Ex. 2 Adm. ICPA

MINISTERUL CERCETĂRII, INOVĂRII ŞI DIGITALIZĂRII
INSTITUTUL NAŢIONAL DE CERCETARE-DEZVOLTARE PENTRU PEDOLOGIE, AGROCHIMIE ŞI PROTECŢIA MEDIULUI – ICPA Bucureşti
Bd. Mărăşti, nr. 61, cod poştal 011464, sect.1, Bucureşti, ROMÂNIA
Cont: RO72RZBR0000060000671307 – Raiffeisen BANK Agenţia Dorobanţi
Cont: RO30TREZ7015069XXX006353 – Trezoreria Sector 1
Cod fiscal RO 18107639; Reg. Comerţului: J40/18719/2005
Tel.: +40 - 021.318.43.49; Fax: +40 - 021.318.43.48
Web: https://www.icpa.ro// ; E-mail: office@icpa.ro

CONTRACTUL COLECTIV DE MUNCĂ

al Institutului Naţional de Cercetare - Dezvoltare pentru Pedologie, Agrochimie şi Protecţia Mediului - ICPA Bucureşti
pentru perioada 2023 – 2025

Inspecţia Muncii
Inspectoratul Teritorial de Muncă Bucureşti
C.C.M./ACT ADIŢIONAL
Nr. 127 / 27.04.2023

Semnatarii Contractului Colectiv de Muncă sunt:

Din partea Angajatorului
Director general
dr. CĂLOIU Irina- Carmen

Din partea Angajaţilor
Preşedinte Sindicat
dr. VOICU Petre

CUPRINS

Cap. I	Dispoziţii generale	pag. 4
Cap. II	Drepturile şi obligaţiile administraţiei ICPA	pag. 6
Cap. III	Drepturile şi obligaţiile salariaţilor	pag. 12
Cap. IV	Drepturile şi obligaţiile sindicatului	pag. 14
Cap. V	Reglementarea relaţiilor dintre conducerea institutului, sindicat şi salariaţi	pag. 16
Cap. VI	Încheierea, executarea, modificarea şi încetarea contractului individual de muncă	pag. 18
Cap. VII	Condiţii de muncă, sănătate şi securitate în muncă	pag. 26
Cap. VIII	Salarizarea şi alte drepturi salariale	pag. 27
Cap. IX	Timpul de muncă	pag. 37
Cap. X	Concedii	pag. 40
Cap. XI	Alte măsuri de protecţie a salariaţilor şi acordarea unor drepturi	pag. 43
Cap. XII	Formarea profesională	pag. 44
Cap. XIII	Răspunderea disciplinară	pag.45
Cap. XIV	Protecţia datelor cu caracter personal	pag. 47
Cap. XV	Dispoziţii finale	pag. 48
	Anexe	pag. 50

Semnatarii Contractului Colectiv de Muncă sunt:

Din partea Angajatorului
Director general
dr. CALCIU Irina Carmen

Din partea Angajaților
Președinte Sindicat
dr. ZOLOU Petre

CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ
al INCDPAPM - ICPA Bucureşti
pe anii 2023 – 2025

În temeiul Legii 53/2003 - Codul Muncii, cu modificările și completările ulterioare, a Legii 367/2022 privind dialogul social, în baza prevederilor Contractului Colectiv de Muncă al INCDPAPM-ICPA BUCUREȘTI, înregistrat la ITM cu nr. 31/11.02.2020 cu modificările și completările ulterioare, se încheie prezentul Contract Colectiv de Muncă între:

PĂRŢILE CONTRACTANTE

1. **Reprezentanţii administraţiei INCDPAPM – ICPA Bucureşti, în calitate de Angajator**

Institut înființat și recunoscut în baza HG 1375/2004.
Împuternicirea Consiliului de Administratie din data de 27.01.2023 și a Deciziei nr. 22/30.01.2023 de numire a Comisiei de negociere și semnare a Contractului Colectiv de Muncă pe anii 2023 – 2025 din partea administrației INCDPAPM-ICPA București, are următoarea componenţă:

- dr. Irina – Carmen CALCIU – preşedinte
- prof. dr. Mihail DUMITRU – membru
- ec. Ecaterina TÂRHOACĂ – membru
- ec. Corina RĂȘINEANU – membru

2. **Reprezentanţii salariaţilor din INCDPAPM - ICPA Bucureşti, prin Sindicatul ICPA**, în baza documentelor:

- Sentinţa Civilă nr.1606/1990 de acordare personalitate juridică
- Sentinţa Civilă nr.7502/2019 de reprezentativitate sindicala
- Sentința Civilă nr. 4122/2018 de constatare a componenței organului de conducere a Sindicatului și Hotărârea Adunării generale din data 18.05.2022 de prelungire a mandatului acestuia.

Comisia de negociere desemnată de Adunarea Generală a Sindicatului să negocieze si sa semneze Contractului Colectiv de Muncă pe anii 2023 – 2025 prin Împuternicirea nr. 5/2023 , are următoarea componenţă:

- dr. Petre VOICU - preşedinte
- dr. Anca LĂCĂTUŞU - membru
- ec. Alina ENE – membru
- dr. Alina GHERGHINA – membru

În baza Legislaţiei în vigoare, a fost elaborat prezentul Contract Colectiv de Muncă.

RECUNOAŞTERI RECIPROCE

Protocolul prezentului Contract Colectiv de Muncă se constituie ca document prin care părţile semnatare recunosc reciproc calitatea de reprezentanţi legali în negocierea, semnarea şi aplicarea lui.

Semnatarii Contractului Colectiv de Muncă sunt:

Din partea Angajatorului
Director general
dr. CALCIU Irina - Carmen

Din partea Angajaților
Președinte Sindicat
dr. VOICU Petre

Recunoaşterea reciprocă este susţinută de Legea nr. 367/2022.

Părţile contractante au convenit asupra următoarelor clauze:

CAPITOLUL I
DISPOZIŢII GENERALE

Art. 1

Contractul Colectiv de Muncă este convenţia încheiată între Administraţie şi salariaţi, reprezentaţi prin Sindicat, prin care, în limita prevăzută de lege, se urmăreşte stabilirea pe baza negociabilă a unor relaţii contractuale care să permită:

- desfăşurarea de către salariaţi, în interesul institutului, a unor activităţi potrivit pregătirii profesionale şi competenţei;
- salarizarea în funcţie de: pregătirea profesională, competenţa, experienţă în activitate, aptitudini profesionale, în strânsă corelare cu prevederile şi cerinţele postului;
- un sistem transparent de luare a deciziilor bazat pe indicatori de performanţă cantitativi şi calitativi.

Art. 2

Părţile contractante se angajează să respecte principiul egalităţii şanselor în materie de funcţie şi post şi să vegheze pentru a nu exista nici o dispoziţie discriminatorie în ce priveşte:

- angajarea, perfecţionarea, accesul în funcţie, menţinerea pe funcţie, promovarea, premierea, sancţionarea;
- crearea condiţiilor de muncă şi salarizarea corespunzătoare postului.

Art. 3

Orice discriminare directă sau indirectă faţă de un salariat, bazată pe criterii de sex, orientare sexuală, caracteristici genetice, vârstă, apartenenţă naţională, rasă, culoare, etnie, religie, opţiune politică, origine socială, handicap, situaţie sau responsabilitate familială, apartenenţă ori activitate sindicală, este interzisă, iar în cazul apariţiei lor vor constitui obiectul sesizării Comisiei de disciplină.

Art. 4

Administraţia şi sindicatul vor acţiona pentru perfecţionarea şi creşterea eficienţei activităţii institutului.

Art. 5

În situaţiile în care, în privinţa drepturilor ce decurg din prezentul Contract Colectiv de Muncă intervin reglementări legale mai favorabile, acestea vor face parte de drept din acest contract, după analiza impactului economic şi armonizarea cu prevederile Contractului Colectiv de Muncă. Aceste modificări vor face obiectul unui act adiţional.

Art. 6

În executarea Contractului Colectiv de Muncă sindicatul este organul reprezentativ oficial al salariaţilor în faţa administraţiei.

Art. 7

Semnatarii Contractului Colectiv de Muncă sunt:

Din partea Angajatorului
Director general
dr. ANCUŢA Irina - Carmen

Din partea Angajaţilor
Preşedinte Sindicat
dr. VOICU Petre

(1) Prezentul Contract Colectiv de Muncă se încheie pe o perioadă de 2 ani, cu posibilitate de prelungire cu încă un an conform Art.108 din Legea 367/2022 a dialogului social.

(2) Cu cel puţin 60 zile înainte de expirarea termenului pentru care a fost încheiat, părţile contractante vor conveni asupra prelungirii valabilităţii contractului sau renegocierii clauzelor sale.

Art. 8

(1) Orice cerere de modificare a prezentului contract se va comunica în scris celeilalte părţi si va face obiectul unei negocieri.

(2) Negocierile cu privire la modificarea contractului nu vor putea începe mai devreme de 3 zile de la data depunerii cererii şi nici mai târziu de 15 zile lucrătoare de la această dată.

(3) Modificările aduse contractului produc efecte începând cu data înregistrării actului adiţional la Inspectoratul Teritorial de Muncă.

Art. 9

1) Pentru soluţionarea pe cale amiabilă a litigiilor intervenite cu ocazia executării, modificării, suspendării sau încetării Contractului Colectiv de Muncă, părţile contractante convin să instituie o Comisie Paritară.

(2) Organizarea şi modul de funcţionare a Comisiei Paritare la nivel de institut sunt stabilite prin Regulamentul-cadru la prezentul Contract. (Anexa 5)

Art. 10

(1) Interpretarea clauzelor Contractului Colectiv de Muncă se face prin consens.

(2) Dacă nu se realizează consensul, clauza se interpretează potrivit regulilor dreptului comun, iar dacă şi după aceasta există îndoiala, se interpretează în înţelesul mai favorabil salariaţilor.

Art. 11

Administraţia şi Sindicatul se obligă să asigure difuzarea prezentului Contract Colectiv de Muncă astfel încât toţi salariaţii să poată lua la cunoştinţă conţinutul acestuia.

Art. 12

(1) La semnarea Contractului Individual de Muncă, drepturile prevăzute în prezentul Contract sunt garantate tuturor salariaţilor.

(2) Drepturile conferite de Contractul Colectiv de Muncă pe unitate vor fi protejate de sindicat numai pentru toți salariații.

Art. 13

(1) În termen de 60 de zile de la semnarea prezentului Contract Colectiv de Muncă Administraţia şi Sindicatul se obligă să actualizeze Regulamentul intern al institutului.

(2) În baza HG 1447/2022 salariul de baza minim brut pe tara garantat în plată a fost majorat de la 2.550 lei la 3.000 lei începînd cu 01 ianuarie 2023. Cu această dată toți salariații institutului au beneficiat de o majorare a salariul de bază cu 18%. Din acest motiv și datorită fondurilor bănești insuficiente previzionate pentru anul 2023, institutul se află în imposibilitatea negocierii individuale a salariului de bază în anul 2023, aceasta negociere urmând să se facă după termenul de un an de la data înregistrării Contractului Colectiv de Muncă la Inspectoratul Teritorial de Munca - Bucuresti, daca situatia financiara a institutului se o va permite.

CAPITOLUL II

Semnatarii Contractului Colectiv de Muncă sunt:

Din partea Angajatorului
Director general
dr. CALCIU Irina - Carmen

Din partea Angajaților
Președinte Sindicat
dr. VOICU Petre

DREPTURILE ŞI OBLIGAŢIILE ADMINISTRAŢIEI ICPA

CONSILIUL DE ADMINISTRAŢIE

Art. 14

Consiliul de Administraţie este organul de conducere al institutului care are dreptul de a lua decizii şi hotărâri pentru desfăşurarea corespunzătoare a activităţilor, pentru asigurarea utilizării eficiente a personalului salariat, a rentabilităţii folosirii resurselor şi a proceselor de muncă.

Art. 15

(1) Consiliul de administraţie are, în principal, următoarele atribuţii:

a) aprobă, la propunerea consiliului ştiinţific, strategia şi programele concrete de dezvoltare a institutului naţional, de introducere a unor tehnologii de vârf şi de modernizare a celor existente, în concordanţă cu strategia generală a domeniului propriu de activitate;

b) propune modificarea structurii organizatorice şi funcţionale a institutului naţional, înfiinţarea, desfiinţarea şi comasarea de subunităţi din structura acestuia;

c) analizează şi avizează proiectul bugetului de venituri şi cheltuieli, care se depune la organul administraţiei publice centrale coordonator în vederea aprobării conform reglementărilor legale;

d) analizează şi avizează situaţiile financiare anuale, pe care le supune spre aprobare organului administraţiei publice centrale coordonator şi aprobă raportul de gestiune asupra activităţii desfăşurate de institutul naţional în anul precedent;

e) analizează realizarea criteriilor de performanţă şi raportarea trimestrială privind activitatea realizată de institutul naţional şi aprobă măsuri pentru desfăşurarea acesteia în condiţii de echilibru ale bugetului de venituri şi cheltuieli;

f) analizează, aprobă sau, după caz, propune spre aprobare, potrivit prevederilor legale în vigoare, investiţiile care urmează a fi realizate de institutul naţional;

g) propune spre aprobare majorarea sau diminuarea patrimoniului, precum şi concesionarea sau închirierea unor bunuri din patrimoniul institutului naţional, în condiţiile legii;

h) aprobă valorificarea bunurilor proprii dobândite, cu respectarea prevederilor legale;

i) aprobă volumul creditelor bancare necesare pentru acoperirea cheltuielilor curente, în situaţia în care, în cursul unui an, resursele financiare ale institutului naţional nu sunt suficiente, în valoare de cel mult 20% din veniturile brute realizate în anul precedent şi stabileşte modul de rambursare al acestora;

j) aprobă mandatul pentru negocierea contractului colectiv de muncă;

k) aprobă criteriile şi comisiile de concurs pentru ocuparea posturilor vacante din cadrul institutului naţional.

(2) Consiliul de administraţie exercită orice alte atribuţii stabilite potrivit prevederilor legale.

Art. 16

(1) La şedinţele Consiliului de administraţie participă, în calitate de invitat permanent un reprezentant al sindicatului care are personalitate juridică şi este reprezentativ conform unei Hotărâri judecătoreşti.

Invitaţia va fi însoţită de propunerea ordinii de zi a şedinţei şi de documentele care urmează să facă obiectul dezbaterii.

(2) Reprezentantul sindicatului are statut de observator, cu drept de opinie.

Semnatarii Contractului Colectiv de Muncă sunt:

Din partea Angajatorului
Director general
dr. CANCIU Irina - Carmen

Din partea Angajaţilor
Preşedinte Sindicat
dr. VLĂCIU Petre

(3) Opinia reprezentantului sindicatului va fi consemnată în Procesul verbal al Şedinţei iar o copie a Procesului verbal a Şedinţei va fi transmisă sindicatului în cursul aceleiaşi zile.

Art. 17

În sfera raporturilor de muncă, Consiliul de Administraţie (CA) se angajează să respecte prevederile privind atribuţiile CA specificate în HG nr.1375/2004 de înfiinţare a institutului si cele ale altor acte normative elaborate la nivel de sector de activitate, cod CAEN 72, referitoare la atribuţiile CA.

COMITETUL DE DIRECŢIE

Art. 18

Comitetul de Direcţie este format din directorul general, directorul ştiinţific, directorul economic şi 2 şefi de departament/laborator numiţi de Directorul general. Secretariatul Comitetului de Direcţie este asigurat de responsabilul cu resursele umane din institut.

Art. 19

(1) Comitetul de direcţie exercită atribuţii şi are răspunderi în limita competenţelor propuse de directorul general şi aprobate de consiliul de administraţie.

(2) Comitetul de direcţie stabileşte acţiunile concrete necesare pentru realizarea obiectivelor rezultate din:

- strategia programelor de dezvoltare a institutului naţional;
- programul anual de cercetare-dezvoltare;
- bugetul de venituri şi cheltuieli;
- programul de investiţii;
- sistemul de asigurare a calităţii;
- analizează periodic situaţia economică a institutului şi în cazul unei situaţii favorabile poate hotărî de comun acord cu sindicatul indexarea salariilor în procent sau sumă fixă în mod egal pentru toţi salariaţii institutului cu respectarea încadrării acestor cheltuieli în Bugetul de Venituri şi Cheltuieli aprobat pentru anul în curs;
- în condiţiile în care estimarea veniturilor şi cheltuielilor pe două luni în avans semnalizează potenţiale deficite financiare, stabileşte măsurile necesare pentru redresarea economică a institutului şi le supune spre aprobare consiliului de administraţie;
- propune criteriile de organizare a concursurilor de ocupare a posturilor de directori şi conducători de departamente/laboratoare/compartimente din structura organizatorică a institutului aprobă salariile de performanţă după consultarea cu reprezentantul sindicatului iar pentru personalul de cercetare-dezvoltare solicită avizul Consiliului ştiinţific;
- aprobă pe baza procesului verbal de avizare al Consiliului Ştiinţific lista de proiecte cărora li se aplică scutirea de impozit pe veniturile din salarii şi asimilate salariilor;
- alte obligaţii.

(3) Comitetul de direcţie se întruneşte decadal şi ori de câte ori interesele institutului naţional o impun. La şedinţele Comitetului de direcţie participă, în calitate de invitat permanent un reprezentant al sindicatului care are personalitate juridică şi este reprezentativ conform unei Hotărâri judecătoreşti, cu drept de opinie consemnată în procesul verbal al şedinţei.

Art. 20

În sfera raporturilor de muncă, Comitetul de Direcţie va respecta prevederile prezentului CCM.

Semnatarii Contractului Colectiv de Muncă sunt:

Din partea Angajatorului
Director general
dr. CĂTUNĂ Irina - Carmen

Din partea Angajaților
Președinte Sindicat
dr. VOICU Petre

DIRECTORUL GENERAL

Art. 21

(1) Activitatea curentă a institutului este condusă de Directorul General, care își desfășoară activitatea conform contractului de management.

(2) Numirea şi eliberarea din funcţie a directorului general se fac prin ordin al conducătorului organului administraţiei publice centrale coordonator.

Art. 22

Directorul general are, în principal, următoarele atribuţii şi responsabilităţi:

a) reprezintă, personal sau prin delegat, interesele institutului naţional în relaţiile cu celelalte organe, organizaţii şi agenţi economici, precum şi cu persoane fizice din ţară şi din străinătate;

b) stabileşte atribuţiile, competenţele şi relaţiile la nivelul subunităţilor şi departamentelor institutului naţional, precum şi relaţiile acestora cu terţii, cu avizul consiliului de administraţie;

c) propune consiliului de administraţie modificarea structurii organizatorice şi funcţionale a institutului naţional;

d) numeşte directorii şi conducătorii compartimentelor din structura organizatorică a institutului naţional, în urma concursului organizat pe baza criteriilor propuse de comitetul de direcţie, şi îi revocă, după caz, cu avizul consiliului de administraţie;

e) angajează şi concediază personalul institutului naţional, conform prevederilor legale şi ale contractului colectiv de muncă;

f) asigură negocierea contractului colectiv de muncă la nivelul institutului naţional şi a salariilor personalului acestuia, prin comitetul de direcţie, după aprobarea bugetului de venituri şi cheltuieli; aprobă salariile rezultate din negocierea directă;

g) răspunde de administrarea întregului patrimoniu, cu respectarea prevederilor legale;

h) adoptă măsuri şi urmăreşte realizarea operaţiunilor de comerţ interior şi de import-export, prin compartimentele proprii specializate;

i) analizează lunar stadiul valorificării rezultatelor cercetării, inclusiv activitatea compartimentului de marketing;

j) are atribuţii şi răspunderi similare unui ordonator de credite pentru sumele alocate institutului naţional de la bugetul de stat;

k) poate delega, în condiţiile legii, o parte din atribuţiile sale celorlalte persoane din conducerea institutului naţional;

l) exercită orice alte atribuţii ce îi sunt delegate de consiliul de administraţie.

Art. 23

Directorul General are atribuţiile prevăzute în hotărârea de guvern de aprobare a Regulamentului de organizare şi funcţionare al institutului. În sfera raporturilor de muncă, directorul general va respecta prevederile prezentului CCM.

Art. 24

Directorul General va prezenta raport anual în faţa adunării generale a salariaţilor institutului. Organizarea adunării generale a salariaţilor se asigură de către sindicat.

Art. 25

În cazul declanşării grevei în sectoare de activitate care permit acest lucru, Directorul General nu poate angaja, nici temporar, alţi salariaţi care să desfăşoare activitatea de bază a institutului.

Art. 26

Semnatarii Contractului Colectiv de Muncă sunt:

Din partea Angajatorului
Director general
dr. CALCIU Irina - Carmen

Din partea Angajaților
Președinte Sindicat
dr. VOICU Petre

Directorul General va asigura, la cerere, întocmirea caracterizării în legatură cu activitatea profesională a oricărui salariat la încetarea contractului individual de muncă al acestuia.

