 am (spring shift) si intervalul orar 06.00 pm – 10.00 pm (late shift).
- **SCHIMB DE NOAPTE (NIGHT SHIFT)**: programul de munca al angajatului cuprinde una sau mai multe ore din intervalul orar 10.00 pm – 6.00 am, cu respectarea prevederilor legale.

SINDICATUL IT TIMISOARA SITT CIF 25886078

SOCIETATEA COMERCIALA WIPRO TECHNOLOGIES S.R.L. HR TIMISOARA - ROMANIA

(2) Orele lucrate in program decalat, acoperind intervalele mentionate mai sus, se compenseaza prin acordarea unui spor la salariu dupa cum urmeaza:

- Pentru **SCHIMB DECALAT** un spor de 25% din valoarea unei ore lucrate, adaugat la valoarea fiecarei ore lucrate intr-un astfel de schimb;
- Pentru **SCHIMB DE NOAPTE** un spor de 50% din valoarea unei ore lucrate, adaugat la valoarea fiecarei ore lucrate intr-un astfel de schimb.

Art. 17 (1) Orele de munca prestate in afara duratei normale a timpului de munca sunt ore suplimentare si se compenseaza, potrivit dispozitiilor legii si a politicii interne, prin ore libere platite in urmatoarele 60 de zile calendaristice dupa efectuarea acestora. Numarul de ore libere platite acordate este egal cu numarul orelor efectuate peste programul normal de lucru. Pentru evitarea oricarui dubiu, notiunea de „timp de munca", in sensul prezentului paragraf, reprezinta: orice perioada in care salariatul presteaza efectiv munca, se afla la dispozitia angajatorului si indeplineste sarcinile si atributiile sale, conform prevederilor contractului individual de munca, contractului colectiv de munca aplicabil si legislatiei in vigoare, fara a include perioada corespunzatoare participarii la programe de formare profesionala (inclusiv formele de pregatire profesionala la locul de munca).

(2) In situatia in care compensarea cu timp liber platit nu este posibila in termenul prevazut la alin. (1) de mai sus, orele suplimentare se compenseaza prin acordarea unui spor la salariu, dupa cum urmeaza:

- Pentru orele suplimentare efectuate in zilele lucratoare un spor de 100% din valoarea fiecarei ore (***Exemplu***: daca valoarea unei ore de munca normale este de 10 RON, sporul de 100% pentru ore suplimentare este de 10 RON. Angajatului i se platesc 20 RON pentru o ora suplimentara);
- Pentru orele lucrate in weekend un spor de 200% corespunzator dispoziilor legale in vigoare si politicii interne Wipro;
- Munca suplimentara prestata in timpul sarbatorilor legale va fi compensata corespunzator dispozitiilor legii si politicii interne Wipro.

(3) Munca suplimentara nu se poate efectua fara consimtamantul salariatului cu excepţia cazului de forţă majoră sau pentru lucrări urgente destinate prevenirii producerii unor accidente ori înlăturării consecinţelor unui accident.

(4) Daca orele suplimentare sunt efectuate noaptea (intre 22.00 si 06.00 AM) sporul aferent orelor suplimentare se cumuleaza cu sporul de noapte aferent numarului de ore de noapte lucrate.

Art. 18 (1) In afara de zilele de repaus saptamânal, salariatii beneficiaza de zile libere în zilele de sarbatori legale si religioase, dupa cum urmeaza:

a) 1 si 2 ianuarie;
b) Prima si a doua zi de Pasti;
c) 1 Mai;
d) Prima si a doua zi de Rusalii;
e) Adormirea Maicii Domnului;
f) 1 Decembrie;
g) Prima si a doua zi de Craciun.
h) 2 zile pentru fiecare dintre cele trei sarbatori religioase anuale, declarate astfel de cultele religioase legale, altele decat cele crestine, pentru persoanele apartinand acestora.

(2) Anual, 60% din numarul zilelor de sarbatoare legala care se regasesc in cursul saptamanii (in zilele de Luni pana Vineri) vor fi compensate prin acordarea unui spor de 100% din salariul de baza aferente zilelor lucrate, iar diferenta de 40 % va fi compensata cu timp liber corespunzator.

SINDICATUL IT TIMIŞOARA SITT CIF 25886078

SOCIETATEA COMERCIALĂ WIPRO TECHNOLOGIES S.R.L. HR TIMIŞOARA - ROMÂNIA

urmatoarele 30 de zile. Stabilirea datelor calendaristice exacte pt zilele compensate cu spor platit si pentru zilele compensate cu timp liber se va face cu consultarea Sindicatului.

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 salariale ale salariatilor care lucreaza in astfel de situatii se acorda proportional cu timpul lucrat, raportat la drepturile stabilite pentru programul normal de lucru, iar durata concediului de odihna este cea prevazuta de respectivul CIM cu respectarea legislatiei in vigoare.

(2) La cerere, salariatii cu program partial de lucru pot fi incadrati in program normal atunci cand apare un loc de munca corespunzator cu norma intreaga, necesitatile serviciului o impun si daca acestia intrunesc conditiile ocuparii acestor posturi.

(3) Femeile gravide, lauzele si cele care alapteaza nu pot fi obligate sa presteze munca de noapte.

(4) Timpul redus de munca poate fi acordat angajatelor femei, in timpul perioadei de graviditate la recomandarea medicului de medicina muncii. In baza acestei recomandari angajata poate sa solicite un timp de lucru redus la 6 ore / zi fara diminuarea drepturilor salariale.

(5)Angajatele care au optat pentru concediu de crestere a copilului in varsta de pana la doi ani si doresc sa revina mai repede in activitate, au posibilitatea de a beneficia de program redus de la 8 ore/zi la 6 ore/zi pana la implinirea copilului a varstei de doi ani. In aceasta situatie drepturile salariale ale salariatelor se acorda proportional cu timpul lucrat.

CAPITOLUL IV
CONDITIILE DE MUNCA, SECURITATE SI SANATATE IN MUNCA

Art. 20. (1) Conducerea Societatii este responsabila pentru respectarea tuturor prevederilor legale referitoare la securitatea si sanatatea muncii, stabilite in sarcina sa in calitate de angajator, in baza prevederilor legale aplicabile.

(2) In conformitate cu prevederile din Hotararii Guvernului nr. 1425/2006 pentru aprobarea normelor metodologice de aplicare a prevederilor Legii securitatii si sanatatii in munca nr. 319/2006, vor functiona si vor fi organizate comisiile de sanatate si securitate in munca, denumite in continuare "**CSSM**".

(3) CSSM se pot constitui prin decizie scrisa si la nivel de punct de lucru al Societatii.

Art. 21. (1) Pentru categoriile de personal a caror activitate presupune un anumit tip de risc, in scopul asigurarii protectiei personale, se acorda echipament individual de protectie adecvat.

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

(3) Salariatii beneficiaza si de alte servicii medicale gratuite sau partial gratuite in baza conventiilor stabilite de Societate, in conformitate cu politicile interne ale Societatii.

SINDICATUL IT TIMIȘOARA SITT CIF 25886075

SOCIETATEA COMERCIALĂ WIPRO TECHNOLOGIES S.R.L. HR TIMIȘOARA - ROMÂNIA

(4) Toti salariatii beneficiaza, pe durata existentei unui CIM, de asigurari de sanatate si viata supuse anumitor conditii in conformitate cu politicile interne ale Societatii.

Art. 22. (1) Societatea are obligatia de a dispune evaluarea parametrilor care caracterizează conditiile de munca atunci cand acestea se modifica sau la sesizarea departamentelor de protectia muncii si/sau a Sindicatului.

(2) In toate cazurile in care conditiile de munca s-au inrautatit determinand reclasificarea locurilor de munca, salariatii vor beneficia de drepturile aferente noii clasificari incepand cu data schimbarii conditiilor de munca, indiferent de momentul efectuarii reclasificarii de catre organele competente.

Art. 23. (1) Partile sunt de acord ca nici o masura de protectie a muncii nu este eficienta daca nu este insusita si aplicata in mod constient de salariati si ambele Parti isi vor da concursul in vederea insusirii si aplicarii de catre salariati.

