

INSTITUTUL NAȚIONAL DE CERCETARE-DEZVOLTARE ÎN CONSTRUCȚII, URBANISM ȘI
DEZVOLTARE TERITORIALĂ DURABILĂ URBAN-INCERC

CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ

2025 – 2027

Inspectia Muncii

Inspectoratul Teritorial de Muncă București

C.C.M./ACT ADIȚIONAL

C.C.M./ACT ADIȚIONAL

Inspectoratul Teritorial de Muncă București

Inspectia Muncii

CAPITOLUL I – PREAMBUL PĂRȚILE CONTRACTANTE

Art.1

Prezentul contract colectiv de muncă la nivelul Institutului Național de Cercetare-Dezvoltare în Construcții, Urbanism și Dezvoltare Teritorială Durabilă URBAN-INCERC se încheie în conformitate cu prevederile Codului muncii, republicat, completat și modificat și ale Legii dialogului social nr. 367/2022.

Între:

ANGAJATORUL - Institutul Național de Cercetare-Dezvoltare în Construcții, Urbanism și Dezvoltare Teritorială Durabilă URBAN-INCERC (INCD URBAN-INCERC), reprezentat de către Consiliul de Administrație prin președintele Consiliului de Administrație și Director General **CS I Conf. univ. dr. ing. Claudiu-Sorin DRAGOMIR**, conform mandatului de negociere și semnare, conferit prin Hotărârea Consiliului de Administrație nr. 1/30.09.2024 (**Anexa 1**) și **reprezentanții administrației** nominalizați prin Decizia nr. 194/02.10.2024, respectiv Director economic – Sultana FORTE - membru, Director DJRU – Anca NEȚULESCU-COSTIN – membru, Inspector RU – Daniela OPRICA - secretar (**Anexa 2**)

și

SINDICATUL SALARIAȚILOR din I.N.C.D. URBAN-INCERC, înființat conform Hotărârii civile nr. 5706 din data de 19.04.2024, reprezentat de Președinte **RADOVICI Șerban-Mihai**, Adrian-Victor LĂZĂRESCU – membru și Alexandrina-Elena ANDON - membru, în temeiul mandatului de negociere și semnare, emis în baza Hotărârii Adunării Generale a Sindicatului Salariaților din 30.10.2024 (**Anexa 3**)

CAPITOLUL II - DISPOZIȚII GENERALE

Art. II.1

Părțile contractante recunosc și acceptă că sunt egale și libere în negocierea Contractului Colectiv de Muncă (CCM) la nivel de unitate și se obligă să respecte în totalitate prevederile acestuia.

Art. II.2

Prevederile prezentului contract se aplică la nivelul întregii unități și au ca scop, pe de o parte, protecția și apărarea drepturilor salariale și, pe de altă parte, maximizarea profitului științifico-tehnic și economic, obiectiv esențial al economiei de piață.

Art. II.3

(1) În toate situațiile, comunicarea între angajator și sindicat este de natură reciprocă și trebuie să se desfășoare în spiritul loialității, corectitudinii, transparenței și sincerității. Orice discriminare directă sau indirectă față de salariat, bazată pe criterii de sex, orientare sexuală, caracteristici genetice, vârstă, naționalitate, rasă, culoare, etnie, religie, opțiune politică, origine socială, handicap, situație sau responsabilitate familială, stare civilă, apartenență sau activitate sindicală este interzisă.

(2) Încălcarea acestei prevederi atrage răspunderea disciplinară, administrativă, civilă sau penală, după

Andon

Șerban-Mihai

caz, a celor care se fac vinovați.

Art. II.4

Angajatorul se obligă să pună la dispoziția conducerii acestuia, cu caracter confidențial, toate informațiile și documentele necesare la negocierea CCM la nivel de institut, din care nu vor lipsi:

- a) Bugetul de venituri și cheltuieli aprobat;
- b) Bilanțul contabil anual;
- c) Regulamentul de organizare și funcționare al Institutului, inclusiv organigrama acestuia;
- d) Statul de personal;
- e) Dinamica numărului de personal (cu referire la anul precedent și anul de negociere, ținând seama și precizând structura personalului pe categorii profesionale);
- f) Fundamentarea și justificarea cheltuielilor de regie.

Informațiile și documentele pe care angajatorul le va pune la dispoziție reprezentanților sindicatului care negociază CCM vor fi transmise acestora în termenul stabilit, dar nu mai mult de cinci zile lucrătoare înaintea ședinței de negociere stabilită de comun acord.

Art. II.5

(1) Prezentul CCM stabilește, în principal, drepturile minime garantate ale salariaților, precum și drepturile și obligațiile corelative ale părților cu privire la:

- a) încheierea, executarea, modificarea, suspendarea și încetarea CIM;
- b) condiții de muncă și protecția muncii;
- c) salarizare și alte drepturi salariale;
- d) obligațiile salariaților și ale angajatorului;
- e) timpul de muncă și de odihnă;
- f) măsuri de protecție socială ale salariaților;
- g) formare profesională;
- h) sindicatele, ca organizații și ca reprezentante ale salariaților.

(2) Prima întâlnire a părților contractante la nivelul Institutului, în vederea negocierii CCM, va avea loc în termen de **15 zile calendaristice** de la data formulării cererii de angajare a negocierii.

(3) De asemenea, în termen de maximum **10 zile lucrătoare** de la data intrării în vigoare a CCM la nivel de unitate, se va începe punerea de acord a prevederilor Contractelor Individuale de Muncă (CIM), cu prevederile din acesta.

Art. II.6

(1) Drepturile salariaților prevăzute în prezentul CCM nu pot să reprezinte cauza reducerii altor drepturi colective sau individuale recunoscute.

(2) În situațiile în care, în privința drepturilor ce decurg din prezentul CCM, intervin reglementări legale mai favorabile, acestea vor face parte de drept din acest contract, în baza încheierii unui Act adițional și în limita prevederilor bugetare aprobate la nivelul institutului, după negocierea cu reprezentanții sindicatului.

Art. II.7

(1) Orice cerere de modificare a prezentului contract va face obiectul unei negocieri.

(2) Cererea de modificare se comunică în scris celeilalte părți.

(3) Negocierile cu privire la modificarea CCM nu vor putea începe mai devreme de 48 ore de la data depunerii cererii și nici mai târziu de 15 zile lucrătoare de la această dată.

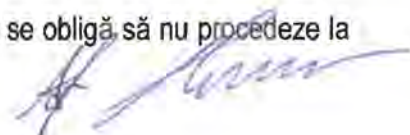
(4) Modificările aduse CCM produc efecte începând cu data înregistrării modificărilor la Inspectoratul Teritorial de Muncă.

(5) Prezentul CCM la nivel de unitate se prelungește tacit, o singură dată, pe o perioadă de 12 luni în cazul în care niciuna dintre părțile semnatare nu notifică cu 30 de zile înainte de expirare intenția de a nu fi prelungit.

Art. II.8

Pe perioada oricăror negocieri legate de CCM la nivel de unitate, angajatorul se obligă să nu procedeze la

Andree



desfaceri de contracte de muncă pentru motive neimputabile salariaților, iar salariații se obligă să nu desfășoare acțiuni de protest.

Art. II.9

Prezentul CCM poate înceta sau aplicarea sa poate fi suspendată doar în condițiile legii.

Art. II.10

(1) Interpretarea clauzelor se face prin consens. Dacă nu se realizează consensul, clauza se interpretează potrivit regulilor dreptului comun, iar dacă și după aceasta există îndoială, se interpretează în înțelesul mai favorabil salariaților.

(2) Orice clauză care presupune acordarea de drepturi bănești va fi negociată de părțile semnatare ale prezentului contract, în vederea modificării și evidențierii corespunzătoare a bugetului de venituri și cheltuieli și își va produce efectele doar în situația aprobării bugetului de venituri și cheltuieli.

Art. II.11

(1) Pentru soluționarea pe cale amiabilă a litigiilor, intervenite cu ocazia aplicării prevederilor prezentului CCM, se constituie o Comisie Paritară la nivel de institut.

(2) Componența, organizarea și funcționarea Comisiei Paritare se stabilesc prin regulamentul din **Anexa nr. 4** la prezentul Contract.

(3) Adoptarea de către Comisia Paritară a unei hotărâri care înlătură litigiul, obligă partea care a sesizat instanța să-și retragă sesizarea.

(4) Anual, în perioada de valabilitate, se vor re negocia articolele prevăzute în **Anexa 4** la prezentul CCM.

Art. II.12

Conducerea institutului se obligă să asigure afișarea prezentului CCM, astfel încât salariații să ia cunoștință de conținutul lui.

CAPITOLUL III - ÎNCHEIEREA, EXECUTAREA, MODIFICAREA ȘI ÎNCETAREA CIM

Art. III.1

(1) Angajarea salariaților:

a) Angajarea salariaților în unitate se face prin concurs/examen, după caz, conform procedurii interne și regulamentului de organizare a acestora.

b) Angajarea în unitate în vederea prestării unei munci salarizate se realizează prin încheierea unui Contract Individual de Muncă (CIM) între salariat și angajator.

(2) CIM se încheie după verificarea prealabilă a aptitudinilor profesionale și personale ale celui care solicită angajarea, potrivit modalităților stabilite prin procedură internă și regulament, în măsura în care legea nu dispune altfel.

(3) CIM va cuprinde clauze privind drepturile și obligațiile părților ce decurg din raporturile de muncă, precum și alte clauze stabilite de părți.

(4) CIM nu poate conține clauze (denumite în prezentul context clauze interzise) precum:

- a) clauze contrare legislației în vigoare;
- b) clauze contrare CCM;
- c) clauze discriminatorii legate de naționalitate, vârstă, sex, apartenență sindicală, religioasă sau politică;
- d) clauze care aduc restricții drepturilor și libertăților persoanei.

Art. III.2

În vederea stabilirii drepturilor și obligațiilor ce decurg din CIM, salariații sunt clasificați, în funcție de specificul activității și de cerințele postului privind nivelul de pregătire, astfel:

A. Funcții de execuție:

- a) muncitori necalificați;
- b) muncitori calificați;
- c) salariați cu pregătire medie angrenați în activitatea specifică a unității (pregătire liceală sau post liceală);

- d) salariați cu pregătire superioară angrenați în activitatea generală a unității;
- e) salariați cu pregătire superioară angrenați în activitatea specifică a unității.

B. Funcții de conducere

- a) funcții de conducere îndeplinite de către personalul de cercetare-dezvoltare, inovare ;
- b) funcții de conducere a structurilor suport ale unității îndeplinite de personal cu studii superioare de specialitate.

B.1 Prin personal cu funcții de conducere îndeplinite de către personalul de cercetare-dezvoltare, inovare se înțelege: Directorul General, Directorul Adjunct (dacă este cazul), Directorul Științific, Directorul Tehnic/Președintele Consiliului Științific, Secretarul științific (dacă este cazul), Șefii Compartimentelor/Laboratoarelor/Departamentelor/ Centrelor de cercetare, dezvoltare și inovare.

B.2 Prin personal cu funcții de conducere a structurilor suport ale unității se înțelege orice funcție de conducere, conform legii și organigramei institutului (de ex. Directorul Economic, Directorul Juridic și Resurse Umane, etc.).

C. Conform Legii nr. 183/2024, art. 9 - Personalul cu studii superioare care desfășoară activități de cercetare-dezvoltare, inovare, se diferențiază pe funcții și grade profesionale, după cum urmează:

- a) Cercetători seniori, deținând titlul de doctor:
 - (i) cercetător principal: cercetător științific gradul I - CS I;
 - (ii) cercetător consacrat: cercetător științific gradul II - CS II;
- b) cercetător recunoscut, deținând titlul de doctor: cercetător științific gradul III - CS III;
- c) cercetător debutant, deținând titlul de doctor sau având calitatea de student doctorand: cercetător științific - CS;
- d) asistent în activitatea de cercetare științifică, licențiat: asistent de cercetare științifică - ACS.

D. Personalul suport cu studii superioare din activitatea de cercetare-dezvoltare, este format din specialiști din domenii și profiluri diferite, prevăzute în nomenclatoarele de funcții ale celorlalte sectoare de activitate.

E. Personalul suport cu studii medii, din activitatea de cercetare-dezvoltare este format din tehnicieni.

F. Personal auxiliar cu studii medii necesar desfășurării activității curente a institutului

G. Personal auxiliar cu studii superioare necesar desfășurării activității curente a institutului



Andou



Art. III.3

(1) În cazul apariției unui post vacant sau al creării unui post nou, Angajatorul va face apel, în primul rând, la personalul din unitate, care posedă competența și aptitudinile necesare postului.

(2) În cazul în care angajarea pe post se face prin concurs și un salariat al unității obține rezultate egale cu o persoană din afara unității, salariatul are prioritate la ocuparea postului.

(3) Prin excepție, Contractele Individuale de Muncă se pot încheia și pe durată determinată, conform celor prevăzute expres de lege. Dispozițiile legale, precum și cele cuprinse în CCM la nivel de unitate, aplicabile salariaților cu CIM pe durată nedeterminată, se aplică în egală măsură și salariaților cu CIM pe durată determinată, cu excepția dispozițiilor contrare prevăzute în Codul Muncii.

(4) CIM va cuprinde cel puțin clauzele prevăzute în modelul din Anexa 5. Dacă la încheierea CIM salariatul solicită asistență din partea sindicatului, aceasta poate fi acordată.

(5) La încheierea CIM, drepturile și obligațiile privind relațiile de muncă dintre angajator și salariat se stabilesc cu respectarea prevederilor din CCM aplicabil.

(6) Salariatul nu poate renunța la drepturile ce-i sunt recunoscute de lege sau de CCM.

(7) Anterior încheierii sau modificării CIM, angajatorul are obligația de a informa salariatul despre clauzele concrete pe care intenționează să le înscrie în contract sau să le modifice. Orice modificare în CIM, în timpul executării acestuia, impune încheierea unui act adițional la contract (CIM) conform dispozițiilor legale, cu excepția situațiilor când o asemenea modificare rezultă din lege sau din CCM aplicabil.

(8) Cu privire la informațiile furnizate salariatului, prealabil încheierii sau modificării CIM, între părți intervine un contract/clauză/declarație de confidențialitate.

Art. III.4

(1) CIM se poate modifica în ceea ce privește conținutul muncii, locul muncii și drepturile salariate, numai cu acordul părților, precum și din inițiativa uneia dintre părți, în cazurile prevăzute de lege.

(2) Refuzul justificat al salariatului de a accepta o modificare a clauzelor referitoare la felul muncii, locul muncii sau drepturile salariate, nu dă dreptul celui care angajează să procedeze la desfacerea unilaterală a CIM pentru acest motiv.

(3) Delegarea și detașarea salariaților se fac în condițiile prevăzute de lege și în concordanță cu drepturile prevăzute în prezentul contract.

Art. III.5

CIM se poate suspenda în ceea ce privește efectele sale prin acordul părților sau în cazurile prevăzute de lege în mod expres.

Art. III.6

(1) Încetarea CIM poate avea loc - în condițiile prevăzute de lege și de prezentul CCM - printr-unul din următoarele moduri:

- a) încetarea de drept a CIM;
- b) cu acordul părților la data convenită de acestea;
- c) la inițiativa uneia dintre părți în cazurile și în condițiile limitative prevăzute de lege.

(2) În cazul în care la desfacerea CIM, unitatea este obligată, potrivit legii, să acorde un preaviz, durata acestuia va fi de 20 zile.

(3) Pentru salariații bărbați, având vârsta de 50 de ani împliniți și salariatele femei, având vârsta de 45 de ani împliniți, durata preavizului se mărește cu 5 zile lucrătoare peste cele stabilite conform alin. (2).

(4) În perioada preavizului salariații au dreptul să absenteze de la programul unității 4 ore pe zi, pentru a-și căuta un loc de muncă, fără ca aceasta să le afecteze salariile și celelalte drepturi. Orele se pot acorda prin cumul în condițiile stabilite de angajator.

(5) În cazul în care unui salariat i se desface CIM fără să i se acorde preaviz, acesta are dreptul la o indemnizație egală cu salariul de bază convenit pe întreaga perioadă a preavizului stabilită conform alineatelor (2), (3) și (4).

Andrei

(6) În caz de demisie, termenul de preaviz este de cel mult 20 zile calendaristice pentru salariații cu funcții de execuție și de cel mult de 45 de zile calendaristice pentru salariații cu funcții de conducere.

(7) La încetarea CIM înainte de efectuarea concediului de odihnă, salariatul în cauză are dreptul la compensarea în bani a concediului de odihnă neefectuat, calculată proporțional cu munca prestată în anul calendaristic respectiv.

(8) La cererea salariatului, zilele de concediu convenite pot fi acordate înainte de preaviz.

Art. III.7

(1) Orice divergență privind încheierea, executarea, modificarea sau încetarea CIM, va fi analizată la nivel de unitate de către reprezentanții împuterniciți ai administrației și sindicatului.

(2) În perioada de rezolvare a divergenței nu se aplică salariatului sancțiuni legate de această divergență.

Art. III.8

Constrângerea salariatului în scopul de a se obține demisia sa este interzisă,

Art. III.9

În perioada de probă CIM poate înceta atât din inițiativa salariatului cât și a angajatorului fără preaviz.