DIRECTORUL ŞTIINŢIFIC

Art. 27

Activitatea ştiinţifică este coordonată de Directorul ştiinţific care îndeplineşte următoarele atribuţii principale:

a) Coordonează fundamentarea, elaborarea şi susţinerea în vederea participării la competiţie a proiectelor de cercetare-dezvoltare ca şi componente ale Planului Naţional de Cercetare – Dezvoltare şi Inovare, finanţat din surse bugetare

b) Coordonează, pe specificul domeniului de activitate al institutului, fundamentarea, elaborarea şi susţinerea în vederea aprobării a programului nucleu de cercetare – dezvoltare

c) Coordonează fundamentarea, elaborarea şi susţinerea în vederea aprobării a colaborărilor ştiinţifice internaţionale cât şi participarea cercetătorilor din institut la programe de cercetare finanţate de Comuniunea Europeană;

d) Asigură coordonarea cooperărilor ştiinţifice interne în relaţia cu alte institute de cercetare-dezvoltare din ţară şi cu universităţi;

e) Analizează periodic stadiul realizării obiectivelor de cercetare-dezvoltare cuprinse în programele contractate, tendinţele de dezvoltare şi posibilităţile de cooperare, propune modificări în strategia de cercetare-dezvoltare a institutului;

f) Coordonează activitatea de evaluare a rezultatelor cercetărilor finalizate în cadrul Planului Naţional de Cercetare-Dezvoltare şi Inovare şi vizează realizarea acestuia precum şi valorificarea rezultatele cercetărilor finalizate.

g) Răspunde de organizarea evidenţei rezultatelor cercetării şi actualizarea anuală a acesteia.

DIRECTORUL ECONOMIC

Art. 28

Directorul economic are, în principal, următoarele atribuţii şi responsabilităţi:

a) Elaborează politicile şi strategiile financiar-contabile ale institutului pentru creşterea eficienţei economice;
b) Răspunde de organizarea, conducerea şi controlul activităţilor financiar-contabile prin care se asigură evidenţierea contabilităţii potrivit condiţiilor legale;
c) Asigură gestionarea resurselor financiare necesare atingerii obiectivelor institutului;
d) Asigură înregistrarea şi reflectarea în expresie valorică a proceselor economice din cadrul institutului;
e) Elaborareză şi propune spre aprobare măsurile de îmbunătăţire a activităţii economico-financiare a institutului;
f) Semnează alături de Directorul general şi angajează institutul în toate operatiunile patrimoniale, având obligaţia de a le refuza pe acelea care contravin dispoziţiilor legale;
g) Urmăreşte menţinerea permanentă a capacităţii de plată a institutului şi de îndeplinire la termen a obligaţiilor faţă de oricare dintre creditorii institutului;
h) Asigură plata la termen a obligaţiilor firmei faţă de bugetul de stat şi faţă de alte instituţii;

Semnatarii Contractului Colectiv de Muncă sunt:

Din partea Angajatorului
Director general
dr. CALCIU Irina - Carmen

Din partea Angajaţilor
Preşedinte Sindicat
dr. VOICU Petre

i) Organizează și asigură reflectarea realizărilor și rezultatelor economice ale societații pe baza întocmirii situațiilor financiare;
j) Asigură întocmirea lucrărilor de închidere lunară, a bugetelor de venituri și cheltuieli și calcularea principalilor indicatori economico-financiari: bilanțul, contul de profit și pierdere, situația fluxurilor de trezorerie, notele la conturile anuale;
k) Organizează, conduce și controlează inventarierea generală anuală a patrimoniului;
l) Elaborează și supune avizării/aprobării Consiliului de Administrație rapoarte privind situația economico-financiară a institutului;
m) Asigură respectarea riguroasă a prevederilor legale privind integritatea patrimoniului din domeniul propriu de activitate și ia toate măsurile legale pentru reîntregirea acestuia în cazul în care a fost păgubit;
n) Menține legătura cu băncile și cu alte instituții financiare;
o) Urmărește permanent legislația din domeniul financiar-contabil și asigură respectarea acesteia.

CONSILIUL ŞTIINŢIFIC

Art. 29

Orientarea şi coordonarea activităţii tehnico-ştiinţifice din institutul naţional sunt asigurate de consiliul ştiinţific.

Atribuţiile principale ale consiliului ştiinţific sunt următoarele:

a) Participă la elaborarea strategiei de dezvoltare a activităţii de cercetare-dezvoltare a domeniului şi la elaborarea planurilor proprii de cercetare-dezvoltare;
b) Analizează, avizează şi urmăreşte realizarea lucrărilor de cercetare ştiinţifică;
c) Propune spre aprobare consiliului de administraţie programul anual de cercetare-dezvoltare şi inovare al institutului naţional;
d) Avizează hotărârile consiliului de administraţie care implică politica de cercetare a institutului naţional şi a ramurii;
e) Propune măsuri pentru perfecţionarea profesională, încadrarea personalului de cercetare în grade profesionale;
f) Organizează şi coordonează desfăşurarea manifestărilor cu caracter ştiinţific;
g) Avizează acţiunile de cooperare, interne şi internaţionale, cu scop ştiinţific;
h) Avizează acordarea de burse de studii şi stagii de perfecţionare în ţară şi în străinătate;
i) Avizează propunerile privind scutirea de impozit pe veniturile din salarii și asimilate salariilor pentru contractele care au ca obiect de activitate "cercetare – dezvoltare – inovare".

ȘEF DE DEPARTAMENT

Art. 30

Realizează managementul și conducerea operativă a departamentului.

Principalele atribuții sunt:

a) Participă la elaborarea planurilor de cercetare-dezvoltare, a obiectivelor și acțiunilor privind cercetarea științifică a laboratoarelor/compartimentelor subordonate lui;
b) Propune spre aprobare conducerii institutului programul anual de cercetare-dezvoltare al departamentului;
c) Analizează și avizează realizarea lucrărilor de cercetare științifică ale departamentului și urmărește realizarea criteriilor de performanță;

Semnatarii Contractului Colectiv de Muncă sunt:

Din partea Angajatorului
Director general
dr. CĂLCIU Irina - Carmen

Din partea Angajaților
Președinte sindicat
dr. VOICU Petre

d) Răspunde de elaborarea raportului anual de cercetare științifică a departamentului, informează membrii departamentului cu privire la noile programe și direcții de cercetare științifică, anunță schimbările cadrului legislativ sau ale procedurilor de administrare a programelor, precum și dificultățile în derularea proiectelor;

e) Propune măsuri pentru perfecționarea profesională și încadrarea personalului de cercetare în grade profesionale;

f) Avizează acțiunile de cooperare, interne și internaționale, cu scop științific;

g) Desfășoară activități specifice de management pentru a asigura buna funcționare a laboratoarelor/compartimentelor subordonate lui.

ŞEF DE LABORATOR

Art. 31

Activitatea curentă a laboratorului este condusă de Șeful de laborator.

Șeful de Laborator are, în principal, următoarele atribuţii şi responsabilităţi:

a) Organizează, controlează şi supervizează activităţile din cadrul laboratorului și îl reprezintă în relația cu conducerea institutului;

b) Asigură respectarea reglementărilor şi normelor legale în vigoare în cadrul activităţii decizionale;

c) Are obligaţia de a întocmi Fişele de post şi Fişele de evaluare, pentru personalul din subordine;

d) Asigură întocmirea corectă a pontajelor pentru personalul din subordine și transmiterea lor în termen la compartimentul resurse umane;

e) Are obligaţia de a întocmi programarea anuală a concediilor de odihnă şi de a asigura înlocuitor pentru fiecare salariat când lipseşte, inclusiv pentru el însuşi, în aşa fel încât să nu fie perturbată activitatea compartimentului;

f) Informează conducerea cu privire la necesitatea încheierii contractelor de service pentru aparatura de laborator și pune la dispoziția conducerii orice informații tehnice necesare pentru încheierea contractelor;

g) Verifică validarea fişelor de efectuare periodică a întreţinerii, verificării şi reparării aparaturii din dotare;

h) Urmăreşte aplicarea deciziilor luate şi evaluează efectele acestora;

i) Asigură menţinerea unor bune relaţii de colaborare între toate departamentele/laboratoarele și între management şi angajaţi;

j) Răspunde de însuşirea şi respectarea procedurilor interne legate de utilizare în condiţii optime a echipamentului, aparaturii şi utilajelor din dotare de către întreg personalul din subordine;

k) Răspunde de utilizarea optimă a resurselor materiale, financiare, patrimoniale şi umane ale laboratorului pentru realizarea obiectivelor stabilite;

l) Răspunde de identificarea la timp a fenomenelor negative, a deficienţelor de gestionare a activităţii laboratorului şi ia măsuri cu caracter preventiv pentru asigurarea bunului mers al activităţii;

m) Răspunde de asigurarea implicării în activitatea organizaţională a personalului din subordine prin crearea unui cadru propice dezvoltării personale şi a unui climat de stimulare a performanţelor;

n) Identifică nevoile de instruire ale personalului din subordine şi participă la asigurarea formării continue a acestuia în acord cu conducerea institutului;

o) Are responsabilităţi în propunerea, avizarea primelor, bonificaţiilor sau promovărilor pe considerente de competenţă;

p) Răspunde de menţinerea şi îmbunătăţirea sistemului de management al calităţii;

q) Răspunde de păstrarea confidenţialităţii informaţiilor la care are acces;

r) Răspunde de însuşirea normelor de Securitate şi Sănătatea Muncii şi de PSI, procedurile interne referitoare la protecția datelor cu caracter personal, precum și procedurile privind securitatea informatică şi răspunde de însuşirea şi respectarea acestora de către toţi angajaţii din subordine;

s) Răspunde de luarea la cunoştinţă şi de aplicarea măsurilor stabilite în urma evaluării riscurilor în zonele cu risc ridicat;

t) Respectă şi asigură cunoaşterea şi aplicarea Regulamentului Intern şi a Regulamentului de Organizare şi Funcţionare de către subordonaţi;

u) Respectă şi aplică actele normative şi Contractul Colectiv de Muncă în vigoare;

v) Execută orice alte sarcini repartizate de către conducerea institutului pentru realizarea strategiilor pe termen scurt ale institutului, în conformitate cu domeniul de competență și în limitele respectării temeiului legal.

CAPITOLUL III
DREPTURILE ŞI OBLIGAŢIILE SALARIAŢILOR

Art. 32

Fiecare salariat are dreptul de a adera şi sprijini sindicatul, sau de a se abţine de la acţiunile acestuia, în mod liber, fără a fi sancţionat.

Art. 33

Drepturile salariaţilor sunt prevăzute în legislaţia în vigoare la momentul încheierii prezentului Contract Colectiv de Muncă, precum şi în capitolele specifice ale acestuia.

Art. 34

Salariaţii au obligaţia de a respecta ordinea şi disciplina la locul de muncă, de a îndeplini în mod corespunzător toate sarcinile de serviciu ce le revin potrivit legii, Contractului Colectiv de Muncă, Contractelor Individuale de Muncă, Regulamentului Intern, Fişei Postului, Codul de etică - Legii 206/2004 privind buna conduită în cercetarea ştiinţifică, dezvoltarea tehnologică şi inovare, precum şi dispoziţiilor organelor de conducere referitoare la desfăşurarea activităţii în institut şi obligaţia de a efectua analizele medicale obligatorii conform serviciului medical de medicină a muncii.

Art. 35

Obligaţiile generale ale salariaţilor sunt următoarele:

a) respectarea cu stricteţe a programului de lucru şi folosirea integrală şi eficientă a timpului de lucru, pentru executarea întocmai a sarcinilor de serviciu ce le revin;

b) utilizarea integrală a capacitaţilor de cercetare şi ridicarea calităţii muncii;

c) respectarea şi aplicarea normelor de muncă şi a calităţii lucrărilor;

d) utilizarea raţională a materiilor prime, materialelor, combustibililor şi energiei, precum şi recuperarea tuturor resurselor materiale şi energetice refolosibile;

e) însuşirea şi respectarea întocmai a normelor de protecţie a muncii şi a normelor de prevenire a incendiilor sau a oricăror situaţii care ar pune în primejdie clădirile, instalaţiile, integritatea corporală, sănătatea sau viaţa unor persoane;

Semnatarii Contractului Colectiv de Muncă sunt:

Din partea Angajatorului
Director general
dr. CALU Ilina - Carmen

Din partea Angajaților
Președinte Sindicat
dr. VOICU Petre

f) cunoaşterea caracteristicilor constructive şi funcţionale ale instalaţiilor, utilajelor, maşinilor, aparatelor cu grad ridicat de pericol în exploatare, respectarea riguroasă a normelor tehnice de exploatare şi întreţinere a acestora;

g) să nu părăsească locul de muncă lăsând fără supraveghere instalaţiile, utilajele sau aparatele la care lucrează, să nu introducă şi să nu consume în institut băuturi alcoolice, să nu introducă ilegal materiale ori produse care ar putea provoca incendii sau explozii;

h) să ia măsurile necesare pentru evitarea risipei de orice fel, înlăturarea oricărei neglijenţe în păstrarea şi administrarea bunurilor;

i) să apere patrimoniul institutului; să folosească şi să păstreze în bune condiţii dotările existente;

j) să respecte normele de comportare în relaţiile de serviciu, asigurarea unui climat de colaborare şi întrajutorare cu toţi membrii colectivului de muncă şi combaterea unor manifestări necorespunzătoare privind disciplina la locul de muncă, să respecte etica şi deontologia profesională;

k) perfecţionarea pregătirii profesionale şi de specialitate, lărgirea orizontului de cunoaştere şi a competenţei profesionale;

l) să-şi însuşească şi să respecte dispoziţiile legale privind păstrarea secretului de stat şi a celor referitoare la documentele, datele sau informaţiile care nu sunt destinate publicităţii, ce vor fi aduse la cunoştiinţă de către administraţie;

m) să se preocupe de menţinerea ordinei şi curaţeniei la locul de muncă;

n) să înştiinţeze de îndată şeful ierarhic despre existenţa unor nereguli, abateri, greutaţi sau lipsuri în activitatea locului de muncă, de natură să aducă prejudicii materiale; să propună măsuri pentru prevenirea unor asemenea situaţii;

o) este interzisă în institut orice activitate sau propagandă de tip politic şi religios;

p) să înştiinţeze şeful ierarhic privind acţiuni de care are cunoştinţă care pot aduce prejudicii patrimoniale şi de imagine institutului.

Art. 36

În afara obligaţiilor generale, salariaţii mai au şi următoarele obligaţii:

a) să asigure protecţia patrimoniului de cercetare şi informaţional al institutului;

b) să se preocupe de ridicarea nivelului de pregătire profesională prin studiu individual, documentare, participare la cursuri de pregatire şi alte forme;

c) să nu desfăşoare şi să nu favorizeze activităţi generatoare de concurenţa neloială;

d) să nu comunice sau să divulge, pe nici o cale, informaţii, date sau elemente care lezează interesele institutului;

e) să nu folosească baza tehnico-materială, informaţională, materialele, serviciile unităţii şi timpul de muncă în interese personale sau străine institutului;

f) în cazul apariţiei unor soluţii originale, brevetabile, în cadrul activităţii specifice desfăşurate în institut, să aducă aceasta la cunoştinţa conducerii în vederea stabilirii măsurilor de protecţie a acestora, precum şi a drepturilor de autor, în conformitate cu prevederile legale;

g) în caz de îmbolnăvire, să anunţe în prima zi şeful de departament/ laborator/ compartiment în care lucrează; dacă îmbolnăvirea a intervenit în altă localitate, comunicarea se va face în scris Directorului general şi Compartimentului de resurse umane în aceeaşi zi, cu excepţia situaţiilor în care, faţă de natura bolii, o asemenea măsură nu este practic posibilă;

Semnatarii Contractului Colectiv de Muncă sunt:

Din partea Angajatorului
Director general
dr. CALOIU Irina - Carmen

Din partea Angajaţilor
Preşedinte Sindicat
dr. VOICU Petre

h) să prezinte în scris directorului ştiinţific, în termen de maximum 30 zile de la participarea la manifestări ştiinţifice, seminarii, cursuri, stagii sau tratative în ţară sau străinătate, problemele discutate, rezultatele obţinute şi posibilităţile de valorificare ale acestora în activitatea institutului.

Art. 37

Personalul de specialitate cu studii superioare se va preocupa pentru a iniţia, elabora şi depune oferte de proiecte de cercetare, în domeniul de activitate.

Art. 38

Salariaţii, inclusiv cei cu funcţii de conducere, sunt obligaţi să depună la Compartimentul Resurse Umane o declaratie privind activităţi la alte societăţi, institute, universităţi sau ONG-uri în termen de 15 zile de la apariţia acestor situaţii prin care să menţioneze unde deţin funcţia de bază.

CAPITOLUL IV
DREPTURILE ŞI OBLIGAŢIILE SINDICATULUI

Art. 39

Administraţia recunoaşte sindicatul ca reprezentant al salariaţilor, cu drepturi depline şi egale în negocieri, consultări sau în discuţii legate de activităţi economico-financiare, protecţie socială, siguranţa muncii sau de altă natură cu caracter socio-profesional.

Art. 40

Sindicatul va fi solidar cu Consiliul de Administraţie în apărarea intereselor institutului, stabilite de comun acord.

Art. 41

(1) Sindicatul asigură respectarea intereselor salariaţilor în domeniul profesional, al protecţiei şi siguranţei muncii, având dreptul să solicite în scris Consiliului de Administraţie informări exacte în legatură cu situaţia economico-financiară a institutului.

(2) Sindicatul are dreptul de a face propuneri în scris de îmbunătăţire a activităţii institutului.

Art. 42

Sindicatul are dreptul de a-şi delega reprezentanţi în Consiliul de Administraţie, Comisii de concurs, Consiliul Stiinţific, Comitetul de Direcţie, şi în alte comisii ale institutului.

Art. 43

La adoptarea unor hotărâri cu caracter excepţional, reprezentanţii sindicatului au dreptul de a solicita Consiliului de Administraţie sau Consiliului Ştiinţific amânarea deciziei cu cel puţin 48 de ore pentru consultări cu salariaţii.

Art. 44

Cu ocazia desfăşurării examenelor, concursurilor, testărilor pentru angajare, promovare, atestare socio-profesională, acordare de burse şi alte forme de ridicare a pregătirii profesionale a salariaţilor, sindicatul are dreptul să participle la acestea, prin reprezentanţii săi, cu statut de observator.

Art. 45

Semnatarii Contractului Colectiv de Muncă sunt:

Din partea Angajatorului
Director general
dr. CANCIU Irina - Carmen

Din partea Angajaţilor
Preşedinte Sindicat
dr. VOICU Petre

(1) Sindicatul are dreptul să solicite în scris Consiliului de Administraţie anularea oricarei angăjari, promovări sau atestări, dacă se constată că au fost încălcate prevederile legale şi cele stabilite în prezentul contract colectiv de muncă.

(2) Sindicatul poate solicita conducerii institutului informaţii ori de câte ori are anumite neclarităţi asupra unor probleme sau activităţi care influenţează bunul mers al institutului.

Art. 46

Sindicatul poate controla, din proprie iniţiativă, modul de asigurare a condiţiilor de securitate şi protecţie a muncii, specifice fiecărui loc de muncă, propunând Directorului General măsuri de îmbunătăţire.

Art. 48

Sindicatul urmăreşte modul de realizare a condiţiilor de ridicare a pregătirii profesionale a tuturor salariaţilor, prin colaborare cu organele de conducere a institutului.

Art. 47

Sindicatul asigură asistenţa juridică şi apără interesele membrilor de sindicat în conflictele dintre aceştia şi organele de conducere ale institutului prin specialiştii Confederaţiei sindicale unde sunt afiliaţi.

Art. 49

Sindicatul poate să folosească orice formă de protest, legal admisă, în lupta pentru apărarea drepturilor salariaţilor şi pentru respectarea demnităţii şi drepturilor fundamentale ale omului. În acest scop sindicatul mobilizează membrii de sindicat pentru participarea la acţiunile revendicative.

Art. 50

Reprezentanţii sindicatului au dreptul să participe la manifestări sindicale interne şi externe, fără a fi obstrucţionaţi de organele de conducere ale institutului în condiţiile în care nu sunt afectate obligaţiile profesionale.

Art. 51

(1) Este interzis organelor de conducere ale institutului să desfacă, din iniţiativa sa Contractul Individual de Muncă al salariaţilor pentru motive care privesc activitatea sindicală.

(2) Reprezentanţilor aleşi în organele de conducere ale sindicatului din institut, inclusiv cei aleşi la nivelul federaţiilor sau confederaţiilor sindicale, persoanelor care au deţinut o astfel de funcţie, precum şi membrilor de sindicat care au participat la negocierea Contractului Colectiv de Muncă pe unitate, în termen de doi ani de la încetarea mandatului, organele de conducere ale institutului nu le pot desface contractul individual de muncă pentru motive care privesc activitatea sindicală.

Art. 52

Liderul organizaţiei sindicale are dreptul la reducerea programului lunar de lucru cu până la 5 zile lucrătoare pentru activităţi sindicale, fără a afecta activitatea profesională.

Art. 53

(1) În vederea exercitării dreptului sindical conducerea institutului va asigura gratuit următoarele:

- spaţiu adecvat pentru sindicatul din institut;
- mobilierul necesar;
- post telefonic şi legătura la internet.

(2) Reprezentanţii sindicatului pot folosi în interes sindical telefon cu legătură directă, fax, computer, xerox şi au acces la actele normative aflate în proprietatea institutului;

Semnatarii Contractului Colectiv de Muncă sunt:

Din partea Angajatorului
Director general
dr. CALCIU Irina - Carmen

Din partea Angajaţilor
Preşedinte Sindicat
dr. VOICU Petre

Art. 54

Locaţiile administrate de institut pot fi folosite temporar, fără plată, pentru activităţi organizate de sindicat pentru salariaţii institutului.

Art. 55

Sindicatul poate să folosească temporar, fără plată anumite spaţii disponibile aflate în administrarea institutului în condiţiile şi termenele stabilite de comun acord cu conducerea institutului, în scopuri sociale, cultural sportive, în folosul salariaţilor institutului, fără a prejudicia activitatea institutului.