(2) Societatea va asigura pe cheltuiala sa cadrul organizatoric pentru instruire si pentru perfectionarea salariatilor cu privire la normele de protectia muncii. Durata necesara pentru instruire, 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 in 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 in care in procesul muncii intervin schimbari ce impun aplicarea unor norme noi de protectia muncii, salariatii vor fi instruiti in conditiile prevazute la alineatul precedent.

Art. 24. (1) Contravaloarea echipamentului de protectie va fi suportata integral de catre Societate.

(2) In cazul incetarii raporturilor de munca, daca echipamentul de protectie si de lucru au fost deteriorate sau degradate din motive imputabile salariatului, eventualele prejudicii cauzate Societatii vor fi suportate de acesta.

(3) In toate cazurile in care, in afara echipamentului de protectie prevazut de lege, Societatea cere o anumita tinuta vestimentara speciala ca echipament de lucru, contravaloarea acesteia va fi suportata integral de catre Societate.

(4) Neacordarea echipamentului de protectie, precum si nefolosirea acestuia in timpul procesului de munca, atrag in sarcina celor vinovati sanctiunile prevazute de lege.

(5) Echipamentul de protectie distrus ca urmare a unor accidente, avarii sau altor cauze inainte de expirarea duratei normale de folosinta va fi inlocuit cu un alt echipament de protectie.

Art. 25. (1) In vederea mentinerii si imbunatatirii conditiilor de desfasurare a activitatii, Societatea va lua masuri de amenajare ergonomica a locului de munca, in conformitate cu normativele in vigoare.

(2) Salariatii sunt obligati sa pastreze in bune conditii amenajarile efectuate de Societate, sa nu le deterioreze, descompleteze ori sa sustraga componente ale acestora. Incalcarea acestor obligatii poate atrage sanctionarea disciplinara a salariatului, in conditiile legii si ale Regulamentului Intern.

Art. 26. Societatea nu va refuza angajarea sau, dupa caz, mentinerea in munca a persoanelor cu

SINDICATUL IT TIMIȘOARA SITT CIF 25596078

SOCIETATEA COMERCIALĂ WIPRO TECHNOLOGIES S.R.L. HR TIMIȘOARA - ROMÂNIA

handicap pe motivul existentei handicapului in cazurile in care acestea sunt apte pentru indeplinirea obligatiilor de serviciu aferente posturilor existente.

Art. 27. In cazul recomandarilor medicale, Societatea va asigura trecerea salariatilor in alte locuri de munca sau, dupa caz, recalificarea acestora in functie de posibilitatile Societatii, care vor fi stabilite impreuna cu Sindicatul.

Art. 28. Societatea are obligatia sa analizeze impreuna cu Sindicatul ori de cate ori este necesar, cauzele accidentelor de munca, imbolnavirilor profesionale si sa adopte masurile corespunzatoare in vederea inlaturarii acestora.

Art. 29. Societatea va asigura organizarea la locurile de munca a unor puncte dotate cu materiale sanitare si medicale uzuale, conform normativelor pentru acordarea primului ajutor in caz de nevoie.

Art 30. Alegerea reprezentantilor salariatiilor in cadrul CSSM se face de catre salariati in conformitate cu Regulamentul Intern al Societatii si in temeiul prevederilor legale aplicabile in special ale Legii sanatatii si securitatii in munca nr.319/2006 si a Hotararii Guvernului nr. 1425/2006 pentru aprobarea normelor metodologice de aplicare a prevederilor Legii sanatatii si securitatii in munca nr. 319/2006 sau orice al tact normativ echivalent.

Art. 31. In ceea ce priveste securitatea si sanatatea in munca a salariatelor gravide, care au nascut recent sau care alapteaza, Societatea va asigura la locul de munca masuri privind igiena, sanatatea si securitatea in munca a acestora conform prevederilor legale.

Art. 32. Urmatorii termeni au intelesul precizat mai jos:

a) Salariata gravida este femeia care anunta in scris angajatorul asupra starii sale fiziologice de graviditate si anexeaza un document medical eliberat de medicul de familie sau de medicul specialist care sa ii ateste aceasta stare;

b) Salariata care a nascut recent este femeia care si-a reluat activitatea dupa efectuarea concediului de maternitate (sarcina si lauzie) si solicita angajatorului in scris masurile de protectie prevazute de lege, anexand un document medical eliberat de medicul de familie, dar nu mai tarziu de 6 luni de la data la care a nascut;

c) Salariata care alapteaza este femeia care, la reluarea activitatii dupa efectuarea concediului postnatal, isi alapteaza copilul si anunta angajatorul in scris cu privire la inceputul si sfarsitul prezumat a perioadei de alaptare, anexand documente medicale eliberate de medicul de familie in acest sens.

Art. 33. Pentru a beneficia de masurile mai sus mentionate si in conformitate cu dispozitiile legii, salariatele gravide, care au nascut recent sau care alapteaza trebuie sa informeze in scris Departamentul Resurse Umane asupra starii lor fiziologice astfel:

a) Salariata gravida va anunta in scris Departamentul Resurse Umane asupra starii sale fiziologice de graviditate si va anexa un document medical eliberat de medicul de familie sau de medicul specialist care sa ateste aceasta stare;

b) Salariata care a nascut recent, care si-a reluat activitatea dupa efectuarea concediului de maternitate (sarcina si lauzie), va solicita angajatorului in scris masurile de protectie prevazute de

SINDICATUL IT TIMIȘOARA SITT CIF 25886078

SOCIETATEA COMERCIALA WIPRO TECHNOLOGIES S.R.L. HR TIMIȘOARA - ROMANIA

lege, anexand un document medical eliberat de medicul de familie, dar nu mai tarziu de 6 luni de la data la care a nascut;

c) Salariata care alapteaza, la reluarea activitatii dupa efectuarea concediului de maternitate (sarcina si lauzie), va anunta angajatorul in scris cu privire la inceputul si sfarsitul prezumat al perioadei de alaptare, anexand documente medicale eliberate de medicul de familie in acest sens.

Art. 34. Salariatele mentionate la art. 32, au urmatoarele obligatii:

(1) Salariata mama are obligatia sa efectueze, in cadrul concediului de maternitate (sarcina si lauzie), cu durata totala de 126 de zile, concediul postnatal obligatoriu de minim 42 de zile.

(2) Salariatele gravide, care au nascut recent sau care alapteaza au obligatia de a se prezenta la medicul de familie pentru eliberarea unui document medical care sa le ateste starea.

(3) Pentru a beneficia de dispozitiile legii, salariatele gravide, care au nascut recent sau care alapteaza au obligatia de a inforrna in scris Departamentul de Resurse Umane cu privire la starea lor, atestata de documentele eliberate de medic.

Art. 35. Angajatorului ii revin urmatoarele obligatii:

a) Sa previna expunerea salariatelor prevazute la art. 32 la riscuri ce le pot afecta sanatatea si securitatea;

b) Sa nu constranga salariatele sa efectueze o munca daunatoare sanatatii sau starii lor de graviditate ori copilului nou-nascut, dupa caz;

c) Sa pastreze confidentialitatea asupra starii de graviditate a salariatei si nu va anunta alti salariati decat cu acordul scris al acesteia si doar in interesul bunei desfasurari a procesului de munca, cand starea de graviditate nu este vizibila;

d) Sa modifice locul de munca al salariatelor prevazute la art. 32 care isi desfasoara activitatea numai in pozitia ortostatica sau in pozitia asezat, astfel incat sa li se asigure, la intervale regulate de timp, pauze si amenajari pentru repaus in pozitie sezanda sau, respectiv, pentru miscare, la recomandarea medicului de medicina muncii;

e) Sa acorde salariatelor gravide dispensa pentru consultatii prenatale, in limita a maximum 16 ore pe luna, constand in ore libere platite salariatei (fara diminuarea drepturilor salariale), in cazul in care investigatiile medicale se pot efectua numai in timpul programului de lucru. Pentru evitarea oricarui dubiu, in exercitarea acestui drept, salariata in cauza este oligata sa prezinte adeverinta medicala privind efectuarea controalelor pentru care s-a invoit;

f) Sa acorde salariatelor care alapteaza 2 pauze de alaptare de cate o ora fiecare, in timpul programului de lucru, pana la implinirea vastei de un an a copilului. In aceste pauze, se include si timpul necesar deplasarii dus-intors de la locul unde se gaseste copilul. La cererea salariatei, pauzele pentru alaptare pot fi inlocuite cu reducerea duratei timpului de munca cu 2 ore zilnic, fara diminuarea drepturilor salariale.