Art. III.10

(1) Desfacerea CIM din motive economice trebuie să aibă cauze reale și cu caracter incontestabil, pentru a justifica aceasta.

(2) Pentru desfacerea CIM fără respectarea prevederilor alin. (1), angajatorii răspund în conformitate cu prevederile legale în vigoare.

(3) CIM nu poate fi desfăcut din inițiativa celui care angajează, în cazurile în care, prin lege sau prin CCM, au fost prevăzute asemenea interdicții.

(4) Este nulă desfacerea CIM pentru motive legate de origine socială, sex, vârstă, situații familiale, naționalitate, rasă, culoare, etnie, opinii politice, apartenență sau activitate sindicală, exercitarea legală a dreptului la grevă, convingeri religioase, stare de sănătate sau de handicap, cu excepția celei de inaptitudine constatată de organele de specialitate autorizate.

Art. III.11

(1) La desfacerea CIM din inițiativa unității, pentru motive care sunt neimputabile salariatului, atât în cazul concedierii individuale cât și în cazul concedierii colective, salariații vor primi o indemnizație compensatorie, dacă institutul are posibilități financiare în acest sens, după cum urmează:

- salariații cu o vechime în unitate până la 15 ani vor primi o indemnizație compensatorie egală cu un **salariu prevăzut în CIM (bază+sporuri) din luna premergătoare concedierii** dacă situația financiară a institutului o permite;

- salariații cu o vechime egală sau mai mare de 15 ani în unitate vor primi o indemnizație compensatorie la nivelul **două salarii prevăzute în CIM (bază+sporuri) din luna premergătoare concedierii** dacă situația financiară a institutului o permite.

(2) Prevederile de mai sus sunt aplicabile atunci când desfacerea CIM a intervenit din următoarele motive:

a) unitatea își încetează activitatea;

b) unitatea se mută în altă localitate și are posibilitatea să își asigure cadrele necesare pe plan local

c) unitatea se mută în altă localitate, iar salariatul nu acceptă să o urmeze;

d) salariatul nu mai corespunde sub aspect profesional postului în care a fost încadrat, din motive neimputabile acestuia, și nu i s-a oferit trecerea într-o muncă corespunzătoare;

e) în postul ocupat de salariatul în cauză, este reintegrat, pe baza hotărârii organelor competente, cel care a deținut anterior acel post.

(3) Drepturile salariate aferente prevederilor anterioare se vor plăti odată cu lichidarea rezultată după disponibilizare.

Art. III.12

La plecarea din unitate salariatul trebuie să primească un document semnat de angajator care să

recapituleze detaliat sumele care se cuvin salariatului la lichidare, precum și datoriile acestuia față de unitate.

Art III.13

La cererea salariatului, angajatorul va întocmi o caracterizare obiectivă a acestuia și a activității lui, iar după caz îi va da și o recomandare în vederea unei viitoare angajări în serviciu.

Art III.14

Scoaterea posturilor la concurs se face în urma solicitărilor scrise ale șefului de structură, cu justificarea necesității angajării și indicarea de către Direcția economică a resurselor financiare necesare plății salariate a celui angajat și de către Direcția juridică și resurse umane a disponibilității postului în statul de funcții și personal aprobat la nivelul unității, în conformitate cu prevederile legale specifice.

Art III.15

Posturile și data desfășurării concursului vor fi anunțate conform legislației în vigoare. Tematica și modul de desfășurare a concursului sau examenului vor fi aduse la cunoștință celor interesați la sediul unității.

Art III.16

Regulamentul de desfășurare a concursurilor de angajare se elaborează de Consiliul Științific în concordanță cu prevederile Legii nr. 183/2024 pentru personalul atestat, respectiv de Direcția Juridică și Resurse Umane pentru restul personalului și se aduce la cunoștință prin afișarea pe site-ul institutului.

Art III.17

Angajarea se face prin încheierea CIM, în formă scrisă. Nici CIM, nici Actul adițional la acesta nu pot conține prevederi contrare prezentului CCM.

Art III.18

(1) Cercetătorii științifici care îndeplinesc condițiile de înscriere la pensie potrivit legislației privind sistemul public de pensii pot opta între acordarea pensiei pentru limită de vârstă și continuarea activității pe aceeași funcție de cercetare-dezvoltare dacă la ultima evaluare periodică a performanței științifice au obținut calificativul „foarte bine”. Pentru cercetătorii menținuți în funcții de cercetare-dezvoltare după împlinirea vârstei de pensionare, evaluarea periodică a performanței științifice se face anual.

(2) Angajarea personalului pe perioadă nedeterminată se face pe baza verificării cunoștințelor de specialitate, prin concurs sau examen în conformitate cu prevederile legale în vigoare și regulamentele interne incidente.

(3) Concursul/Examenul se anunță public, prin afișare la sediul și pe pagina de internet a institutului, precum și pe alte platforme online naționale, internaționale sau ale societăților de profil.

(4) Informațiile solicitate de către angajator persoanei care dorește angajarea, cu ocazia verificării prealabile a aptitudinilor, sub orice formă, cu respectarea prevederilor GDPR, nu pot avea alt scop decât acela de a aprecia capacitatea de a ocupa postul respectiv, precum și aptitudinile profesionale.

Art. III.19

Verificarea cunoștințelor de specialitate, prin examen sau concurs, se va face după cum urmează:

a) pentru personalul cu studii superioare neatestat sau cu studii medii de specialitate, examenul sau concursul va consta dintr-o probă scrisă și una orală/interviu;

b) pentru personalul administrativ (paznic, personal pentru curățenie spații, șofer, muncitor calificat, muncitor necalificat), examinarea va consta dintr-o probă practică și/sau orală/interviu, în funcție de cerințele postului;

c) pentru muncitorii calificați din compartimentele suport, examinarea va consta dintr-o probă teoretică și una practică;

d) pentru personalul CDI, conform normelor legale în vigoare.

Art. III.20

Examinarea candidaților se va face de o comisie numită prin decizia Directorului General al institutului, din care poate face parte și un reprezentant al sindicatului cu statut de observator.

Amador

[Signature]

Art. III.21

La rezultate egale, salariații institutului vor avea prioritate la ocuparea posturilor scoase la concurs.

Art. III.22

- (1) Lista candidaților admiși în urma susținerii examenului sau concursului, se face prin afișare publică.
- (2) Contestațiile asupra rezultatelor se adresează în scris, Directorului General, în termen de 3 zile lucrătoare de la data devenirii acestora publice.
- (3) Directorul general numește o comisie care analizează contestațiile în termen de 5 zile lucrătoare.
- (4) Rezultatul concursului, după rezolvarea contestațiilor, va fi adus la cunoștința candidaților prin afișare.
- (5) Concursul se va desfășura conform procedurilor interne și prevederilor legale incidente.

Art. III.23

- (1) Candidaților declarați admiși li se poate stabili o perioadă de probă de cel mult 90 de zile calendaristice pentru funcțiile de execuție și de cel mult 120 de zile calendaristice pentru funcțiile de conducere.
- (2) Verificarea aptitudinilor profesionale la încadrarea persoanelor cu handicap se realizează exclusiv prin modalitatea perioadei de probă de maximum 30 de zile calendaristice.
- (3) Pe durata perioadei de probă, salariatul se bucură de toate drepturile și are toate obligațiile prevăzute în legislația muncii, în CCM și în CIM.
- (4) Pe durata sau la sfârșitul perioadei de probă, CIM poate înceta, printr-o notificare scrisă, la inițiativa oricăreia dintre părți.

Art. III.24

- (1) Prin derogare, angajarea personalului salariat se poate face, în cazurile și în condițiile prezentului CCM, prin CIM pe durată determinată.
- (2) CIM pe durată determinată se poate încheia numai în formă scrisă cu precizarea expresă a duratei pentru care se încheie.
- (3) CIM pe durată determinată poate fi prelungit în condițiile prevăzute de prezentul CCM, și după expirarea termenului inițial, cu acordul scris al părților, pentru perioada realizării unui proiect, program sau a unei lucrări.
- (4) Între aceleași părți se pot încheia succesiv cel mult 3 CIM pe durată determinată, dar nu mai mult de 36 de luni.
- (5) CIM pe durată determinată încheiate în termen de trei luni de la încetarea unui contract de muncă pe durată determinată, anterior, sunt considerate succesive și nu pot avea o durată mai mare de 12 luni fiecare.

Art. III.25

CIM pe durată determinată se poate încheia numai în următoarele situații:

- a) înlocuirea unui salariat în cazul suspendării contractului său de muncă, cu excepția situației în care acel salariat participă la grevă;
- b) creșterea temporară a activității angajatorului;
- c) desfășurarea unor activități cu caracter sezonier;
- d) în situația în care este încheiat în temeiul unor dispoziții legale emise cu scopul de a favoriza temporar anumite categorii de persoane fără loc de muncă;
- e) angajarea unei persoane aflate în căutarea unui loc de muncă, care în termen de 5 ani de la data angajării îndeplinește condițiile de pensionare pentru limită de vârstă;
- f) ocuparea unei funcții eligibile în cadrul organizațiilor sindicale, patronale sau al organizațiilor neguvernamentale, pe perioada mandatului;
- g) angajarea pensionarilor care, în condițiile legii, pot cumula pensia cu salariul;
- h) alte cazuri prevăzute expres de legi speciale ori pentru desfășurarea unor lucrări, proiecte, programe, în condițiile stabilite prin CCM.

Art. III.26

În cazul în care CIM pe durată determinată este încheiat pentru a înlocui un salariat al cărui Contract Individual de Muncă este suspendat, durata contractului va expira la momentul încetării motivelor ce au determinat

Andree

A. Ionescu

suspendarea CIM al salariatului titular.

Art. III.27

Salariatul încadrat cu CIM pe durată determinată poate fi supus unei perioade de probă, care nu va depăși:

- a) 5 zile lucrătoare, pentru o durată a CIM mai mică de 3 luni;
- b) 15 zile lucrătoare, pentru o durată a CIM cuprinsă între 3 și 6 luni;
- c) 30 de zile lucrătoare, pentru o durată a CIM mai mare de 6 luni;
- d) 45 de zile lucrătoare, în cazul salariaților încadrați în funcții de conducere, pe o durată a CIM mai mare de 6 luni.

Art. III.28

Pe durata unui CIM nu poate fi stabilită decât o singură perioadă de probă și aceasta constituie vechime în muncă, excepție făcând dispozițiile art. 32 alin. 2 și alin. 2 ind. 1 din Codul Muncii.

Art. III.29

(1) La încetarea celui de-al treilea CIM pe durată determinată succesiv sau la expirarea termenului prevăzut la articolele anterioare, pe postul respectiv va fi angajat un salariat cu CIM pe durată nedeterminată.

(2) Dispozițiile aliniatului (1) nu sunt aplicabile:

- a) în cazul în care CIM pe durată determinată este încheiat pentru a înlocui temporar un salariat absent, dacă intervine o nouă cauză de suspendare a contractului acestuia;
- b) în cazul în care un nou CIM pe durată determinată este încheiat în vederea executării unor lucrări urgente, cu caracter excepțional;
- c) în cazul în care încheierea unui nou CIM pe durată determinată se impune pentru temeiurile prevăzute la art. III. 25 lit.(h);
- d) în cazul în care CIM pe durată determinată a încetat din inițiativa salariatului sau din inițiativa angajatorului, pentru o abatere gravă sau abateri repetate ale salariatului.

Art. III. 30

Perioada de probă constituie vechime în muncă pentru orice tip de CIM.

Art. III.31

(1) Numirea temporară a unui salariat (interimar) pe un post de conducere vacant se poate face prin decizia Directorului General, până la revocarea printr-o nouă decizie sau până la ocuparea postului prin concurs/examen.

(2) Numirea temporară pe postul temporar vacant se poate face pe toată durata suspendării CIM al salariatului titular.

(3) Numirea și revocarea Directorului General se fac conform prevederilor legale în vigoare.

(4) Directorul General numește și schimbă din funcție Directorii și șefii celorlalte structuri conform prevederilor legale în vigoare.

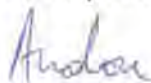
(5) După schimbarea din funcție, salariatul va reveni fie pe postul ocupat anterior numirii în funcția de conducere, fie pe un alt post potrivit pregătirii profesionale, urmând ca salariul să fie renegociat pentru postul pe care îl va ocupa.

(6) În cazul exercitării unei alte funcții cu atribuții, există posibilitatea renegocierii salariale la momentul revocării deciziei de acordare de atribuții suplimentare.

(7) În cazul vacantării unui post sau al creării unui post nou, are prioritate la ocuparea acestuia personalul din institut care are competența și aptitudinile necesare postului.

Art. III.32

Pentru derularea unor proiecte, conducerea institutului poate face angajari cu CIM pe durată determinată, conform prevederilor din Codul Muncii pe o perioadă cel mult egală cu durata legală prevăzută. Angajarea se face numai dacă în institut nu există specialiștii necesari. Angajarea pe durată determinată se face tot prin concurs sau examen, în raport de urgența angajării, conform procedurilor în vigoare la nivelul institutului.





Art. III.33

Personalul pensionat poate fi angajat până la sfârșitul proiectului, sau atâta timp cât se derulează contractele cu terții, cu condiția să aibă finanțare asigurată din sursele respective.

Art. III.34

La angajare, pentru concurenții declarați admiși, se va întocmi un CIM în formă scrisă, câte un exemplar pentru fiecare parte, prin grija celui care angajează pe durată nedeterminată/determinată ținând cont de perioada de probă legală prevăzută de CCM.

Art. III.35

(1) Reducerea de personal se va face conform legii și intereselor institutului în următoarea ordine:

- încetarea cumulului de funcții sau a celor care cumulează pensia cu salariul în funcție de competența profesională;

- persoane care îndeplinesc condițiile de pensionare la cererea acestora, în funcție de competența profesională;

- părțile/fracțiunile de normă în funcție de competența profesională;

- persoanele care nu au copii în întreținere în funcție de competența profesională;

- persoanele care sunt angajate împreună cu soțul/soția în cadrul institutului.

(2) CIM poate fi suspendat din inițiativa angajatorului în următoarele situații:

a) pe durata cercetării disciplinare prealabile, în condițiile legii;

b) în cazul în care angajatorul a formulat plângere penală împotriva salariatului sau acesta a fost trimis în judecată pentru fapte penale incompatibile cu funcția deținută, până la rămânerea definitivă a hotărârii judecătorești;

c) în cazul întreruperii sau reducerii temporare a activității, fără încetarea raportului de muncă, în special pentru motive economice, tehnologice, structurale sau similare;

d) pe durata detașării;

e) pe durata suspendării de către autoritățile competente a avizelor, autorizațiilor sau atestărilor necesare pentru exercitarea profesiilor.

(3) În cazurile prevăzute anterior, dacă se constată nevinovăția celui în cauză, salariatul își reia activitatea avută anterior și i se va plăti, în temeiul normelor și principiilor răspunderii civile contractuale, o despăgubire egală cu salariul și celelalte drepturi de care a fost lipsit pe perioada suspendării contractului.

(4) În cazul întreruperii sau reducerii temporare a activității, pentru motive economice, tehnologice, structurale sau similare, pe perioade care depășește 30 de zile lucrătoare, Directorul General 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.

(5) Pe durata reducerii și/sau întreruperii temporare a activității, salariații implicați în activitatea redusă sau întreruptă, care nu mai desfășoară activitate, beneficiază de o indemnizație, plătită din fondul de salarii, care nu poate fi mai mică de 75 % din salariul de bază corespunzător locului de muncă ocupat, cu excepția situațiilor în care activitatea a fost suspendată.

(6) Pe durata reducerii și/sau a întreruperii temporare prevăzute la alineatul precedent, salariații se vor afla la dispoziția angajatorului, acesta având oricând posibilitatea să dispună reînceperea activității.

Art. III.36

La încetarea suspendării contractului, salariații își vor relua activitatea în baza aceluiași CIM și își vor negocia drepturile salariale, dacă în perioada respectivă au intervenit modificări în privința acestor drepturi.

Art. III.37

CIM poate fi suspendat, prin acordul părților, în cazul concediilor fără plată pentru studii sau pentru interese personale.

Art. III.38

(1) CIM încetează de drept:

Andou

[Signature]

a) la data decesului salariatului, precum și în cazul dizolvării institutului, de la data la care institutul își încetează existența, conform legii;

b) la data rămânerii irevocabile a hotărârii judecătorești de declarare a morții sau a punerii sub interdicție a salariatului;

c) la data îndeplinirii cumulative a condițiilor de vârstă standard și a stagiului minim de cotizare pentru pensionare; la data comunicării deciziei de pensie în cazul pensiei de invaliditate, pensiei anticipate parțiale, pensiei anticipate, pensiei pentru limită de vârstă cu reducerea vârstei standard de pensionare;

d) ca urmare a constatării nulității absolute a CIM, de la data la care nulitatea a fost constatată prin acordul părților sau prin hotărâre judecătorească definitivă;

e) ca urmare a admiterii cererii de reintegrare în funcția ocupată de salariat a unei persoane concediate nelegal sau pentru motive neîntemeiate, de la data rămânerii definitive a hotărârii judecătorești de reintegrare;

f) ca urmare a condamnării penale la executarea unei pedepse privative de libertate, de la data rămânerii definitive a hotărârii judecătorești;

g) de la data retragerii de către autoritățile sau organismele competente a avizelor, autorităților ori atestărilor necesare pentru exercitarea profesiei;

h) ca urmare a interzicerii exercitării unei profesii sau a unei funcții, ca măsură de siguranță ori pedeapsă complementară, de la data rămânerii definitive a hotărârii judecătorești prin care s-a dispus interdicția;

i) la data expirării termenului CIM încheiat pe durată determinată;

(2) Pentru situațiile prevăzute la alin. (1) lit. c) – i), constatarea cazului de încetare de drept a CIM se face în termen de 5 zile lucrătoare de la intervenirea acestuia, în scris, prin decizie a angajatorului, și se comunică persoanelor aflate în situațiile respective în termen de 5 zile lucrătoare.