Art. 56

Sindicatul se va ocupa de organizarea unor activităţi specifice, cultural sportive, cu informarea conducerii institutului.

Art. 57

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

CAPITOLUL V
REGLEMENTAREA RELAŢIILOR DINTRE CONDUCEREA INSTITUTULUI, SINDICAT ŞI SALARIAŢI

A. Comunicarea între conducerea institutului, sindicat şi salariaţi

Art. 58

Comunicarea între conducerea institutului, sindicat şi salariaţi este de natură reciprocă şi trebuie să se desfăşoare în spiritul loialităţii, corectitudinii, transparenţei şi sincerităţii în toate problemele de interes pentru activitatea institutului şi a fiecărui salariat în parte.

Art. 59

Realizarea comunicării se face la iniţiativa oricăreia dintre părţi prin orice formă care se consideră necesară şi se află la dispoziţie: consfătuiri, audienţe, informări, etc.

Art. 60

La solicitarea sindicatului, Directorul General şi după caz, împreună cu responsabilii cu problemele respective, informează periodic şi ori de câte ori este necesar asupra următoarelor:

- condiţii generale de muncă, angajări, sancţiuni, concedieri;
- posibilităţi de calificare şi promovare;
- probleme privind protecţia muncii, prevenirea accidentelor de muncă şi a bolilor profesionale;
- comunicări operative, concise, corecte asupra situaţiei economico-financiare şi asupra perspectivelor de dezvoltare;
- explicarea deciziilor care pot afecta situaţia salariaţilor;
- rezultatele obţinute de salariaţi şi recompensarea acestora;
- concursuri şi drepturi de preemţiune a salariaţilor.

B. Examinarea şi rezolvarea reclamaţiilor şi contestaţiilor

Semnatarii Contractului Colectiv de Muncă sunt:

Din partea Angajatorului
Director general
dr. CA[illegible] Irina - Carmen

Din partea Angajaţilor
Preşedinte Sindicat
dr. VOICU Petre

Art. 61

Orice salariat are dreptul de a adresa petiţii, sesizări, reclamaţii sau contestaţii, la nivelul pe care îl consideră necesar, în scopul rezolvării doleanţelor formulate. De regulă, acestea vor fi adresate şefului ierarhic, persoanei reclamate de salariatul petent. În cazul extrem în care persoana reclamată este chiar Directorul general al institutului, petiţia, sesizarea sau reclamaţia va fi adresată Consiliului de Administraţie.

Art. 62

(1) În cazul unui conflict cu conducerea institutului, salariatul reclamat poate solicita asistenţă din partea sindicatului, dacă este membru de sindicat.

(2) Salariaţii pot beneficia, la cerere, din partea sindicatului, de acte normative necesare în apărare.

(3) În cazul în care persoana reclamată este Directorul general al institutului, rezolvarea conflictului este de competenţa Consiliului de Administraţie.

Art. 63

(1) În perioada de rezolvare a reclamaţiei, care nu poate depăşi 60 zile, atât petentul cât şi asistentul din partea sindicatului beneficiază de imunitate administrativă, în sensul că nu se pot lua împotriva lor măsuri legate de cauza în dispută.

(2) Salariatul petent şi asistentul din partea sindicatului au dreptul să participe la dezbaterile care au loc în scopul rezolvării cauzei.

C. Soluţionarea divergenţelor dintre parteneri

Art. 64

(1) Părţile semnatare recunosc că metodele tradiţionale de conflict (petiţie, conciliere, grevă, din partea salariaţilor, sau sancţiunile din partea conducerii institutului), deşi sunt permise prin lege, nu întotdeauna reprezintă mijloacele cele mai eficiente în rezolvarea unei probleme.

(2) Părţile semnatare înţeleg, de asemenea, că un schimb de informaţii cât mai devreme şi cât mai des posibil este esenţial pentru depăşirea rezervelor şi neîncrederii.

(3) În consecinţă, părţile semnatare sunt de acord să caute soluţii printr-o apropiere constructivă, înainte de a apela la alte mijloace.

(4) Procedurile din acest capitol nu vor încălca limitele de timp prevăzute în Legea privind soluţionarea conflictelor de muncă.

Art. 65

Părţile semnatare susţin următoarea procedură:

a) Cât mai devreme posibil după apariţia unei probleme, salariatul, sindicatul sau conducerea institutului vor atenţiona celelalte părţi afectate şi va avea loc o întâlnire la care vor participa salariaţii implicaţi, reprezentantul sindicatului, şeful ierarhic.

b) Scopul acestor întâlniri este de a permite părţilor semnatare să prezinte, să primească şi /sau să schimbe informaţii şi puncte de vedere.

c) Părţile semnatare încearcă să găsească o soluţie şi dacă, apare o înţelegere scrisă, se va acţiona în consecinţă.

d) Aceste întâlniri nu afectează în nici un fel drepturile părţilor semnatare.

Art. 66

Părţile semnatare se obligă să sprijine exercitarea acestei proceduri şi a altora similare convenite pe bază de înţelegere scrisă.

Semnatarii Contractului Colectiv de Muncă sunt:

Din partea Angajatorului
Director general
dr. CALCIU Irina - Carmen

Din partea Angajaţilor
Preşedinte Sindicat
dr. VOICU Petre

CAPITOLUL VI
ÎNCHEIEREA, EXECUTAREA, MODIFICAREA ŞI ÎNCETAREA CONTRACTULUI INDIVIDUAL DE MUNCĂ

Art. 67

Angajarea şi încetarea activităţii salariaţilor institutului se fac în conformitate cu prevederile legale imperative în aceste domenii, precum şi în condiţile specifice stabilite de comun acord în prezentul Contract Colectiv de Muncă.

Art. 68

Angajarea personalului se face pe perioadă nedeterminată sau determinată, în funcţie de necesităţile institutului, pe baza condiţiilor de studii, pe principiul competenţei profesionale.

Art. 69

(1) Angajarea personalului pe perioadă nedeterminată se face pe baza verificării cunoştinţelor de specialitate, prin examen sau concurs.

(2) Tematica şi data examenului sau concursului vor fi anunţate cu 30 de zile înainte pentru funcţiile de cercetare-dezvoltare şi de conducere şi cu 15 zile înainte pentru personalul auxiliar cercetării, pentru personalul administrativ, personalul cu studii medii, prin afişare la avizier şi în cazul concursului, prin intermediul unui mijloc de informare în masă.

Art. 70

Organizarea concursului şi/sau a examenului se face conform legislaţiei în vigoare şi a regulamentului de concurs aprobat de consiliul de administraţie. Consiliul de administraţie aprobă de asemenea criteriile, comisiile de concurs şi rezultatele finale ale concursurilor.

Art. 71

Examinarea candidaţilor se va face de o comisie numită prin decizia directorului general al institutului, din care, în mod obligatoriu, va face parte şi un reprezentant al sindicatului.

Art. 72

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

Art. 73

(1) Lista candidaţilor reuşiţi în urma susţinerii examenului sau concursului se face publică prin afişare la avizierul institutului precum și pe site-ul institutului.

(2) Contestaţiile asupra rezultatelor se adresează în scris directorului general în termen de 3 zile lucrătoare de la data devenirii acestora publice.

(3) Comisia paritară analizează contestaţiile în termen de 5 zile lucrătoare.

(4) Rezultatul concursului, după rezolvarea contestaţiilor, va fi adus la cunoştinţa candidaţilor prin afişare.

Art. 74

(1) Candidaţii declaraţi reuşiţi vor fi angajaţi prin contract individual de muncă pe durată nedeterminată sau determinată. Pentru verificarea aptitudinilor salariatului, la încheierea contractului individual de muncă se poate stabili o perioadă de probă, conform legii.

Semnatarii Contractului Colectiv de Muncă sunt:

Din partea Angajatorului
Director general
dr. CAT Ciu Irina - Carmen

Din partea Angajaților
Președinte Sindicat
dr. VOICU Petre

(2) La încheierea perioadei de probă, dacă persoana nu corespunde din punct de vedere profesional, contractul individual de muncă va inceta conform Codului Muncii.

Art. 75

(1) Pentru absolvenţii instituţiilor de învăţământ superior, primele 6 luni după debutul în profesie se consideră perioadă de stagiu. Modalitatea de efectuare a stagiului este reglementată prin lege specială.

(2) După încheierea perioadei de stagiu, absolvenţii instituţiilor de învăţământ superior pot fi angajați conform Codului Muncii și a prezentului contract colectiv de muncă.

Art. 76

(1) Contractul individual de muncă poate fi încheiat pe durata determinată numai în următoarele cazuri:

a) înlocuirea unui salariat în cazul suspendării contractului său de muncă, cu excepţia situaţiei în care acel salariat participă la grevă;

b) creşterea şi/sau modificarea temporară a activităţii angajatorului;

d) desfăşurarea unor activităţi cu caracter sezonier;

c) în situaţia în care este încheiat în temeiul unor dispoziţii legale, emise cu scopul de a favoriza temporar anumite categorii de persoane fără loc de muncă;

d) în situaţia în care condiţiile contractului pe care sunt angajaţi stipulează o perioadă determinată

e) angajarea unei persoane care, în termen de 5 ani de la data angajării, îndeplineşte condiţiile de pensionare pentru limită de vârstă;

f) angajarea pensionarilor care, în condiţiile legii, pot cumula pensia cu salariul;

g) în alte cazuri prevăzute expres de legi speciale ori pentru desfăşurarea unor lucrări, proiecte sau programe.

Art. 77

La cererea personalului cu funcţii de conducere administrativă, pentru executarea unor lucrări, proiecte sau programe, se pot face angajări cu CIM pe durată determinată, pe o perioadă cel mult egală cu durata lucrării respective.

(1) Durata angajării, atribuţiile contractuale, nivelul salarizării şi modalităţile de plată se propun de personalului cu funcţii de conducere administrativă interesat şi se aplică în forma aprobată de directorul general.

(2) Angajările pe durată determinată care nu necesită organizarea unui concurs se fac pe răspunderea responsabilului de contract sau lucrare, după caz. Recurgerea la angajarea pe durată determinată prin concurs se face numai dacă se solicită expres de autoritatea contractantă prin pachetul de informaţii sau contract.

(3) La cererea directorului general şi cu avizul şefului de departament/laborator/ compartiment pentru desfăşurarea unor proiecte sau programe se pot face angajări pe durata determinată. Angajarea se face cu respectarea impunerilor din pachetele de informaţii ale competiţiilor şi a condiţiilor contractuale.

Art. 78

Contractul individual de muncă încheiat pe durata determinată se supune, conform Codului Muncii, următoarelor restricţii

a) contractul individual de muncă pe perioadă determinată nu poate fi încheiat pe o perioadă mai mare de 36 de luni, cu excepția celui încheiat pentru a înlocui un salariat al cărui contract individual de muncă este suspendat, situație în care durata contractului va expira la momentul încetării motivelor ce au determinat suspendarea contractului individual de muncă al salariatului titular.

Semnatarii Contractului Colectiv de Muncă sunt:

Din Partea Angajatorului
Director general
dr. PALCIU Irina - Carmen

Din partea Angajaților
Președinte Sindicat
dr. VOICU Petre

b) prelungirea contractului individual de muncă pe perioadă determinată pentru o durată mai mare de 36 de luni se poate realiza numai pentru perioada realizării unui proiect, program sau a unei lucrări.

c) între aceleași părți se pot încheia succesiv cel mult 3 contracte individuale de muncă pe durată determinată. Contractele individuale de muncă pe durată determinată încheiate în termen de 3 luni de la încetarea unui contract de muncă pe perioadă determinată sunt considerate contracte succesive și nu pot avea o durată mai mare de 12 luni fiecare.

d) Contractul individual de muncă pe perioadă determinată încetează de drept la data expirării termenului pentru care a fost încheiat.

Art. 79

(1) Orice discriminare la angajarea salariaţilor bazată pe criterii de sex, orientare sexuală, caracteristici genetice, vârstă, apartenenţă naţională, rasă, culoare, etnie, religie, opţiune politică, origine socială, handicap, situaţie sau responsabilitate familială, apartenenţă ori activitate sindicală, este interzisă.

(2) Referitor la condiţiile de angajare şi de muncă, salariaţii cu contract individual de muncă pe durată determinată nu vor fi trataţi mai puţin favorabil decât salariaţii permanenţi comparabili, numai pe motivul duratei contractului individual de muncă, cu excepţia cazurilor în care tratamentul diferit este justificat de motive obiective.

(3) În sensul alin. (2), salariatul permanent comparabil reprezintă salariatul al cărui contract individual de muncă este încheiat pe durată nedeterminată şi care desfăşoară aceeaşi activitate sau una similară, în aceeaşi unitate, avându-se în vedere calificarea/aptitudinile profesionale.

(4) Atunci când nu există un salariat cu contract individual de muncă încheiat pe durată nedeterminată comparabil, se au în vedere dispoziţiile din prezentul contract colectiv de muncă și/sau reglementările legale în domeniu.

Art. 80

(1) Angajarea salariaţilor se realizează prin încheierea unui contract individual de muncă - CIM (Anexa 6) în formă scrisă în limba română.

(2) Obligaţia încheierii CIM revine administraţiei institutului.

(3) Contractul individual de muncă se încheie în baza consimţământului părţilor, în formă scrisă, în limba română, cel târziu în ziua anterioară începerii activităţii de către salariat şi va avea anexa, fişa postului (Anexa 7).

(4) Ori de câte ori Contractul Colectiv de Muncă suferă modificări ale clauzelor cuprinse şi în contractul individual de muncă, acesta va fi adaptat la noile modificări, prin act adiţional la Contractul Individual de Muncă (Anexa 8).

(5) Angajarea se face în conformitate cu necesarul de personal, fără a afecta drepturile salariale ale celorlalţi salariaţi.

Art. 81

(1) Contractul individual de muncă poate fi modificat numai prin acordul părţilor.

(2) Cu titlu de excepţie modificarea unilaterală a contractului individual de muncă este posibilă numai în cazurile şi în condiţiile prevăzute de Codul Muncii.

(3) Modificarea contractului individual de muncă se referă la oricare dintre următoarele elemente:

a) durata contractului
b) locul muncii
c) felul muncii
d) condiţii de muncă

Semnatarii Contractului Colectiv de Muncă sunt:

Din partea Angajatorului
Director general
dr. CĂLCĂU Irina - Carmen

Din partea Angajaților
Președinte Sindicat
dr. VOICU Petre

e) salariul
f) timpul de muncă şi timpul de odihnă

Art. 82

(1) Suspendarea contractului individual de muncă se face conform Codului muncii şi poate interveni de drept, prin acordul părţilor sau prin actul unilateral al uneia dintre părţi.

(2) Suspendarea contractului individual de muncă are ca efect suspendarea prestării muncii de către salariat şi a plăţii drepturilor de natură salarială de către administraţie.

(3) Pe durata suspendării contractului individual de muncă salaraţii pot participa la concursuri de promovare.

(4) Pe durata suspendării contractului individual de muncă pot să existe alte drepturi şi obligaţii ale părţilor decât cele prevăzute la alin (2) si (3), dacă acestea sunt prevăzute prin legi speciale, prin contractul individual de muncă sau prin regulamentul intern.

(5) În cazul suspendării contractului individual de muncă din cauza unor fapte imputabile salariatului pe durata suspendării, acesta nu beneficiază de nici un drept care rezultă din calitatea sa de salariat.

(6) Contractul individual de muncă este suspendat la 3 absenţe nemotivate ale salariatului.

(7) Contractul individual de muncă poate fi suspendat prin acordul părţilor în cazul concediilor fără plata pentru studii sau pentru interese personale.

Art. 83

(1) Contractul individual de muncă poate fi suspendat din iniţiativa angajatorului în cazul întreruperii sau reducerii temporare a activităţii, fără încetarea raportului de muncă, pentru motive economice, tehnologice, structurale sau similar.

(2) În cazul reducerii temporare a activităţii, pentru motive economice, tehnologice, structurale sau similare, pe perioade care depăşesc 30 de zile lucrătoare, angajatorul va avea posibilitatea reducerii programului de lucru de la 5 zile la 4 zile pe săptămână, cu reducerea corespunzătoare a salariului, până la remedierea situaţiei care a cauzat reducerea programului, după consultarea prealabilă a sindicatului reprezentativ de la nivelul unităţii sau a reprezentanţilor salariaţilor, după caz.

(3) Pe durata reducerii şi/sau a întreruperii temporare a activităţii, salariaţii implicaţi în activitatea redusă sau întreruptă, care nu mai desfăşoară activitate, beneficiază de o indemnizaţie, plătită din fondul de salarii, ce nu poate fi mai mică de 75% din salariul de bază corespunzător locului de muncă ocupat, cu excepţia situaţiilor prevăzute la alin. (2).

(4) Pe durata reducerii şi/sau a întreruperii temporare prevăzute la alin. (1), salariaţii se vor afla la dispoziţia angajatorului, acesta având oricând posibilitatea să dispună reînceperea activităţii.

Art. 84

Încetarea contractului individual de muncă poate avea loc – în condiţiile prevăzute de lege şi de prezentul contract colectiv – printr-unul din următoarele moduri:

a) încetarea de drept a CIM;
b) cu acordul părţilor la data convenită de acestea;
c) la iniţiativa uneia dintre părţi în cazurile şi în condiţiile limitative prevăzute de lege.

Art. 85

Cauzele de încetare de drept a contractului individual de muncă sunt cele prevăzute în Codul muncii.

Art. 86

Semnatarii Contractului Colectiv de Muncă sunt:

Din partea Angajatorului
Director general
dr. CAŞCU Irina - Carmen

Din partea Angajaţilor
Preşedinte Sindicat
dr. VOICU Petre

(1) Încetarea activităţii din iniţiativa salariatului are loc numai cu un preaviz conform Codului muncii - Legea nr. 53/2003 republicată, de 20 de zile lucrătoare pentru personalul de execuţie şi 45 de zile lucrătoare pentru personalul de conducere administrativă sau de conducere de proiecte de cercetare.

(2) Contractul individual de muncă încetează la data expirării termenului de preaviz sau la data renunţării totale ori parţiale de către angajator la termenul respectiv.

(3) La încetarea contractului individual de muncă din iniţiativa salariatului, acesta este obligat să suporte eventualele pagube şi prejudicii aduse institutului, dacă prin aceasta a rezultat rezilierea sau decalarea contractelor de cercetare în care a fost implicat.

(4) Salariaţii care au încheiat acte adiţionale la contractul individual de muncă în vederea participării la acţiuni de documentare, schimb de experienţă, burse sau cursuri şi stagii de practică şi specializare sau perfecţionaresă predea suportul de curs salariatului desemnat de administraţie.

(5) Salariaţii care au participări la congrese, conferinţe, simpozioane, seminarii, colocvii sau alte reuniuni care prezintă interes pentru activitatea specifică institutului, precum şi manifestări ştiinţifice, indiferent de durata acestora, ale căror costuri au fost suportate de institut, vor restitui cheltuielile ocazionate de aceste acţiuni dacă părăsesc institutul din iniţiativa lor, înainte de termenul stabilit prin actele adiţionale sau dacă obiectul deplasării nu a fost realizat.

Art. 87

Încetarea activităţii din iniţiativa administraţiei (concedierea) poate avea loc ca urmare a culpei salariatului sau fără culpă, din motive obiective (dificultăţi economice, fonduri financiare insuficiente, reorganizarea activităţii sau a personalului şi desfiinţarea locurilor de muncă ocupate) după consultarea cu sindicatul reprezentativ al institutului.

Art. 88

(1) În cazul desfacerii contractului de muncă din iniţiativa administraţiei, ca urmare a culpei salariatului, se vor aplica, în mod obligatoriu, dispoziţiile legale în vigoare privind efectuarea anchetei disciplinare prealabile şi în termenele stabilite de Codul Muncii.

(2) În vederea desfăşurării cercetării disciplinare prealabile, salariatul va fi convocat în scris de comisia împuternicită de către administraţie să realizeze cercetarea, precizându-se obiectul, data, ora şi locul întrevederii.

(3) Administraţia dispune aplicarea sancţiunii disciplinare printr-o decizie emisă în formă scrisă, în termen de 30 de zile calendaristice de la data luării la cunoştinţă despre săvârşirea abaterii disciplinare, dar nu mai târziu de 6 luni de la data săvârşirii faptei.

(4) Sub sancţiunea nulităţii absolute, în decizie se cuprind în mod obligatoriu:

a) descrierea faptei care constituie abatere disciplinară;
b) precizarea prevederilor din statutul de personal, regulamentul intern sau contractul colectiv de muncă aplicabil, care au fost încălcate de salariat;
c) motivele pentru care au fost înlăturate apărările formulate de salariat în timpul cercetării disciplinare prealabile sau motivele pentru care nu a fost efectuată cercetarea;
d) temeiul de drept în baza căruia sancţiunea disciplinară se aplică;
e) termenul în care sancţiunea poate fi contestată;
f) instanţa competentă la care sancţiunea poate fi contestată.

(5) Decizia de sancţionare se comunică salariatului în cel mult 5 zile calendaristice de la data emiterii şi produce efecte de la data comunicării.

Semnatarii Contractului Colectiv de Muncă sunt:

Din partea Angajatorului
Director general
dr. CALCIU Irina - Carmen

Din partea Angajaţilor
Preşedinte Sindicat
dr. VOICU Petre

(6) Comunicarea se predă personal salariatului, cu semnătura de primire, ori, în caz de refuz al primirii, prin scrisoare recomandată, la domiciliul sau reşedinţa comunicată de acesta.