Art. 36. Pentru salariatele prevazute la art. 32 care desfasoara activitate ce prezinta riscuri pentru sanatatea sau securitatea lor ori asupra sarcinii si alaptarii, angajatorul va modifica in mod corespunzator conditiile si/sau orarul de munca ori le va repartiza la un alt loc de munca, conform

recomandarii medicului de medicina muncii sau a medicului de familie, cu mentinerea veniturilor salariale.

Art. 37. In cazul in care Societatea, din motive justificate in mod obiectiv, nu poate sa indeplineasca obligatia prevazuta la articolul precedent, salariatele prevazute la art. 32 au dreptul la concediu de risc maternal, dupa cum urmeaza:

a) Inainte de data solicitarii concediului de maternitate, stabilit potrivit reglementarilor legale privind sistemul public de pensii si alte drepturi de asigurari sociale, salariatele prevazute la art. 32lit. a;

b) Dupa data revenirii din concediul postnatal obligatoriu, salariatele prevazute la art. 32 lit b) si c) in cazul in care nu solicita concediul si indemnizatia pentru cresterea copilului pana la implinirea varstei de 2 ani sau, in cazul copilului cu handicap, pana la 3 ani.

CAPITOLUL V
SALARIZARE SI ALTE DREPTURI BANESTI

Art. 38. (1) Pentru activitatea prestata, fiecare angajat are dreptul de a primi un salariu stabilit prin negocierea individuala dintre salariat si Societate, respectand nivelul salarial minim prevazut de reglementarile legale aplicabile.

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

(3) Societatea va acorda pentru toti salariatii beneficii asa cum sunt ele stipulate in ANEXA 5 (*Beneficiile acordate salariatilor*).

Art 39. Salariul de baza lunar brut al fiecarui salariat al Societatii include toate indemnizatiile si sporurile permanente prevazute de lege si de contractele colective de munca aplicabile, incheiate la nivel superior, precum sporurile pentru vechimea in munca sau pentru fidelitate pentru vechimea in companie. Sporul pentru ore suplimentare si ore lucrate in zilele libere si in zilele de sarbatori legale ce nu au fost compensate corespunzator cu ore/zile libere nu sunt incluse in salariul de baza lunar brut si se vor compensa conform prevederilor legale aplicabile.

Art. 40. Toate drepturile banesti cuvenite salariatilor se platesc inaintea oricaror obligatii banesti ale Societatii, in ziua de 8 luna urmatoare celei pentru care se datoreaza drepturile salariale, in conformitatea cu prevederile CIM. Daca aceasta data este o zi nelucratoare, drepturile banesti cuvenite salariatilor se platesc in ziua lucratoare anterioara acestei date.

Art. 41. (1) Retinerile din salariu cumulate nu pot depasi in fiecare luna 1/3 din salariul lunar net, in conformitate cu prevederile legale aplicabile.

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

SINDICATUL IT TIMISOARA SITT CIF 25886078

SOCIETATEA COMERCIALA WIPRO TECHNOLOGIES S.R.L. HR TIMISOARA - ROMANIA

Art. 42. (1) La cererea Sindicatului, Societatea va retine cotizatiile de Sindicat ale membrilor Sindicatului si le va vira in contul Sindicatului. Cotizatiile de Sindicat se retin pe baza listelor intocmite de catre acesta continand membrii de Sindicat si semnatura acestora de acceptare a retinerii.

(2) Modificarile aduse listelor de membri ai Sindicatului care sunt de acord cu retinerea cotizatiei se comunica Societatii lunar, pana cel tarziu in data de 3 a lunii urmatoare si daca aceasta va fi o zi nelucratoare, in ziua imediat anterioara.

Art. 43. Drepturile salariale sunt confidentiale. 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 salariatilor Societatii.

Art. 44. Primele acordate anual salariatilor sunt stipulate in Anexa 2 (*Primele acordate salariatilor*).

Art. 45. Salariatii Societatii pot beneficia, pe langa sporurile expres prevazute de lege, si de alte sporuri si adaosuri, stabilite in mod unilateral si discretionar de catre Societate, in raport cu: conditiile de munca, functia si timpul de munca sau conditiile economice ale Societatii.

CAPITOLUL VI
CONCEDII

Art. 46. Salariatii Societatii beneficiaza de concediul de odihna anual platit, in conformitate cu prevederile CIM si de alte concedii in conditiile legale aplicabile.

Art. 47. (1) Fiecare angajat al companiei are dreptul la 21 zile lucratoare 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 in functie de vechimea in companie conform procedurilor stabilite prin Regulamentul de ordine interioara al Societatii dupa cum urmeaza :

- La implinirea a 2 ani vechime in companie 1 zi aditionala ;
- La implinirea a 3 ani vechime in companie 1 zi aditionala ;
- La implinirea a 5 ani vechime in companie 2 zile aditionale.

(2) In fiecare an calendaristic, salariatii incadrati in 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 6 zile, conform legislatiei in vigoare.

(3) Pentru salariatii care, la cerere, lucreaza cu program redus de 4 sau 6 ore pe zi, sau pentru cei care sunt angajati pe baza de contract individual de munca cu timp partial de 4 sau 6 ore pe zi, durata concediului de odihna este similara angajatilor cu norma intreaga.

Art. 48. La desfacerea/incetarea CIM inaintea efectuarii concediului de odihna, salariatul in cauza are dreptul la compensarea concediului de odihna neefectuat, calculat in conformitate cu prevederile legale in vigoare.

Art. 49. In cadrul Societatii, programarea efectuarii concediilor este o programare individuala si se face de comun acord intre salariat si Societate respectand prevederile legale aplicabile si procedurile interne ale Societatii, inclusiv Regulamentul Intern.

SINDICATUL IT TIMIȘOARA SITT CIF 25886078

SOCIETATEA COMERCIALĂ WIPRO TECHNOLOGIES S.R.L. HR TIMIȘOARA - ROMÂNIA

Art. 50. Societatea 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 Societatea are obligatia de a suporta toate cheltuielile salariatului si ale familiei sale, necesare in vederea revenirii la locul de munca.

Art. 51. (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) In cazul in care perioada de incapacitate temporara a fost de 12 luni sau mai mare si s-a intins pe 2 ani calendaristici consecutivi, salariatii au dreptul la un singur concediu de odihna, acordat in anul reinceperii activitatii, in masura in care nu a fost efectuat in anul in care s-a produs pierderea temporara a capacitatii lor de munca.

(3) Salariatii care au fost in concediu de maternitate, concediu pentru ingrijirea copilului pana la varsta de 1 sau 2 ani, concediu pentru ingrijirea copilului bolnav sau concediu pentru incapacitate temporara de munca, cu exceptia cazurilor prevazute la alin. (1), au dreptul la concediu de odihna proportional cu timpul efectiv lucrat in anul calendaristic respectiv.

Art. 52. In cazul in care concediul de odihna cuvenit nu a putut fi efectuat de salariat in cursul anului respectiv acesta va fi efectuat in anul urmator.

Art. 53. (1) Concediul fara plata se acorda conform legislatiei in vigoare si a politicilor interne.

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

(3) In afara concediului pentru ingrijirea copilului in vârsta de pâna la 1 sau 2 ani, salariatul/a poate beneficia si de un concediu fara plata pâna la implinirea de catre copil a vârstei de 3 ani, pentru copilul cu dizabilitati, conform legii aplicabile, in vigoare.

Art. 54. (1) In afara concediilor, salariatii au dreptul la zile libere platite pentru evenimente deosebite in familie sau alte situatii, in conformitate cu Regulamentul Intern si prevederile legale in vigoare.