Art. III.39

(1) Demisia reprezintă actul unilateral de voință a salariatului care, printr-o notificare scrisă, comunică angajatorului încetarea CIM.

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

(3) Salariatul are dreptul de a nu motiva demisia.

(4) CIM încetează la data expirării termenului de preaviz sau la data renunțării totale ori parțiale de către angajator la termenul respectiv.

(5) Salariatul poate demisiona fără preaviz dacă angajatorul nu își îndeplinește obligațiile asumate prin CIM.

Art. III.40

(1) La încetarea CIM din inițiativa salariatului, acesta este obligat să suporte eventualele pagube și prejudicii aduse angajatorului, dacă prin aceasta a rezultat rezilierea sau decalarea contractelor de cercetare în care a fost implicat.

(2) Salariații care au încheiat acte adiționale la CIM în vederea participării la acțiuni de documentare, schimb de experiență, burse sau cursuri și stagii de practică și specializare sau perfecționare, participări la congrese, conferințe, simpozioane, seminarii, colocvii sau alte reuniuni care prezintă interes pentru activitatea specifică a institutului, precum și manifestări științifice, indiferent de durata acestora, ale căror costuri au fost suportate de angajator, vor restitui cheltuielile ocazionate de aceste acțiuni dacă părăsesc institutul din inițiativa lor, înaintea termenului stabilit prin angajamentele sau prin actele adiționale respective sau dacă obiectivul deplasării nu a fost realizat, dar nu mai mult de 3 ani de la încheierea acțiunii.

Art. III.41

(1) Concedierea reprezintă încetarea CIM din inițiativa angajatorului.

(2) Concedierea poate fi dispusă pentru motive care țin de persoana salariatului sau pentru motive care nu țin de persoana salariatului.

(3) CIM nu poate înceta din inițiativa angajatorului, în cazul în care persoanele se află în următoarele

Audon

situații:

- detașare (în cazul motivelor disciplinare, în prealabil se dispune încetarea detașării);
- pe durata incapacității temporare de muncă, stabilită prin certificat medical conform legii;
- pe durata în care femeia salariată este însărcinată, în măsura în care angajatorul a luat cunoștință de acest fapt anterior emiterii deciziei de concediere;
- pe durata concediului de maternitate;
- pe durata concediului pentru creșterea copilului până la împlinirea vârstei de 1 an sau 2 ani, respectiv, în cazul copilului cu handicap până la împlinirea vârstei de 3 ani;
- pe durata concediului pentru îngrijirea copilului bolnav în vârstă de până la 7 ani, sau în cazul îngrijirii copilului cu handicap, conform legii;
- pe durata exercitării unei funcții în cadrul unei autorități executive, legislative, judecătorești și pe durata exercitării unei funcții eligibile într-un organism sindical, cu excepția situației în care concedierea este dispusă pentru o abatere disciplinară gravă sau pentru abateri disciplinare repetate și în condițiile respectării contractului colectiv de muncă;
- pe durata efectuării concediului de odihnă.

Art. III.42

(1) Angajatorul poate dispune concedierea pentru motive care țin de persoana salariatului în următoarele situații:

- a) în cazul în care salariatul a săvârșit o abatere gravă sau abateri repetate de la regulile de disciplină a muncii sau de la cele stabilite prin CIM, CCM aplicabil sau regulamentul intern, ca sancțiune disciplinară;
- b) în cazul în care salariatul este arestat preventiv pentru o perioadă mai mare de 30 de zile, în condițiile Codului de Procedură Penală;
- c) în cazul în care, prin decizie a organelor competente de expertiză medicală, se constată inaptitudinea fizică și/sau psihică a salariatului, fapt ce nu permite acestuia să își îndeplinească atribuțiile corespunzătoare locului de muncă ocupat;

(2) În cazurile prevăzute la alin.(1) lit. a) și b), nu se acordă preaviz, iar decizia de concediere va fi emisă cu respectarea dispozițiilor referitoare la răspunderea disciplinară.

(3) În cazul în care concedierea intervine pentru motivele prevăzute anterior angajatorul are obligația de a emite decizia de concediere în termen de 30 de zile calendaristice de la data constatării cauzei concedierii.

Art. III.43

Concedierea pentru săvârșirea 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 și în termenele prevăzute de lege.

Art. III.44

(1) În cazul în care concedierea se dispune pentru motivele prevăzute la art. III.43 lit.(c) precum și în cazul în care CIM a încetat de drept în temeiul art. III.39 lit.(e), angajatorul are obligația de a-i propune salariatului alte locuri de muncă aflate în unitate, compatibile cu pregătirea profesională sau, după caz, cu capacitatea de muncă stabilită de medicul de medicină a muncii.

(2) Salariatul are la dispoziție un termen de 3 zile lucrătoare de la comunicarea angajatorului pentru a-și manifesta expres consimțământul cu privire la noul loc de muncă oferit.

Art. III.45

(1) Concedierea pentru motive care nu țin de persoana salariatului este determinată de desființarea locului de muncă ocupat de salariat, din unul sau mai multe motive fără legătură cu persoana acestuia.

(2) Desființarea locului de muncă trebuie să fie efectivă și să aibă o cauză reală și serioasă.

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

Art. III.46

Prin concediere colectivă se înțelege concedierea, într-o perioadă de 30 de zile calendaristice, dispusă din

Andoan

[Signature]

unul sau mai multe motive a unui număr de:

- a) cel puțin 10 salariați, dacă angajatorul are încadrați mai mult de 20 și mai puțin de 100 de salariați;
- b) cel puțin 10% din salariați, dacă angajatorul are încadrați cel puțin 100 dar mai puțin de 300 de salariați;
- c) cel puțin 30 de salariați, dacă angajatorul are încadrați cel puțin 300 de salariați.

Art. III.47

(1) În cazul în care angajatorul intenționează să efectueze concedieri colective, acesta are obligația de a iniția, în timp util și în scopul ajungerii la o înțelegere, consultări cu sindicatul, cu privire la cel puțin următoarele aspecte:

- a) metodele și mijloacele de evitare a concedierilor colective sau de reducere a numărului de salariați care vor fi concediați;
- b) atenuarea consecințelor concedierii prin recurgerea la măsuri sociale care vizează, printre altele, sprijin pentru recalificarea sau reconversia profesională a salariaților concediați.

(2) În perioada în care au loc consultări, pentru a permite sindicatului să formuleze propuneri în timp util, angajatorul are obligația să le furnizeze toate informațiile relevante și să le notifice, în scris, următoarele:

- a) numărul total și categoriile de salariați;
- b) motivele care determină concedierea preconizată;
- c) numărul și categoriile de salariați care vor fi afectați de concediere;
- d) criteriile avute în vedere, potrivit legii și/sau CCM, pentru stabilirea ordinii de prioritate la concediere;
- e) măsurile avute în vedere pentru limitarea numărului concedierilor;
- f) măsurile pentru atenuarea consecințelor concedierii și compensațiile ce urmează să fie acordate salariaților concediați, conform dispozițiilor legale și/sau CCM aplicabil;
- g) data de la care sau perioada în care vor avea loc concedierile;
- h) termenul înăuntrul căruia sindicatul sau, după caz, reprezentanții salariaților pot face propuneri pentru evitarea ori diminuarea numărului salariaților concediați.

(3) Obligațiile prevăzute la alin. (1) și (2) se mențin indiferent dacă decizia care determină concedierile colective este luată de către angajator sau de o entitate care deține controlul asupra angajatorului.

(4) În situația în care decizia care determină concedierile colective este luată de o entitate care deține controlul asupra angajatorului, entitatea nu se poate prevala, în nerespectarea obligațiilor prevăzute la alin. (1) și (2), de faptul că institutul nu i-a furnizat informațiile necesare.

Art. III.48

Angajatorul are obligația să comunice o copie a notificării Inspectoratului Teritorial de Muncă și Agenției Teritoriale de Ocupare a Forței de Muncă la aceeași dată la care a comunicat-o sindicatului.

Art. III.49

(1) Sindicatul poate propune angajatorului măsuri în vederea evitării concedierilor ori diminuării numărului salariaților concediați, într-un termen de 10 zile calendaristice de la data primirii notificării.

(2) Angajatorul are obligația de a răspunde în scris și motivat la propunerile formulate potrivit prevederilor alin.(1), în termen de 5 zile calendaristice de la primirea acestora.

Art. III.50

(1) În situația în care, ulterior consultărilor cu sindicatul, angajatorul decide aplicarea măsurii de concediere colectivă, acesta are obligația de a notifica în scris Inspectoratul Teritorial de Muncă și Agenția Teritorială de Ocupare a Forței de Muncă, cu cel puțin 30 de zile calendaristice anterioare datei emiterii deciziilor de concediere,

(2) Notificarea trebuie să cuprindă toate informațiile relevante cu privire la intenția de concediere colectivă, precum și rezultatele consultărilor cu sindicatul sau reprezentanții salariaților, în special motivele concedierilor, numărul total al salariaților, numărul salariaților afectați de concediere, data de la care/perioada în care vor avea loc aceste concedieri,

(3) Sindicatul poate transmite eventuale puncte de vedere Inspectoratului Teritorial de Muncă

Andon

[Signature]

(4) La solicitarea motivată a oricăreia dintre părți, Inspectoratul Teritorial de Muncă, cu avizul Agenției Teritoriale de Ocupare a Forței de Muncă, poate dispune reducerea perioadei prevăzute la alin. (1), fără a aduce atingere drepturilor individuale cu privire la perioada de preaviz.

(5) Inspectoratul Teritorial de Muncă are obligația de a informa în termen de 3 zile lucrătoare angajatorul și sindicatul asupra reducerii sau prelungirii perioadei prevăzute la alin. (1), precum și cu privire la motivele care au stat la baza acestei decizii.

Art. III.51

(1) În cazul concedierilor pentru motive care nu țin de persoana salariatului, angajatorul va acorda salariaților în cauză un preaviz de 30 de zile calendaristice.

(2) Pentru salariații bărbați, având vârsta de 50 ani împliniți și salariatele femei, având vârsta de 45 ani împliniți, durata preavizului se mărește cu 5 zile lucrătoare, peste cele stabilite conform alin.(1).

(3) Părțile convin ca, în cazul concedierilor fără culpa salariatului, salariații să primească o indemnizație egală cu 2 (două) salarii de bază brut din luna premergătoare concedierii, cu excepția situației în care concedierea se face și din motive economice, caz în care fondurile institutului nu o permit.

Art. III.52

(1) Măsura concedierii pentru motive care nu țin de persoana salariatului va afecta, în ordine, următoarele categorii:

- a) salariații care cumulează două sau mai multe funcții precum și cei care cumulează pensia cu salariul;
- b) salariații care îndeplinesc cumulativ condițiile de vârstă standard și stagiul minim de cotizare pentru pensionare;
- c) salariații care au soț/soție în institut;
- d) salariații cu timp de lucru parțial (excepție făcând cei care fac parte din echipele de proiect);
- e) posturile suspendate (ex.concediile medicale, concediile de creștere și îngrijire copil, concediile fără plată pentru studii/motive personale), în condițiile legii.

(2) La aplicarea efectivă a concedierilor de personal, vor fi avute în vedere și următoarele criterii sociale:

- dacă măsura ar putea afecta doi soți care lucrează în institut, se desface contractul de muncă al soțului care are salariul mai mic, în situația în care ambele posturi sunt vizate de concediere;
- măsura să afecteze mai întâi persoanele care nu au copii în întreținere;
- măsura să afecteze numai în ultimul rând femeile care au în îngrijire copii, bărbații văduvi, persoanele divorțate care au în îngrijire copii, precum și salariații care mai au cel mult 5 ani până la pensie.

(3) Criteriile avute în vedere pentru stabilirea ordinii de prioritate la concediere se aplică după reducerea posturilor vacante, de natura celor propuse spre desființare, în proiectul de concediere.

Art. III.53

Angajatorul care a dispus concedieri colective nu poate face noi angajări pe locurile de muncă ale salariaților concediați pe o perioadă de 6 luni de la data concedierii acestora.

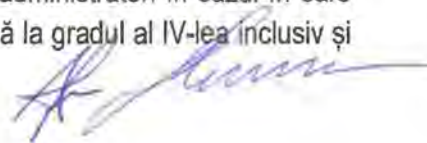
Art. III.54

(1) Conflictul de interese - situația în care salariații institutului au un interes personal, direct sau indirect, ce contravine interesului angajatorului și care afectează sau ar putea afecta obiectivitatea și imparțialitatea lor în luarea deciziilor ori în îndeplinirea la timp a atribuțiilor care le revin în exercitarea funcției deținute.

(2) În aplicarea regulilor privind evitarea conflictului de interese, personalul institutului va monitoriza și evita producerea următoarelor situații de natură să reprezinte potențiale încălcări:

- a) situația în care o persoană este chemată să participe la un proces decizional (ex: recrutare, angajare, evaluare, contractare, inclusiv achizițiile publice), în care este implicată o persoană care îi este soț/soție, rudă sau afin până la gradul II, inclusiv, în mod direct sau indirect.
- b) situații de raporturi ierarhice directe între soți, rude sau afini până la gradul II.
- c) Administratorii și Directorul General au obligația de a înștiința pe ceilalți administratori în cazul în care într-o anumită operațiune știu că sunt interesate soțul sau soția, rudele ori afinii până la gradul al IV-lea inclusiv și

Andou



de a nu lua parte la nicio deliberare privind această operațiune.

Art. III. 55

(1) Telemunca se aplică tuturor salariaților care au încheiat un CIM pe durată determinată/nedeterminată cu institutul ale căror atribuții, responsabilități și sarcini de serviciu, conform fișei postului, se pot îndeplini prin prestarea muncii în regim de telemuncă.

(2) Regimul de telemuncă se aplică doar pentru locurile de muncă ocupate de salariați cu atribuții specifice funcției sau ocupației pe care o dețin și a căror activitate se poate desfășura folosind tehnologia informației și comunicațiilor.

(3) Regimul de telemuncă nu se aplică salariaților care au locuri de muncă al căror specific presupune prezența salariatului.

(4) Telemunca este forma de organizare a muncii prin care salariatul, în mod regulat și voluntar, își îndeplinește atribuțiile specifice funcției, ocupației sau meseriei pe care o deține în alt loc decât locul de muncă organizat de angajator, cel puțin o zi pe lună, folosind tehnologia informației și comunicațiilor, desfășurată în condițiile legii.

(3) În conformitate cu prevederile art. 3 din Legea nr. 81/2018 privind reglementarea activității de telemuncă, activitatea de telemuncă se bazează pe acordul de voință al părților și se prevede în mod expres în CIM sau prin încheierea unui act adițional la CIM existent.

(4) Conducătorii structurilor în cadrul cărora există posibilitatea de prestare a activității în regim de telemuncă vor nominaliza salariații care își pot desfășura activitatea în regim de telemuncă, după analizarea în cazul structurii a posibilității desfășurării activității în acest regim și după stabilirea salariaților și a programului de muncă, astfel încât să se asigure că toate atribuțiile structurii respective sunt îndeplinite corespunzător ROF și RI și astfel încât să se asigure că la locul de muncă se află un salariat/ți care să preia activitățile care nu pot fi realizate prin telemuncă - dacă este cazul.

(5) Conducătorul locului de muncă este responsabil de îndeplinirea obiectivelor locului de muncă și are obligația organizării activității salariaților din subordine ținând cont de activitățile și proiectele în care este implicată structura organizatorică.

(6) Telesalariații organizează programul de lucru de comun acord cu angajatorul, în condițiile legii și își vor desfășura activitatea la domiciliul său/reședința sa sau în alt loc convenit de părți, doar în intervalul aprobat de angajator conform actului adițional la CIM

(7) Salariații pot presta numărul de zile de telemuncă cumulativ sau fracționat.

(8) În situații speciale, pentru îndeplinirea unor activități specifice, angajatorul poate solicita angajatului să se prezinte fizic la locul de muncă prin transmiterea unui e-mail sau un sms pe telefonul personal/de serviciu. Solicitarea va fi comunicată într-un interval de timp rezonabil care să îi dea salariatului posibilitatea de a se prezenta la locul de muncă.

(9) Salariatul își va desfășura activitatea prin utilizarea mijloacelor tehnice și de comunicații puse la dispoziție de către angajator sau prin utilizarea propriilor mijloace informatice dacă părțile convin în acest sens. Dacă salariatul folosește propriile mijloace tehnologice se va asigura că acestea nu sunt accesate și de către alte persoane.