(7) Decizia de sancţionare poate fi contestată de salariat la instanţele judecătoreşti competente în termen de 30 de zile calendaristice de la data comunicării.

Art. 89

(1) La concedierea salariaţilor cărora, prin decizia organelor competente de expertiză medicală, li se constată inaptitudinea fizică şi/sau psihică, fapt ce nu permite acestora să îşi îndeplinească atribuţiile corespunzătoare locului de muncă ocupat, a salariaţilor care nu corespund profesional locului de muncă în care sunt încadraţi (incompetenţă), şi la concedierea salariaţilor, individuală sau colectivă, pentru motive care nu ţin de persoana salariatului (încetarea contractului individual de muncă determinată de desfiinţarea locului de muncă ocupat de salariat ca urmare a dificultăţilor economice, a transformărilor tehnologice sau a reorganizării activităţii) se acordă salariaţilor un preaviz conform Codului muncii - Legea nr. 53/2003.

(2) În cazul în care unui salariat i se desface contractul de muncă fără să i se acorde preaviz, acesta are dreptul la o indemnizaţie egală cu salariul de bază avut la data desfacerii contractului de muncă pentru întreaga perioadă a preavizului stabilit conform legii.

(3) În cazul concedierii, în perioada preavizului, salariaţii au dreptul să absenteze 4 ore pe zi de la programul unităţii pentru a-şi căuta un loc de muncă, fără ca aceasta să afecteze salariul şi celelalte drepturi.

Art. 90

(1) În situaţiile în care se iau măsuri de disponibilizare a forţei de muncă din institut, administraţia este obligată să anunţe în scris sindicatul despre numărul total al posturilor care ar urma să fie reduse şi structura acestora, cu 30 de zile calendaristice înainte să înceapă să curgă termenul de preaviz prevăzut de lege.

(2) În perioada celor 30 de zile calendaristice, administraţia poate să întreprindă următoarele acţiuni:

a) să identifice şi să valorifice posibilităţile de redistribuire a salariaţilor în cadrul institutului;
b) să identifice posibilităţi de diminuare a duratei programului de lucru cu fracţiuni de 6, 4 sau 2 ore;
c) să organizeze, în funcţie de necesităţi, cursuri de calificare sau recalificare profesională, la care să includă cu prioritate persoanele cărora ar urma să li se desfacă contractul de muncă.

Art. 91

(1) Atunci când disponibilizarea nu poate fi evitată, administraţia este obligată să comunice în scris salariatului vizat:

- termenul de preaviz;
- dacă i se oferă sau nu un alt loc de muncă ori posibilitatea de recalificare profesională.

(2) La pregătire profesională şi responsabilitate egală măsura disponibilizării va afecta, în ordine, următoarele categorii:

a) salariaţii care cumulează pensia cu salariul;
b) salariaţii care îndeplinesc condiţiile de pensionare pentru limită de vârstă;
c) salariaţii angajaţi cu cumul de funcţie, care au funcţia de bază la altă unitate;

Semnatarii Contractului Colectiv de Muncă sunt:

Din partea Angajatorului
Director general
dr. CACCIU Irina - Carmen

Din partea Angajaţilor
Preşedinte Sindicat
dr. VOICU Petre

d) salariaţii care în urma evaluării criteriilor de performanţă au obţinut punctaje minimale;

e) alte categorii de salariaţi în cazul restructurării activităţii.

(3) După epuizarea criteriilor profesionale şi de responsabilitate contractuală, la aplicarea efectivă a reducerii de personal vor fi avute în vedere şi următoarele criterii sociale:

- dacă măsura ar putea afecta doi soţi care lucrează în institut, se desface contractul de muncă al soţului care are cel mai mic venit;
- măsura să afecteze mai întâi persoanele care nu au copii în întreţinere;
- măsura să afecteze numai în ultimul rând părintele care are în îngrijire copii, părintele din familii monoparentale care are în îngrijire copii, salariaţii văduvi sau divorţaţi, precum şi salariaţii care mai au cel mult trei ani până la pensionarea la limită de vârstă.

(4) În cazul disponibilizărilor colective, Administraţia are obligaţia de a efectua toate demersurile necesare, conform prevederilor legale.

Art. 92

(1) Este nulă de drept desfacerea contractului individual de muncă al salariatului

a) pe durata incapacităţii temporare de muncă, stabilită prin certificat medical conform legii;

b) pe durata suspendării activităţii ca urmare a instituirii carantinei;

c) pe durata în care femeia salariată este gravidă, în măsura în care angajatorul a luat cunoştinţă de acest fapt anterior emiterii deciziei de concediere;

d) pe durata concediului de maternitate;

e) pe durata concediului pentru creşterea copilului în vârstă de până la 2 ani sau, în cazul copilului cu handicap, până la împlinirea vârstei de 3 ani;

f) pe durata concediului pentru îngrijirea copilului bolnav în vârstă de până la 7 ani sau, în cazul copilului cu handicap, pentru afecţiuni intercurente, până la împlinirea vârstei de 18 ani;

g) pe durata exercitării unei funcţii eligibile într-un organism sindical, cu excepţia situaţiei în care concedierea este dispusă pentru o abatere disciplinară gravă sau pentru abateri disciplinare repetate, săvârşite de către acel salariat;

h) pe durata efectuării concediului de odihnă.

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

Art. 93

(1) La plecarea din unitate, salariatul trebuie să primească un document semnat de conducere care să recapituleze detaliat sumele care se cuvin salariatului la lichidare, precum şi datoriile acestuia faţă de institut, conform prevederilor legale şi ale Contractului colectiv de muncă. Fişa de lichidare va cuprinde obligatoriu la natura debitului inclusiv rubrica Sindicat.

(2) La solicitarea salariatului sau a unui fost salariat, angajatorul este obligat să elibereze un document care să ateste activitatea desfăşurată de acesta, durata activităţii, salariul, vechimea în muncă, în meserie şi în specialitate.

Art. 94

(1) În cazul în care desfacerea CIM se face din iniţiativa unităţii cu ocazia restrângerii activităţii sau reorganizării, unitatea este obligată, potrivit legii, să acorde preaviz, durata acestuia va fi conform Codului muncii - Legea nr. 53/2003..

Semnatarii Contractului Colectiv de Muncă sunt:

Din partea Angajatorului
Director general
dr. GAPCIU Irina - Carmen

Din partea Angajaților
Președinte Sindicat
dr. VOICU Petre

(2) Pentru salariaţii bărbaţi având vârsta peste 50 ani şi salariatele femei având vârsta peste 45 ani, durata preavizului se măreşte cu 10 zile lucrătoare.

(3) În perioada preavizului salariaţii au dreptul să absenteze, cu înştiinţarea prealabilă a şefului ierarhic, de la programul unităţii, jumatate din durata acestuia, fără diminuarea drepturilor salariale.

Art. 95

(1) În cazul desfacerii CIM, care nu se află sub incidenţa concedierilor colective, cu ocazia restrângerii sau reorganizării activităţii unităţii, se acordă salariaţilor o plată compensatorie egală cu un salariu de bază.

(2) Plata se face într-un numar de tranşe ce va fi convenit funcţie de posibilităţile financiare ale institutului, într-o perioadă de maximum şase luni de la data încetării activităţii. În lipsa altor surse financiare cheltuielile vor fi suportate din cheltuielile indirecte ale institutului.

(3) Nu beneficiază de plăţi compensatorii salariaţii:

- cărora li se retrage o funcţie ocupată prin cumul de funcţii;
- care cumulează pensia cu salariul;
- care solicită pensionarea anticipată sau anticipată parţial;
- care au obţinut calificativul insuficient la evaluarea anuală, conform criteriilor de evaluare ale institutului.

Art. 96

La încetarea CIM din iniţiativa salariatului, acesta este obligat să îşi prezinte demisia conform Codului muncii - Legea nr. 53/2003 (40 zile lucrătoare în cazul persoanelor cu funcţii de conducere administrative/proiect/contract) înainte de încetarea activităţii în unitate şi să suporte contravaloarea pagubelor şi prejudiciilor aduse unităţii rezultate din rezilierea sau decalarea contractelor de cercetare/execuţie cu agenţi economici în care a fost implicat. Evaluarea prejudiciului şefului de departament/laborator/compartiment cu sprijinul serviciilor funcţionale.

Art. 97

Salariaţii care au încheiat acte adiţionale la CIM în vederea unor acţiuni de specializare, documentare, perfecţionare, atestare sau formare profesională, ale căror costuri au fost suportate, parţial sau integral, de unitate, vor restitui cheltuielile ocazionate de aceste acţiuni, actualizate, dacă părăsesc unitatea din motive imputabile lor înaintea termenului stabilit prin actele adiţionale respective, dar nu mai mult de 3 ani de la încheierea actiunii şi să predea suportul de curs unei persoane numită de administraţie.

Art. 98

La încetarea CIM, salariatul se obligă să predea şi reprezentantul administraţiei să preia cu forme scrise lucrările şi patrimoniul avute în execuţie şi în inventar. Personalul atestat, responsabilii de contracte, vor preda cu proces verbal documentaţiile de fază, dosarele de omologare, produsele fizice rezultate din activitatea de cercetare, altele asemenea avute în responsabilitate (inclusiv inventarul).

Art. 99

În cazurile când se impune disponibilizarea unor salariaţi, pentru motive neimputabile lor, aceasta se va face conform planului de reorganizare şi dezvoltare, la competenţe egale, se face în următoarea ordine:

a) persoanele care cumulează pensia cu salariul;
b) persoanele pensionabile;
c) persoanele care cumulează salarii la unităţi distincte.

Toate situaţiile vor fi analizate împreună cu sindicatul.

Semnatarii Contractului Colectiv de Muncă sunt:

Din partea Angajatorului
Director general
dr. CALCIU Irina - Carmen

Din partea Angajaţilor
Preşedinte Sindicat
dr. VOICU Petre

CAPITOLUL VII
CONDIŢII DE MUNCĂ, SĂNĂTATE ŞI SECURITATE ÎN MUNCĂ

Art. 100

(1) În institut funcţionează o structură (comitet de securitate și sănătate în muncă) cu scopul de a asigura implicarea salariaţilor în elaborarea şi aplicarea deciziilor în domeniul protecţiei muncii și care se ocupă de probleme de sănătate şi securitate în muncă, specifice fiecarui loc de muncă.

(2) Mărimea acestei structuri va fi stabilită de către Directorul general, în funcţie de necesităţi.

Art. 101

Conform HG nr. 1425/2006, instruirea periodică a salariaţilor în domeniul securităţii și sănătăţii în muncă se efectuează de către conducătorul locului de muncă. În toate laboratoarele/compartimentele vor fi numiţi responsabili cu protecţia muncii care vor supraveghea respectarea măsurilor legale pe linia protecţiei muncii.

Art. 104

Organizarea activităţii prin stabilirea unei structuri organizatorice raţionale, repartizarea tuturor salariaţilor pe locuri de muncă cu precizarea atribuţiilor şi răspunderilor lor, elaborarea de norme de muncă fundamentate din punct de vedere tehnic, precum şi exercitarea controlului asupra modului de îndeplinire a obligaţiilor de serviciu de către salariaţi, sunt atribute de competenţa exclusivă a conducerii institutului.

Art. 105

Pentru preîntâmpinarea sau înlăturarea efectelor calamităţilor sau a altor cazuri de forţă majoră, precum şi în situaţii care periclitează sănătatea sau viaţa unor persoane, fiecare salariat are obligaţia de a participa, indiferent de funcţia sau postul pe care-l ocupă, la luarea măsurilor şi efectuarea unor lucrări specifice cerute de nevoile institutului în astfel de împrejurări.

Art. 106

(1) Institutul asigură echipamentul individual de protecţie a muncii, materialele igienico-sanitare, alimentaţia de protecţie şi trusa de prin ajutor la nivelul prevăzut în Anexa 9. Modalitatea şi termenele de acordare sunt prevăzute în Regulamentul intern.

(2) În vederea menţinerii şi îmbunătăţirii condiţiilor de desfăşurare a activităţii la locul de muncă institutul va lua, cel puţin, următoarele măsuri:

a) amenajarea ergonomică a locurilor de muncă;
b) asigurarea condiţiilor de mediu şi microclimat (vestiare, zgomot, vibraţii, temperatură, aerisire, umiditate);
c) amenajarea anexelor sociale ale locurilor de muncă (băi, grupuri sanitare etc);
d) diminuarea până la încadrarea în concentraţiile maxim admisibile a emisiunilor poluante.

(3) Salariaţii sunt obligaţi să păstreze în bune condiţii amenajările efectuate de institut, să nu le deterioreze, descompună ori să sustragă componente ale acestora.

Semnatarii Contractului Colectiv de Muncă sunt:

Din partea Angajatorului
Director general
dr. CALOIU Irina - Carmen

Din partea Angajaților
Președinte Sindicat
dr. VOICU Petre

(4) Cheltuielile pentru asigurarea condiţiilor normale de muncă, inclusiv cele de sănătate şi securitate în muncă, P.S.I., echipament individual de protecţie, materiale igienico-sanitare, alimentaţia de protecţie şi trusa de prin ajutor sunt suportate din proiecte/contracte economice/comenzi etc. sau din cheltuielile indirecte ale institutului.

Art. 107

Conducerea institutului are obligaţia să asigure accesul salariaţilor la serviciul medical de medicină a muncii pe toată durata CIM, prin serviciul medical de medicină a muncii, în condiţiile legii.

Art. 108

(1) Sindicatul are obligaţia ca periodic, să verifice prin sondaj aplicarea corectă a măsurilor de protecţie a muncii şi respectarea prevederilor legale în acest sens.

(2) Sindicatul îşi rezervă dreptul de a semnala Comitetului de Direcţie neregulile constatate şi de a face propuneri în vederea lichidării acestora, mergând până la propunerea de a se întrerupe temporar activitatea respectivă.

Art. 109

(1) În cazul unui accident de muncă, se va constitui de urgenţă o comisie de cercetare a cărei componenţă va fi stabilită conform dispoziţiilor legale. Din comisie va face parte în mod obligatoriu şi un reprezentant al sindicatului.

(2) Atribuţiile acestei comisii constau în stabilirea obiectivă a cauzelor accidentului şi a responsabilităţii persoanelor implicate în eveniment.

Art. 110

În scopul asigurării unor condiţii de muncă civilizate şi a creşterii randamentului la fiecare loc de muncă, Comitetul de Direcţie urmăreşte ca, în funcţie de disponibilităţile materiale, să aloce fonduri pentru dotarea cu aparatură de cercetare modernă, mobilier ergonomic şi echipamente de protecţie.

CAPITOLUL VIII
SALARIZAREA ŞI ALTE DREPTURI SALARIALE

SALARIUL

Art. 111

(1) Pentru munca prestată, fiecare salariat are dreptul la un salariu în lei, în condiţiile convenite la încheierea Contractului individual de muncă.

(2) Salariul este format din salariu de bază, sporuri, indemnizaţii şi adaosuri la salariu.

(3) Salariu de bază şi alte drepturi salariale se stabilesc prin negociere directă între directorul general, şeful de departament, laborator sau compartiment şi salariat, pe baza clasei de evaluare obţinute în anul anterior (Anexa 10) şi în limita fondului de salarii aprobat prin bugetul de venituri şi cheltuieli.

(4) Salariul individual de bază negociat reprezintă salariul de referinţă negociat pe institut inmulţit cu coeficientul de ierarhizare negociat.

(5) Drepturile salariale ale directorului general sunt stabilite prin Contractul de management sau prin Ordin al ministerului coordonator. Directorul general beneficiază de toate celelalte drepturi prevăzute în Contractul colectiv de muncă al ICPA, altele decât cele trecute în contractul de management.

(6) Salariul de bază al directorului ştiinţific şi al directorului economic este stabilit de Directorul general.

(7) Negocierea salariului de bază se va face, în mod obligatoriu, ţinând cont de: disponibilitatea fondurilor, complexitatea muncii, gradul de calificare, răspunderea şi gradul de solicitare, nivelul de pregătire profesională, experienţa demonstrată de salariat pentru îndeplinirea sarcinilor specifice, rezultatul evaluării activităţii depuse în anul anterior, etc.

(8) Modificarea salariilor de bază determinate prin negociere nu poate fi cerută de părţi mai înainte de împlinirea unui an de la data stabilirii lor.

(9) Negocierea salariului individual se va face în prezenţa reprezentantului sindicatului.

(10) Pentru rezultate deosebite obţinute în activitatea desfăşurată în institut şi în baza criteriilor de performanţă anuale, salariatul poate primi pentru activitatea anului anterior un Salariu de performanţă, echivalentul unui salariu mediu brut pe institut. Acest salariu de performanţă va fi acordat după o analiză prealabilă a activităţii salariatului de către şeful ierarhic. Propunerea va fi supusă aprobarii în cadrul Comitetului de Direcţie cu consultarea reprezentantului sindicatului. Pentru personalul de cercetare-dezvoltare Comitetului de Direcţie va solicita avizul Consiliului ştiinţific. Salariile de performanță astfel stabilite se vor încadra în fondul de salarii aprobat pentru anul în care se acordă prin Bugetul de venituri și cheltuieli al institutului.

Art. 110

La stabilirea salariului nu pot fi făcute discriminări directe sau indirecte faţă de un salariat, bazată pe criterii de sex, orientare sexuală, caracteristici genetice, vârstă, apartenenţă naţională, rasă, culoare, etnie, religie, opţiune politică, origine socială, handicap, situaţie sau responsabilitate familială, apartenenţă ori activitate sindicală.

Art. 111

(1) Stabilirea salariilor are la bază un program normal de lucru a cărui număr mediu de ore pe lună este stabilit anual prin legislația aplicabilă.

(2) În cazul majorării salariului de bază minim brut pe ţară garantat în plată, salariul de referință negociat pe institut va fi modificat numai cu respectarea fondului de salarii aprobat prin bugetul de venituri și cheltuieli.

(3) În condițiile în care salariul de referință negociat nu se va modifica în acord cu salariului de bază minim brut pe ţară garantat în plată conform alin.(2), salariile individuale de bază ale personalului ICPA vor fi majorate cu o sumă fixă, în mod egal pentru toți salariații institutului în vederea asigurării salariului de bază minim brut pe ţară garantat în plată și în limitele fondului de salarii aprobat prin bugetul de venituri și cheltuieli. Valoarea sumei fixe atribuite salariaților în acest sens va fi stabilită în baza Hotărârii Comitetului de Direcție al institutului, hotărâre ce se va lua după consultarea cu reprezentantul Consiliului de Conducere al Sindicatului ICPA.

112

Pentru salariaţii ICPA, nivelurile minime şi maxime ale coeficienţilor de ierarhizare sunt cele prevăzute în Anexa 11.

Art. 113

(1) Pentru perioadele în care salariaţii ale căror salarii se decontează din proiecte/contracte/analize/studii etc. şi sumele alocate nu acoperă valoarea venitului brut lunar, acesta se diminuează la valoarea acoperită din contracte sau proiecte, dar nu mai mic decât salariul de referinţă negociat pe institut.

(2) Salariatul are dreptul la un venit lunar mărit dacă în acelaşi timp cu execuţia temelor finanţate din fonduri de la bugetul de stat derulează şi proiecte finantate din

Semnatarii Contractului Colectiv de Muncă sunt:

Din partea Angajatorului
Director general
dr. CĂLIN Irina - Carmen

Din partea Angajaților
Președinte Sindicat
dr. VOICU Petre

programe internaţionale la care România plăteşte cotizaţie, precum şi dacă proiectul conduce, în timpul execuţiei şi după finalizare, la transferuri tehnologice sau valorificări conform Legii nr. 319/2003, art.23, lit.k. Acest venit lunar mărit se acordă pe perioada de derulare a proiectelor finanţate din programe internaţionale aşa cum au fost definite anterior.

Art. 114

Salariile de bază se negociază anual în cadrul fondului de salarii stabilit prin bugetul de venituri şi cheltuieli al institutului.

Art. 115

(1) În situaţia în care salariile din instituţiile publice bugetare se indexează prin acte legislative, indexarea se aplică şi salariaţilor institutului. Indexarea salariilor individuale se face în mod egal pentru toţi salariaţii institutului iar procentul de indexare a salariilor se stabileşte de comun acord cu sindicatul, în funcţie de posibilităţile financiare existente la acea dată ale institutului.

(2) În cazul în care situaţia economică a institutului este favorabilă, în baza hotărârii Comitetului de direcţie luată de comun acord cu reprezentantul sindicatului ICPA, salariile personalului ICPA se pot indexa în procent sau sumă fixă în mod egal pentru toţi salariaţii institutului.

Art. 116

(1) Salariul se acordă personalului pentru timpul efectiv lucrat numai în condiţiile îndeplinirii integrale a sarcinilor de serviciu, atribuţiilor şi răspunderilor ce se stabilesc concret pentru fiecare loc de muncă

(2) Neîndeplinirea sau îndeplinirea necorespunzătoare a sarcinilor proprii de muncă este considerată abatere disciplinară. Propunerea de sancţionare se face de către şeful ierarhic la sesizarea directorului de proiect/contract pentru personalul de cercetare-dezvoltare şi se aprobă de către directorul general. În continuare se aplică prevederile Codului Muncii referitoare la răspunderea disciplinară.

(3) Pentru acoperirea unor posturi vacante, pot fi angajate temporar:

- persoane din cadrul institutului pentru care se încheie un contract de muncă suplimentar
- persoane din afara institutului inclusiv pensionari, cu respectarea prevederilor legale şi cu consultarea sindicatului.