(2) Aceste zile libere de la alin. (1) se acorda la data producerii evenimentului.

(3) Zilele libere prevazute la alin. (1) al acestui articol nu intrerup si nu prelungesc concediile medicale, concediile de maternitate si concediile pentru ingrijirea copilului pana la 1 an sau pana la 2 ani sau pana la 3 ani, in cazul unui copil cu handicap.

Art. 55. (1) Concediul platit pentru ingrijirea copilului in varsta de pana la 1 an sau pana la 2 ani poate fi acordat, optional, oricaruia dintre parintii copilului, in conformitate cu prevederile legale si politicile interne.

(2) Indemnizatiile privind concediul pentru ingrijirea copilului pana la varsta de 1 sau pana la 2 ani, concediu pentru incapacitate temporara de munca si concediu de maternitate vor fi calculate si platite in conformitate cu reglementarile legale in vigoare.

Art. 56. (1) In cazul decesului mamei copilului in timpul nasterii sau in perioada concediului de lauzie, tatal copilului beneficiaza de restul concediului neefectuat de catre mama, in conformitate cu prevederile legale.

SINDICATUL ITT TIMISOARA SITT CIF 25886078

SOCIETATEA COMERCIALA WIPRO TECHNOLOGIES S.R.L. HR TIMISOARA - ROMANIA

(2) In caz de deces al mamei , drepturile ce s ar fi cuvenit acesteia pentru cresterea copilului in varsta de pana la 1 an sau 2 ani vor fi acordate tatalui, la cerere, daca acesta are copilul in ingrijire.

Art. 57. (1) Pentru evenimente familiale deosebite, salariatii beneficiaza de zile lucratoare libere platite, dupa cum urmeaza:

a) Casatoria salariatului:	5 zile
b) Casatoria unui copil al salariatului:	2 zile
c) Nasterea unui copil: acesta a urmat un curs de puericultura;	5 zile + 10 zile pentru tata, daca
d) Decesul (sotului) sotiei, copilului, parintilor, socrilor salariatului:	3 zile
e) Decesul bunicilor, fratilor, surorilor salariatului:	1 zi
f) Donatii de sange:	1 zi
g) Relocarea in cadrul Wipro Technologies S.R.L.:	2 zile

(2) Pentru a servi scopului pentru care au fost acordate, zilele libere platite mentionate mai sus vor fi acordate, la cererea salariatului in cauza, depusa impreuna cu documentele justificative necesare, incepand cu data la care evenimentului respectiv a avut loc.

Art. 58. (1) Pentru rezolvarea unor probleme personale, salariatii pot solicita concedii fara plata, care nu pot depasi 15 de zile lucratoare intr-un an calendaristic . Concediul fara plata este supus aprobarii Sefului de Departament.

(2) Salariatii au dreptul la un concediu fara plata ce nu poate fi mai mare de 30 de zile calendaristice, acordat o singura data, pentru pregatirea si sustinerea lucrarii de diploma in invatamantul superior. Acest concediu se poate acorda si fractionat, dupa cum solicita in mod rezonabil salariatul. Angajatorul poate respinge solicitarea salariatului numai daca absenta salariatului ar prejudicia grav desfasurarea activitatii.

CAPITOLUL VII
CONTRACTUL INDIVIDUAL DE MUNCA

Art. 59. (1) Angajarea personalului reprezinta acordul de vointa a celui ce angajeaza si a salariatului, concretizat prin incheierea, intre acestia, a unui CIM in forma scrisa in limba romana, prin care salariatul se obliga sa presteze o activitate conform cerintelor postului in care este incadrat, iar cel ce angajeaza sa-i acorde drepturile salariale pentru activitatea si locul de munca respectiv, in conditiile realizari sarcinilor, atributiilor si raspunderilor corespunzatoare postului.

(2) Stabilirea concreta a drepturilor si obligatiilor salariatilor, inclusiv angajarea acestora, este facuta prin incheierea CIM la angajare sau a actelor aditionale subsecvente la aceste CIM.

(3) CIM se inregistreaza in registrul general de evidenta a salariatilor in conformitate cu prevederile legii.

(4) Daca la negocierea CIM (in vederea suspendarii CIM sau modificarii acestuia pe parcursul executarii sale), salariatul solicita asistenta din partea organizatiei sindicale al carei membru este, aceasta asistenta ii poate fi acordata.

Art. 60. In afara clauzelor generale prevazute in CIM, pot fi cuprinse si urmatoarele clauze negociate de comun acord cu salariatul:

SINDICATUL IT TIMIȘOARA SITT CIF 252

SOCIETATEA COMERCIALA WIPRO TECHNOLOGIES S.R.L. HR TIMIȘOARA - ROMANIA

a. clauza de confidentialitate;
b. clauza de neconcurenta;
c. clauza de mobilitate;
d. clauza de formare profesionala;
e. orice alte clauze agreate de comun acord intre Societate si salariat.

Art. 61. Recrutarea, selectia si angajarea in cadrul Wipro vor fi efectuate conform legii, in functie de necesitatile Societatii si corespunzator procedurilor de recrutare, selectie si angajare ale Societatii.

Art. 62. La incheierea contractului individual de munca se poate stabili o perioada de proba dupa cum urmeaza :

1) In cazul contractului individual de munca pe durata nedeterminata, de cel mult 90 de zile calendaristice pentru salariatii incadrati in functii de executie si de cel mult 120 de zile calendaristice pentru salariatii incadrati in functii de conducere; si

2) In cazul contractului individual de munca pe durata determinata, perioada de proba este:

a) 5 zile lucratoare, pentru o durata a contractului individual de munca mai mica de 3 luni;
b) 15 zile lucratoare, pentru o durata a contractului individual de munca cuprinsa intre 3 si 6 luni;
c) 30 de zile lucratoare, pentru o durata a contractului individual de munca mai mare de 6 luni;
d) 45 de zile lucratoare, in cazul salariatilor incadrati in functii de conducere, pentru o durata a contractuiui individual de munca mai mare de 6 luni ,

(3) Pe parcursul perioadei de proba, angajatul beneficiaza de toate drepturile si are toate obligatiile prevazute de legislatia in vigoare, contractul colectiv de munca aplicabil, Regulamentul Intern si contractul individual de munca.

Art. 63.(1) Contractul Individual de Munca se incheie:
a) Pe durata nedeterminata;
b) Prin exceptie, pe durata determinata, respectand prevederile legale si prevederile prezentului CCM;

(2) Munca prestata in temeiul unui CIM ii confera salariatului vechime in munca.

(3) Clauzele CIM nu pot contine prevederi contrare sau drepturi sub nivelul minim stabilit prin acte normative sau Contractele Colective de Munca aplicabile.

Art 64. (1) Contractul Individual de munca pe durata determinata poate fi incheiat numai in forma scrisa, cu precizarea expresa a duratei pentru care se incheie, si respectand prevederile legale.

(2) CIM pe durata determinata poate fi prelungit si dupa expirarea termenului intial, numai cu acordul scris al partilor, conform prevederilor legale. Societatea se obliga sa anunte in forma scrisa angajatul, cu cel putin 5 zile lucratoare inainte, daca doreste prelungirea CIM pe durata determinata sau nu. Prelungirea CIM cu durata determinata se face in baza acordului partilor si cu respectarea prevederilor legale.

(3) Între aceleaşi părţi se pot încheia succesiv cel mult 3 contracte individuale de muncă pe durată determinata. Contractele individuale de munca pe durata determinata incheiate in termen de 3 luni de la incetarea unui contract de munca pe durata determinata sunt considerate contracte succesive si nu pot avea o durata mai mare de 12 luni fiecare.

SINDICATUL TIMIŞOARA SITT CIF 25886078

SOCIETATEA COMERCIALA WIPRO TECHNOLOGIES S.R.L. HR TIMIŞOARA - ROMÂNIA

Art. 65. CIM poate fi modificat numai cu acordul partilor, cu exceptia cazurilor in care legea prevede ca poate fi modificat unilateral.

Art. 66. Suspendarea CIM poate interveni de drept, prin acordul partilor sau prin actul unilateral al uneia dintre parti, conform prevederilor legale aplicabile.