(10) Angajatorul este în drept să verifice activitatea telesalariatului, în condițiile stabilite prin CIM, RI și/sau CCM aplicabil, în condițiile legii. Șefii ierarhici vor verifica activitatea salariaților care lucrează în regim de telemuncă prin intermediul telefonului, e-mailului și/sau prin solicitarea de rapoarte de activitate.

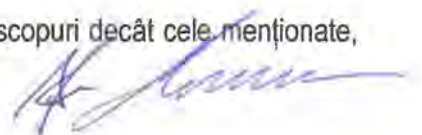
(11) Pe toată durata prestării muncii în regim de telemuncă, pe durata programului de lucru stabilit în actul adițional, salariatul va fi disponibil obligatoriu telefonic și va fi conectat permanent la contul de e-mail de serviciu.

(12) Telesalariatul beneficiază de toate drepturile recunoscute de lege, prin RI și CCM aplicabile salariaților care au locul de muncă la sediul angajatorului.

Art. III.56

(1) Regulile privind protecția datelor cu caracter personal furnizate în alte scopuri decât cele menționate,

Andon



inclusiv în scop de marketing, sunt cele menționate în documentele și operațiunile care conservă dovada consimțământului salariaților pentru prelucrare.

(5) Salariații care solicită acordarea facilităților care decurg din calitatea de salariat al unității își exprimă consimțământul pentru prelucrarea datelor lor personale în scopul acordării facilităților respective în condițiile prevăzute în acordul de acordare a facilităților.

(6) Toți salariații au obligația de a se adresa superiorului ierarhic sau responsabilului cu protecția datelor cu caracter personal pentru a obține informații și clarificări în legătură cu protecția datelor cu caracter personal.

(7) Toți salariații au obligația de a informa imediat și detaliat, în scris, superiorul ierarhic sau responsabilul cu protecția datelor cu caracter personal în legătură cu orice nelămurire, suspiciune sau observație cu privire la protecția datelor cu caracter personal ale salariaților și ale clienților și/sau colaboratorilor institutului, în legătură cu orice divulgare a datelor cu caracter personal și în legătură cu orice incident de natură să ducă la divulgarea datelor cu caracter personal de care iau cunoștință, în virtutea atribuțiilor de serviciu și în orice altă împrejurare, prin orice mijloace.

(8) Salariații care prelucrează date cu caracter personal au obligația să nu întreprindă nimic de natură să aducă atingere protecției necesare a datelor cu caracter personal ale salariaților și ale clienților și/sau colaboratorilor institutului. Prelucrarea datelor cu caracter personal de care iau cunoștință cu ocazia îndeplinirii atribuțiilor de serviciu, în afara regulilor interne, cu privire la utilizarea acestor date este interzisă.

(9) Utilizarea datelor cu caracter personal se referă, dar nu exclusiv, la orice operațiune sau set de operațiuni efectuate asupra datelor cu caracter personal sau asupra seturilor de date cu caracter personal, cu sau fără utilizarea de mijloace automatizate, cum ar fi colectarea, înregistrarea, organizarea, structurarea, stocarea, adaptarea sau modificarea, extragerea, consultarea, utilizarea, divulgarea prin transmitere, diseminarea sau punerea la dispoziție în orice alt mod, alinierea sau combinarea, restricționarea, ștergerea sau distrugerea.

(10) Având în vedere importanța specială pe care institutul o acordă protecției datelor cu caracter personal, încălcarea a obligației de respectare a regulilor privind protecția datelor constituie o abatere disciplinară gravă, care poate atrage cea mai aspră sancțiune disciplinară încă de la prima abatere de acest fel.

CAPITOLUL IV - CONDIȚII DE MUNCĂ, PROTECȚIA MUNCII, ASIGURĂRI

Art. IV.1

(1) Părțile se obligă să depună toate eforturile pentru aplicarea riguroasă a legislației în vigoare, în vederea îmbunătățirii permanente a condițiilor de muncă, a securității și sănătății în muncă a salariaților.

(2) Dispozițiile prezentului capitol se completează cu dispozițiile normelor privind securitatea și sănătatea în muncă, precum și cu cerințele minime de securitate și sănătate pentru locul de muncă prevăzute de lege.

(3) În realizarea obiectivelor prevăzute în prezentul capitol, angajatorul are obligația de a asigura securitatea și sănătatea salariaților în toate aspectele legate de muncă.

(4) La stabilirea măsurilor vizând condițiile de muncă, părțile implicate vor ține seama ca măsurile să fie de natură să realizeze cel puțin asigurarea condițiilor de muncă la nivelul parametrilor minimali prevăzuți de norme. Dacă acest lucru nu este posibil, vor fi stabilite programe pentru realizare, până la asigurarea parametrilor minimali, în funcție de situația economico-financiară a institutului.

Art. IV.2

Realizarea măsurilor de protecție a muncii revine celor care organizează, conduc și coordonează procesele de muncă în institut, potrivit atribuțiilor din fișele posturilor.

Art. IV.3

Angajatorul are obligația să asigure permanent condițiile tehnice și organizatorice avute în vedere la elaborarea normelor de muncă, iar salariații trebuie să realizeze sarcinile de serviciu sau, după caz, sarcinile ce decurg din funcția sau postul deținut.

Art. IV.4

Angajatorul va asigura pe cheltuiala sa instruirea, testarea și perfecționarea profesională a salariaților, cu privire la normele și instrucțiunile de protecție a muncii. Timpul afectat acestor activități se include în timpul de

Andon

[Signature]

muncă și este salarizat.

Art. IV.5

(1) Angajatorul se obligă ca la angajare și ulterior cel puțin odată pe an, să organizeze examinarea medicală gratuită a salariaților, în scopul de a constata dacă sunt apti pentru desfășurarea activității în posturile pe care le ocupă, precum și pentru prevenirea îmbolnăvirilor profesionale.

(2) Salariații sunt obligați să se supună examenelor medicale în condițiile organizării acestora, potrivit prevederilor alin. (1).

(3) În cazul când dispoziții legale speciale prevăd examinări medicale la termene mai scurte, determinate de condițiile deosebite de la locurile de muncă, se vor aplica aceste prevederi.

(4) În scopul fidelizării salariaților institutului, aceștia vor beneficia individual de asigurare privată de sănătate, încheiată de către institut cu o societate de asigurări reglementată, numai dacă se îndeplinesc obiectivele și doar dacă sunt aprobate sumele în bugetul de venituri și cheltuieli. Valoarea asigurărilor private de sănătate va fi în cuantum de până la 100 Euro/an, sumă plătită de către angajator pentru fiecare salariat în parte, iar această sumă va fi deductibilă la angajator și, în același timp, neimpozabilă la salariat.

Art. IV.6

Dotarea salariaților cu echipamente de protecție se va face conform normativelor legale în vigoare. Contravaloarea acestuia este suportată în întregime de angajator, în limita prevederilor din bugetul de venituri și cheltuieli aprobat.

Art. IV.7

Angajatorul este obligat să numească un responsabil cu Protecția muncii.

Art. IV.8

(1) Sindicatul va prezenta conducerii institutului toate observațiile privind condițiile de muncă, securitatea și sănătatea muncii și normele de muncă.

(2) Angajatorul va stabili, cu consultarea sindicatului, parametrii de microclimat care vor fi urmăriți pe fiecare loc de muncă, în vederea luării măsurilor de protecție a muncii specifice, precum și programele de control al realizării măsurilor stabilite.

(3) Întreruperea sau reducerea programului de lucru în situația în care, în climatul de muncă temperatura mediului depășește o anumită valoare, se va face în condițiile prevăzute de lege.

(4) Salariații sunt obligați să folosească și să păstreze în bune condiții echipamentul de protecție, precum și amenajările efectuate de angajator, să nu le deterioreze, descompună ori să sustragă componente ale acestora, iar în cazul când se constată astfel de fapte, acestea reprezintă abateri disciplinare și se sancționează conform legii.

Art. IV.9

(1) Angajatorul se obligă să asigure materiale igienico-sanitare, medicamente și alimente-antidot, la nivelul prevăzut de legislație, în situația în care se constată de către autoritățile competente că există condițiile deosebite la anumite locuri de muncă.

(2) Angajatorul are obligația asigurării igienizării și curățeniei locurilor de muncă, a spațiilor de acces, a grupurilor sanitare, etc.

(3) Salariații au obligația de a păstra ordinea și curățenia locurilor de muncă, a spațiilor de acces, a grupurilor sanitare, etc.

Art. IV.10

Angajatorul este obligat să obțină avizul organelor competente pentru funcționarea tuturor locurilor de muncă la care acest aviz este cerut de legislația în vigoare.

Art. IV.11

(1) Părțile se obligă să asigure un regim de protecție specială a muncii femeilor.

(2) Salariațele gravide, lăuzele precum și cele care alăptează, nu vor fi chemate la ore suplimentare, nu vor fi trimise în deplasare și nu vor putea fi detașate decât cu acordul lor.

Andou

(3) Angajatorul are obligația să evalueze riscurile pe care le presupune locul de muncă al salariații care anunță că este însărcinată, precum și a salariații care alăptează, și să le informeze cu privire la acestea.

(4) În toate cazurile în care condițiile de muncă s-au înrăutățit determinând reclassificarea locurilor de muncă, salariații vor beneficia de drepturile aferente noii clasificări, începând cu data sesizării schimbării condițiilor de muncă, indiferent de momentul efectuării reclassificării de către organele competente.

(5) În cazul accidentelor de muncă, din comisia de cercetare a evenimentului poate face parte și un reprezentant al sindicatului.

(6) La nivelul institutului va exista un reprezentant cu atribuții în domeniul apărării împotriva incendiilor, format, evaluat, certificat și având responsabilități conform prevederilor Legii nr. 307/2006 privind apărarea împotriva incendiilor.

Art. IV.12

(1) Institutul poate să efectueze cheltuieli sociale, în limita disponibilităților prevăzute în bugetul de venituri și cheltuieli aprobat, cu următoarea destinație:

a) la nașterea unui copil sau la adopția definitivă (dovedite prin certificat de naștere, respectiv prin hotărâre judecătorească definitivă și irevocabilă) se poate acorda mamei, dacă este salariată a institutului, sau tatălui, dacă mama nu este salariată a institutului, un ajutor de până la **2 (două) salarii de bază medii (fără sporuri) pe institut**. Dacă amândoi sunt salariați ai institutului, ajutorul se va acorda o singură dată, mamei;

b) în cazul decesului salariatului, se poate acorda un ajutor neimpozabil acordat familiei acestuia în cuantum de până la **2 (două) salarii de bază medii brute (fără sporuri) pe institut**; dacă decesul a intervenit ca urmare a unui accident de muncă sau legat de muncă, sau boală profesională, cuantumul ajutorului acordat familiei va fi de cel puțin **4 (patru) salarii medii brute pe unitate (fără sporuri)**. Diferența de 2 (două) salarii medii brute (fără sporuri) pe unitate se va plăti după stabilirea, în condițiile legii, a cauzei decesului;

c) în cazul decesului unui membru al familiei salariatului (sot, soție, copil, părinți) se poate acorda un ajutor neimpozabil salariatului de cel puțin **2 (două) salarii medii brute pe institut (fără sporuri)**

d) cel puțin un salariu de bază mediu pe institut (fără sporuri), la căsătoria salariatului. Ajutorul se acordă în baza certificatului de căsătorie, o singură dată în viața salariatului. În cazul în care ambii soți sunt salariați institutului ajutorul se acordă ambilor soți.

(2) Salariul de bază mediu brut/salariul de bază brut (fără sporuri) pe unitate este cel din luna evenimentului.

(3) Utilizarea fondului social pentru destinațiile prevăzute anterior se face de către Directorul General, la cererea formulată de către salariat sau de către unul dintre membrii familiei acestuia, în termen de maxim 60 de zile de la producerea evenimentului.

(4) În cazul salariaților care solicită pensionarea, indiferent de forma acesteia, se va proceda astfel:

a) salariații care solicită pensionarea beneficiază de concediu de odihnă și indemnizația corespunzătoare acestuia pentru perioada de la începutul anului până la data la care se solicită pensionarea;

b) pentru perioada cuprinsă între data solicitării pensionării și încetarea activității, concediul de odihnă se compensează în bani. În cazul în care concediul de odihnă a fost acordat și efectuat pentru întregul an calendaristic, iar încetarea activității are loc pe parcursul anului, salariatul este obligat să restituie unității partea din indemnizația de concediu corespunzătoare perioadei nelucrate din anul pentru care i s-a acordat acel concediu;

c) salariații care se pensionează pentru limită de vârstă primesc o indemnizație egală cu **1 (un) salariu de bază mediu brut (fără sporuri) pe institut**, dacă vechimea în unitate este **de până în 15 ani** și de **2 (două) salarii de bază medii brute (fără sporuri) pe institut**, dacă vechimea în unitate este **mai mare de 15 ani**.

CAPITOLUL V - SALARIZAREA ȘI ALTE DREPTURI SALARIALE

Art. V.1

(1) Pentru munca prestată fiecare salariat are dreptul la un venit salarial în bani, în condițiile convenite la încheierea CIM.

(2) Venitul salarial cuprinde salariul de bază, indemnizații, sporuri precum și alte adaosuri.

Andon

[Signature]

(3) Salariul de bază pentru un program complet lucrat în medie pe lună și alte drepturi salariale se stabilesc prin negociere directă între angajator prin Directorul general și salariat în condițiile stabilite de lege, dar nu mai puțin de cuantumul prevăzut în grila de salarizare negociată pe institut (Anexa 6).

(4) Modificarea salariilor determinate prin negociere conform Anexei nr.6, nu poate fi cerută de părțile din CCM mai înainte de împlinirea unui an de la data stabilirii lor și de la data intrării în vigoare a prezentului CCM.

(5) Veniturile salariale se acordă în raport cu veniturile unității și bugetul de venituri și cheltuieli aprobat, în condițiile prezentului contract.

(6) La nivel de unitate, poate, cu acordul sau la solicitarea salariatului, ca la negocierea venitului salarial individual să asiste și un reprezentant al Sindicatului.

(7) Salariul de bază, brut, negociat constituie un bun câștigat, atât timp cât salariatul este încadrat în aceeași funcție sau într-o funcție echivalentă.

(8) Reducerea salariului nu poate fi făcută decât în situațiile în care salariatul a fost sancționat disciplinar pentru neîndeplinirea obligațiilor sale.

(9) Conducerea unității va elabora, iar Consiliul de Administrație va aviza proiectul de buget de venituri și cheltuieli, dimensionând fondul de salarii în concordanță cu prevederile CCM.

(10) Creșterea procentuală a fondului de salarii, la același număr de salariați se poate face în concordanță cu veniturile încasate și bugetul de venituri și cheltuieli aprobat.

(11) Conducerea va întreprinde toate acțiunile necesare pentru acoperirea capacității institutului în vederea asigurării salariilor la nivelul negociat și va informa Sindicatul asupra acestor acțiuni și va răspunde la toate solicitările sindicatului.

(12) Negocierea salariului de bază individual se poate face cel puțin o dată pe an, în mod obligatoriu pe baza referatului de îndeplinire de către salariat a sarcinilor specifice, întocmit de către șeful ierarhic.

Art. V.2

(1) Salariul de referință este salariul minim brut pe țară garantat în plată. Salariile de bază minime pentru fiecare categorie de salariați se stabilesc pe baza grilei de salarizare negociată pe institut (**Anexa 6**), aplicată salariului de bază minim negociat pe institut pentru fiecare categorie, în limita fondurilor prevăzute în bugetul de venituri și cheltuieli aprobat.

(2) Încadrarea salariaților sub minimum din grila de salarizare pentru fiecare categorie de salariați se poate face în situația în care fondul de salarii aprobat prin bugetul de venituri și cheltuieli anual, nu permite încadrarea în minimum grilei, însă acest minim nu va putea fi mai mic decât salariul minim pe economie.

(3) Salariații cu studii superioare din activitatea de cercetare – dezvoltare - inovare care au obținut grade profesionale, vor fi încadrați în grupa valorică superioară.

(4) Angajarea de nou personal se face cu salarizarea corespunzătoare stabilită în funcție de participarea la proiecte, inclusiv Programul Nucleu (PN) sau alte proiecte. Pentru personalul deja angajat care este implicat în proiecte, inclusiv PN, salarizarea se va stabili prin încheierea de Acte adiționale, în limita fondurilor prevăzute în bugetul alocat proiectului.

(5) Pentru personalul angajat în institut, dacă nu are acoperire în proiectele de cercetare, se va implementa, după caz, diminuarea normei de muncă corespunzătoare.

Art. V.3

(1) Pentru perioadele în care pentru salariații ale căror salarii se decontează din proiect/contracte (analize/studii etc. și sumele alocate nu acoperă valoarea salariului de bază lunar/sporurile permanente, acesta se pot reduce, la valoarea acoperită din contracte sau proiecte dar nu mai puțin decât salariul minim pe economie.

(2) Dacă nu există proiecte/contracte în derulare la care salariatul să poată participa, iar situația financiară a institutului nu permite acoperirea salariului de bază, valoarea venitului brut lunar se poate diminua până la valoarea unui salariu minim pe economie.