(4) Pentru persoanele care au mai multe contracte de muncă durata maximă a timpului de muncă nu poate depăsi 48 de ore pe săptămână (medie pe patru luni).

(5) Persoanele din cadrul institutului pentru care se încheie un contract de muncă suplimentar pentru acoperirea unor posturi vacante negociază salariul de bază în limitele grilei corespunzătoare postului suplimentar şi au dreptul la sporurile corespunzătoare definite prin actualul CCM.

Art. 117

(1) Salariul de bază se plăteşte în două tranşe, avans şi lichidare, lichidarea fiind în luna următoare celei pentru care s-a prestat activitatea.

(2) Salariile se plătesc de regulă înaintea oricăror alte obligaţii ale institutului.

(3) Salariul nu poate fi urmărit sau reţinut decât în cazurile prevăzute de lege.

(4) În cazul decesului salariatului, salariul care i se cuvine până la data la care s-a produs decesul se plăteşte soţului supravieţuitor, copiilor sau părinţilor, iar în lipsa acestora, celorlalţi moştenitori, în condiţiile dreptului civil.

Semnatarii Contractului Colectiv de Muncă sunt:

Din partea Angajatorului
Director general
dr. CALCIU Irina - Carmen

Din partea Angajaţilor
Preşedinte Sindicat
dr. VOICU Petre

SPORURI ŞI INDEMNIZAŢII

Sporurile la salariul de bază de care vor beneficia salariaţii institutului au caracter permanent sau temporar:

- Sporul cu caracter permanent reprezintă sporul primit de salariat conform contractului individual de muncă pentru o activitate desfășurată pe durată nedeterminată avându-se în vedere calificarea/aptitudinile profesionale.
- Sporul cu caracter temporar reprezintă sporul primit de salariat conform contractului individual de muncă pentru o activitate desfășurată pe durată stabilită avându-se în vedere calificarea/aptitudinile profesionale.

Sporurile sunt următoarele:

Art. 118

(1) **Spor permanent pentru vechimea în muncă:** Pentru vechimea în muncă salariaţii beneficiază de un spor de vechime minim de 7% şi maxim 25%, calculat la salariul de bază corespunzător timpului efectuat în programul normal de lucru, în condiţiile legii, după cum urmează:

- 7% pentru vechime în muncă de 3-5 ani
- 10% pentru vechime în muncă de 5-10 ani
- 15% pentru vechime în muncă de 10-15 ani
- 20% pentru vechime în muncă de 15-20 ani
- 25% pentru vechime în muncă de peste 20 ani

(2) Sporul de vechime în muncă pentru cei care îşi schimbă tranşa se plateşte cu începere de la data întâi a lunii următoare.

(3) Salariaţii care în cursul unei luni au una sau mai multe absenţe nemotivate, nu beneficiază de sporul de vechime în muncă pentru luna respectivă.

(4) Nu se acordă spor de vechime pensionarilor indiferent de durata CIM.

Art. 119

Spor permanent pentru lucrul în laborator/casa de vegetaţie de 5% din salariul de bază minim brut pe țară garantat în plată se acordă salariaţilor care sunt menţionaţi în procedurile de lucru pentru activităţi care se execută în laborator/casă de vegetaţie. Stabilirea posturilor de muncă şi a persoanelor care lucrează efectiv în laborator se propune de şeful de laborator, se avizează de Comitetul de securitate şi sănătate în muncă cu consultarea obligatorie a sindicatului şi se aprobă de directorul general şi face parte integrantă din Regulamentul intern al institutului.

Art. 120

Spor temporar pentru activitatea suplimentară de săpat profile pedologice principale în valoare de 180 lei brut/profil pedologic şi 60 lei brut/profil pedologic **secundar** acordate pe baza raportului de activitate personalului care în timpul deplasărilor pe teren efectuează şi această activitate pe lângă activitatea lor de bază.

Art. 121

Spor temporar pentru activitatea desfăşurată în timpul nopţii este de 25% din salariul de bază şi se acordă salariaţilor indiferent de muncă sau meserie, pentru munca prestată între orele 22 – 6, de cel puţin 3 ore de noapte din timpul normal de lucru, cu posibilitatea abaterii, în cazuri justificate, cu o oră în plus sau în minus faţă de aceste limite.

Art. 122

Spor temporar pentru munca suplimentară de 100% din salariu de bază pentru ore lucrate peste programul normal de lucru şi în zilele libere şi sărbătorile legale dacă munca suplimentară nu este compensată prin ore libere plătite în următoarele 60 de zile calendaristice după efectuarea acesteia.

Semnatarii Contractului Colectiv de Muncă sunt:

Din partea Angajatorului
Director general
dr. BĂLCIU Irina - Carmen

Din partea Angajaților
Președinte Sindicat
dr. VOICU Petre

Durata timpului de muncă, ce include şi orele suplimentare, poate fi prelungită peste 48 de ore pe săptămână, cu condiţia ca media orelor de muncă, calculată pe o perioadă de referinţă de 4 până la 6 luni calendaristice, să nu depăşească 48 de ore pe săptămână.

Munca suplimentară se desfăşoară pe baza comunicării în scris a şefului direct şi aprobării date de directorul unităţii cu cel puţin 1 zi înainte. Salariaţii pot fi chemaţi să presteze ore suplimentare numai cu acordul lor.

Art. 123

Spor permanent de doctorat

(1) Salariaţii care au obţinut titlul de doctor (confirmat de diplomă) vor beneficia de un spor cuprins între 30% și 50% din salariul de bază minim brut pe țară garantat în plată.

(2) Pentru anul 2023, sporul este de 35% din valoarea salariului de bază minim brut pe ţară garantat în plată. La un an de la data de intrare în vigoare a prezentului contract colectiv de muncă procentul se negociază între conducere și sindicat.

(3) Acest spor va fi acordat începând cu luna următoare celei în care prezintă diploma de doctor în ştiinţe sau adeverinţa în care se precizează ordinul de ministru prin care se confirmă titlul de doctor.

Art. 124

(1) **Spor temporar pentru valorificarea producției științifice prin articole publicate în reviste ISI cu factor de impact**

Sporul se acordă pentru fiecare articol publicat în reviste ISI cu factor de impact și are valoarea de 1000 lei înmulțită cu factorul de impact al articolului. Sporul se acordă la încheierea anului pe baza solicitării făcute Comitetului de Direcție al institutului de autorul principal/corespondent, solicitare prin care se specifică și distribuția pe autori a valorii sporului.

(2) **Spor temporar pentru publicarea de cărți de specialitate**

Sporul se acordă pentru fiecare carte de specialitate publicată și are valoarea de 1500 lei.

Art. 125

Spor temporar pentru vizibilitate internațională bazat pe indicele Hirsch

Sporul se acordă, fără a lua în considerare autocitările, în sumă fixă astfel:

- 250 lei pentru fiecare punct Hirsch, pentru un coeficient Hirsch cuprins între 2 - 4
- 500 lei pentru fiecare punct Hirsch, pentru un coeficient Hirsch cuprins între 5 -10
- 1000 lei pentru fiecare punct Hirsch, pentru un coeficient Hirsch cuprins între 11 – 15
- 1500 lei pentru fiecare punct Hirsch, pentru un coeficient Hirsch > 16

Sporul se acordă la încheierea anului pe baza solicitării făcute Comitetului de Direcție al institutului de salariatul îndreptățit să primească acest spor.

Art. 126

(1) **Spor director de proiect** - pentru funcţiile de director de proiect **obţinute din fonduri europene sau bugetare prin competiţie (PNCDI, programe sectoriale, etc.),** pe perioada derulării proiectului se acordă un spor de 35% din salariul de bază minim brut pe țară garantat în plată dar nu mai mult de 10% din valoarea contractului (fără TVA) care rămâne în institut. Se echivalează cu director de proiect şi primesc spor conducătorii contractelor, altele decât cele din PNCDI care au valoarea rămasă în ICPA mai mare de 50.000 lei / an (fără TVA).

(2) **Spor responsabil de proiect** - pentru funcţiile de responsabil de proiect **obţinute din fonduri europene sau bugetare prin competiţie (PNCDI, programe sectoriale, etc.),** pe perioada derulării proiectului se acordă un spor de 15% din salariul de bază minim brut pe țară garantat în plată. Se echivalează cu responsabilii de proiect și

primesc spor, conducătorii contractelor altele decât cele din PNCDI care au valoare rămasă în ICPA între 25.000 - 50.000 lei / an (fără TVA).

(3) **Sporul de director de proiect şi sporul de responsabil de proiect** se acordă pe toată durata de derulare a proiectului, de la data înregistrării unei cereri de acordare a sporului întocmită de directorul/responsabilul de proiect.

(4) **Pentru contractele cadru la care execuţia lucrărilor începe pe baza unor comenzi emise de beneficiar pe durata de derulare a contractului cadru, sporul de director de proiect şi sporul de responsabil de proiect** se acordă pentru fiecare comandă pentru o perioadă cuprinsă între data lansării comenzii și data predării lucrărilor către benefiaciarul contractului. Valoarea sporului se calculează conform aliniatelor (1) şi (2) utilizând valoarea comenzii. În cazul în care valorile comenzilor sunt mai mici de 50.000 lei/an (fără TVA), dar valoarea cumulată a comenzilor din an depăşeşte 50.000 lei/an (fără TVA) valoarea sporului se recalculează pentru întregul an conform alin. (1).

(5) Suma sporurilor pe proiecte acordate conform alin. (1), (2), (3), (4) ale prezentului Articol nu poate depăși lunar 100% din salariul de bază minim brut pe ţară garantat în plată.

Art. 127

Spor temporar pentru stimularea participării la competiţiile interne/internaţionale de proiecte CDI se acordă iniţiatorului acestora în cazul în care propunerea de proiect a obţinut la evaluare un punctaj mai mare de 80 puncte. Sporul se calculează în sumă fixă de 20% din salariul de bază minim brut pe țară garantat în plată și se acordă o singură dată pentru fiecare propunere de proiect.

Art. 128

Spor permanent de conducere administrativă departament/laborator/ compartiment

- Şef departament cu un număr de minim 25 posturi de execuţie până la 80%, din salariul de bază minim brut pe țară garantat în plată;
- Şef laborator până la 40%, din salariul de bază minim brut pe țară garantat în plată pentru un număr de posturi de execuţie cuprins între 5 - 6;
- Şef laborator până la 60%, din salariul de bază minim brut pe țară garantat în plată pentru un număr de posturi de execuţie cuprins între 7 – 14;
- Şef laborator până la 80%, din salariul de bază minim brut pe țară garantat în plată pentru un număr de posturi de execuţie > 15.

Art. 129

Personalul care exercită activitatea de control financiar preventiv, pe perioada de exercitare a acesteia, beneficiază de o majorare a salariului de bază cu o sumă care reprezintă 26% din salariul de bază minim brut pe țară garantat în plată.

Art. 130

Spor pentru condiţii penibile - se acordă un spor de 12% din salariul de bază minim brut pe țară garantat în plată pentru exercitarea funcţiei de îngrijitor.

ADAOSURI

Art. 131

Adaosurile la veniturile salariale sunt:

- Premii lunare în limita a 10-15% din cheltuielile cu salariile aferente personalului, cu încadrarea în fondul de salarii aprobat prin bugetul de venituri şi cheltuieli. Premiile se pot acorda în cursul anului salariaţilor care au realizat sau au participat direct la obţinerea unor

Semnatarii Contractului Colectiv de Muncă sunt:

Din partea Angajatorului
Director general
dr. CALCIU Irina - Carmen

Din partea Angajaților
Președinte Sindicat
dr. VOICU Petre

rezultate deosebite în activitatea institutului. Sumele neconsumate pot fi utilizate în lunile următoare, în cadrul aceluiaşi an bugetar. Premiile individuale se stabilesc de către comitetul de direcţie la propunerea şefilor de departament/laborator/compartiment în limita sumelor alocate cu această destinaţie şi în limita individuală a unul/două venituri brute lunare pe an;

- Premii trimestriale pentru stimularea realizării activităţilor, altele decât cele de cercetare-dezvoltare, în limita a 15% din valoarea salariilor decontate din aceste activităţi.
- Cota din profit repartizată pentru cointeresarea personalului conform reglementărilor legale. Criteriile de acordare şi repartizare a cotei de profit vor fi stabilite împreună cu sindicatul;
- Adaosuri salariale în limita fondurilor disponibile prevăzute în nota de fundamentare a manoperei din contractele de finanţare din planul naţional de cercetare, programul nucleu şi din programele sectoriale pentru personalul implicat în aceste contracte care are necesarul anual al costurilor salariale acoperit integral la data încheierii acestor contracte;
- Tichetele de masă, cadou, de vacanţă, de creşă acordate tuturor salariaţilor care au funcţia de bază la ICPA, inclusiv pensionarii angajaţi cu contract individual de muncă conform prevederilor legale şi în limita fondurilor disponibile
- Pentru activitatea desfăşurată în calitate de membri ai consiliului de administraţie, salariaţii institutului beneficiază de o indemnizaţie lunară stabilită de consiliul de administraţie, care nu poate depăşi 20% din salariul de bază al directorului general al institutului naţional.
- Funcţia de secretar al consiliului de administraţie este asigurată de către specialistul resurse umane din institut. Pentru activitatea desfăşurată în calitate de secretar al consiliului de administraţie salariata/salariatul institutului beneficiază de o indemnizaţie lunară stabilită de consiliul de administraţie, care nu poate depăşi 10% din salariul de bază al directorului general al institutului naţional

ALTE DREPTURI SALARIALE

Art. 132

Contravaloarea cheltuielilor de deplasare pentru transportul salariatilor care fac zilnic naveta între localitatea în care acestia îşi au domiciliul şi localitatea unde este sediul institutului, la nivelul unui abonament lunar pe traseul respectiv, în baza documentelor justificative.

Art. 133

Dreptul de utilizare a unui vehicul de orice tip, din patrimoniul institutului, în scop personal, pentru deplasarea pe distanţă dus-întors de la domiciliu la locul de muncă, face obiectul unui act adiţional la contractul individual de muncă.

Art. 134

Salariaţii ICPA stabiliţi prin hotărârea Comitetului de direcţie beneficiază de decontarea lunară a costului abonamentelor şi cartelelor telefonice utilizate în scopul îndeplinirii sarcinilor de serviciu.

Art. 135

Pensionarii angajaţi cu contract individual de muncă, indiferent de durata contractului, vor beneficia, dacă este cazul, de toate sporurile acordate prin prezentul contract colectiv de muncă, cu excepţia sporului de vechime.

Art. 136

Salariaţii care se pensionează la limită de vârstă primesc, după întocmirea notei de lichidare, o îndemnizaţie egală cu salariul de bază avut în luna premergătoare.

Semnatarii Contractului Colectiv de Muncă sunt:

Din partea Angajatorului
Director general
dr. CALCIU Irina - Carmen

Din partea Angajaţilor
Preşedinte Sindicat
dr. VOICU Petre

Art. 137

Persoanele sancţionate nu vor primi sporuri, îndemnizaţii, adaosuri, alte drepturi salariale şi tichete de masă, cadou, de vacanţă, de creşă pe perioada sancţionării.

Art. 138

(1) Soluţionarea contestaţiilor în legătură cu stabilirea salariilor, sporurilor, premiilor, a rezultatelor concursurilor de angajare sau promovare, este de competenţa comisiei paritare.

(2) Contestaţiile vor fi depuse în termen de 3 zile lucrătoare de la data luării la cunoştinţă şi vor fi soluţionate în termen de maxim 10 zile lucrătoare.

Art. 139

(1) Salariaţii trecuţi temporar într-o altă muncă decât cea prevăzută în contractul individual de muncă ca urmare a necesităţilor institutului, îşi păstrează funcţia şi salariul avute anterior.

(2) Când trecerea temporară în altă muncă se face la o muncă pentru care este stabilit un salariu mai mare, salariatul are dreptul la acest salariu, dacă perioada respectivă este mai mare de 30 de zile.

Art. 140

(1) Promovarea salariaţilor se face conform legislaţiei în vigoare.

(2) Angajarea şi promovarea pe funcţii, grade profesionale sau categorii superioare ale salariaţilor se face pe baza principiului competenţei profesionale fără discriminări de apartenenţă politică, naţionalitate, sex şi convingeri religioase, prin concurs sau examen, pe baza unui regulament de ocupare a posturilor vacante şi promovare aprobat de Consiliul de Administraţie.

(3) Scoaterea posturilor la concurs se face în urma solicitărilor scrise ale şefului compartimentului, cu justificarea necesităţii angajării şi indicarea resurselor financiare.

(4) Posturile şi data desfăşurării concursului vor fi anunţate în presă şi prin afişare la sediul unităţii cu 15 până la 30 de zile înaintea desfăşurării concursului. Tematica şi modul de desfăşurare a concursului sau examenului se vor afişa la sediul unităţii.

(5) La propunerea şefului de departament/laborator/compartiment, cu avizul favorabil al Consiliului Ştiinţific şi aprobarea Directorului General şi, în măsura în care programele de cercetare-dezvoltare şi resursele o permit, la cerere, cercetătorii ştiinţifici gradul I pot fi menţinuţi în continuare în funcţii de cercetare-dezvoltare, după împlinirea vârstei legale de pensionare. Aprobarea se acordă pentru o perioadă de timp de cel mult 1 an putând fi reînnoită.

(6) Vechimea minimă prevăzută pentru promovarea în grade sau trepte superioare este conform reglementărilor legale în vigoare.

Art. 142

(1) La nivelul institutului, în limita prevăzută prin Codul Fiscal, se pot efectua cheltuieli sociale în principal, pentru:

a) cadouri în bani sau în natură, inclusiv tichete cadou oferite salariaţilor şi copiilor minori ai acestora

c) ajutoare pentru boli grave sau incurabile ale salariaţilor la nivelul unui salariu mediu brut pe economie;

d) ajutor pentru înmormântare în cazul decesului salariatului la nivelul unui salariu mediu brut pe economie;

e) ajutoare pentru înmormântare în cazul decesului rudelor de gradul I la nivelul de ½ din salariul mediu brut pe economie;

Semnatarii Contractului Colectiv de Muncă sunt:

Din partea Angajatorului
Director general
dr. CĂLCĂU Irina - Carmen

Din partea Angajaţilor
Preşedinte Sindicat
dr. VOICU Petre

f) ajutoare pentru alte cazuri speciale se acordă în urma unei anchete sociale efectuată de comisia paritară la un nivel stabilit de comun acord cu conducerea institutului.

(2) Utilizarea cheltuielilor sociale se face cu acordul sindicatului.

DELEGAREA ŞI DETAŞAREA SALARIAŢILOR

DELEGAREA ÎN ŢARĂ

Art. 142

Salariaţii pot fi delegaţi în afara locului de muncă pentru lucrări specifice de teren, participare la manifestări ştiinţifice, consultanţă, etc. în baza ordinului de deplasare aprobat de directorul general al institutului.

Art. 143

Pe toată perioada delegării, salariatul îşi păstrează funcţia şi venitul lunar.

Art. 144

(1) Salariaţii delegaţi într-o localitate situată la o distanţă cuprinsă între 5 şi 50 km de localitatea în care îşi are locul permanent de muncă beneficiază de o indemnizaţie de delegare, în cuantum de 50 lei/zi.

(2) Salariaţii delegaţi într-o localitate situată la o distanţă mai mare de 50 km de localitatea în care îşi are locul permanent de muncă şi care nu se poate înapoia la sfârşitul zilei de lucru beneficiază de o alocaţie zilnică de delegare compusă din:

a) o indemnizaţie de delegare, în cuantum de 50 lei/zi;

b) o alocaţie de cazare, în cuantum 230 lei/zi, în limita căreia trebuie să îşi acopere cheltuielile de cazare.

(3) Indemnizaţia de delegare sau alocaţia zilnică de delegare, după caz, se acordă fără prezentarea de documente justificative

(4) Pentru delegarea cu o durată de o singură zi, precum şi pentru ultima zi, în cazul delegării dispuse pentru o perioadă mai lungă de o zi, nu se acordă alocaţie zilnică de cazare, iar indemnizaţia de delegare se acordă numai dacă durata delegării este de cel puţin 12 ore.

(5) Salariaţii prevăzuţi la alin. (1), care se deplasează în interesul serviciului în alte localităţi din ţară şi care nu se pot înapoia la sfârşitul zilei de lucru, pot opta fie pentru acordarea alocaţiei de cazare prevăzute la art. 144 alin. (2) lit. b), în condiţiile alin. (3) al aceluiaşi articol, fie pentru decontarea cheltuielilor pentru cazare, pe baza documentelor justificative.

(6) Decontarea indemnizaţiei de delegare se face la nivelul de decontare specific fiecărui contractor, diferenţa până la acest nivel se decontează din cheltuielile indirecte ale proiectului/contractului/etc.

(7) Celelalte drepturi băneşti ale salariaţilor institutului pe perioada delegării precum şi în cazul deplasării în cadrul localităţii în interesul serviciului se acordă în limitele stabilite de legislaţia în vigoare aplicabilă instituţiilor publice.

Art. 145

Decontul cheltuielilor ocazionate de delegare va fi însoţit de raportul de activitate.