Art. 67. CIM poate inceta:
a) de drept;
b) ca urmare a acordului partilor, la data convenita de acestea;
c) ca urmare a vointei unilaterale a uneia dintre parti, in cazurile si in conditiile limitativ prevazute de lege.

Art. 68. (1) Încetarea CIM din iniţiativa angajatorului, denumita concediere, poate fi dispusă pentru motive care ţin de persoana salariatului sau pentru motive care nu ţin de persoana salariatului.

(2) Este interzisa concedierea salariaţilor:
a) pe criterii de sex, orientare sexuala, caracteristici genetice, vârsta, apartenenţa naţionala, rasă, culoare, etnie, religie, opţiune politică, origine socială, handicap, situaţie sau responsabilitate familială, apartenenţa ori activitate sindicală;
b) pentru exercitarea, în condiţiile legii, a dreptului la greva şi a drepturilor sindicale.

(3) Concedierea salariaţilor nu poate fi dispusă:
a) pe durata incapacităţii temporare de muncă, stabilită prin certificat medical emis conform legii;
b) pe durata suspendarii activitatii ca urmare a instituirii carantinei;
c) pe durata în care femeia salariată este gravidă, în măsura în care angajatorul a luat cunoştinţă de acest fapt anterior emiterii deciziei de concediere;
d) pe durata concediului de maternitate;
e) pe durata concediului pentru creşterea copilului în vârsta de până la 2 ani sau, în cazul copilului cu handicap, până la împlinirea vârstei de 3 ani;
f) pe durata concediului pentru îngrijirea copilului bolnav în vârsta de până la 7 ani sau, în cazul copilului cu handicap, pentru afecţiuni intercurente, până la împlinirea vârstei de 18 ani;
g) pe durata exercitării unei funcţii eligibile într-un organism sindical, cu exceptia situaţiei în care concedierea este dispusă pentru o abatere disciplinară gravă sau pentru abateri disciplinare repetate, săvârşite de către acel salariat;
h) pe durata efectuării concediului de odihnă.

Art. 69. (1) Angajatorul poate dispune concedierea pentru motive care ţin de persoana salariatului în următoarele situaţii:
a) în cazul în care salariatul a săvârşit o abatere grava sau abateri repetate de la regulile de disciplina a muncii ori de la cele stabilite prin CIM, CCM sau Regulamentul Intern, după caz, ca sancţiune disciplinară;
b) în cazul în care salariatul este arestat preventiv pentru o perioadă mai mare de 30 de zile, în condiţiile Codului de procedură penală;
c) în cazul în care, prin decizie a organelor competente de expertiză medicală, se constată inaptitudinea fizica şi/sau psihica a salariatului, fapt ce nu permite acestuia să îşi îndeplinească atribuţiile corespunzătoare locului de muncă ocupat;
d) în cazul în care salariatul nu corespunde profesional locului de muncă în care este încadrat.

(2) Concedierea pentru săvârşirea unei abateri grave sau a unor abateri repetate de la regulile de disciplină a muncii poate fi dispusă numai după îndeplinirea de către angajator a cercetării disciplinare prealabile şi în termenele stabilite de Codul Muncii.

(3) Concedierea salariatului pentru motivul prevăzut la alin (1) lit. d) poate fi dispusă numai după

SINDICATUL IT TIMIŞOARA SITT CIF 25886078

WIPRO TECHNOLOGIES S.R.L. HR TIMIŞOARA - ROMANIA

evaluarea prealabila a salariatului, conform procedurii de evaluare stabilite prin Regulamentul intern. La cerere, salariatul poate fi asistat in procesul de evaluare de catre un reprezentant al Sindicatului reprezentativ, al carui membru este.

(4) În cazul în care concedierea se dispune pentru motivele prevăzute la alin. (1) lit. c) şi d) angajatorul are obligaţia să-i propună salariatului alte locuri de muncă vacante în cadrul companiei sau subunităţilor sale, compatibile cu pregătirea profesională sau, după caz, cu capacitatea de muncă stabilită de medicul de medicina a muncii.

(5) În situaţia în care angajatorul nu dispune de locuri de muncă vacante potrivit alineatului 4, acesta are obligaţia de a solicita sprijinul agenţiei teritoriale de ocupare a forţei de muncă în vederea redistribuirii salariatului, corespunzător pregătirii profesionale şi/sau, după caz, capacităţii de muncă stabilite de medicul de medicina a muncii.

(6) Salariatul are la dispoziţie un termen de 3 zile lucratoare de la comunicarea angajatorului conform prevederilor alin. (4) pentru a-şi manifesta în scris consimţământul cu privire la noul loc de muncă oferit.

(7) În cazul în care salariatul nu îşi manifesta în scris consimţământul în termenul prevăzut la alin. (6), precum şi după notificarea către care agenţia teritorială de ocupare a forţei de muncă conform alin (5), angajatorul poate dispune concedierea salariatului.

Art. 70. (1) Concedierea pentru motive care nu ţin de persoana salariatului reprezintă încetarea CIM determinată de desfiinţarea locului de muncă ocupat de salariat, din unul sau mai multe motive fără legătură cu persoana acestuia.

(2) Desfiinţarea locului de muncă trebuie să fie efectivă şi să aibă o cauza reală şi serioasă.

(3) Concedierea pentru motive care nu ţin de persoana salariatului poate fi individuală sau colectivă.

(4) In cazul concedierilor colective, salariaţii concediaţi pe motive care nu ţin de persoana lor beneficiază de măsuri active de combatere a şomajului, respectiv beneficiază de compensaţii în condiţiile prevăzute de lege si in prezentul CCM

(5) In situatia in care angajatorul dispune incetarea CIM ca urmare a restructurarii activitatii urmata de desfiintarea unor locuri de munca ocupate de salariati, salariatii in cauza vor beneficia de prevederile prezentului contract colectiv de munca privind protectia sociala

Art. 71. (1) In situatia efectuarii unor concedieri colective, Societatea se va consulta cu Sindicatul, in conditiile prevazute de lege.

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

Art. 72. (1) Persoanele concediate în temeiul art. 69 alin (1) lit. c) şi d) şi al art. 70 aln (1) si (3) beneficiază de dreptul la un preaviz ce nu poate fi mai mic de 20 zile lucrătoare. Fac excepţie persoanele concediate în temeiul art. 69. alin (1) lit. d) care se află în perioada de probă.

(2) În situaţia în care în perioada de preaviz CIM este suspendat, termenul de preaviz va fi suspendat corespunzător, cu excepţia absentelor nemotivate.

SINDICATUL IT TIMIŞOARA SITT CIF 25886078

SOCIETATEA COMERCIALĂ WIPRO TECHNOLOGIES S.R.L. HR TIMIŞOARA - ROMÂNIA

Art. 73. (1) Prin demisie se înţelege actul unilateral de voinţa a salariatului care, printr-o notificare scrisă, comunică angajatorului încetarea CIM după împlinirea unui termen de preaviz.

(2) Angajatorul este obligat sa inregistreze demisia salariatului. Refuzul angajatorului de a înregistra demisia dă dreptul salariatului să facă dovada acesteia prin orice mijloace de probă.

(3) Salariatul are dreptul să nu motiveze demisia.

(4) Termenul de preaviz este cel convenit de parti in contractul individual de munca sau, dupa caz, in contractele colective de munca aplicabile si nu poate fi mai mare de 20 zile lucratoare pentru salariaţii cu funcţii de execuţie şi 45 de zile lucratoare pentru salariaţii cu funcţii de conducere.

(5) Pe durata preavizului CIM continuă să îşi producă toate efectele.

(6) În situaţia în care în perioada de preaviz CIM este suspendat, termenul de preaviz va fi suspendat corespunzător.

(7) CIM încetează la data expirării termenului de preaviz sau la data renunţării totale ori parţiale de către angajator la termenul respectiv.

Art. 74. In cazurile in care desfacerea CIM este determinata de motive care nu tin de persoana salariatului, Societatea este obligata sa acorde un preaviz de 20 de zile lucratoare.