(3) Șefii de structuri/directorii de proiecte vor depune la conducerea institutului, la sfârșitul fiecărui an pentru anul următor, proiectul de buget pentru salariile angajaților din subordine din care să rezulte acoperirea salariului

de bază și a sporurilor permanente ale acestora pentru anul următor.

(4) Media veniturilor obținute pe parcursul unui an calendaristic de către un salariat trebuie să acopere salariul de bază și sporurile permanente și doar în situația în care venitul din proiecte depășește această medie se pot plăti și venituri suplimentare pentru angajați. În vederea aprobării proiectului de buget pentru salarii, angajații ale căror salarii se decontează și/sau din proiecte/contracte/analize/studii etc. vor încheia un Act Adițional la CIM prin care se va negocia cuantumul venitului de care beneficiază pe parcursul anului calendaristic pentru care se aprobă bugetul.

(5) Refuzul încheierii Actului Adițional de către angajat atrage neînscrierea în proiectele/contractele/analizele/studiile respective.

(6) Venitul salarial lunar realizat și încasat de personalul de cercetare dezvoltare și auxiliar cercetării, poate fi mai mic decât venitul salarial prevăzut în CIM în situația când acoperirea nominală lunară pe proiectele de cercetare la care participă nu acoperă valoarea venitului salarial prevăzut.

(7) În cazul în care situația financiară a institutului nu permite acoperirea salariului de bază, valoarea venitului brut lunar se poate diminua la valoarea acoperită din contracte/proiecte dar nu mai puțin decât valoarea unui salariu minim pe economie pentru o normă întreagă, dacă nu există proiecte/contracte în derulare la care salariatul să poată participa sau la salariul de încadrare al salariatului aferent unei fracțiuni de normă.

(8) Tariful orar individual al salariaților ale căror salarii se decontează din proiecte/contracte/analize/studii etc. se negociază pentru fiecare proiect în parte, prin Act Adițional la CIM și trebuie să asigure, în primul rând, acoperirea salariului de bază și a sporurilor permanente pe tot parcursul anului. Pe lângă salariul de bază, salariații pot beneficia și de venituri suplimentare, în măsura în care permite tariful orar individual.

Art. V.4

(1) Sporul se calculează la salariul de bază, realizat pentru timpul efectiv lucrat, în program normal de lucru și se acordă începând cu prima zi a lunii următoare celei în care s-au îndeplinit condițiile de acordare.

a) sporul pentru vechimea în muncă - Se acordă, prin aplicarea următoarelor procente suplimentare la salariul de bază, în funcție de vechime, după cum urmează:

Vechime - ani	Procent spor vechime în muncă
Până la 3 ani	-
Între 3 și 5 ani	7%
Între 5 și 10 ani	10%
Între 10 și 15 ani	15%
Între 15 și 20 ani	20%
Peste 20 ani	25%

b) sporul pentru doctorat - 15% din salariul de bază, acordat începând cu prima zi a lunii următoare celei în care a fost depusă diploma de doctor eliberată de ministerul de resort și conform prevederilor legale incidente.

c) sporul pentru lucru suplimentar peste programul normal de lucru

(i) Orele prestate peste durata normală a timpului zilnic de lucru, se compensează prin ore libere plătite în următoarele 90 de zile calendaristice după efectuarea acestora. În aceste condiții salariatul beneficiază de salariul corespunzător pentru orele prestate peste programul normal de lucru.

(ii) În cazul în care compensarea prin ore libere plătite nu este posibilă în termenul prevăzut la pct. (i), munca suplimentară va fi plătită salariatului prin adăugarea unui spor de 75% la salariul de bază corespunzător timpului lucrat.

(iii) Prestarea muncii peste durata normală a timpului de lucru se face pe baza dispoziției scrise a directorului general și cu acordul salariatului.

Anda

(iv) Orele suplimentare efectuate în zilele de repaus săptămânal și în zilele de sărbători naționale, se compensează pentru toți angajații. Compensarea orelor suplimentare se realizează în condițiile pct. (i) sau pct. (ii), după caz, proporțional cu durata muncii depuse în zilele respective, și cu respectarea prevederilor pct. (iii).

d) sporul de noapte - pentru munca prestată între orele 22.00-6.00, salariații de noapte beneficiază de un spor de 25% din salariul de bază pentru fiecare oră de muncă de noapte prestată sau de program de lucru redus cu o oră față de durata normală a zilei de muncă, pentru zilele în care efectuează cel puțin 3 ore de muncă de noapte, fără diminuarea salariului de bază și a vechimii în muncă.

e) **sporul privind acordarea salariului de merit** în procent de 15% din salariul de bază brut se va acorda pentru rezultate deosebite în activitatea desfășurată, evaluate de către Consiliul Științific, pe baza criteriilor adoptate de către acesta, unei singure persoane, o data pe an, la nivelul întregului institut.

(2) Sporurile prevăzute la alin. (1) se acordă individual, după caz, tuturor categoriilor de salariați ai institutului pentru care nu există reglementări legale exprese contrare.

(3) Sporurile cu caracter permanent prevăzute la alin. (1) lit. a) și b) - de vechime în muncă și doctorat - pot fi incluse în salariile de bază, în condițiile legii, prin decizia părților semnatare ale prezentului CCM la nivelul institutului.

(4) Sporurile prevăzute la alin (1) cu excepția celor prevăzute la lit. a) se pot suspenda, prin decizie, pe perioada/perioadele în care disponibilitățile financiare ale institutului nu permit acordarea acestora, cu informarea Comitetului de direcție și a sindicatului.

Art. V.5

(1) Beneficiază de adaos din cercetare și persoanele care îndeplinesc doar funcții de conducere și execuție în cadrul institutului în baza unui CIM sau Contract de mandat pentru proiectele derulate în Institut, în calitate de conducător de proiect din fondurile extrabugetare. Adaosul reprezintă contravaloarea manoperei prevăzută în devizul proiectului. Pot beneficia de adaos și restul personalului institutului care lucrează efectiv la proiecte din fonduri structurale, europene, naționale, contracte cu terți, etc.

(2) Alte venituri ale întregului personal - tichete de masă, acordate conform prevederilor legale și înțelegerii părților și se vor prevedea în bugetul de venituri și cheltuieli anual, în limita disponibilităților financiare.

Art. V.6

Indemnizații: - de membru în Consiliul de Administrație - stabilită conform legislației în vigoare, în corelație cu posibilitățile și veniturile instituției.

Art. V.7

(1) Premieri:

a) se vor acorda în funcție de posibilitățile financiare și în limita bugetului de venituri și cheltuieli aprobat, cu ocazia sărbătorilor de Paște, Crăciun, Ziua Copilului, Ziua Femeii, Ziua Cercetătorului. Valoarea sumelor va fi stabilită de către Angajator prin negociere cu Sindicatul la nivel de institut pentru fiecare sărbătoare în parte și se vor acorda fie sub formă de tichete cadou, fie numerar prin virament pe cardurile de salariu.

b) cota-parte de 20% din partea de venituri a institutului cu care se depășesc cheltuielile, după plata impozitului pe profit și după acoperirea pierderilor contabile.

c) toți salariații vor beneficia, în funcție de posibilitățile financiare și în limita bugetului de venituri și cheltuieli aprobat, de o primă de vacanță, acordată o singură dată în cursul unui an, de regulă înainte de perioada în care salariații va efectua concediu de odihnă de minim 10 zile lucrătoare, egală cu valoarea sumei de 1.500 lei net/angajat.

Repartizarea profitului se face în mod egal pentru toți salariații.

(2) Promovarea, premierea/recompensarea salariaților se face astfel:

a) Promovarea salariaților institutului constituie ridicarea, înaintarea, avansarea acestora într-o funcție superioară vacantă prevăzută în organigramă/statul de funcții al institutului.

Promovarea salariaților din cercetare se face în condițiile Statutului personalului din cercetare- dezvoltare aprobat conform legislației incidente, care stabilește drepturile și obligațiile specifice, precum și modalităților de

Andou

St. Iovan

angajare și promovare reglementate prin documente interne ale institutului.

b) Premierea/recompensarea salariaților reprezintă totalitatea veniturilor materiale și bănești, a înlesnirilor și avantajelor prezente și viitoare, determinate direct sau indirect de calitatea de angajat și de activitatea desfășurată de acesta.

- Premierea/recompensarea reprezintă un mijloc de stimulare a salariaților, dar nu ca o salarizare suplimentară a activităților care fac parte din sarcinile uzuale stabilite prin CIM și detaliate prin fișele de post.

- Premierea/recompensarea se face doar din fonduri constituite din aportul contractelor economice încheiate cu terții și în limita disponibilităților prevăzute în bugetul de venituri și cheltuieli aprobat.

Art V.8

(1) Salariile vor fi acordate conform grilei de salarizare și negocierii lor individuale. În toate cazurile care pot să apară pe durata aplicării prevederilor CCM la nivelul institutului privind salarizarea și ori de câte ori acordarea drepturilor salariale nu poate fi asigurată, se va conveni asupra modalităților concrete de acordare a acestora prin negociere între angajator și sindicat.

(2) În cazul în care, în condițiile realizării programului de activitate stabilit, cu toate măsurile luate, veniturile unității nu pot fi realizate în cuantumul necesar, salariile se acordă în același procent cu realizarea încasărilor, în urma discuțiilor cu sindicatul.

(3) Plata personalului salarizat din regie se va face proporțional cu acoperirea fondului de salarii încasat pe institut, și în limita disponibilităților prevăzute în bugetul de venituri și cheltuieli aprobat.

(4) Angajatorul va depune toate diligentele să asigure condițiile și obiectul muncii necesare realizării de către fiecare salariat a sarcinilor ce îi revin în cadrul programului de activitate stabilit și corespunzător fișei postului.

(5) În situația în care angajatorii nu pot asigura pe durata zilei de lucru, parțial sau total, condițiile necesare realizării sarcinilor de serviciu, aceștia vor aplica prevederile legale privind reducerea programului de lucru, respectiv, întreruperea activității.

Art. V.9

(1) În cazuri excepționale, când din motive tehnice sau alte motive activitatea a fost întreruptă, salariații vor primi o indemnizație de 75% din salariul de bază individual, dar nu mai puțin decât salariul de bază minim pe țară, cu condiția ca încetarea lucrului să nu se fi produs din vina lor și dacă în tot acest timp au rămas la dispoziția unității; prin negocieri la nivelul unității se va stabili concret modul de realizare a prevederilor de a rămâne la dispoziția unității - prezenți în incinta unității, în așteptarea reluării activității, sau rămânerea la domiciliu de unde să poate fi convocat de unitate.

(2) Angajatorul, pentru rezolvarea acestei probleme, poate iniția discuții cu reprezentanții sindicatului și dacă veniturile unității permit plata parțială din norma de 8 ore/zi (la mai puțin de ex. 6 ore/zi) se va reduce timpul de lucru prin act adițional la CIM și se va plăti proporțional cu munca prestată.

(3) În cazurile prevăzute la alin. (1) salariații beneficiază și de celelalte drepturi prevăzute de lege în astfel de situații.

(4) În cazul în care din motive obiective este necesară reducerea sau întreruperea temporară a activității, cu obligativitatea reluării ei, unitatea, la solicitarea salariaților, cu acordul sindicatului, poate acorda și concedii fără plată.

Art. V.10

(1) Indexarea salariilor individuale se face în baza legii, procent egal pentru toți salariații unității, iar procentul de indexare a salariilor se stabilește de comun acord cu sindicatul, cel puțin la nivelul ratei inflației din anul precedent, și în limita disponibilităților prevăzute în bugetul de venituri și cheltuieli aprobat.

Art. V.11

(1) Plata salariilor se face lunar la data stabilită prin decizia Directorului General, respectiv în ziua de 12 a fiecărei luni.

(2) Plata salariului se poate efectua prin virament într-un cont bancar pe numele salariatului, sau numerar, în funcție de posibilitățile fiecărei unități și în funcție de solicitările salariatului.

Andon

Art.V.12

- (1) Toate drepturile bănești convenite salariaților se plătesc înaintea oricăror obligații bănești ale unității.
- (2) În caz de faliment sau lichidare juridică, salariații au calitatea de creditori privilegiați și drepturile lor bănești constituie creanțe privilegiate, urmând să fie plătite integral înainte de a-și revendica cota-parte ceilalți creditori.
- (3) Venitul salarial nu poate fi urmărit sau reținut decât în cazurile, condițiile și cuantumul prevăzute de lege.
- (4) Reținerea va fi adusă la cunoștința salariatului în termen de 3 zile de la primirea deciziei legale în baza căreia se va face reținerea.

Art. V.13

În cazul decesului salariatului, drepturile salariale care i se cuvin până la data la care s-a produs decesul se plătesc în ordine soțului supraviețuitor, copiilor sau părinților lui, iar în lipsa acestora se plătesc celorlalți moștenitori în condițiile dreptului comun.

Art. V.14

Angajatorul nu va putea să restrângă în nici un fel libertatea salariaților de a dispune de veniturile salariale convenite, după cum doresc.

Art. V.15

Angajatorul este obligat să țină evidențe în care să se menționeze activitatea desfășurată în baza CIM și drepturile de care salariații au beneficiat și să le elibereze dovezi despre acestea.

Art. V.16

În scopul promovării intereselor și apărării drepturilor salariaților, confidențialitatea salariilor nu poate fi opusă reprezentanților Sindicatului, în strictă legătură cu interesele acestuia și în relația lui directă cu angajatorul.

CAPITOLUL VI - TIMPUL DE MUNCĂ, TIMPUL DE ODIHNĂ, CONCEDIILE ȘI ZILELE DE SĂRBĂTOARE

Art. VI.1

- (1) Pentru salariații angajați cu normă întreagă, durata normală a timpului de muncă este de 8 ore pe zi și 40 de ore pe săptămână.
- (2) Durata normală a timpului de muncă prevăzută la alin. (1) se realizează prin săptămâna de lucru de 5 zile.

Art. VI.2

(1) Pentru unele activități, locuri de muncă sau categorii de personal, se pot stabili programe de muncă cu o durată zilnică mai mică de 8 ore, corespunzătoare unor fracțiuni de normă. Drepturile salariaților care lucrează în astfel de situații se acordă proporțional cu timpul lucrat.

(2) Femeile care lucrează cu fracțiuni de normă de 6 sau 4 ore/zi beneficiază de vechime în muncă corespunzătoare unei norme întregi, pentru drepturile conferite prin prezentul CCM, pe timpul cât au în îngrijire copii în vârstă de până la 7 ani, precum și salariații, bărbați sau femei, care dovedesc cu acte legale că au în îngrijire persoane cu gradul I de invaliditate.

(3) La cerere, salariații cu program de lucru parțial pot fi încadrați în program normal dacă există posturi vacante, în funcție de resursele financiare, dacă întrunesc cerințele ocupării acestor posturi și dacă respectă toate condițiile legii.

(4) Cu acordul sau la solicitarea unor salariați, angajatorul poate stabili programe individualizate de muncă, flexibile.

(5) În cazul programelor individualizate de muncă durata zilnică a timpului de muncă cuprinde o perioadă fixă în care personalul se află simultan la locul de muncă și o perioadă variabilă, mobilă în care salariatul își alege orele de începere și de terminare a programului.

(6) Femeile care lucrează cu fracțiune de normă sau cu normă întreagă beneficiază de o zi pe săptămână

Andon

[Signature]

muncă la domiciliu, pe timpul cât au în îngrijire copii în vârstă de până la 7 ani.

Art. VI.3

Salariații care își desfășoară efectiv și permanent activitatea în locuri de muncă cu condiții deosebite vor fi stabiliți ulterior încheierii prezentului CCM, pe baza constatărilor făcute de către instituțiile abilitate, în condițiile prevăzute de lege și se va proceda la încheierea unui act adițional.

Art. VI.4

(1) Începerea și terminarea programului zilnic de lucru se stabilesc prin RI, întocmit de către conducerea unității, cu consultarea reprezentanților sindicatului.

(2) În toate cazurile în care se dovedește că este posibil, Angajatorul și reprezentantul Sindicatului vor purta negocieri pentru a fixa orare flexibile de lucru și modalități de aplicare a acestora.

(3) Stabilirea orarelor flexibile de lucru nu poate conduce la sporirea sarcinilor de serviciu stabilite, la deteriorarea condițiilor de muncă, ori la diminuarea veniturilor provenite din salarii.

Art. VI.5

(1) Munca prestată în afara duratei normale a timpului de muncă săptămânale este considerată muncă suplimentară și nu poate fi efectuată fără acordul salariatului, cu excepția cazului de forță majoră sau pentru lucrări urgente destinate prevenirii, producerii ori înlăturării consecințelor unui accident sau dezastru.

(2) La solicitarea angajatorului salariații pot efectua muncă suplimentară.

Art. VI.6

(1) În fiecare săptămână salariatul are dreptul, la două zile libere consecutive.

(2) Zilele libere săptămânale sunt de regulă sâmbăta și duminica.

(1) În cazurile în care activitatea de la locul de muncă în zilele de sâmbătă și duminică nu poate fi întreruptă, vor stabili condițiile în care zilele de repaus să fie acordate și în alte zile ale săptămânii.