Art. 146

(1) Depunerea sumei necheltuite din avansul primit de către salariat se face, conform legislaţiei, în termen de 24h (o zi lucrătoare), iar decontul cu actele justificative se

Semnatarii Contractului Colectiv de Muncă sunt:

Din partea Angajatorului
Director general
dr. CĂLCIU Irina - Carmen

Din partea Angajaţilor
Preşedinte Sindicat
dr. VOICU Petre

depune în termen de 3 (trei) zile lucrătoare. Pentru întârzieri se aplică penalizarea de 0,1% pe zi din valoarea decontului.

(2) Restituirea banilor avansaţi de salariaţi în cadrul delegaţiei se face după depunerea decontului, în termen de 3 (trei) zile lucrătoare.

(3) Decontul conţine Ordinul de Deplasare (cu aprobările necesare), raportul de activitate cu aprobările impuse de scopul deplasării, actele justificative necesare, cu vizele de plecare şi sosire la destinaţie, data şi ora.

(4) Intârzierea restituirii sumelor datorate salariatului se penalizează cu 0,1% pentru fiecare zi de întârziere.

(5) Regulile de la punctele (1) - (4) se aplică şi în cazul deconturilor pentru procurări de materiale.

DELEGAREA ÎN STRĂINĂTATE

Art. 147

(1) Deplasările în străinătate, în interesul serviciului, se aprobă de conducerea unităţii, pe bază de mandat, cu aprobarea Consiliului de Administraţie.

(2) În cazul în care deplasarea se face la congrese, conferinţe, etc., lucrările ce vor fi prezentate trebuie să fie aprobate de Consiliul Ştiinţific.

Art. 148

Concediul de odihnă, ca şi orele libere cuvenite pentru compensarea orelor suplimentar prestate, nu pot fi efectuate în cadrul mandatului de deplasare în străinătate.

Art. 149

La intoarcerea în ţară delegatul are obligaţia de a întocmi un raport de activitate care se înaintează conducerii unităţii în cel mult 5 zile lucrătoare.

Art. 150

Unitatea va suporta cheltuielile de transport, cazare, diurnă, taxele de asigurări de sănătate şi vizele consulare, transportul în străinătate de la şi la aeroport ale delegatului, dacă acestea sunt prevăzute în decizie. În cazul participării la manifestări ştiinţifice, congrese, conferinţe, etc. pentru prezentarea de lucrări, pot fi decontate şi taxele de participare. Decontarea cheltuielilor se face din sumele prevăzute în contractele de cercetare, contractele economice, sau din regie.

Art. 151

Administraţia va asigura eliberarea în avans a cheltuielilor de deplasare, dacă documentul de avans se prezintă cu cel puţin 5 zile înainte, iar decontarea se va face respectând regulile de la Art. 146 punctele (1) - (4).

Art. 152

Drepturile băneşti ale personalului trimis în străinătate pentru îndeplinirea unor misiuni cu caracter temporar se acordă în limitele stabilite de legislaţia în vigoare aplicabilă instituţiilor publice.

Plata drepturilor salariale în cazul deplasărilor în străinătate la manifestări ştiinţifice internaţionale, stagii, burse, întâlniri de lucru, evaluări internaţionale pe bază de mandat de deplasare se efectuează astfel:

a) pentru deplasările în străinătate de până la 90 zile calendaristice succesive se plateşte în ţară salariul negociat în funcţie de posibilităţile financiare ale institutului;

b) pentru deplasările mai mari de 90 de zile calendaristice succesive cheltuielile salariale sunt acoperite din proiecte, contracte, burse sau alte surse prevăzute în convenţiile încheiate;

Semnatarii Contractului Colectiv de Muncă sunt:

Din partea Angajatorului
Director general
dr. CALOIU Irina - Carmen

Din partea Angajaţilor
Preşedinte Sindicat
dr. VOICU Petre

c) angajaţii care beneficiază de burse în străinătate pot primi salariu în ţară pentru o perioadă de maximum 6 luni doar dacă activitatea în unitatea din străinătate se desfăşoară în cadrul unui acord bilateral semnat cu institutul şi în funcţie de posibilităţile financiare ale institutului. Tematica abordată în cadrul acordului bilateral trebuie să se încadreze în strategia de cercetare a institutului.

Art. 153

(1) În cazul deplasărilor mai mari de 90 de zile calendaristice succesive, salariatul este obligat să menţină legăturile cu institutul prin prezentarea unor rapoarte lunare şi să specifice numele institutului în toate lucrările la care salariatul este autor/co autor. Aceste obligaţii sunt prevăzute în mandatul care se întocmeşte cu acestă ocazie de către unitate şi pe baza căruia se emite decizia înaintată salariatului respectiv.

(2) Cu excepţia cazurilor de forţă majoră, salariaţilor care nu se prezintă la institut în termen de 3 zile lucrătoare de la expirarea mandatului, fără să anunţe, li se desface contractul de muncă, conform prevederilor Codului Muncii.

Art. 154

Prelungirea deplasărilor în străinătate în interes de serviciu independent, altele decât cazurile de forţă majoră solicitate din străinătate se face prin prelungirea de mandat aprobat de Directorul general, după avizul Consiliului Ştiinţific.

Art. 155

În cazul persoanelor care ocupă funcţii de experţi internaţionali în organisme internaţionale din care România face parte, se păstrează locul de muncă în unitate pe perioada mandatului.

Art. 156

În cazul în care unul dintre soţi se află în deplasare în străinătate trimis de statul român, soţul (soţia) îl poate însoţi fără pierderea locului de muncă şi fără a primi în ţară drepturi băneşti. În acest caz, CIM se suspendă pe perioada deplasării. Acţiunea se aprobă de Consiliul de administraţie.

DETAŞAREA

Art. 157

Detaşarea salariaţilor se face în concordanţă cu prevederile Codului Muncii. Membrii comitetului de sindicat nu pot fi detaşaţi decât cu acordul lor.

CAPITOLUL IX
TIMPUL DE MUNCĂ

Art. 158

Timpul de muncă reprezintă orice perioadă în care salariatul prestează munca, se află la dispoziţia angajatorului şi îndeplineşte sarcinile şi atribuţiile sale, conform prevederilor contractului individual de muncă, contractului colectiv de muncă aplicabil şi/sau ale legislaţiei în vigoare

(1) Pentru salariaţii angajaţi cu normă întreagă, durata normală a timpului de muncă este de 8 ore pe zi şi 40 de ore pe săptămână, cu excepţia salariaţilor tineri în vârstă de până la 18 ani, pentru care durata normală a timpului de muncă este de 6 ore pe zi şi 30 de ore pe săptămână.

Semnatarii Contractului Colectiv de Muncă sunt:

Din partea Angajatorului
Director general
dr. CALOTĂ Irina - Carmen

Din partea Angajaţilor
Preşedinte Sindicat
dr. VOICU Petre

(2) Durata maximă legală a timpului de muncă nu poate depăşi 48 de ore pe săptămână, inclusiv orele suplimentare.

(3) Prin excepţie, durata timpului de muncă, ce include şi orele suplimentare, poate fi prelungită peste 48 de ore pe săptămână, cu condiţia ca media orelor de muncă, calculată pe o perioadă de referinţă de 4 luni calendaristice, să nu depăşească 48 de ore pe săptămână.

(4) Pentru desfășurarea unor lucrări de cercetare suplimentare și în limita cheltuielilor salariale prevazute în devizele antecalcul, perioada de referinţă poate fi mai mare de 4 luni, dar nu poate depăşi 6 luni.

(5) Salariaţii care renunţă la concediul 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 şi vechimea în muncă. La cererea lor se poate acorda program decalat cu alte ore de începere a programului de lucru, dacă activitatea unităţii permite.

Art. 159

(1) Salariaţii au obligaţia de a utiliza integral programul normal de muncă, conform fişelor postului sau a sarcinilor proprii de muncă, precum şi a Regulamentului Intern.

(2) Abaterile de la program se consideră acte de încălcare a disciplinei şi se sancţionează în funcţie de gravitatea faptei, conform Codului Muncii.

Art. 160

(1) Pentru unele activităţi, locuri de muncă sau categorii de personal, se pot stabili programe de muncă, cu timp parţial, cu o durată zilnică mai mică de 8 ore, corespunzătoare unor fracţiuni de normă. Drepturile salariaţilor care lucrează în astfel de situaţii se acordă proporţional cu timpul lucrat.

(2) Programul lunar de muncă cu timp parţial al salariaţilor se aprobă de către Directorul general.

(3) La cerere, salariaţii cu program de muncă parţial pot fi încadraţi în program normal dacă există posturi vacante, dacă întrunesc cerinţele ocupării acestor posturi şi dacă respectă toate condiţiile legii.

Art. 161

(1) Începerea şi terminarea programului zilnic de muncă se stabilesc de către conducerea unităţii, cu acordul reprezentanţilor sindicatului şi este: de luni până joi, 08:00 – 16:30, vineri 08:00 – 14:00. Pauza de masă este inclusă în durata zilnică a timpului de muncă.

(2) Salariaţii pot solicita, în mod justificat, program individualizat de muncă, iar conducerea institutului analizează cererile şi le aprobă, în funcţie de posibilităţile şi interesele instituţiei. Programele individualizate de muncă presupun un mod de organizare flexibil a timpului de muncă. Durata zilnică a timpului de muncă este împărţită în două perioade: o perioadă fixă în care personalul se află simultan la locul de muncă şi o perioadă variabilă, mobilă, în care salariatul îşi alege orele de sosire şi de plecare, cu respectarea timpului de muncă zilnic și a prevederilor Art. 158.

Munca suplimentară

Art. 162

(1) Munca prestată în afara duratei normale a timpului de muncă săptămânal este muncă suplimentară şi nu poate fi efectuată fără acordul salariatului, cu excepţia cazului de

forţă majoră sau pentru lucrări urgente destinate prevenirii producerii unor accidente ori înlăturării consecinţelor unui accident.

(2) La solicitarea angajatorului salariaţii pot efectua muncă suplimentară, cu respectarea prevederilor Art. 158.

(3) Efectuarea muncii suplimentare peste limita stabilită potrivit prevederilor Art. 159 este interzisă, cu excepţia cazului de forţă majoră sau pentru alte lucrări urgente destinate prevenirii producerii unor accidente ori înlăturării consecinţelor unui accident.

(4) Munca suplimentară va fi plătită salariatului prin adăugarea unui spor la salariu corespunzător duratei acesteia dacă munca suplimentară nu este compensată prin ore libere plătite în următoarele 60 de zile calendaristice după efectuarea acesteia.

(5) Sporul pentru munca suplimentară se acordă în condiţiile prevăzute la Art. 122.

Art. 163

(1) Tinerii în vârstă de până la 18 ani, salariatele gravide, lauzele şi cele care alăptează nu pot presta muncă suplimentară.

(2) Nu se plătesc activităţile desfăşurate de salariaţi în afara timpului de muncă, dacă acestea se desfăşoară ca urmare a restanţelor nejustificate sau îndeplinirii necorespunzătoare a sarcinilor de muncă ale salariaţilor.

Munca de noapte

Art. 164

(1) Personalul care îşi desfăşoară activitatea pe timpul nopţii va primi un spor din salariul de bază pentru timpul efectiv lucrat noaptea, în condiţiile prevăzute de lege şi a prezentului Contract Colectiv de Muncă.

(2) În acest gen de activităţi nu pot fi antrenaţi tinerii care nu au împlinit vârsta de 18 ani, salariatele gravide, lăuzele şi cele care alăptează.

Timpul de odihnă

Art. 165

(1) În fiecare săptămână, salariaţii au dreptul la două zile consecutive de repaos.

(2) Repaosul săptămânal se acordă, de regulă, sâmbăta şi duminica.

Art. 166

(1) Sunt zile nelucrătoare, zilele de repaos săptămânal, precum şi zilele de sărbători legale şi religioase, libere plătite, după cum urmează:

- 1, 2 ianuarie
- 24 ianuarie - Ziua Unirii Principatelor Române
- Vinerea mare (ziua de vineri din săptămâna dinaintea Paştelui)
- a doua şi a treia zi de Paştele Ortodox
- 1 mai
- 1 iunie
- prima și a doua zi de Rusalii;
- 15 august, Adormirea Maicii Domnului;
- 30 noiembrie, Sfântul Andrei, ocrotitorul României;
- 1 decembrie ziua naţională a României;
- 25, 26 decembrie (Crăciunul)
- 27 decembrie, a treia zi de Crăciun;

Semnatarii Contractului Colectiv de Muncă sunt:

Din partea Angajatorului
Director general
dr. CALCIU Irina - Carmen

Din partea Angajaților
Președinte Sindicat
dr. VOICU Petre

- 2 zile pentru fiecare dintre cele 3 sărbători religioase anuale, declarate astfel de cultele religioase legale, altele decât cele creştine, pentru persoanele aparţinând acestora.
- orice altă zi de sărbătoare legală ori religioasă stabilită prin acte legislative.

CAPITOLUL X
CONCEDII

Concedii de odihnă

Art. 167

(1) Fiecare salariat are dreptul la un concediu anual de odihnă, exprimat în zile lucrătoare conform legii, la care se vor adăuga zilele de concediu suplimentar, în funcţie de condiţiile locului de muncă şi reglementărilor în vigoare.

(2) Pentru salariaţii care se angajează în muncă în timpul anului, durata concediului de odihnă se va stabili proporţional cu perioada lucrată de la angajare până la sfârşitul anului calendaristic respectiv şi în raport cu vechimea în muncă.

Art. 168

(1) Durata minimă a concediului de odihnă este de 24 zile lucrătoare. Pentru vechime în muncă, salariatii primesc un numar de zile CO, astfel:

- mai mică de 5 ani - 24 zile lucrătoare;
- între 5-15 ani - 26 zile lucrătoare;
- peste 15 ani - 28 zile lucrătoare.

(2) Vechimea în muncă care se ia în considerare la determinarea duratei concediului de odihnă este aceea pe care salariaţii o împlinesc în cursul anului calendaristic pentru care li se acordă concediu.

(3) Pensionarii angajaţi cu cumul beneficiază de un concediu de odihnă anual de 24 zile lucrătoare.

(4) Salariaţii care îndeplinesc prin cumul, pe lângă funcţia de bază, cu o normă întreagă, o altă funcţie, au dreptul la concediu de odihnă plătit numai de la unitatea unde au funcţia de bază. Unitatea în care salariaţii cumulează le va acorda, la cerere, un concediu fără plată pentru zilele de concediu de odihnă primită de la cealaltă unitate.

Art. 169

De concediu suplimentar de 3 zile lucrătoare beneficiază tinerii care nu au împlinit vârsta de 18 ani, salariaţii încadraţi în gradul I şi II de invaliditate şi persoanele cu handicap.

Art. 170

Indemnizaţia de concediu de odihnă se calculează conform legii şi nu poate fi mai mică decât salariul de bază, îndemnizaţiile şi sporurile cu caracter permanent cuvenite pentru perioada respectivă prevăzute în contractul individual de muncă.

Art. 171

(1) Concediul de odihnă se efectuează în fiecare an.

(2) Prin excepţie de la prevederile alin. (1), efectuarea concediului în anul următor este permisă numai în cazurile expres prevăzute de lege sau în cazurile prevăzute în contractul colectiv de muncă aplicabil.

Semnatarii Contractului Colectiv de Muncă sunt:

Din partea Angajatorului
Director general
dr. GALCIU Irina - Carmen

Din partea Angajaţilor
Preşedinte Sindicat
dr. VOICU Petre

(3) Angajatorul este obligat să acorde concediu, până la sfârşitul anului următor, tuturor salariaţilor care într-un an calendaristic nu au efectuat integral concediul de odihnă la care aveau dreptul.

(4) Compensarea în bani a concediului de odihnă neefectuat este permisă numai în cazul încetării contractului individual de muncă.

Art. 172

La solicitarea salariatului, concediul de odihnă se poate fracţiona în mai multe tranşe, dintre care una trebuie să fie de cel puţin 10 zile lucrătoare de concediu neîntrerupt.

Art. 173

Acordarea concediului de odihnă integral se va face pe baza unei programări anterioare, ţinându-se cont de:

- dorinţa salariatului;
- necesitatea efectuării unei cure balneare sau de odihnă;
- acoperirea locului de muncă cu personal în activitate;
- perioada de predare a contractelor de cercetare în derulare.

Art. 174

Salariaţii care lucrează cu o fracţiune de normă vor beneficia de un concediu de odihnă integral, corespunzător vechimii în muncă, urmând să primească o indemnizaţie calculată în funcţie de salariul primit pentru fracţiunea de normă.

Art. 175

(1) Data efectuării concediilor de odihnă poate fi modificată, concediul urmând a fi reprogramat şi efectuat până la sfârşitul anului calendaristic în situaţiile în care:

- salariatul se află în incapacitate temporară de muncă;
- solicită concediul de odihnă înaintea sau în continuarea concediului de maternitate;
- este chemat să satisfacă obligaţii militare, altele decât serviciul militar în termen;
- urmează sau trebuie să urmeze un curs de pregătire profesională;
- are recomandare medicală pentru a urma un tratament într-o staţiune balneo-climaterică;
- este necesară, în interesul serviciului, prezenţa în unitate în perioada programată pentru concediu;
- salariatul solicită reprogramarea concediului, iar rezolvarea acestei cereri nu afectează interesele serviciului.

(2) Rechemarea din concediul de odihnă are caracter excepţional şi va fi făcută cu aprobarea conducerii institutului şi cu acordul sindicatului.

Art. 176

În cazuri întemeiate, la cererea salariatului, administraţia poate acorda anticipat programării o parte din concediul de odihnă anual.

Art. 177

(1) Dacă ambii soţi lucrează în institut, ei au dreptul să beneficieze simultan de un concediu de odihnă plătit de cel puţin 10 zile lucrătoare.

(2) La fixarea datei pentru plecarea în concediu de odihnă vor fi luate în considerare, în măsura posibilităţilor şi alte situaţii familiale.

Art. 178

Boala apărută în timpul concediului de odihnă şi dovedită cu certificat medical conduce la întreruperea concediului.

Art. 179

Semnatarii Contractului Colectiv de Muncă sunt:

Din partea Angajatorului
Director general
dr. CALCIU Irina - Carmen

Din partea Angajaţilor
Preşedinte Sindicat
dr. VOICU Petre

Alte drepturi de concediu se acordă în temeiul Codului Muncii și a legislației aplicabile institutului.

Concedii fără plată

Art. 180

Salariaţii pot beneficia de concedii fără plată pentru motive întemeiate şi anume:

a) elevii de la învăţământul liceal seral au dreptul la un concediu fără plată de 30 de zile calendaristice, care se acordă o singură dată, la cerere, numai pentru pregătirea şi prezentarea la examenul de bacalaureat;

b) salariaţii care se prezintă la concursul de admitere în învăţământul superior au dreptul, o singură dată, la un concediu fără plată de 30 de zile calendaristice;

c) studenţii de la învăţământul superior fără frecvenţă, beneficiază de câte un concediu fără plată de până la 60 de zile calendaristice anual, acordat la cerere, eşalonat sau integral, pentru pregătirea şi susţinerea sesiunilor de examene. Concediile fiind de studii, nu pot fi solicitate şi aprobate după promovarea tuturor examenelor;

d) salariaţii care au în îngrijire persoane vârstnice sau bolnave pe perioada solicitată;

e) pentru motive personale ale salariaţilor, administraţia poate acorda, la cerere, concediu fără salariu, cu condiţia ca acesta să nu afecteze interesele institutului. Durata acestui concediu se va stabili prin acordul părţilor;

f) îngrijirea copilului bolnav în vârstă de peste 2 ani, în perioada indicată în recomandarea medicală;

g) tratament medical efectuat în străinătate pe durata recomandată de medic, dacă cel în cauză nu are dreptul, potrivit legii, la indemnizaţie pentru incapacitate temporară de muncă, precum şi pentru însoţirea soţului (soţiei) ori a unei rude apropiate – copil, părinte, frate, soră – pe timpul cât aceştia se află în tratament în străinătate, în ambele situaţii cu avizul obligatoriu al Ministerului Sănătăţii.

Art. 181

Concediile fără plată acordate se scad din vechimea în muncă.

Zile libere plătite

Art. 182

În cazul unor evenimente familiale deosebite, salariaţii au dreptul la zile libere plătite, astfel:

- Naştere ..... 5 zile
- Adopție copil.....40 ore an
- Căsătoria salariatului ..... 5 zile
- Căsătoria fiului/fiicei salariatului ..... 3 zile
- Donare de sânge..... 2 zile
- Mutarea în altă localitate ..... 3 zile
- Decesul soţului, soţiei, copilului, părinţilor.. .....5 zile
- Decesul fraţilor, surorilor, bunicilor, socrilor sau al unei persoane aflate în întreţinere legală.....3 zile

Semnatarii Contractului Colectiv de Muncă sunt:

Din partea Angajatorului
Director general
dr. CĂLOIU Irina - Carmen

Din partea Angajaților
Președinte Sindicat
dr. VOICU Petre

CAPITOLUL XI
ALTE MĂSURI DE PROTECŢIE A SALARIAŢILOR ŞI ACORDAREA UNOR DREPTURI

Concedierea colectivă

Art. 183

(1) În condiţiile în care estimarea veniturilor şi cheltuielilor pe două luni în avans semnalizează potenţiale deficite financiare, comitetul de direcţie al institutului, în acord cu sindicatul vor stabili măsurile necesare pentru redresarea economică a institutului şi le vor supune spre aprobare consiliului de administraţie.

(2) În cazurile în care unitatea este pusă în situaţia de a desfiinţa unele locuri de muncă ocupate de salariaţi, ca urmare a restrângerii sau a reorganizarii activităţii, angajatorului îi revine obligaţia de a notifica în scris sindicatului intenţia de concediere colectivă cu cel puţin 30 de zile calendaristice înainte de începerea termenului de preaviz .