Art. 75. (1) Incetarea calitatii de salariat din initiativa acestuia se face prin demisie, cu un preaviz in conformitate cu prevederile legii. Pe aceasta perioada, salariatii trebuie sa isi continue activitatea normala.

(2) CIM inceteaza la data expirarii termenului de preaviz sau la data renuntarii totale sau partiale de catre Societate la termenul respectiv

Art 76. (1) Procedura de evaluare a salariatilor este stabilita de catre Societate prin Regulamentul Intern si procedurile interne specifice.

(2) Concedierea salariatului pentru cazul în care salariatul nu corespunde profesional locului de muncă în care este încadrat poate fi dispusă numai după evaluarea prealabila a salariatului, conform procedurii de evaluare mentionate la alin. (1) de mai sus.

Art.77. (1) Societatea asigura salariatilor sai incadrati cu CIM participarea la formarea profesionala (definita in conformitate cu prevederile legale si politicile interne), cel putin o data la 2 ani, in conditiile planului de formare profesionala, comunicat periodic, in conformitate cu politicile interne. Planul periodic de formare profesionala se elaboreaza cu consultatea sindicatului reprezentativ si, dupa aprobarea de catre Societate, se aplica in conditiile CCM si ale legii aplicabile.

(2) Cheltuielile cu participarea la programele de formare profesionala, asigurata in conditiile alin. (1), se suporta de catre Societate.

CAPITOLUL VIII
PROTECTIA SOCIALA

Art. 78. (1) In cazul in care Societatea va fi in situatia de a efectua concedieri fie individuale, fie colective pentru motive care nu tin de persoana salariatului, in sensul prevederilor prezentului CCM,

SINDICATUL IT TIMIŞOARA SITT CIF 25886078

SOCIETATEA COMERCIALĂ WIPRO TECHNOLOGIES S.R.L. HR TIMIŞOARA - ROMÂNIA

aceasta va acorda salariatilor concediati pentru asemenea motive 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:

Vechimea in companie	0 -1 ani	1 - 5 ani	peste 5 ani
Salarii Compensatorii	0	2	5

(2) Prin vechime în cadrul Societatii, în sensul acestui articol, se întelege cumulul tuturor perioadelor lucrate în Societate incluzand concediile de orice tip. Totodata, pentru angajatii Wipro Technologies transferati la data de 01.01.2010 din compania SC Alcatel-Lucent Romania SRL, se considera vechime in companie si perioada lucrata in cadrul SC Alcatel-Lucent Romania SRL. Perioada lucrata in cadrul Alcatel Lucent Romania SRL este perioada lucrata in cadrul entitatii juridice cu acelasi CUI indiferent de numele pe care l-a avut societatea la un moment dat. Prin salariul de baza individual se intelege salariul de baza primit de fiecare angajat conform CIM sau ultimului act aditional semnat de catre Angajat si Societate in acest sens.

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

Art. 79. (1) In cazul transferului de intreprindere, al unitatii sau al unor parti ale acestora, inclusiv ca rezultat al unei cesiuni sau fuziuni, vor fi respectate prevederile Legii nr. 67/2006 privind protectia drepturilor salariatilor in cazul transferului intreprinderii, al unitatii sau al unor parti ale acestora.

(2) Societatea va negocia termenii concedierii colective (daca vor aparea asemenea cazuri) cu Sindicatul reprezentativ, conform legii aplicabile.

(3) In situatia in care Societatea vizeaza masuri de reducere a activitatii sau de reorganizare care ar determina concedieri colective, Societatea va respecta prevederile legale aplicabile.

Art. 80. Salariatii care au fost incadrati in locuri de munca cu conditii deosebite sau in conditii speciale de munca se pot pensiona potrivit legislatiei in vigoare.

Art. 81. In cazul in care Societatea ia masura desfacerii CIM al unui salariat din motive neimputabile lui si care a urmat o forma de calificare sau perfectionare a pregatirii profesionale initiata de angajator si a incheiat cu Societatea un act aditional la CIM 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 pana la implinirea termenului, sub conditia ca initiativa incetarii CIM sa nu fie a salariatului.

Art. 82. Salariatii pensionati pentru invaliditate gradul I sau cei care au lucrat in conditii deosebite, beneficiaza de ajutoare in natura sau ajutoare banesti conform actelor normative si acordate din bugetul de stat.

Art. 83. (1) In afara de ajutoarele sociale prevazute de lege si acordate din bugetul de stat, Societatea va acorda fiecarui salariat in cauza pentru evenimente deosebite beneficii de tipul asigurarilor de viata, prevazute in Anexa 3 (*Asigurarile de viata*).

(2) Societatea va acorda urmatorele ajutoare:

a) Pentru nastere, un ajutor echivalent cu 1 (un) salariu de incadrare; în cazul în care ambii parinti sunt salariatii ai Societatii, ajutorul va fi acordat ambilor parinti. Acest ajutor se acorda salariatilor si

SINDICATUL IT TIMIȘOARA SITT CIF 25886078
SOCIETATEA COMERCIALĂ WIPRO TECHNOLOGIES S.R.L. TIMIȘOARA ROMÂNIA

pentru adoptia copiilor minori.

b) Copil, în intelesul acestui articol, este cel rezultat din casatorie sau din afara casatoriei, cel adoptat, copilul pe care cel în cauza l-a luat pentru a-l creste în conditiile prevazute de lege si, de asemenea, copilul aflat în intretinerea salariatului ca urmare a unei situatii de fapt sau de drept, dovedita prin acte de stare civila si declaratie pe proprie raspundere.

c) Daca nasterea este multipla, ajutorul se acorda o singura data, exemplu: gemeni – 1x ajutorul cuvenit, tripleti – 1x ajutorul cuvenit. etc.

d) Parinti, în intelesul prezentului CCM, sunt fie parintii firesti, fie cei care au adoptat copilul, fie cei care l-au avut în intretinere ca urmare a unei situatii de fapt sau de drept dovedită prin acte de stare civila si declaratie pe proprie raspundere.

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

(4) Aceste ajutoare se acorda in aceeasi luna cu producerea evenimentului si se calculeaza la nivelul salariului de baza de incadrare in cadrul Societatii din luna producerii evenimentului.

Art. 84. (1) Este interzis angajatorului să dispună încetarea raporturilor de muncă sau de serviciu în cazul:
a) salariatei/salariatului care se află, după caz, în concediu pentru creşterea copilului în vârstă de până la un an sau de până la 2 ani, respectiv 3 ani, în cazul copilului cu handicap;
b) salariatei/salariatului care se află în plata stimulentului de inserţie

(2) Interdicţia prevăzută la alin. (1) se extinde, o singură dată, cu 6 luni după revenirea definitivă a salariatei/salariatului în unitate.

(3) Prevederile alineatelor (1) si (2) nu se aplică în cazul concedierii pentru motive ce intervin ca urmare a reorganizării judiciare sau a falimentului angajatorului, în condiţiile legii.

Art. 85. In cazul in care Societatea va contracta executarea unor lucrari in strainatate cu salariati ai Societatii, in cazul modificarii conditiilor de munca, salarizare, drepturilor si obligatiilor acestora, Societatea de comun acord cu angajatul va stipula noile clauze printr-un act aditional la CIM.

Art. 86. Cuantumul indemnizatiilor pentru incapacitate temporara de munca provocata de accident de munca, de accident survenit în timpul deplasarii la si de la locul de munca, în perioada si pe traseul normal al deplasarii, este de 100% din salariul de baza corespunzator perioadei de incapacitate temporara, indiferent de natura contractului de munca si de vechimea în munca.

CAPITOLUL IX
DISCIPLINA MUNCII

Art. 87. (1) Disciplina muncii in cadrul Wipro este reglementata conform prevederilor prezentului CCM, Regulamentului Intern al Societatii si legislatiei in vigoare.

(2) Salariatii Societatii, indiferent de functia pe care o detin, trebuie sa execute la timp si in mod corespunzator toate atributiile si sarcinile de serviciu ce le revin conform CIM, prezentului CCM, Regulamentului Intern, fisei postului si procedurilor de lucru stabilite la nivelul Societatii.