Art. VI.7

(1) Salariații au dreptul în fiecare an calendaristic la un concediu de odihnă plătit după cum urmează:

- Personalul de cercetare prevăzut de Legea nr. 183/2024 - minimum 30 de zile lucrătoare și
- Personalul tesa – studii medii - minim 26 de zile lucrătoare
- studii superioare – minim 30 zile lucrătoare.

(2) Sărbătorile legale în care nu se lucrează, precum și zilele libere plătite stabilite prin CCM aplicabil nu sunt incluse în durata concediului de odihnă anual.

(3) Durata efectivă a concediului de odihnă anual se stabilește și se acordă proporțional cu activitatea prestată într-un an calendaristic, cu excepția cazurilor prevăzute de lege.

(4) Programarea concediilor de odihnă se va face anual, la sfârșitul anului calendaristic, în luna noiembrie, pentru anul următor, ținându-se cont și de necesitățile locului de muncă și eșalonarea proporțională pentru fiecare lună a anului.

(5) Orice convenție prin care se renunță, total sau în parte, la dreptul concediului de odihnă este interzisă.

Art. VI.8

Durata concediului de odihnă plătit crește peste durata minimă, prevăzută în prezentul CCM, în funcție de vechimea în muncă a salariaților, cu:

Nr. de zile de concediu suplimentar

Vechime

2 zile lucrătoare

1 - 5 ani

3 zile lucrătoare

6 - 10 ani

4 zile lucrătoare

11 - 15 ani

5 zile lucrătoare

16 - 20 ani

7 zile lucrătoare

peste 20 ani

Art. VI.9

(1) Concediul de odihnă se efectuează, de regulă, integral în fiecare an calendaristic. Prin excepție

Audan



salariatul poate efectua concediul în anul următor în cazurile prevăzute expres de lege dar și în următoarele cazuri:

(a) salariatul este rechemat prin dispoziție scrisă a conducerii unității, pentru executarea unor lucrări urgente;

(b) salariatul nu a putut efectua concediul de odihnă programat sau reprogramat în ultimele 2 luni ale anului, întrucât în această perioadă a fost în concediu medical.

Angajatorul este obligat să acorde concediul neefectuat până la sfârșitul anului următor.

(2) Concediul se poate efectua și fracționat, la solicitarea salariatului, atunci când interesele serviciului o permit și cu condiția ca una din fracțiuni să nu fie mai mică de 10 zile lucrătoare.

Art. VI.10

În cazuri întemeiate, angajatorul, la cererea salariatului, poate să acorde, anticipat programării, o parte din concediul de odihnă anual.

Art. VI.11

(1) Dacă salariatul și soția sa lucrează în aceeași unitate ei au dreptul să beneficieze simultan de un concediu de odihnă plătit, de cel puțin 10 zile lucrătoare.

(2) Alte situații familiale vor fi luate în considerare, la fixarea datei pentru plecarea în concediu, în măsura posibilităților.

Art. VI.12

(1) Boala apărută în timpul concediului de odihnă și dovedită cu certificat medical conduce la întreruperea concediului.

(2) Conducerea unității, de comun acord cu salariatul, va planifica perioada când vor fi efectuate zilele rămase din concediul de odihnă.

Art. VI.13

Perioadele în care salariatul, pentru rezolvarea unor situații personale, a fost în concediu fără plată, nu se consideră perioadă (durată) de activitate, respectiv vechime în muncă.

Art. VI.14

Compensarea în bani a concediului de odihnă neefectuat este permisă doar în următoarele cazuri

- a) contractul de muncă al salariatului a încetat;
- b) este prevăzut în mod expres într-o lege specială.

Art. VI.15

În caz de deces al salariatului compensația bănească pentru concediul de odihnă neefectuat se va plăti familiei sale.

Art. VI.16

(1) În afara concediului anual de odihnă plătit, salariații vor beneficia, la cerere, de zile libere plătite, în cazul unor evenimente familiale deosebite:

- | | |
|---|--------------------|
| - căsătoria salariatului | 5 zile, |
| - nașterea unui copil dacă salariatul a urmat un curs de puericultură | 15 zile, |
| - căsătoria unui copil | 3 zile, |
| - decesul soțului, soției, copilului | 5 zile, |
| - decesul părinților, socrilor, fraților, surorilor | 5 zile, |
| - decesul bunicii | 5 zile, |
| - decesul unei persoane aflate în întreținere legală | 5 zile, |
| - donare de sânge | 2 zile, |
| - concediu de îngrijitor | 5 zile/an, |
| - absența de la locul de muncă în situații neprevăzute | 10 zile/an, |
| - schimbarea locului de muncă, schimbarea domiciliului, în cadrul aceleiași unități sau în altă | |

localitate - **5 zile.**

Andou

[Signature]

(2) Zilele libere prevăzute la alin.(1) se vor acorda în perioada imediat următoare producerii evenimentului, cu obligativitatea prezentării certificatului de căsătorie/naștere/deces, adeverința donare sânge, atestat absolvire curs de puericultură, etc.

(3) Concediul de îngrijitor se acordă în vederea oferirii de sprijin personal unei rude sau unei persoane care locuiește în aceeași gospodărie cu salariatul și care are nevoie de îngrijire sau sprijin ca urmare a unei probleme medicale grave, la solicitarea scrisă a salariatului.

(4) Salariatul are dreptul de a absenta de la locul de muncă în situații neprevăzute, determinate de o situație de urgență personală și/sau familială cauzată de boală sau de accident, care fac indispensabilă prezența imediată a salariatului, în condițiile informării prealabile a angajatorului.

(5) Absentarea în situații neprevăzute de la locul de muncă nu poate avea o durată mai mare de 10 zile lucrătoare într-un an calendaristic și angajatorul și salariatul stabilesc de comun acord modalitatea de recuperare a perioadei de absență.

(6) Pentru rezolvarea unor situații personale, salariații au dreptul la concediu fără plată, cu aprobarea conducerii unității.

Art. VI.17

Concediul de odihnă poate fi reprogramat, la cererea salariatului, dacă interesele unității permit aceasta. Aprobarea reprogramării este de competența conducerii unității.

Art. VI.18

Repausul pentru servirea mesei nu poate fi mai mic de 15 minute. Repausul pentru servirea mesei, cu o durată de 15 minute, este considerat inclus în programul de lucru.

Art. VI.19

Salariații pot solicita, în mod justificat, decalarea programului de lucru. Conducerea institutului analizează cererile și le aprobă în funcție de posibilități.

Art. VI.20

În afară de zilele de repaus săptămânal, salariații beneficiază de timp liber în zilele de sărbători legale și alte zile convenite, după cum urmează:

- 1 și 2 ianuarie – Anul Nou;
- 6 -7 ianuarie Boboteaza și Sf. Ioan
- 24 ianuarie – Ziua Unirii Principatelor Române;
- 1 și 8 martie, pentru salariate
- Vinerea Mare, ultima zi de vineri înaintea Paștelui;
- prima, a doua și a treia zi de Paști;
- Înălțarea;
- Ziua de naștere a salariatului;
- 1 mai – Ziua Muncii;
- 1 iunie – Ziua Copilului;
- prima și a doua zi de Rusalii;
- 15 august – Adormirea Maicii Domnului;
- 19 noiembrie – Ziua „Cercetătorului și Proiectantului” din România;
- 30 noiembrie – Sfântul Apostol Andrei, cel Întâi chemat, Ocrotitorul României;
- 1 decembrie – Ziua Națională a României;
- prima, a doua și a treia zi de Crăciun (25, 26, 27 decembrie);
- 2 zile pentru cele trei sărbători religioase anuale, declarate astfel de cultele religioase legale, altele decât creștine, pentru persoanele aparținând acestora.

(2) Dacă una din zilele libere menționate la alin.(1) este și zi de repaus săptămânal sau dacă este zi lucrătoare, cu excepția primei zile de Paște și a primei zile de Rusalii, iar activitatea necesită prezența salariatului, ziua/zilele vor fi acordate în prima/primele zile lucrătoare care urmează sau la o dată ulterioară.

Andrei

H. Șerban

(3) În cazul în care cel mult două zile lucrătoare sunt intercalate între zile nelucrătoare, se poate conveni la nivel de unitate ca aceste zile să fie libere, condiționat de recuperarea acestora în zile nelucrătoare sau ore lucrate peste program în zilele de lucru, într-un interval de 20 de zile în avans zilelor libere acordate. Timpul astfel lucrat nu se consideră ore lucrate suplimentar.

CAPITOLUL VII - ALTE MĂSURI DE PROTECȚIE A SALARIAȚILOR ȘI ACORDAREA UNOR DREPTURI

Art. VII.1

(1) Dacă salariatul se află în incapacitate temporară de muncă, survenită ca urmare a unui accident de muncă, angajatorul va plăti acestuia, pe toată perioada incapacității, o compensație egală cu diferența dintre salariul de bază avut la data ivirii incapacității și ajutorul primit.

(2) Acordarea compensației prevăzute la alin. (1) nu înlătură și nici nu înlocuiește dreptul legal la despăgubiri al salariatului în cauză, în condițiile prevăzute de lege.

Art. VII.2

(1) Salariații unității trimiși în delegație în condițiile legii vor beneficia de următoarele drepturi:

a) decontarea pe bază de documente justificative și conform prevederilor stabilite prin CCM, în condițiile legii și ale ordinului de deplasare, a cheltuielilor efective de transport;

b) decontarea pe bază de documente justificative și conform prevederilor CCM, în condițiile legii, a costului efectiv al cazării;

c) diurna de deplasare nediferențiată pe categorii profesionale, în limita de 57,5 lei pe zi.

d) în cazul în care delegarea în interesul serviciului durează mai puțin de 24 ore se aplică următoarele cote: - peste 12 ore - diurna întreagă.

(2) Cu aprobarea conducerii, salariatul se va putea deplasa în delegație cu autovehiculul proprietate personală. În acest caz decontarea cheltuielilor se face la nivelul costului stabilit prin lege.

(3) Decontarea costului cazării, în țară, se face în limita prevăzută de dispozițiile legale în vigoare, respectiv 265 lei/zi.

(4) Delegarea poate fi dispusă, fără acordul salariatului, pentru o perioadă de cel mult 60 de zile și se poate prelungi, cu acordul salariatului, cu cel mult 60 de zile.

Art. VII.3

(1) Detașarea reprezintă schimbarea temporară a locului de muncă într-o altă locație a unității sau la un alt Angajator pentru executarea de lucrări în interesul acestuia; cu consimțământul salariatului, în mod excepțional, se poate modifica și felul muncii.

(2) Detașarea poate fi dispusă pe o perioadă de cel mult un an și se poate prelungi în mod excepțional.

(3) Salariatul detașat are dreptul la plata cheltuielilor de transport și cazare. În cazul în care detașarea depășește 30 de zile consecutive, în locul diurnei zilnice, salariatul are dreptul la plata unei indemnizații de detașare egală cu 50% din salariul de bază zilnic. Această indemnizație se acordă proporțional cu numărul de zile ce depășește durata neîntreruptă de 30 de zile.

Art. VII.4

(1) Toate drepturile convenite salariatului detașat se acordă de către unitate, în cazul detașării la o altă locație a unității sau de către angajatorul la care s-a dispus detașarea.

(2) Pe durata detașării, salariatul detașat beneficiază de drepturile care îi sunt mai favorabile, fie la angajatorul care a dispus detașarea, fie la angajatorul la care este detașat. Nici un drept pe care salariatul detașat l-a avut la data detașării nu poate fi anulat, chiar dacă la noul loc de muncă aceste drepturi nu se mai regăsesc.

Art. VII.5

(1) Pe toată durata detașării, salariatului în cauză, i se garantează păstrarea funcției, salariului și drepturile avute anterior, precum și revenirea la locul său de muncă.

(2) Liderul sindicatului nu poate fi detașat decât cu acordul său.

Audon

[Signature]

Art. VII.6

În cazul în care angajatorul la care s-a dispus detașarea nu își îndeplinește integral și la timp toate obligațiile față de salariatul detașat, iar angajatorul care a dispus detașarea nu îndeplinește el aceste obligații, salariatul detașat are dreptul de a reveni la locul sau de muncă și de a se îndrepta împotriva oricăruia dintre cei doi angajatori pentru îndeplinirea silită a obligațiilor neîndeplinite.

Art.VII.7

(1) În caz de deces al mamei, drepturile, ce s-ar cuvenii acesteia pentru îngrijirea copilului până la doi ani, vor fi acordate tatălui, în mod corespunzător, dacă are copilul în îngrijire.

(2) În cazul decesului mamei, tatăl copilului, la cererea sa, va beneficia de compensație prevăzută în cuprinsul prezentului CCM.

Art. VII.8

Salariații care renunță la concediu legal pentru îngrijirea copilului în vârstă de până la 2 ani, sau în cazul copilului cu handicap până la împlinirea vârstei de trei ani, beneficiază de reducerea duratei normale a timpului de lucru cu 2 ore pe zi, fără să le fie afectate salariul de bază și vechimea în muncă.

La cererea lor se poate acorda program decalat cu alte ore de începere a programului de lucru, dacă activitatea unității permite.

Art. VII.9

(1) Salariatele gravide, începând cu luna a V-a de sarcină precum și cele care alăptează nu vor putea fi repartizate la muncă de noapte, nu vor fi chemate la ore suplimentare, nu vor fi trimise în delegație, nu vor lucra în locuri considerate cu condiții deosebite și nu vor putea fi detașate decât cu acordul lor.

(2) Salariatele care au în îngrijire copii de până la 3 ani nu pot fi trimise în delegație în alte localități, decât cu acordul lor.

(3) Salariatele gravide au dreptul la program redus de 6 sau 4 ore pe zi, fără să le fie afectate salariul de bază și vechimea în muncă.-

(4) La cererea lor și cu aprobarea angajatorului, salariații care au în îngrijire copii preșcolari pot opta pentru program de lucru decalat.

(5) Dispozițiile referitoare la mame se aplică și taților, dacă soțiile nu beneficiază de aceste facilități, pentru respectarea egalității de gen și legislația privind discriminarea la locul de muncă.

Art. VII.10

Sindicatul are dreptul să verifice, prin formularea unei solicitări scrise modul de aplicare a prevederilor prezentului CCM și de a acționa pe orice cale legală sau convențională pentru a asigura respectarea lor.

Art. VII.11

(1) În situația în care angajatorul încheie contracte cu parteneri străini, potrivit cărora salariații din cercetare-dezvoltare și inovare vor executa lucrări în străinătate, condițiile de muncă, salarizarea și celelalte drepturi și obligații ale acestor salariați vor fi stabilite prin negocieri colective care se vor desfășura în condițiile prevăzute de lege și cu respectarea clauzelor cuprinse în contractul încheiat cu partenerul extern.

(2) Pentru buna desfășurare a acestor negocieri, angajatorul va pune la dispoziția sindicatului elementele referitoare la condițiile de muncă în care urmează să se execute lucrările contractate, inclusiv drepturile de care ar putea beneficia personalul respectiv.

(3) Angajatorul se angajează ca în contractele de asociere cu parteneri străini, pentru activități pe teritoriul României, să prevadă o clauză prin care partea externă trebuie să respecte drepturile prevăzute în CCM.

CAPITOLUL VIII - FORMAREA PROFESIONALĂ

Art. VIII.1

(1) Prin termenul de formare profesională părțile înțeleg orice procedură prin care un salariat dobândește o calificare atestată printr-un certificat sau o diplomă eliberată în condițiile prevăzute de lege.

(2) Prin termenul de formare profesională continuă părțile înțeleg orice procedură prin care salariatul având

deja o calificare ori o profesie își completează cunoștințele profesionale fie prin aprofundarea studiilor într-un anumit domeniu al specialității de bază (inclusiv prin doctorat), fie prin deprinderea unor metode sau procedee noi adoptate în domeniul specialității lor.

(3) Nevoile de formare profesională, graficele de pregătire profesională, numărul de participanți, precum și alte probleme concrete ce privesc acest domeniu vor fi stabilite de către unitate, și în limita disponibilităților prevăzute în bugetul de venituri și cheltuieli aprobat.

(4) În domeniile de activitate în care legislația se schimbă frecvent, angajatorul va suporta cheltuiala cu participarea la cursurile de perfecționare, cel puțin a unei persoane din fiecare compartiment.

(5) Drepturile și obligațiile angajatorului și ale salariaților pe perioada formării profesionale, condițiile de lucru și alte reglementări privind această perioadă, se stabilesc de angajator, în conformitate cu prevederile prezentului CCM și legislația în vigoare.

(6) Modalitatea concretă de formare profesională, drepturile și obligațiile reciproce angajator-salariat, durata formării profesionale, precum și orice alte aspecte legate de formarea profesională, fac obiectul unor acte adiționale la CIM.

(7) Condițiile și criteriile de încheiere a actelor adiționale la CIM legate de formarea profesională, vor fi convenite de angajator și salariați anterior participării, în funcție de importanța, durata și contravaloarea formei de pregătire profesională urmată.

(8) Cheltuielile ce urmează a fi suportate de salariat, vor fi stabilite proporțional cu perioada nelucrată din perioada stabilită prin actul adițional la CIM.

(9) Participarea la cursurile de formare profesională nu se consideră muncă suplimentară.