(3) Notificarea trebuie să cuprindă:

a) numărul total şi categoriile de salariaţi din institut;

b) motivele tehnico-economice care determină concedierea; desfiinţarea locurilor de muncă trebuie să fie efectivă şi să aibă o cauză reală şi serioasă dintre cele prevăzute la alin. (1);

c) numărul şi categoriile de salariaţi care vor fi afectaţi de concediere;

d) criteriile avute în vedere potrivit contractului colectiv de muncă pentru stabilirea ordinii de prioritate a concedierii;

e) toate informaţiile relevante în legătură cu concedierea colectivă în vederea formulării de propuneri de către sindicat pentru diminuarea numărului de salariaţi concediaţi sau chiar pentru evitarea concedierilor;

f) măsurile avute în vedere de angajator pentru limitarea numărului concedierilor, precum şi pentru atenuarea consecinţelor concedierii;

g) data de la care sau perioada în care vor avea loc concedierile.

(4) Administraţia va răspunde în scris şi motivat la propunerile sindicatului în termen de maximum 10 zile de la primirea acestora.

(5) Salariaţii beneficiază de plăţi compensatorii conform reglementărilor în vigoare.

Art. 184

(1) În situaţia în care desfacerea contractului individual de muncă nu poate fi evitată, ca urmare a concedierii colective, angajatorul are obligaţia de a comunica în scris salariatului, decizia de concediere.

(2) Decizia de concediere trebuie să cuprindă în mod obligatoriu:

a) motivele şi prevederile legale pe care se întemeiază concedierea;

b) durata preavizului în conformitate cu prevederile contractului colectiv de muncă;

c) criteriile avute în vedere potrivit contractului colectiv de muncă pentru stabilirea ordinii de prioritate la concediere;

d) lista tuturor locurilor de muncă disponibile în unitate şi termenul în care salariatul poate să opteze pentru a ocupa un loc vacant compatibil cu pregătirea sa profesională şi capacitatea sa de muncă;

e) precizări privind căile şi termenul în care măsura de concediere poate fi contestată, precum şi instanţa judecătorească la care se poate face contestaţia.

Art. 185

Semnatarii Contractului Colectiv de Muncă sunt:

Din partea Angajatorului
Director general
dr. CALCIU Irina - Carmen

Din partea Angajaţilor
Preşedinte Sindicat
dr. VOICU Rene

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

(2) Măsurile de concediere vor afecta în ordine, după epuizarea criteriilor profesionale şi de responsabilitate contractuală:

a) contractele individuale de muncă ale salariaţilor care cumulează două sau mai multe funcţii, precum şi ale celor care cumulează pensia cu salariul;
b) contractele individuale de muncă ale celor care îndeplinesc cumulativ condiţiile de vârsta standard şi stagiul minim de cotizare pentru pensionare;
c) contractele individuale de muncă ale salariaţilor care nu au copii în întreţinere;
d) contractul individual de muncă al soţului care are venitul cel mai mic dacă măsura de desfacere a contractului de muncă ar putea afecta doi soţi care lucrează în aceeaşi unitate şi dacă prin aceasta nu se desface contractul de muncă al sotului care ocupă un post nevizat de reducere;
e) Contractul colectiv de muncă al salariatului care a obţinut conform criteriilor de performantă în vigoare un punctaj minimal;

(3) Măsurile de concediere vor afecta numai în ultimul rând:

a) femeile care au îngrijire copii;
b) bărbaţii văduvi sau divorţaţi care au în îngrijire copii;
c) întreţinători unici de familie;
d) barbaţi sau femei care mai au cel mult cinci ani până la pensie.

(4) În situaţiile în care două sau mai multe persoane au aceeaşi situaţie privind competenţa profesională şi rezultatele în activitate, măsurile de disponibilizare vor fi luate după consultarea sindicatului.

(5) În cazul în care măsura desfacerii contractului individual de muncă ar afecta un salariat care a urmat o formă de calificare sau de perfecţionare a pregătirii profesionale şi a încheiat cu unitatea un act adiţional la CIM, prin care s-a obligat să presteze activitate într-o anumită perioadă de timp, angajatorul nu îi va putea pretinde acestuia despăgubiri pentru perioada rămasă nelucrată până la împlinirea termenului.

Art. 186

(1) In situaţia în care instituţia îşi extinde sau reia activitatea într-o perioadă de 9 luni de la luarea măsurilor de desfacere a contractului individual de muncă prin concediere colectivă, are obligaţia să încunoştiinţeze în scris despre aceasta sindicatul şi să facă publică măsura, prin presă.

(2) Unitatea este obligată să reangajeze salariaţii cărora li s-au desfăcut contractele individuale de muncă prin concediere colectivă, care au pregătirea necesară pentru ocuparea posturilor vacante şi care s-au prezentat în termen de 10 zile de la data apariţiei anunţului.

CAPITOLUL XII
FORMAREA PROFESIONALĂ

Art. 187

(1) Formarea profesională se va face la cel mai mic cost, conform Codului Muncii actualizat şi al interesului de dezvoltare al institutului. ICPA poate organiza cursuri de formare profesională pentru salariaţi sau poate plăti cursuri făcute de instituţiile acreditate

Semnatarii Contractului Colectiv de Muncă sunt:

Din partea Angajatorului
Director general
dr. CĂLCIU Irina - Carmen

Din partea Angajaților
Președinte Sindicat
dr. VOICU Petre

care emit diplome recunoscute de Ministerul Muncii și Solidarității Sociale şi de Ministerul Cercetării Inovării și Digitalizării.

(2) Formarea profesională a salariaţilor are următoarele obiective principale:

a) adaptarea salariatului la cerinţele postului sau ale locului de muncă;

b) obţinerea unei calificări profesionale;

c) actualizarea cunoştinţelor şi deprinderilor specifice postului şi locului de muncă şi perfecţionarea pregătirii profesionale pentru ocupaţia de bază;

d) reconversia profesională determinată de restructurări socio-economice;

e) dobândirea unor cunoştinţe avansate, a unor metode şi procedee moderne, necesare pentru realizarea activităţilor profesionale;

f) prevenirea riscului şomajului;

g) promovarea în muncă şi dezvoltarea carierei profesionale.

(3) Formarea profesională şi evaluarea cunoştinţelor se fac pe baza standardelor ocupaţionale.

(4) Formarea profesională cuprinde şi teme din domeniul relaţiilor de muncă convenite între conducerea institutului şi sindicat.

(5) Nevoile de formare profesională vor fi stabilite de către administraţie prin planuri de formare profesională elaborate şi aplicate anual cu consultarea sindicatului, iar cheltuielile ocazionate cu formarea profesională a salariaţilor se suportă de către institut.

(6) Salariaţii trimişi la cursuri de perfecţionare sau specializare în ţară sau în străinătate, cu scoatere din activitatea curentă, vor încheia cu unitatea un act adiţional la contractul individual de muncă, prin care se obligă să lucreze în institut între 2 luni şi 3 ani de la data încheierii acţiunii, după caz. În cazul nerespectării prevederilor de mai sus, vor plăti institutului o despăgubire reprezentând contravaloarea cheltuielilor făcute de acesta pentru pregătirea lor. Condiţiile concrete vor fi stabilite prin actul adiţional la contractul individual de muncă.

(7) Salariaţii care urmează cursurile de pregătire, recalificare sau perfecţionare profesională organizate sau plătite de institut sunt obligaţi să frecventeze cursurile şi să obţină calificative de promovare iar, în caz de nepromovare, să restituie cheltuielile de şcolarizare. La revenirea în institut de la curs, salariaţii sunt obligaţi să depună materialele obţinute la curs şi să realizeze un plan de diseminare a cunoştinţelor acumulate.

CAPITOLUL XIII
RĂSPUNDEREA DISCIPLINARĂ

Art. 188

Abateri disciplinare

(1) Angajatorul, la sesizarea şefului de laborator/departament/compartiment dispune de prerogativa disciplinară, având dreptul de a aplica, potrivit legii, sancţiuni disciplinare salariaţilor săi ori de câte ori constată că aceştia au săvârşit o abatere disciplinară.

(2) Abaterea diciplinară este o faptă în legătură cu munca şi care constă într-o acţiune sau inacţiune săvârşită cu vinovăţie de către salariat, prin care acesta a încalcat normele legale, regulamentul intern, contractul individual de muncă sau contractul colectiv de muncă aplicabil, ordinele şi dispoziţiile legale ale conducătorilor ierarhici.

Art. 189

Sancţiuni disciplinare

Semnatarii Contractului Colectiv de Muncă sunt:

Din partea Angajatorului
Director general
dr. CAPRARU Irina-Carmen

Din partea Angajaților
Președinte Sindicat
dr. VOICU Petre

(1) Sancţiunile disciplinare pe care le poate aplica angajatorul în cazul în care salariatul săvârşeşte o abatere disciplinară sunt:

a) avertismentul scris;
b) anulat
c) retrogradarea din funcţie, cu acordarea salariului corespunzător funcţiei în care s-a dispus retrogradarea, pentru o perioadă ce nu poate depăşi 60 de zile;
d) reducerea salariului de bază pe o durată de 1 – 3 luni cu 5 – 10%;
e) reducerea salariului de bază şi/sau, după caz, şi a îndemnizaţiei de conducere pe o perioadă de 1 – 3 luni cu 5 – 10%;
f) desfacerea disciplinară a contractului individual de muncă.

(2) În cazul în care, prin statute profesionale aprobate prin lege specială, se stabileşte un alt regim de sancţionare, va fi aplicat acesta.

(3) Pentru aceeaşi abatere disciplinară se poate aplica numai o singură sancţiune.

(4) Sancţiunea disciplinară se radiază de drept în termen de 12 luni de la aplicare, dacă salariatului nu i se aplică o nouă sancţiune disciplinară în acest termen. Radierea sancţiunilor disciplinare se constată prin decizie a angajatorului emisă în formă scrisă.

Art. 190

Criterii de stabilire a sancţiunii disciplinare

Angajatorul stabileşte sancţiunea disciplinară aplicabilă în raport cu gravitatea abaterii disciplinare săvârşite de salariat, avându-se în vedere următoarele:

a) împrejurările în care fapta a fost săvârşită;
b) gradul de vinovăţie al salariatului;
c) consecinţele abaterii disciplinare;
d) comportarea generală în serviciu a salariatului;
e) eventualele sancţiuni disciplinare suferite anterior de către acesta.

Art. 191

Cercetarea disciplinară prealabilă

(1) Sub sancţiunea nulităţii absolute, nici o măsură, cu excepţia celei prevăzute în lege, nu poate fi dispusă mai înainte de efectuarea unei cercetări disciplinare prealabile.

(2) În vederea desfăşurării cercetării disciplinare prealabile, salariatul va fi convocat în scris de comisia împuternicită de către administraţie să realizeze cercetarea, precizându-se obiectul, data, ora şi locul întrevederii.

(3) Neprezentarea salariatului la convocarea făcută în condiţiile prevăzute la alin. (2) fără un motiv obiectiv dă dreptul angajatorului să dispună sancţionarea, fără efectuarea cercetării disciplinare prealabile.

(4) În cursul cercetării disciplinare prealabile salariatul are dreptul să formuleze şi să susţină toate apărările în favoarea sa şi să ofere persoanei împuternicite să realizeze cercetarea, toate probele şi motivaţiile pe care le consideră necesare, precum şi dreptul să fie asistat, la cererea sa, de către un reprezentant al sindicatului al cărui membru este.

Art. 192

(1) Decizia de sancţionare. Angajatorul dispune aplicarea sancţiunii disciplinare printr-o decizie emisă în formă scrisă, conform prevederilor legale şi comunicată salariatului în cel mult 5 zile calendaristice de la data emiterii şi produce efecte de la data comunicării.

(2) Decizia de sancţionare poate fi contestată de salariat la instanţele judecătoreşti competente, în termen de 30 zile calendaristice de la data comunicării.

Semnatarii Contractului Colectiv de Muncă sunt:

Din partea Angajatorului
Director general
dr. CALCIU Irina - Carmen

Din partea Angajaţilor
Preşedinte Sindicat
dr. VOICU Petre

CAPITOLUL XIV
PROTECŢIA DATELOR CU CARACTER PERSONAL

Art.193

(1) INCDPAPM-ICPA BUCUREŞTI prelucrează datele cu caracter personal ale salariaţilor în următoarele scopuri prevăzute de dispoziţii legale şi/sau necesare pentru respectarea dispoziţiilor legale:

- respectarea clauzelor contractului individual de muncă, Contractului Colectiv de Muncă, Regulamentului Intern, inclusiv a tuturor obligaţiilor stabilite prin lege în legătura cu derularea raportului de muncă;
- gestionarea, planificarea şi organizarea muncii;
- asigurarea egalităţii şi diversităţii la locul de muncă;
- asigurarea sănătăţii şi securităţii la locul de muncă;
- evaluarea capacităţii de muncă a salariaţilor;

(2) Regulile privind protecţia datelor cu caracter personal furnizate în alte scopuri decât cele menţionate, vor fi specificate în documentele activităţilor respective, în care se va preciza şi existenţa consimţământului pentru prelucrare a persoanelor vizate. Angajaţii care au la cunoştinţă despre o viitoare prelucrare a oricărui tip de date cu caracter personal a unor angajaţi, colaboratori/parteneri etc., având alte scopuri decât cele enumerate mai sus în virtutea unor relaţii contractuale/parteneriale pe care institutul le are, au obligaţia să solicite anterior prelucrării datelor cu caracter personal, sprijinul responsabilului privind protecţia prelucrării datelor cu caracter personal, care va lua măsurile necesare pentru ca prelucrarea datelor să fie efectuată în conformitate cu prevederile legale.

(3) Toţi salariaţii au dreptul de a se adresa superiorului ierarhic sau responsabilului cu protecţia datelor cu caracter personal pentru a obţine informaţii şi clarificări în legătură cu protecţia datelor cu caracter personal.

(4) Toţi salariaţii au obligaţia de a informa imediat şi detaliat, în scris, superiorul ierarhic sau responsabilul cu protecţia datelor cu caracter personal în legătură cu orice nelămurire, suspiciune sau observaţie cu privire la protecţia datelor cu caracter personal ale salariaţilor şi ale colaboratorilor, în legătură cu orice divulgare neautorizată a datelor cu caracter personal şi în legătura cu orice incident de natură să ducă la divulgarea datelor cu caracter personal de care iau cunoştinţă, în virtutea atribuţiilor de serviciu şi în orice altă împrejurare, prin orice mijloace. Orice incident cu privire la divulgarea datelor cu caracter personal sau în legătură cu orice incident de natură să ducă la divulgarea datelor cu caracter personal de care iau cunoştinţă, se va raporta în termen de maxim 48 de ore către responsabilul cu protecţia datelor al institutului la adresa de mail office@icpa.ro.

(5) Dacă pericolul cu privire la datele cu caracter personal este iminent, informarea se va face imediat prin e-mail şi dacă este posibil personal, prin contactarea responsabilului de protecţia datelor pentru a maximiza timpul pentru luarea măsurilor pentru a înlătura pericolul sau a minimiza efectele deja produse. Având în vedere importanţa specială pe care Institutul şi legislaţia aplicabilă o acordă protecţiei datelor cu caracter personal, încălcarea acestei obligaţii de informare constituie o abatere disciplinară gravă, care poate atrage şi cea mai aspră sancţiune disciplinară încă de la prima abatere de acest fel.

(6) Salariaţii care prelucrează date cu caracter personal au obligaţia să nu întreprindă nimic de natură să aducă atingere protecţiei necesare a datelor cu caracter personal ale salariaţilor şi ale clienţilor şi/sau colaboratorilor Institutului. Prelucrarea datelor

cu caracter personal cu ocazia îndeplinirii atribuţiilor de serviciu, în afara a scopului pentru care sunt furnizate aceste date, este interzisă.

(7) Utilizarea datelor cu caracter personal se referă, dar nu exclusiv, la orice operaţiune sau set de operaţiuni 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 dispoziţie în orice alt mod, alinierea sau combinarea, restricţionarea, ştergerea sau distrugerea.

(8) Având în vedere importanţa specială pe care Institutul şi legislaţia în domeniu o acordă protecţiei datelor cu caracter personal, încălcare a obligaţiei de respectare a regulilor privind protecţia datelor constituie o abatere disciplinară gravă, care poate atrage cea mai aspră sancţiune disciplinară încă de la prima abatere de acest fel.

CAPITOLUL XV
DISPOZIŢII FINALE

Art. 194

(1) Părţile semnatare recunosc valabilitatea celor înscrise în prezentul contract şi se angajează să respecte clauzele stipulate, pe toată durata de valabilitate a contractului.

(2) Partea care nu respectă clauzele prezentului Contract Colectiv de Muncă (CCM) va suporta consecinţele ce decurg din legislaţia în vigoare.

(3) Clauzele prezentului Contract Colectiv de Muncă pot fi modificate pe parcursul executării lui, în condiţiile legii, ori de câte ori părţile convin acest lucru.

Art. 195

Toţi salariaţii, indiferent de data când au fost angajaţi şi de durata Contractului Individual de Muncă (CIM), au obligaţia de a respecta întocmai clauzele Codului Muncii, ale prezentului Contract Colectiv de Muncă, ale Contractului Individual de Muncă, Fişa Postului şi Regulamentul Intern şi a altor legi din domeniu.

Art. 196

(1) Contractul Colectiv de Muncă încetează:

a) la împlinirea termenului pentru care a fost încheiat, dacă părţile nu convin prelungirea aplicării acestuia;

b) la data dizolvării sau lichidării judiciare a institutului;

c) prin acordul părţilor.

(2) În toate situaţiile de reorganizare sau, după caz, de privatizare, drepturile şi obligaţiile prevăzute în prezentul Contract Colectiv de Muncă se transmit noilor subiecte de drept rezultate din aceste operaţiuni juridice.

Art. 197

(1) Prezentul Contract Colectiv de Muncă se încheie pe o perioadă de 2 ani cu posibilitatea prelungirii încă un an în condiţiile prevăzute de Legea 367/2022-a dialogului social şi îşi produce efectele de la data înregistrării la Inspectoratul Teritorial de Muncă a Municipiului Bucureşti.

(2) Până la expirarea termenului şi scopului pentru care a fost încheiat, părţile pot hotărî prelungirea aplicării prezentului Contract Colectiv de Muncă în condiţiile în care acesta a fost încheiat, sau în alte condiţii ce vor fi convenite prin acte adiţionale.

Semnatarii Contractului Colectiv de Muncă sunt:

Din partea Angajatorului
Director general
dr. CALCIU Irina - Carmen

Din partea Angajaţilor
Preşedinte Sindicat
dr. VOICU Petre

(3) Prezentul contract s-a încheiat în 3 (trei) exemplare, toate cu valoare de original, câte unul pentru fiecare parte şi 1 (un) exemplar pentru Direcţia de Muncă şi Protecţie Socială a Municipiului Bucureşti.

Art. 198

Anexele fac parte integrantă din prezentul Contract Colectiv de Muncă.

.....