SINDICATUL IT TIMIŞOARA SITT CIF 25886078

SOCIETATEA COMERCIALĂ WIPRO TECHNOLOGIES S.R.L. HR TIMIŞOARA - ROMANIA

(3) Personalul Societatii este obligat sa pastreze cu strictete confidentialitatea informatiilor, a datelor si documentelor care constitue secrete de serviciu.

Art. 88. (1) Sub sanctiunea nulitatii absolute, nici o sanctiune disciplinara, cu exceptia avertismentului scris, nu poate fi dispusa mai inainte de efectuarea unei cercetari disciplinare prealabile.

(2) Cercetarea disciplinara prealabila se face conform regulilor stabilite prin Regulamentul Intern al Societatii si cu respectarea prevederilor legale aplicabile. In cursul cercetarii disciplinare prealabile salariatul are dreptul sa fie asistat, la cererea sa, de catre un reprezentant al sindicatului al carui membru este.

Art. 89. Pana la finalizarea cercetarii disciplinare prealabile, Societatea poate suspenda CIM al salariatului in cauza, in conditiile legii. Daca se constata nevinovatia celui in cauza, salariatul isi reia activitatea anterioara si i se plateste, in temeiul normelor si principiilor raspunderii civile contractuale, o despagubire egala cu salariul si celelalte drepturi de care a fost lipsit pe perioada suspendarii CIM

CAPITOLUL X
DREPTURI SINDICALE

Art. 90. (1) Conform legislatiei in vigoare nici o persoana nu poate fi constransa sa faca sau sa nu faca parte dintr-o organizatie sindicala.

(2) In vederea construirii unui dialog social real si benefic atat pentru Societate cat si pentru salariatii reprezentanti de catre sindicatul reprezentativ, se vor stabili intalniri consultative intre conducerea Societatii si comitetul de conducere al sindicatului reprezentativ ori de cate ori este nevoie dar nu mai putin de 1 data pe trimestru.

Art. 91. (1) Conform art. 35, al. 1 din Legea 62 / 2011- Codul de Dialog Social, 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 Consililului 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 8h/consilier angajat al Wipro Technology SRL (limitat la maxim 6 membrii), platite de catre companie, care vor fi distribuite membrilor Consiliului prin decizia Presedintelui organizatiei sindicale;
- Diferenta de ore pana la maximul 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 maximul admis se va anunta atat societatea, cat si seful de departament / proces cu cel putin 4 zile lucratoare inainte;

(3) Sub rezerva respectarii principiilor de acces si utilizare a cartelei de acces in companie stabilite prin Regulamentul Intern al Societatii, unui membru ales in comitetul de conducere al Sindicatului i se va asigura, pentru o perioada limitata de timp, accesul in toate zonele de lucru ale Societatii, in baza aprobarii Managerului de Locatie, cu respectarea principiilor de confidentialitate a informatiei

SINDICATUL IT TIMIȘOARA SITT CIF 25886078

WIPRO TECHNOLOGIES S.R.L. HR TIMIȘOARA - ROMANIA

si fara perturbarea activitatii salariatilor.

Art. 92. Sunt interzise modificarea si/sau desfacerea CIM ale membrilor Sindicatului pentru motive care privesc apartenenta la Sindicat si activitatea sindicala.

Art. 93. Pe durata grevei, Societatea nu va inlocui salariatii aflati in greva.

Art. 94. Cheltuielile ocazionate de activitatea Comisiilor constituite conform prezentului CCM (respectiv 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 reprezentantii proprii, ca si pentru reprezentantii Sindicatului, salariati ai Societatii. Locatia pentru fiecare activitate a acestor Comisii se va stabili de catre Societate si va fi comunicata membrilor Comisiilor in timp util.

Art. 95. (1) Societatea si Sindicatul isi vor comunica reciproc si in timp util hotararile si deciziile utile privind problemele importante de interes profesional, economic si social.

(2) Partile sunt de acord ca oricare dintre ele sa raspunda in scris la orice notificare, contestatie sau sesizare scrisa adresata de cealalta Parte in termenul si in conditiile prevazute de Regulamentul Intern al Societatii privind procedurile de solutionare a cererilor si reclamatiilor salariatilor, precum si de lege.

Art. 96. Orice salariat are dreptul, in urma unei cereri scrise adresate conducerii Societatii, de a consulta dosarul personal in care sunt arhivate actele privind calitatea sa de salariat.

Art. 97. Prin "comitetul de conducere" ale Sindicatului, in sensul prezentului articol, se intelege: salariatii Societatii alesi in functii de lideri de Sindicat, respectiv presedinte, 3 vicepresedinti, secretar general si consilieri sindicali conform statutului propriu, in conformitate cu Legea dialogului social nr. 62/2011 si actele de infiintare inregistrate la Judecatorie sau la Tribunal. Calitatea de membru al organelor de conducere trebuie dovedita conform statutului Sindicatului.

CAPITOLUL XI
DISPOZITII FINALE

Art. 98.(1) Executarea CCM este obligatorie pentru ambele părţi.

(2) Dispoziţiile prezentului CCM se completează cu prevederile legislaţiei în vigoare.

(3) În situaţiile în care, în privinţa drepturilor ce decurg din prezentul CCM, intervin reglementări legale mai favorabile, acestea vor face parte de drept din contract.

(4) Pentru solutionarea problemelor ce pot apare in aplicarea prezentului CCM precum si pentru crearea cadrului organizatoric care sa permita ramanerea in contact permanent in scopul pregatirii negocierilor pentru viitorul CCM, daca este cazul, Partile convin sa infiinteze o comisie mixta paritara angajator - organizatii sindicale reprezentative la nivelul Societatii, in termen de 10 zile lucratoare de la data inregistrarii prezentului CCM la autoritatile competente. Comisia mixta paritara isi desfasoara activitatea in baza unui regulament propriu, adoptat de comun acord de membrii Comisiei, cu respectarea prevederilor legale si ale prezentului CCM.

Art. 99. In vederea verificarii aplicarii CCM, Comisia mixta paritara va imputernici persoanele din partea Societatii si din partea organizatiilor sindicale reprezentative care vor verifica realitatea celor sesizate de una dintre Parti cu privire la nerespectarea prevederilor prezentului CCM.

SINDICATUL IT TIMISOARA SITT CIF 25886078

SOCIETATEA COMERCIALA WIPRO TECHNOLOGIES S.R.L. HR TIMISOARA - ROMANIA

Art. 100. (1) In acceptiunea Partilor, orice notificare adresata de una dintre acestea celeilalte este valabil indeplinita daca va fi transmisa la adresa/sediul prevazut in partea introductiva a prezentului CCM.

(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) Daca notificarea se inmaneaza direct celeilalte Parti, confirmarea de primire va fi certificata prin mentiunea « Am luat la cunostinta », semnata si datata pe un exemplar al notificarii care va ramane la Partea care face aceasta notificare.
Notificarile vor fi inmanate:
- presedintelui sau secretarului general al Sindicatului;
- reprezentantului departamentului de Resurse Umane al Societatii.

(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. 101. Anexele de la 1 la 5 fac parte integranta din prezentul CCM.

Art. 102. Prezentul CCM a fost incheiat in 3 exemplare originale la data de ..... si, potrivit Art. 3 (1) de mai sus, intra in vigoare de la data inregistrarii acestuia la autoritatea competenta, dar nu mai devreme de 3 aprilie 2015, conform Art. 144 (1) din Legea dialogului social nr. 62/2011. Inregistrarea prezentului CCM se va face conform prevederilor Art. 143 (1) a) din Legea dialogului social nr. 62/2011 la inspectoratul teritorial de munca competent.

Wipro Technologies S.R.L.

Vivek Bakshi _____

Ciprian Dan _____

Roxana Tesiu _____

Mihaela Popa _____

SOCIETATEA COMERCIALA WIPRO TECHNOLOGIES S.R.L. HR TIMIŞOARA - ROMÂNIA

Sindicatul IT Timisoara – SITT

Presedinte: Florentin Iancu

_____

SINDICATUL IT TIMIŞOARA SITT CIF 25886078

ANEXA 1

COMISIA MIXTA PARITARA

1. Organizarea Comisiei Mixte Paritare:

Comisia Mixta Paritara se va constitui la nivelul Societatii si va fi formata din 8 membri, dupa cum urmeaza: 4 desemnati de Societate si 4 desemnati de Sindicatul reprezentativ.