(10) Salariații care au încheiat acte adiționale la contractul individual de muncă în vederea formării profesionale, vor fi obligați să suporte cheltuielile angajatorului ocazionate de acestea, dacă părăsesc institutul prin demisie sau din motive imputabile lor, înainte de împlinirea termenului prevăzut în actul adițional la contractul individual de muncă, respectiv de minim 1 an pentru cursuri cu valori mai mici de 3.000 lei/cursant și de minim 3 ani pentru cursuri cu valori mai mari de 3.000 lei/cursant.

Art. VIII.2

(1) La stabilirea criteriilor privind formarea profesională se va ține seama cel puțin de următoarele:

a) identificarea posturilor pentru care este necesară formarea profesională și căile de realizare;

b) cheltuielile pentru activitatea de formare profesională a salariaților vor fi suportate de unitate în limita disponibilităților prevăzute în bugetul de venituri și cheltuieli aprobat;

(2) Salariații au dreptul să beneficieze, la cerere, de concedii pentru formarea profesională cu sau fără plată.

(3) Durata concediului pentru formarea profesională nu poate fi dedusă din durata concediului de odihnă anual și este asimilată unei perioade de muncă efectivă în ceea ce privește drepturile cuvenite salariatului, altele decât salariul.

(4) În cazul în care, în cursul unui an calendaristic, respectiv în cursul a doi ani consecutivi pentru salariații de peste 25 de ani, nu a fost asigurată participarea la formarea profesională pe cheltuiala angajatorului, salariatul în cauză are dreptul la un concediu de formare profesională, plătit de angajator, de până la 10 zile lucrătoare sau de până la 80 de ore, în baza documentelor depuse în acest sens prin care face dovadă că urmează aceste cursuri.

(5) În cazul în care salariatul este cel care are inițiativa participării la o formă de pregătire profesională, angajatorul va analiza solicitarea salariatului.

(6) Salariații care participă la cursuri de formare profesională în alte localități din țară, trimiși de institut, beneficiază de drepturile prevăzute în prezentul CCM.

Andou

CAPITOLUL IX - DREPTURILE SINDICATULUI CA ORGANIZAȚIE ȘI CA REPREZENTANT AL SALARIAȚILOR

Art. IX. 1

- (1) Părțile contractante recunosc, pentru fiecare dintre ele și pentru salariați în general, libertatea de opinie.
- (2) Angajatorii vor adopta o poziție neutră și imparțială față de sindicat și de reprezentanții acestuia.

Art. IX.2

- (1) În execuția CCM la nivel de institut sindicatul reprezintă organul oficial al salariaților în fața angajatorului.
- (2) RI se întocmește de către angajator, cu posibilitatea consultării sindicatului, conform legii și va cuprinde cel puțin următoarele categorii de dispoziții:

- a) reguli privind protecția, igiena și securitatea în muncă;
- b) reguli privind respectarea principiului nediscriminării și al înlăturării oricărei forme de încălcare a demnității;
- c) drepturile și obligațiile angajatorului și ale salariaților;
- d) procedura de soluționare a cererilor sau reclamațiilor individuale ale salariaților;
- e) reguli concrete privind disciplina muncii;
- f) abaterile disciplinare și sancțiunile aplicabile;
- g) reguli referitoare la procedura disciplinară;
- h) modalitățile de aplicare ale unor dispoziții legale sau contractuale specifice.

Art. IX.3

În vederea exercitării dreptului sindical, angajatorul este obligat să pună cu titlu gratuit la dispoziția sindicatului spațiile corespunzătoare funcționării acestuia, precum și acces la sălile de întrunire.

Art. IX.4

(1) Conducerea institutului are posibilitatea de a invita reprezentanții sindicatului să participe la ședințele consiliului de direcție sau ale consiliului de administrație. Participarea se face cu statut de observator fără drept de vot.

(2) Încunoștiințarea reprezentanților sindicali se va face cu cel puțin 72 de ore înainte de ședință. Reprezentanților sindicali li se va comunica ordinea de zi și li se va asigura accesul la documentele privind problemele profesionale, economice și sociale puse în discuție.

(3) Pentru fundamentarea acțiunilor sale legitime, inclusiv negocierea CCM sau, după caz, încheierea acordurilor privind raporturile de serviciu, angajatorii vor pune la dispoziția sindicatului toate informațiile și documentele necesare. Reprezentanții sindicatului au obligația de a păstra confidențialitatea datelor ce le-au fost transmise și au caracter confidențial.

(4) Hotărârile CA și CD privitoare la problemele de interes profesional, economic sau social pot fi comunicate în scris sindicatului, la solicitarea acestuia, în termen de 72 de ore de la data desfășurării ședinței.

Art. IX.5

(1) Este interzis angajatorului să desfacă din inițiativa lui CIM-urile salariaților pentru motive care privesc activitatea sindicală.

(2) Reprezentanții sindicatului beneficiază de un concediu de odihnă suplimentar de 3 zile lucrătoare peste cele convenite, pentru anul calendaristic în care îndeplinesc aceste funcții.

Art. IX.6

Sindicatul poate face propuneri de îmbunătățire a activității la nivelul locurilor de muncă.

Art. IX.7

Adunările generale ale sindicatului la nivel de institut și adunările la nivel de grupă sindicală sau activitățile legate de sondaje de opinie de interes sindical se pot efectua în timpul programului de lucru cu acordul conducerii institutului.

Art. IX.8

Materialele cu caracter sindical se afișează pe panouri special amenajate de către institut; aceste panouri

vor fi amplasate în locuri vizibile stabilite de comun acord între conducere și sindicat.

Art. IX.9

Angajatorul nu va angaja salariați permanenți, temporari sau cu program parțial, în perioada declanșării sau desfășurării conflictelor colective de muncă, pe locurile de muncă ale salariaților aflați în conflict.

Art. IX.10

(1) Reprezentanții sindicatului recunosc dreptul angajatorului de a stabili, în condițiile legii, răspunderea disciplinară sau patrimonială a salariaților care se fac vinovați de încălcarea normelor de disciplină a muncii sau aduc prejudicii unității.

(2) Reprezentanții sindicatului recunosc dreptul angajatorului de a stabili disciplina tehnologică, precum și normele de disciplină a muncii.

(3) Angajatorul și sindicatul se recunosc reciproc ca parteneri sociali permanenți. Părțile convin să facă eforturi în vederea promovării unui climat normal de muncă în unitate, cu respectarea prevederilor legislației muncii, a CCM încheiat, a RI, precum și a drepturilor și intereselor ambilor parteneri.

Art. IX.11

(1) Cu privire la medierea conflictelor de muncă, dacă părțile convin printr-un proces-verbal semnat să înceapă medierea, în termen de 48 de ore, fiecare parte va propune o listă de candidați din lista de mediatori numiți de Ministerul Muncii și Solidarității Sociale.

(2) În situația în care, după prima întâlnire, părțile nu vor reuși să stabilească de comun acord un mediator, procedura, de mediere încetează, trecând la următoarea etapă prevăzută de lege.

(3) În cazul în care s-a numit de comun acord un mediator, etapele medierii vor fi următoarele

a) părțile implicate sunt obligate ca în termen de 48 de ore de la numirea mediatorului să pună la dispoziția acestuia datele necesare. Dacă mediatorul are nelămuriri, acesta poate cere părților în maximum 72 de ore de la primirea actelor relații scrise cu privire la revendicările formulate, la actele depuse sau întocmite în timpul concilierii, precum și la rezultatele acesteia;

b) în maximum 8 zile de la numire, mediatorul este obligat să convoace ambele părți implicate; părțile implicate vor avea un număr egal de reprezentanți la mediere, de regulă același număr ca și la conciliere și aceleași persoane, dacă este posibil;

c) la fiecare întrunire se va încheia un proces-verbal care va fi semnat de mediator și de părțile aflate în conflict;

d) medierea nu poate dura mai mult de 30 de zile de la data la care mediatorul a fost numit și a acceptat medierea; în caz contrar, medierea încetează și se trece la următoarea etapă de soluționare a conflictului.

Art. IX.12

Cotizațiile de sindicat se vor opri de către structura din cadrul angajatorului ce are competențe privind plata salariilor, pe statul de plată al fiecăruia, în baza cererii sindicatului formulată ori de câte ori intervin modificări. Cotizația este stabilită de Adunarea Generală a fiecărui sindicat, conform statutului.

CAPITOLUL X - OBLIGAȚIILE SALARIAȚILOR ȘI ALE ANGAJATORILOR

Art. X.1

Obligațiile privind relațiile de muncă dintre angajator și salariat se stabilesc în condițiile legii prin negociere, în cadrul CCM și CIM.

Art X.2

Salariatul are în principal următoarele obligații:

- a) îndeplinirea atribuțiilor ce îi revin conform fișei postului sau, după caz, realizarea normei de muncă;
- b) respectarea disciplinei muncii;
- c) respectarea prevederilor cuprinse în RI, ROF, CCM precum și în CIM;
- d) respectarea măsurilor de securitate și sănătate a muncii;
- e) de a participa la toate instructajele de protecția și securitatea muncii :

Andreea

[Signature]

f) respectarea secretului de serviciu.

Art. X.3

Angajatorului îi revin în principal, următoarele obligații:

- a) să stabilească atribuțiile, competențele și responsabilitățile corespunzătoare fiecărui salariat, conform legii;
- b) să asigure îndeplinirea de acțiuni necesare pentru acoperirea capacității de cercetare-dezvoltare a unității;
- c) să respecte prevederile cuprinse în RI și în CCM;
- d) să acorde toate drepturile ce decurg din lege;
- e) să comunice, la cerere sindicatului, situația economică și financiară;
- f) să plătească toate contribuțiile și impozitele aflate în sarcina sa, precum și să rețină și să vireze contribuțiile și impozitele datorate de salariați.

CAPITOLUL XI - DISPOZIȚII FINALE

Art XI.1

(1) Negocierile CCM se vor desfășura pe baza unui protocol de procedură acceptat de ambele părți.

(2) Ședințele de negociere pot avea loc dacă se asigură prezența convenită a unui număr minim de membrii de fiecare parte

(3) În cadrul negocierilor fiecare dintre părți va exprima câte un punct de vedere unic.

Art. XI.2

(1) Angajatorul și sindicatul se vor informa reciproc, în situația în care dețin informații în legătură cu modificările ce urmează să se producă în forma de proprietate a institutului și consecințele previzibile asupra salariaților, precum și măsurile ce se au în vedere pentru limitarea efectelor disponibilizărilor de personal determinate de aceste modificări.

(2) În toate situațiile de reorganizare, sau, după caz, de privatizare sau comasare, drepturile și obligațiile prevăzute în prezentul CCM se transmit noilor subiecte de drept rezultate din aceste operațiuni juridice.

Art XI.3

Neîndeplinirea obligațiilor asumate prin prezentul contract sau pe care acesta le implică atrage răspunderea celor care se fac vinovați de aceasta, conform prevederilor legale în vigoare.

Art XI.4

Prezentul CCM nu poate fi modificat unilateral de nici una din Părți, toate modificările se efectuează prin act adițional.

Art XI.5

Prezentul CCM la nivelul institutului își produce efectele începând cu data înregistrării lui la ITM.

Art XI.6

Anexele la prezentul CCM fac parte integrantă din acest document.

ANGAJATOR,

INCD URBAN-INCERC
Președinte - Director General

Sorin-Claudiu DRAGOMIR

Membru - Director Economic
Sultana FORTE

Membru - Director DJRU
Anca NEȚULESCU-COSTIN

Secretar,
Daniela OPRICA - Inspector RU

Comisia de Negociere a CCM

SINDICATUL SALARIAȚILOR din
INCD URBAN-INCERC

Președinte
Șerban-Mihai RADOVICI

Membru - Adrian-Victor LĂZĂRESCU

Membru - Alexandrina-Elena ANDON

HOTĂRÂRE**Nr.1 din data de 30.09.2024**

Consiliul de administrație al INCERC URBAN-INCERC, reunit în ședința din data de 30.09.2024, în conformitate cu prevederile H.G. nr.1398/2009, pentru înființarea, organizarea și funcționarea Institutului Național de Cercetare-Dezvoltare în Construcții, Urbanism și Dezvoltarea Teritorială Durabilă "URBAN-INCERC", coroborat cu prevederile H.G. nr.637/2003 pentru aprobarea Regulamentului-cadru de organizare și funcționare a institutelor naționale de cercetare dezvoltare,

Având în vedere propunerea institutului, se emite prezenta:

HOTĂRÂRE

Consiliul de Administrație, cu unanimitate de voturi:

Art.1. Aprobă mandatul pentru negocierea contractului colectiv de muncă și semnarea acestuia.

Prezenta hotărâre se aduce la cunoștința tuturor celor interesați.

DIRECTOR GENERAL**PREȘEDINTELE CONSILIULUI DE ADMINISTRAȚIE****CS I, Conf.dr.ing. Claudiu-Sorin DRAGOMIR**


DECIZIA Nr.194
din 02.10.2024

Directorul general,

Conform:

- Hotărârii Guvernului nr.1398/2009 privind înființarea, organizarea și funcționarea Institutului Național de Cercetare-Dezvoltare în Construcții, Urbanism și Dezvoltare Teritorială Durabilă URBAN-INCERC;
- Ordinului Ministerului Cercetării, Inovării și Digitalizării nr.20.837/06.07.2023 privind numirea domnului Claudiu-Sorin DRAGOMIR în funcția de Director General al INCD URBAN - INCERC,

În temeiul:

- Art.23 alin.(2) din HG nr.1398/2009 privind înființarea, organizarea și funcționarea Institutului Național de Cercetare - Dezvoltare în Construcții, Urbanism și Dezvoltare Teritorială Durabilă URBAN-INCERC – Anexa nr.1 Regulamentul de organizare și funcționare al INCD URBAN – INCERC;
- Hotărârii Consiliului de Administrație nr.1/30.09.2024 privind aprobarea mandatului pentru negocierea Contractului Colectiv de Muncă și semnarea acestuia,

emite prezenta:

DECIZIE:

Art.1. – Se numește comisia de negociere a Contractului Colectiv de Muncă 2024 – 2026 la nivelul INCD URBAN – INCERC formată din următorii membrii:

- Domnul Claudiu-Sorin DRAGOMIR - Director General – Președinte.
- Doamna Sultana FORTE – Director Economic – Membru.
- Doamna Anca NEȚULESCU-COSTIN – Director DJRU – Membru.

- Doamna Daniela OPRICA – Secretar.

Art.2. – Salariații desemnați în echipa de negociere sunt împuterniciți să negocieze cu Sindicatul Salariaților din INCD URBAN-INCERC și să semneze Contractul Colectiv de Muncă 2024 – 2026.

Art.3. – Comunicarea se va face pe suport de hârtie/e-mail de către DJRU - Compartimentul Management Resurse Umane persoanelor enumerate la Art.1.

Andreea

Director General
CS I dr.ing. Claudiu-Sorin DRAGOMIR
Director General

Nr. 82/30.10.2024

HOTĂRÂREA
ADUNĂRII GENERALE A SINDICATULUI
SALARIAȚILOR din I.N.C.D. URBAN-INCERC din
data de 30 ctombrie 2024

Având în vedere prevederile:

- Statutul Sindicatului Salariaților din I.N.C.D. URBAN-INCERC;
- Convocatorul cu nr. 6192/22.10.2024, înregistrat la Sindicat cu nr. 79/23.10.2024

Art. 1 Se nominalizează, din partea Sindicatului Salariaților din I.N.C.D. URBAN-INCERC, Comisia de negociere și semnare a Contractului Colectiv de Muncă încheiat la nivelul INCD URBAN-INCERC, având următoarea componență:

Președinte: Radovici Șerban Mihai

Membru: Lăzărescu Adrian Victor

Membru: Andon Alexandrina Elena

Art. 2 Se înlocuiește doamna Bodâlcă Getuța cu doamna Mureșan Gabriela, în calitate de cenzor.

Președinte Sindicat

Radovici Șerban Mihai



Andon



**REGULAMENT DE ORGANIZARE ȘI FUNCȚIONARE
AL COMISIEI PARITARE**

Art.1. Comisia Paritară la nivelul institutului va fi compusă din 4 (patru) reprezentanți ai Sindicatului Salariaților din I.N.C.D. URBAN-INCERC și din 4 (patru) reprezentanți ai Angajatorului.

Art.2. Membrii Comisiei Paritare vor fi desemnați în acest scop, în termen de 10 zile de la data intrării în vigoare a CCM la nivel de institutului, de către Sindicat și respectiv de către Angajator.

Art.3. Comisia se va întruni, la cererea motivată a Angajatorului sau Sindicatului Salariaților din I.N.C.D. URBAN-INCERC, după ce au fost epuizate toate posibilitățile de conciliere între factorii interesați (salariații și liderii sindicali, respectiv conducătorii ierarhici corespunzători), în termen de maxim 5 (cinci) zile lucrătoare de la formularea cererii și va adopta hotărâri valabile cu participarea unui număr egal de membri de fiecare parte și care nu va fi mai mic de 3

Art. 4. Formularea cererii va fi însoțită obligatoriu de materialele ce fac obiectul acesteia.

Art. 5. Hotărârile se adoptă cu cel mult un vot împotriva, în cazul a câte 4 (patru) participanți de fiecare parte.

Art.6. Comisia va fi prezidată, prin rotație, de câte un reprezentant al fiecărei părți, ales în ședința respectivă.

Art.7. Problemele în litigiu, punctele de vedere exprimate și hotărârea Comisiei vor fi consemnate într-un Proces-Verbal pe care-1 vor semna toți membrii prezenți ai comisiei

Art.8. Hotărârea adoptată și redactată în cel puțin 2 (două) exemplare, cu valoare identică, are putere obligatorie pentru părțile contractante.

Art.9. Secretariatul Comisiei va fi asigurat de Angajator



Andreea



CONTRACT INDIVIDUAL DE MUNCĂ

Încheiat și înregistrat în registrul general de evidență a salariaților
cu nr..... din data de

A. Părțile contractului

Angajator - Institutul Național de Cercetare-Dezvoltare în Construcții și Urbanism și Dezvoltare Teritorială Durabilă URBAN-INCERC cu sediul în București, Șos.Pantelimon nr.266, sector 2, înregistrat la registrul comerțului din București sub nr.J40/3660/2010, C.U.I26752660, telefon 021/6272740, reprezentat legal prin domnul CS I dr.ing. DRAGOMIR Claudiu - Sorin, în calitate de Director General,

și

Salariat/ă:, domiciliat/ă în, nr....., posesoar/e a cărții de identitate seria..... nr....., eliberată de, la data de, CNP....., am încheiat prezentul contract individual de muncă în următoarele condiții asupra cărora am convenit:

B. Obiectul contractului: În temeiul prezentului contract individual de muncă, salariatul se obligă să presteze muncă pentru și sub autoritatea angajatorului, în schimbul unei remunerații denumite salariu (Conform art.10 Codul Muncii).

C. Durata contractului:

- a) nedeterminată, salariatul/a urmând să înceapă activitatea la data de
- b) determinată, de zile/săptămâni/luni, începând cu data de și până la data de, în conformitate cu art. 83 din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare

D. Perioada de probă:

- a) perioada de probă este de zile calendaristice.

E. Locul de muncă

Activitatea se desfășoară la, Șos..... nr....., sector ..,

F. Felul muncii

Funcția/Ocupația..... conform Clasificării ocupațiilor din România.

G. Durata timpului de muncă și repartizarea acestuia

1. O normă întreagă, durata normală a timpului de muncă fiind de ore/zi și/sau ore/săptămână.

a) Repartizarea programului de muncă se face: în zilele de, între orele, sau, după cum urmează

b) Programul normal de muncă se poate modifica în condițiile regulamentului intern/contractului colectiv de muncă aplicabil.

2. O fracțiune de normă de ore/zi, ore/săptămână, ore/luna.

a) Repartizarea programului normal de muncă se face: în zilele de, între orele, sau, după cum urmează:

b) Programul de muncă se poate modifica în condițiile regulamentului intern/contractului colectiv de muncă aplicabil.

H. Concediul

Durata concediului anual de odihnă este de zile, în raport cu perioada lucrată.

De asemenea, beneficiaza de un concediu suplimentar, cu o durata de zile lucratoare.

I. Salariul

1. Salariul de bază lunar brut: lei, la care se adaugă sporul de

2. Orele suplimentare prestate de salariații cu normă întreagă în afara programului normal de lucru se compensează cu ore libere plătite în următoarele 90 de zile calendaristice după efectuarea acestora, conform contractului colectiv de muncă aplicabil sau Legii nr.53/2003 - Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare. În cazul în care compensarea prin ore libere plătite



Andor



nu este posibilă, orele suplimentare prestate în afara programului normal de lucru vor fi plătite cu un spor la salariu de bază în cuantum de 100 % conform Regulamentului Intern.

3. Munca prestată în zilele de sărbători legale, precum și în zilele libere plătite stabilite prin acte normative/contracte colective de muncă aplicabile se compensează cu timp liber plătit sau cu un spor la salariu, conform contractului colectiv de muncă aplicabil sau Legii nr. 53/2003 - Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare.

4. Data la care se plătește salariul este ale fiecărei luni.

5. Metoda de plată: virament într-un cont bancar sau direct la casieria angajatorului.

J. Alte clauze:

a) perioada de preaviz în cazul concedierii este de zile lucrătoare, conform Legii nr. 53/2003 - Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare, sau contractului colectiv de muncă aplicabil, după caz;

b) perioada de preaviz în cazul demisiei este de zile lucrătoare, conform Legii nr. 53/2003 - Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare, sau contractului colectiv de muncă aplicabil;

c) în cazul în care salariatul urmează să își desfășoare activitatea în străinătate, informațiile prevăzute la art.18 alin. (1) din Legea nr.53/2003 - Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare, se vor regăsi și în contractul individual de muncă;

d) alte clauze.

K. Atribuțiile postului

Atribuțiile postului sunt prevăzute în fișa postului, anexă la contractul individual de muncă.

L. Riscurile specifice postului

Riscurile de accidentare și îmbolnăvire profesională specifice postului sunt prevăzute în evaluările de risc ale locului de muncă/postului de lucru și în fișa de identificare a factorilor de risc profesional.

M. Criteriile de evaluare a activității profesionale a salariatului: Conform Anexei 2 la prezentul.

N. Procedura privind utilizarea semnăturii electronice, semnăturii electronice avansate și semnăturii electronice calificate se realizează în conformitate cu prevederile actelor normative/regulamentul intern/contractul colectiv de muncă aplicabil.

O. Formarea profesională

Formarea profesională se realizează în conformitate cu prevederile actelor normative/regulamentul Intern/contractul colectiv de muncă aplicabil.

P. Condițiile de muncă

Activitatea se desfășoară în condiții normale, în conformitate cu prevederile legale.

Q. Drepturile și obligațiile părților privind securitatea și sănătatea în muncă:

a) echipament individual de protecție

b) echipament individual de lucru

c) materiale igienico-sanitare

d) alimentație de protecție

e) alte drepturi și obligații privind sănătatea și securitatea în muncă

R. Drepturile și obligațiile generale ale părților

1. Salariatul are, în principal, următoarele drepturi:

a) dreptul la salarizare pentru munca depusă;

b) dreptul la repaus zilnic și săptămânal;

c) dreptul la concediu de odihnă anual;

d) dreptul la egalitate de șanse și de tratament;

e) dreptul la securitate și sănătate în muncă;

f) dreptul la formare profesională;

g) alte obligații prevăzute de lege sau de contractul colectiv de muncă, după caz.

2. Salariatului îi revin, în principal, următoarele obligații:

a) obligația de a realiza norma de muncă sau, după caz, de a îndeplini atribuțiile ce îi revin conform fișei postului;

b) obligația de a respecta disciplina muncii;

c) obligația de fidelitate față de angajator în executarea atribuțiilor de serviciu;

d) obligația de a respecta măsurile de securitate și sănătate a muncii în unitate;

e) obligația de a respecta confidențialitatea informațiilor și documentelor utilizate în îndeplinirea atribuțiilor de serviciu;

Andreea

f) obligația de a adera la un fond de pensii administrat privat, în conformitate cu prevederile art. 30 din Legea nr.411/2004 privind fondurile de pensii administrate privat, republicată, cu modificările și completările ulterioare.

3. Angajatorul are, în principal, următoarele drepturi:

- a) să stabilească atribuțiile de serviciu și norma de muncă pentru fiecare salariat;
- b) să dea dispoziții cu caracter obligatoriu pentru salariat, sub rezerva legalității lor;
- c) să exercite controlul asupra modului de îndeplinire a sarcinilor de serviciu;
- d) să constate săvârșirea abaterilor disciplinare și să aplice sancțiunile corespunzătoare, potrivit legii, contractului colectiv de muncă și regulamentului intern;
- e) să stabilească obiectivele de performanță individuală ale salariatului, precum și criteriile de evaluare a realizării acestora;
- f) să suporte contribuțiile suplimentare la pensia facultativă sau la pensia ocupațională a salariatului, în condițiile legii, după caz;
- g) să acorde orice alte drepturi stabilite ca urmare a activității profesionale a salariatului.

4. Angajatorului îi revin, în principal, următoarele obligații:

- a) să înmâneze salariatului un exemplar din contractul individual de muncă, anterior începerii activității;
- b) să înființeze registrul general de evidență a salariaților și să opereze înregistrările prevăzute de lege;
- c) să acorde salariatului toate drepturile ce decurg din contractul individual de muncă, din contractul colectiv de muncă și din lege;
- d) să asigure permanent condițiile tehnice și organizatorice avute în vedere la elaborarea normelor de muncă și condițiile corespunzătoare de muncă;
- e) să informeze salariatul asupra condițiilor de muncă și asupra elementelor care privesc desfășurarea relațiilor de muncă;
- f) să informeze salariatul cu privire la obligația de a adera la un fond de pensii administrat privat, în condițiile legii;
- g) să elibereze un document care să ateste calitatea de salariat a solicitantului, respectiv activitatea desfășurată de acesta, durata activității, salariul, vechimea în muncă, în meserie și specialitate sau un extras din registrul general de evidență a salariaților, datat și certificat pentru conformitate;
- h) să asigure confidențialitatea datelor cu caracter personal ale salariatului.

S. Dispoziții finale

Prevederile prezentului contract individual de muncă se completează cu dispozițiile Legii nr. 53/2003 - Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare.

Orice modificare privind clauzele contractuale în timpul executării contractului individual de muncă impune încheierea unui act adițional la contract, conform dispozițiilor legale, anterior producerii modificării, cu excepția situațiilor în care o asemenea modificare este prevăzută în mod expres de lege.

T. Conflictele în legătură cu încheierea, executarea, modificarea, suspendarea sau încetarea prezentului contract individual de muncă pot fi soluționate atât pe cale amiabilă prin procedura concilierii, cât și de instanța judecătorească competentă material și teritorial, potrivit legii.

Prezentul contract individual de muncă s-a încheiat în două exemplare, câte unul pentru fiecare parte.

Angajator,
INCD URBAN – INCERC

DIRECTOR GENERAL,

SALARIAT/Ă,

Pe data de prezentul contract încetează în temeiul art.
din Legea nr. 53/2003 – Codul muncii, în urma îndeplinirii procedurii legale.

Angajator,
INCD URBAN – INCERC

Am primit un exemplar.
Semnătura
Data



Andra



**CRITERIILE DE EVALUARE A ACTIVITĂȚII
PROFESIONALE A SALARIATULUI
SALARIAT/Ă:**

ANEXA NR. 2

1. Îndeplinirea specificațiilor postului

Abilități și competență profesională	Punctaj acordat
Se încadrează foarte bine; corespunde cerințelor și chiar le depășește.	10
Se încadrează bine; corespunde cerințelor.	8
Se încadrează; corespunde cu indulgență cerințelor.	6
Se încadrează slab; corespunde cu greu cerințelor.	4
Se încadrează foarte slab; nu corespunde cerințelor.	2
Responsabilitate	Punctaj acordat
Se încadrează foarte bine; corespunde cerințelor și chiar le depășește.	10
Se încadrează bine; corespunde cerințelor.	8
Se încadrează; corespunde cu indulgență cerințelor.	6
Se încadrează slab; corespunde cerințelor.	4
Se încadrează foarte slab; nu corespunde cerințelor.	2
Cerințe / solicitări	Punctaj acordat
Se încadrează foarte bine; corespunde cerințelor și chiar le depășește.	10
Se încadrează bine; corespunde cerințelor.	8
Se încadrează; corespunde cu indulgență cerințelor.	6
Se încadrează slab; corespunde cu greu cerințelor.	4
Se încadrează foarte slab; nu corespunde cerințelor.	2

Total punctaj pentru îndeplinirea specificațiilor postului _____

2. Activitatea profesională

Modul de rezolvare a sarcinilor de serviciu	Punctaj acordat
Rezolvă sarcinile de serviciu cu foarte multă competență, responsabilitate și inițiativă, mereu atent la remedierea eventualelor erori. Întotdeauna este preocupat de realizarea în bune condiții a activităților pe care le desfășoară.	10
Rezolvă sarcinile de serviciu cu competență, cu atenție și responsabilitate.	8
În general, rezolvă bine sarcinile de serviciu fără o implicare deosebită.	6
Nu este suficient de interesat de modul de realizare a sarcinilor de serviciu.	4
Realizează irațional sarcinile de serviciu. Nu este interesat de realizarea în bune condiții a sarcinilor, remarcându-se frecvent prin incompetență.	2
Respectarea regulilor și normelor privind realizarea sarcinilor.	Punctaj acordat
Are un comportament foarte corect, niciodată cu abateri	10
Foarte rar are abateri.	8
Uneori are abateri.	6
Destul de frecvent are abateri.	4
Foarte des are abateri.	2
Încadrarea rezolvării sarcinilor de serviciu în graficul de lucru.	Punctaj acordat
Se încadrează întotdeauna în timp.	10
În general se încadrează în timp	8
Ponderea încadrărilor / neîncadrărilor în timp este relativ egală.	6
Manifestă dese neîncadrări în timp.	4
Niciodată nu se încadrează în timp.	2

Total punctaj pentru activitatea profesională _____

3. Disciplina în muncă

Reacția față de sarcinile de serviciu	Punctaj acordat
Execută sarcinile de serviciu fără comentarii.	10
În general acceptă fără comentarii sarcinile de serviciu.	8
Foarte rar comentează sarcinile de serviciu.	6
Comentează frecvent sarcinile de serviciu.	4
Întotdeauna comentează, se plânge de greutăți nejustificate.	2
Tipul comportamentului la locul de muncă	Punctaj acordat
Este foarte corect, disciplina de care dă dovadă poate servi ca model.	10

Andreea

În general este corect, se ferește să comită erori grave.	8
Uneori comite abateri disciplinare, dar de mică gravitate.	6
Dese abateri disciplinare.	4
Foarte rar respectă instrucțiunile.	2
Absențe nemotivate și întârzieri	Punctaj acordat
Nu are	10
Extrem de rar, accidental.	8
Rar.	6
Uneori.	4
Relativ frecvent.	2

Total punctaj pentru disciplina în muncă _____

4. Apreciere generală

Opțiunea în cazul repartizării de sarcini de excepție, dificile, care solicită condiții speciale de competență și încredere.	Punctaj acordat
Este întotdeauna preferat altor angajați.	10
În general este preferat.	8
Uneori este preferat.	6
Este selecționat numai când nu există altă soluție.	4
Nu i se pot încredința astfel de sarcini.	2
Aspectul locului de muncă	Punctaj acordat
Se îngrijește întotdeauna ca locul de muncă să fie ordonat, în general plăcut.	10
De cele mai multe ori locul de muncă este curat, plăcut.	8
Nu face nimic ca locul de muncă să fie altfel decât este.	6
Locul de muncă este dezordonat, rareori pus la punct.	4
Locul de muncă lasă de dorit, este murdar, cu aspect total neîngrijit.	2
Apreciere pe anul anterior	Punctaj acordat
Foarte bun	10
Bun	8
Mediocru	6
Slab	4
Foarte slab	2

Total punctaj pentru aprecierea generală _____

5. Apreciere globală

Până în 32 puncte	Foarte slabă
Între 34 și 56 puncte inclusiv	Slabă
Între 58 și 80 puncte inclusiv	Medie
Între 82 și 106 puncte inclusiv	Bună
Peste 106 puncte	Foarte bună

6. Necesari de instruire pe anul _____

Nr. Crt.	Domeniul în care este necesară instruirea	Tip de curs	Perioada propusă

INCD URBAN – INCERC

DIRECTOR GENERAL,

SALARIATĂ,

Luată la cunoștință



Andreea



Anexa nr. 6

Nomenclatorul de functii din cadrul INCD URBAN INCERC și salarizarea minimă corespunzătoare

Nr. crt.	Funcția	Salarizare minimă	Nivel minim de pregătire
1	muncitor necalificat (femeie de serviciu, îngrijitor clădire, îngrijitor spații verzi, etc.)	3.850 lei	G/M
2	muncitor calificat (administrator, contabil, inspector resurse umane, gestionar, funcționar administrativ, arhivar, șofer, electrician, lăcătuș mecanic, tâmplar, strungar, sudor, secretar, mașinist pod rulant)	3.900 lei	M
3	tehnician	3.950 lei	M
4	redactor	4.000 lei	S
5	economist	4.000 lei	S
6	consilier juridic	4.000 lei	S
7	specialist resurse umane	4.000 lei	S
8	secretar DG	4.000 lei	S
9	analist servicii client	4.000 lei	S
10	inginer	4.000 lei	S
11	arhitect	4.000 lei	S
12	gestionar/secretar economic	4.000 lei	S
13	asistent cercetare științifică	4.100 lei	S
14	cercetător științific	4.250 lei	S
15	cercetător științific III	5.000 lei	S
16	cercetător științific II	7.500 lei	S
17	cercetător științific I	10.000 lei	S
18	șef laborator	8.000 lei	S
19	șef secție	8.000 lei	S
20	director sucursală	10.000 lei	S
21	director științific	14.000 lei	S
22	director economic	14.000 lei	S
23	director tehnic	14.000 lei	S
24	director juridic și resurse umane	14.000 lei	S
25	director	14.000 lei	S
26	șef compartiment	14.000 lei	S



Andreas