Comisia Mixta Paritara se va intruni la cererea oricaruia dintre membrii sai in termen de 5 zile lucratoare de la formularea cererii si va adopta hotarari valabile, astfel: (a) in prezenta a 3/4 din numarul total al membrilor acesteia si (b) cu votul majoritatii simple a membrilor prezenti.

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

2. Rolul Comisiei Mixte Paritare:

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

Hotararile Comisiei Mixte Paritare reprezinta norme obligatorii pentru Parti (sau structurile din cadrul acestora) in solutionarea problemelor ridicate la nivelul lor de competenta.

In termen de 5 zile lucratoare de la orice sesizare primita cu privire la divergente de interpretare a clauzelor CCM sau referitor la nerespectarea clauzelor CCM, Comisia Mixta Paritara se va intruni si va hotari asupra celor sesizate.

SINDICATUL IT TIMIȘOARA SITT CIF 25886078

SOCIETATEA COMERCIALĂ WIPRO TECHNOLOGIES S.R.L. - HR TIMIȘOARA - ROMÂNIA

ANEXA 2
PRIMELE ACORDATE SALARIATILOR

1) Prima anuala de Craciun in valoare de 5% din salariul brut anual, avand ca baza de calcul salariul lunar de incadrare, asa cum este mentionat in contractul individual de munca. Aceasta prima se plateste in conformitate cu politicile interne, inainte de sarbatoarea de Craciun, in Decembrie. Prima anuala de Craciun se acorda tuturor angajatilor dupa cum urmeaza:

a) Salariatii care sunt angajati in cadrul Societatii mai tarziu de data de 15 Decembrie nu vor fi eligibili pentru acest tip de prima. Numarul de zile lucratoare in cazul in care angajatul se alatura Societatii post 15 Decembrie si pana la 31 Decembrie vor fi considerate ca baza de calcul pentru bonusul de Craciun pentru anul urmator.

b) Pentru angajatii care au fost in concediu pentru cresterea copilului in cursul anului si s-au intors la locul de munca inainte de acordarea acestei prime, aceasta va fi acordata proportional cu perioada de timp activa de la intoarcerea la locul de munca pana la data de 15 Decembrie.

c) Salariatii aflati in perioada de preaviz in luna Decembrie, cu ultima zi de lucru intre data de 01 Decembrie si pana la data la care prima este platita, sunt de asemenea eligibili pentru acordarea acestei prime insa pentru luna Decembrie cu un calcul proportional numarului de zile lucrate.

d) In cazul cresterilor salariale din cursul anului, salariile lunare brute vor fi luate in calcul proportional cu lunile aferente pentru perioada de inainte si dupa modificare.

2) In functie de performantele individuale, Societatea acorda trimestrial o prima de performanta in conformitate cu politica Grupului WIPRO privind QPLC, in conditiile pe care le stabileste Societatea.

SINDICATUL IT TIMIȘOARA SITT CIF 25886078

WIPRO TECHNOLOGIES S.R.L. HR TIMIȘOARA - ROMÂNIA

ANEXA 3

ASIGURARILE DE VIATA

Societatea acorda factorului uman o importanta deosebita si va asigura un plan de protectie financiara ce cuprinde: deces din accident, deces din orice cauza, invaliditate permanenta din accident, indemnizatie de incapacitate temporara de munca din accident, indemnizatie pentru fracturi si arsuri, indemnizatia pentru interventii chirurgicale ca urmare a unui accident.

Intregul cost al acestui program de asigurare va fi platit de Societate.

Toti angajatii permanenti activi sunt eligibili pentru acest program de protectie.

Acest program este valabil 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 pentru deces si invaliditate si in State Membre ale Uniunii Europene pentru celelalte acoperiri, numai pe perioada in care sunt angajati ai Societatii.

In cazul in care Societatea schimba sau reinoieste contractele de asigurare, valorile limita, valorile indemnizatiilor precum si lista de acoperiri cuprinse in asigurare nu vor fi sub nici o forma mai mici decat cele prevazute in aceasta anexa.

	Categorie 1 (3B,4A,C2,D1)	Categorie 2 (2B,3A,B2,B3,C1)	Categorie 3 (1B,2A,B1)	Categorie 4 (1A,A1,A2,A3)
Deces din orice cauza (in intreaga lume)	1 000 €	1 000 €	1 000 €	1 000 €
Deces din accident (in intreaga lume)	135 000 €	33 000 €	16 000 €	7 500 €
Invaliditate permanenta din accident (in intreaga lume)	135 000 €	33 000 €	16 000 €	7 500 €
Indemnizatie de spitalizare din accident (in State Membre EU)	15€ / zi	10€ / zi	10€ / zi	10€ / zi
Indemnizatie pentru interventii chirurgicale ca urmare a unui accident (in State Membre EU)	2 000 €	1 000 €	1 000 €	1 000 €
Indemnizatie de incapacitate temporara de munca din accident (in State Membre EU)	15€ / zi	10€ / zi	10€ / zi	10€ / zi
Indemnizatie pentru fracturi si arsuri (in State Membre EU)	2 000 €	1 000 €	1 000 €	1 000 €

SINDICATUL IT TIMIȘOARA SITT CIF 25886078

SOCIETATEA COMERCIALA WIPRO TECHNOLOGIES S.R.L. HR TIMIȘOARA - ROMANIA

ANEXA 4

SERVICII MEDICALE

Societatea asigura tuturor angajatilor accesul gratuit la consultatii de medicina primara la un cabinet medical.

Societatea asigura conform legilor in vigoare privind medicina muncii un control medical gratuit tuturor angajatiilor ce consta in:

- Examen clinic (pentru toti angajatii);
- Examen oftalmologic (pentru toti angajatii);
- EKG (pentru cei ce conduc masina conform atributiilor din fisa postului si/sau lucreaza la inaltime);
- Glicemie (pentu 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).

Salariatii au dreptul si la alte servicii medicale gratuite sau partial gratuite, in masura in care sunt oferite de Societate. Societatea se obliga sa informeze salariatii despre disponibilitatea acestor servicii.

SINDICATUL SITT TIMIȘOARA CIF 25886078

WIPRO TECHNOLOGIES S.R.L. TIMIȘOARA ROMANIA

ANEXA 5
BENEFICIILE ANGAJATILOR

Beneficiile oferite de Companie angajatilor sai sunt:

a) **Tichete de masa** - tichete de masa, cate unul pentru fiecare zi lucratoare si in raport cu evidenta lunara a zilelor lucrate. Tichetele de masa se vor acorda in raport cu prevederile legale in vigoare. In cazul in care prevederile legale se vor modifica, partile se vor intalni in vederea renegocierii acestor clauze.

b) **Activitati sportive** decontarea a 50% din valoarea facturii/facturilor, pana la suma de 60 RON net / luna pentru fiecare.

c) **Acoperirea cheltuielilor cu chiria** terenurilor sportive pentru competitii si evenimente sportive interne organizate pentru angajati, cu aprobarea Managerului General.

d) **Acoperirea costurilor participarii la competitii sportive** la care se inscriu angajatii, cu aprobarea Managerului General.

e) **Gradinita si after-school** decontarea a 50% din valoarea facturii/facturilor, pana la 250 RON net / copil / luna.

f) **Ochelari** decontarea a 50% din valoarea facturii/facturlor, pana la 100 RON net / an.

g) **Pachet medical** - in afara controalelor obligatorii de medicina muncii societatea asigura si suporta cheltuielile legate de analize medicale generale , interventii stomatologice minore la furnizorii agreati.

h) **Reduceri la produse si servicii financiare** oferite de bancile cu care Societatea are incheiate conventii specifice.

SINDICATUL IT TIMIȘOARA SITT CIF 25886078

SOCIETATEA COMERCIALA WIPRO TECHNOLOGIES S.R.L. HR TIMIȘOARA - ROMANIA