REPREZENTANŢII ADMINISTRAŢIEI

DIRECTOR GENERAL

dr. Irina – Carmen CALCIU

DIRECTOR ŞTIINŢIFIC

prof. dr. Mihail DUMITRU

DIRECTOR ECONOMIC

ec. Ecaterina TÂRHOACĂ

SPECIALIST RESURSE UMANE

ec. Corina RĂŞINEANU

REPREZENTANŢII SINDICATULUI

dr. Petre VOICU - Preşedinte

dr. Anca LĂCĂTUŞU - Membru

ec. Alina ENE - Membru

dr. Alina GHERGHINA - Membru

Semnatarii Contractului Colectiv de Muncă sunt:

Din partea Angajatorului
Director general
dr. CALCIU Irina Carmen

Din partea Angajaților
Președinte Sindicat
dr. VOICU Petre

Anexa 17

Legislaţia în vigoare

Principalele acte normative şi reglementări europene reflectate în CCM/INCDPAPM-ICPA Bucureşti

1. Constituţia României;
2. Legea nr. 53/2003 Codul muncii, cu modificările şi completările ulterioare;
3. HG 1375/2004 privind înfiinţarea, organizarea şi funcţionarea INCDPAPM-ICPA Bucureşti;
4. Regulamentul de organizare şi funcţionare a INCDPAPM –ICPA Bucureşti - Anexa 1 la HG. nr. 1375/2004;
5. Legea nr. 367/2022, a dialogului social, cu modificările și completarile ulterioare;
6. Legea nr. 356/2001 privind organizarea şi funcţionarea unităţilor de cercetare-dezvoltare;
7. Carta Europeană a Cercetătorului şi Codul etic de recrutare a Cercetătorilor;
8. Legea pensiilor - Legea nr. 263/2010 privind sistemul unitar de pensii publice, cu modificările și completarile ulterioare;
9. LEGEA nr. 319 din 14 iulie 2006 securită ţii şi sănătăţii în muncă;
10. HG nr. 1425 din 11 octombrie 2006 pentru aprobarea Normelor metodologice de aplicare a prevederilor Legii securităţii şi sănătăţii în muncă nr. 319/2006; O UG nr. 150/2002 privind organizarea şi funcţionarea sistemului de asigurări sociale de sănătate;
11. Legea nr. 448/2006 privind protecţia şi promovarea drepturilor persoanelor cu handicap;
12. Legea nr. 95/1998 de aprobare şi mo dificare a OG nr. 8/1997 privind stimularea cercetării-dezvoltării şi inovării;
13. HG nr. 68/2011privind aprobarea Codului studiilor universitare de doctorat;
14. OUG nr. 98/1999 privind protecţia socială a persoanelor ale căror contracte individuale de muncă vor fi desfăcute ca urmare a concedierilor colective;
15. Legea nr. 11/1991 privind combaterea concurenţei neloiale;
16. Legea nr. 571/2003 privind Codul fiscal, cu modificările și completările ulterioare;
17. HG nr. 327/2003 privind plafoanele pe baza cărora se calculează costurile salariale directe la contractele de finanţare încheiate din fonduri bugetare, actualizată noiembrie 2017;
18. HG nr. 714/2018 din 13 septembrie 2018 privind drepturile şi obligaţiile personalului autorităţilor şi instituţiilor publice pe perioada delegării şi detaşării în altă localitate, precum şi în cazul deplasării în interesul serviciului;
19. HG nr. 518/1995 privind unele drepturi şi obligaţii ale personalului român trimis în străinătate pentru îndeplinirea unor misiuni cu caracter temporar - cu modificările şi completările ulterioare;
20. Legea nr. 319/2003 privind statutul personalului de cercetare-dezvoltare;
21. Hotărârea nr. 481/2019 pentru modificarea si completarea Regulamentului de organizare şi funcţionare a institutelor naţionale de cercetare-dezvoltare aprobat prin Hotărârea Guvernului nr.637/2003;

Semnatarii Contractului Colectiv de Muncă sunt:

Din partea Angajatorului
Director general
dr. CALCIU Irina - Carmen

Din partea Angajaţilor
Preşedinte Sindicat
dr. VOICU Petre

22. OG nr. 57/2002 privind cercetarea ştiinţifică şi dezvoltarea tehnologică, actualizată august 2017;
23. Legea nr. 324/2003 pentru aprobarea OG nr. 57/2002, cu modificările ulterioare;
24. Legea nr. 206/2004 privind buna conduită în cercetarea ştiinţifică, dezvoltarea tehnologică şi inovare;
25. Legea nr. 544/2001 privind liberul acces la informaţiile de interes public;
26. Ordinul nr. 3516/2008 al MEdCT privind regulamentul CA;
27. Legea nr. 467/2006 privind stabilirea cadrului general de informare şi consultare a angajaţilor;
28. Ordinul nr. 1616/2011 privind modificarea şi completarea modelului-cadru al contractului individual de muncă, prevăzut în anexa la Ordinul ministrului muncii şi solidarităţii sociale nr. 64/2003);
29. Legea nr.1/2011 Legea educaţiei naţionale, cu modificările şi completările ulterioare;
30. HG nr. 681/2011 Aprobarea codului studiilor universitare de doctorat;
31. LEGEA nr. 190 din 18 iulie 2018 privind măsuri de punere în aplicare a Regulamentului (UE) 2016/ 679 al Parlamentului European şi al Consiliului din 27 aprilie 2016 privind protecţia persoanelor fizice în ceea ce priveşte prelucrarea datelor cu caracter personal şi privind libera circulaţie a acestor date şi de abrogare a Directivei 95/46/CE;
32. Oug. nr. 68/2019 din 6 noiembrie 2019 privind stabilirea unor măsuri la nivelul administraţiei publice centrale şi pentru modificarea şi completarea unor acte normative;
33. HG nr.1023/2015 pentru aprobarea Normelor metodologice privind evaluarea, contractarea, finanţarea și monitorizarea programelor-nucleu de cercetare-dezvoltare;
34. Orice alte reglementări europene şi prevederi legale în vigoare, referitoare la cercetare-dezvoltare-inovare.

Semnatarii Contractului Colectiv de Muncă sunt:

Din partea Angajatorului
Director general
dr. CALCIU Irina - Carmen

Din partea Angajaților
Președinte Sindicat
dr. VOICU Petre

Anexa 18

Regulament de organizare şi funcţionare a Comisiei paritare la nivelul INCDPAPM-ICPA Bucureşti

Art. 1

Comisia Paritară la nivel de INCDPAPM-ICPA Bucureşti va fi formată, pentru fiecare parte semnatară a prezentului CCM, din câte 5 reprezentanţi ai angajatorului, respectiv ai Sindicatului.

Art. 2

(1) Membrii Comisiei paritare la nivel de institut sunt desemnaţi de fiecare parte semnatară în termen de de 30 zile de la intrarea în vigoare a CCM.

(2) Secretariatul Comisiei paritare la nivel de institut, precum şi locul de desfăşurare vor fi asigurate de Angajator.

Art. 3

(1) Comisia paritară se întruneşte la cererea scrisă şi motivată a oricăreia din părţi, în termen de 3 zile lucrătoare de la formularea cererii şi va adopta hotărâri valabile cu participarea unui număr egal de membri de fiecare parte şi care nu va fi mai mic de patru.

(2) Hotărârile se adoptă cu cel mult un vot, respectiv două împotrivă, în cazul a câte 4, respectiv 5 participanţi de fiecare parte.

Art. 4

Formularea cererii va fi însoţită obligatoriu de materialele ce fac obiectul acesteia.

Art. 5

Problemele în divergenţă, punctele de vedere exprimate şi hotărârea comisiei vor fi consemnate într-un proces-verbal pe care îl vor semna toţi membrii prezenţi.

Art. 6

Atribuţiile Comisiei paritare la nivel de institut sunt următoarele:

(a) analizează litigiile intervenite cu ocazia aplicării şi interpretării CCM şi a Regulamentului Intern şi a modificării, suspendării sau desfacerii CIM;

(b) propune şi hotărăşte măsuri de rezolvare a acestor litigii.

Art. 7

În cazul în care nu se obţine consensul, oricare dintre părţi poate solicita prezenţa la următoarele sedinţe a unor mediatori desemnaţi de Comisia Paritară la nivel de Ramură cercetare-dezvoltare care să propună soluţii de rezolvare a litigiului şi să acorde asistenţă. Dacă litigiul nu poate fi stins, acesta urmează calea legală de rezolvare.

Art. 8

Problemele în divergenţă, punctele de vedere exprimate şi hotărârile comisiei vor fi consemnate într-un proces verbal pe care îl vor semna toţi membrii prezenţi.

Art. 9

Hotărârile adoptate conform Art. 3 se redactează în cel puţin 2 (doua) exemplare, cu valoare identică, câte unul pentru fiecare parte a Comisiei Paritare la nivel de Institut.

Semnatarii Contractului Colectiv de Muncă sunt:

Din partea Angajatorului
Director general
dr. OANCEA Irina Carmen

Din partea Angajaţilor
Preşedinte Sindicat
dr. VOICU Petre

Anexa 19

Institutul Naţional de Cercetare-Dezvoltare pentru Pedologie, Agrochimie şi Protecţia Mediului – ICPA Bucureşti
Cod Fiscal RO 18107639

CONTRACT INDIVIDUAL DE MUNCĂ Nr. _____

încheiat şi înregistrat sub nr. ...../.....în registrul general de evidenţă a salariaţilor

A. Părţile contractului

Angajator - persoana juridică **Institutul Naţional de Cercetare-Dezvoltare pentru Pedologie, Agrochimie şi Protecţia Mediului – ICPA Bucureşti** cu sediul în Bucureşti, Bd. Mărăşti 61, înregistrată la Registrul Comerţului Bucureşti sub nr. J40/18719/07.11.2005, Cod Fiscal RO 18107639, telefon 021/318.44.58, reprezentată legal prin. ....., în calitate de Director General,

şi

Salariatul/a - domnul/doamna ....., domiciliat/domiciliată în localitatea ....., str. ..... nr. ....., bl...., sc. ...., et....., ap. ....., sector/judeţul ....., posesor/posesoare al/a buletinului/cărtii de identitate/pasaportului seria ..... nr. ....., eliberat/eliberata de ....., la data de ....., CNP ....., autorizatie de munca/permis de sedere in scop de munca seria ..... nr. ..... din data .....,am încheiat prezentul contract individual de muncă în următoarele condiţii asupra cărora am convenit:

B. Obiectul contractului:.....

C. Durata contractului:

a) nedeterminată, salariatul/salariata ..... urmând să înceapă activitatea la data de .....;

b) determinată, de ..... luni, pe perioada cuprinsă între data de ..... şi data de ...../pe perioada suspendării contractului individual de muncă al titularului de post.

D. Locul de muncă

1. Activitatea se desfăşoară la ..... din sediul social/punct de lucru/alt loc de muncă organizat al angajatorului.

2. În lipsa unui loc de muncă fix salariatul va desfăşura activitatea astfel:.....

E. Felul muncii

Funcţia/meseria ..... conform Clasificării Ocupaţiilor din România, cod COR .....;

F. Atribuţiile postului

Semnatarii Contractului Colectiv de Muncă sunt:

Din partea Angajatorului
Director general
dr. CALCIU Irina - Carmen

Din partea Angajaţilor
Preşedinte Sindicat
dr. VOICU Petre

Atribuţiile postului sunt prevăzute în fişa postului, anexă la contractul individual de muncă.

F[1]. Criteriile de evaluare a activităţii profesionale a salariatului:
cele prevăzute în Anexa 10 la Contractul Colectiv de Muncă

G. Condiţii de muncă:

1. Activitatea se desfăşoară în condiţii grele, vătămătoare sau periculoase, potrivit Legii nr. 31/1991.

2. Activitatea prestată se desfăşoară în condiţii normale/deosebite/speciale de muncă, potrivit Legii nr. 263/20100 privind sistemul unitar de pensii publice, cu modificările şi completările ulterioare.

H. Durata muncii:

1. O normă întreagă, durata timpului de lucru fiind de ..... ore/zi ..... ore/săptămână.

a). Repartizarea programului de lucru se face după cum urmează .....(ore zi/ore noapte/inegal);

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

2. O fracţiune de normă de ..... ore/zi , ore/săptămână.....

a). Repartizarea programului de lucru se face după cum urmează: .....(ore zi/ore noapte);

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

c). Nu se vor efectua ore suplimentare cu excepţia cazurilor de forţă majoră sau pentru alte lucrări urgente destinate prevenirii producerii unor accidente sau înlăturării consecinţelor acestora.

I. Concediul

Durata concediului anual de odihnă este de ..... zile lucrătoare, în raport cu durata muncii (normă întreagă, fracţiune de normă).

De asemenea, beneficiază de un concediu suplimentar de ..... .

J. Salarizare:

1. Salariul de bază lunar brut: ..... lei;
2. Alte elemente constitutive:
   a). sporuri: .....;
   b). indemnizaţii .....;
   b[1]). Prestaţii suplimentare in bani ..... .
   b[2]). Modalitatea prestaţiilor suplimentare în natură ..... .
   c). alte adaosuri.....;
3. Orele suplimentare prestate în afara programului normal de lucru sau în zilele în care nu se lucrează ori în zilele de sărbători legale se compensează cu ore libere plătite sau se plătesc cu un spor la salariu, conform contractului colectiv de muncă aplicabil sau Legii nr. 53/2003 - Codul muncii.
4. Data/datele la care se plăteşte salariul este/sunt ..... .

Semnatarii Contractului Colectiv de Muncă sunt:

Din partea Angajatorului
Director general
dr. CALCIU Irina Carmen

Din partea Angajaţilor
Preşedinte Sindicat
dr. VOICU Petre

K. Drepturi şi obligaţii ale părţilor privind sănătatea şi securitatea în muncă:

a). echipament individual de protecţie .....;
b). echipament individual de lucru .....;
c). Materiale igienico-sanitare .....;
d). alimentaţie de protecţie .....;
e). alte drepturi şi obligaţii privind sănătatea şi securitatea în muncă .....

L. Alte clauze:

a). perioada de probă este de ..... zile **calendaristice**;

b). perioada de preaviz în cazul concedierii este de ..... zile lucrătoare, conform Legii nr. 53/2003 - Codul muncii sau contractului colectiv de muncă;

c). perioada de preaviz în cazul demisiei este de ..... zile **lucrătoare**, conform Legii nr. 53/2003 - Codul Muncii, cu modificările si completările ulterioare sau Contractului colectiv de muncă aplicabil;

d). în cazul în care salariatul urmează să-şi desfăşoare activitatea în străinătate, informaţiile prevăzute la art.18 alin.(1) din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii se vor regăsi şi în contractul individual de muncă;

e). alte clauze.

f). salariatul este obligat să respecte prevederile Regulamentului Intern şi ale Fişei Postului.

M. Drepturi şi obligaţii generale ale părţilor:

1. Salariatul are, în principal, următoarele drepturi:
   a) dreptul la salarizare pentru munca depusă;
   b) dreptul la repaus zilnic şi săptămânal;
   c) dreptul la concediu de odihnă anual;
   d) dreptul la egalitate de şanse şi de tratament;
   e) dreptul la securitate şi sănătate în muncă;
   f) dreptul la acces la formare profesională.

2. Salariatului îi revin, în principal, următoarele obligaţii:
   a) obligaţia de a realiza norma de muncă sau, după caz, de a îndeplini atribuţiile ce îi revin conform fişei postului;
   b) obligaţia de a respecta disciplina muncii;
   c) obligaţia de fidelitate faţă de angajator în executarea atribuţiilor de serviciu;
   d) obligaţia de a respecta măsurile de securitate şi sănătate a muncii în unitate;
   e) obligaţia de a respecta secretul de serviciu.

3. Angajatorul are, în principal, următoarele drepturi:
   a) să dea dispoziţii cu caracter obligatoriu pentru salariat, sub rezerva legalităţii lor;
   b) să exercite controlul asupra modului de îndeplinire a sarcinilor de serviciu;
   c) să constate săvârşirea abaterilor disciplinare şi să aplice sancţiunile corespunzătoare, potrivit legii, contractului colectiv de muncă aplicabil şi regulamentului intern.
   d) sa stabilească obiectivele de performanţă individuală a salariatului;

Semnatarii Contractului Colectiv de Muncă sunt:

Din partea Angajatorului
Director general
dr. CALCIU Irina - Carmen

Din partea Angajaţilor
Preşedinte Sindicat
dr. VOICU Petre

4. Angajatorului în revin, în principal, următoarele obligaţii:

a) să înmâneze salariatului un exemplar din contractul individual de muncă, anterior începerii activitatii;

a[1]) să acorde salariatului toate drepturile ce decurg din contractele individuale de muncă, din contractul colectiv de muncă aplicabil şi din lege;

b) să asigure permanent condiţiile tehnice şi organizatorice avute în vedere la elaborarea normelor de muncă şi condiţiile corespunzătoare de muncă;

c) să informeze salariatul asupra condiţiilor de muncă şi asupra elementelor care privesc desfăşurarea relaţiilor de muncă;

d) să elibereze, la cerere, un document care sa ateste calitatea de salariat a solicitantului, respectiv activitatea desfăşurată de acesta, durata activităţii, salariul, vechimea în muncă, în meserie şi specialitate;

e) să asigure confidenţialitatea datelor cu caracter personal ale salariatului;

N. Dispoziţii finale

Prevederile prezentului contract individual de muncă se completează cu dispoziţiile Legii nr. 53/2003 - Codul Muncii şi ale contractului colectiv de muncă aplicabil încheiat la nivelul angajatorului/grupului de angajatori/ramurii/naţional, înregistrat sub nr. ..... la Inspectoratul Teritorial de Muncă a judeţului/municipiului Bucureşti /Ministerul Muncii şi Solidarităţii sociale.

Orice modificare privind clauzele contractuale în timpul executării contractului individual de muncă impune încheierea unui act adiţional la contract, conform dispoziţiilor legale, cu excepţia situaţiilor in care o asemenea modificare este prevăzuta in mod expres de lege.

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

O. Conflictele în legătură cu încheierea, executarea, modificarea, suspendarea sau încetarea prezentului contract individual de muncă sunt soluţionate de către instanţa judecătorească competentă material şi teritorial, potrivit legii.

Semnatarii Contractului Colectiv de Muncă sunt:

Din partea Angajatorului
Director general
dr. CALOTĂ Corina Carmen

Din partea Angajaţilor
Preşedinte Sindicat
dr. VOICU Petre

106

Data:.....

Unitatea
Institutul Naţional de Cercetare - Dezvoltare pentru Pedologie, Agrochimie şi Protecţia Mediului – ICPA Bucureşti

Ocupantul postului

Anexa nr. 2 – Fişă post

PROTECŢIA DATELOR CU CARACTER PERSONAL

INCDPAPM-ICPA Bucureşti prelucrează datele cu caracter personal ale salariaţilor în următoarele scopuri prevăzute de dispoziţii legale şi/sau necesare pentru respectarea dispoziţiilor legale:

a) *Executarea contractului de muncă*

Deoarece datele angajatului sunt necesare pentru executarea efectivă a contractului de muncă, INCDPAPM-ICPA Bucureşti are dreptul de a prelucra datele personale ale salariaţilor folosind acest temei. Astfel, INCDPAPM-ICPA Bucureşti poate solicita angajatului datele sale de identificare necesare pentru încheierea contractului/actelor adiţionale/fişelor de post, precum şi datele bancare necesare pentru virarea salariului sau a altor drepturi băneşti, precum şi datele referitoare la persoanele aflate în întreţinerea acestora, în vederea acordării facilităţilor fiscale, conform legilor în vigoare.

b) *Respectarea unor obligaţii legale*

INCDPAPM-ICPA Bucureşti are dreptul de a transmite datele angajaţilor în scopul protecţiei muncii sau asigurărilor sociale, către autorităţile fiscale, instituţiilor şi/sau persoanelor juridice cu care INCDPAPM-ICPA Bucureşti a încheiat contracte de cercetare şi/sau economice în derulare, şi poate prelucra aceste date în scopuri legate de medicina muncii, evaluarea capacităţii de muncă a angajatului. INCDPAPM-ICPA Bucureşti având temei legal pentru prelucrarea datelor necesare pentru îndeplinirea acestor obligaţii.

c) *Drepturile angajaţilor*

Angajaţii INCDPAPM-ICPA Bucureşti au dreptul de a fi informaţi, dreptul de acces la datele personale, dreptul de rectificare a datelor, dreptul de a solicita ştergerea datelor, în funcţie de situaţia particulară a fiecărei prelucrări.

Prezenta anexa poate fi particularizată în situaţii speciale.

Director General, Angajat

Semnatarii Contractului Colectiv de Muncă sunt:

Din partea Angajatorului
Director general
dr. CALCIU Irina-Carmen

Din partea Angajaţilor
Preşedinte Sindicat
dr. VOICU Petre

Anexa 21

INSTITUTUL NAŢIONAL DE CERCETARE
DEZVOLTARE PENTRU PEDOLOGIE,
AGROCHIMIE ŞI PROTECŢIA MEDIULUI - ICPA Bucureşti

ACT ADIŢIONAL NR.

La contractul individual de muncă încheiat sub nr. _____ la registrul general de evidenţă a salariaţilor.

Încheiat astăzi, _____ între:

Angajator – persoana juridică Institutul Naţional de Cercetare-Dezvoltare pentru Pedologie, Agrochimie şi Protecţia Mediului – ICPA Bucureşti cu sediul în Bucureşti, Bd. Mărăşti nr. 61, sector 1, cod poştal 011464, cod fiscal: RO 18107639, telefon: 021/3184349, fax: 021/3184348, reprezentată legal prin dl. _____, în calitate de Director General,

şi

Salariata/ul-dna/dl _____, domiciliat(a) în _____, str. _____ nr. ___, bl. ____, sc. ____, et. ____, ap. _____, sector _____, posesor al buletinului/cărţii de identitate seria _____ nr. _____, eliberat(ă) de _____ la data de _____, CNP _____, permis de muncă seria _____ nr _____ din data de _____

In temeiul art. 17(4) coroborat cu art. 41(1) din Legea nr. 53/2003 şi Decizia nr. _____, părţile HOTĂRĂSC:

1. Se modifică elementul _____ la contractul individual de muncă şi va avea următoarele prevederi: _____

2. Se modifică elementul _____ la contractul individual de muncă şi va avea următoarele prevederi: _____

3. Se modifică elementul _____ la contractul individual de muncă şi va avea următoarele prevederi: _____

Prezentul act adiţional a fost încheiat în 2 exemplare, câte un exemplar pentru fiecare parte, urmând să-şi producă efectele începând cu data de _____.

ANGAJATOR,
Director General
_____

ANGAJAT,
_____

Semnatarii Contractului Colectiv de Muncă sunt

Din partea Angajatorului
Director general
dr. CALCIU Irina - Carmen

Din partea Angajaţilor
Preşedinte Sindicat
dr. VOICU Petre

Anexa 22

ECHIPAMENTUL INDIVIDUAL DE PROTECŢIE

Echipament de individual de protecţie pe locuri de muncă/salariat

Locul de muncă/ activitatea	Echipamentul individual de protecţie	Cantitatea acordată	Periodicitatea	Observaţii
Activitate de laborator	Mască de protecţie	1	la 2 ani	
	Halat de protecţie	1	la 1 an	
	Mănuşi de protecţie	1	la 2 ani	
	Ochelari de protecţie	1	la 2 ani	
	Cizme de protecţie	2	la 2 ani	Centralizat
	Papuci	1	la 1 an	
Activitate de manipulare a maselor	Mănuşi de protecţie	1	la 2 ani	
	Bocanci de protecţie cu bombeu întărit (metalic) Genunchiere	1	la 2 ani	
	Şort de protecţie	1	la 2 ani	
	Salopetă/ halat de protecţie	1	la 1 an	
Activitate la Hala Modele Sol	Mască de protecţie	1	la 2 ani	
	Halat de protecţie	1	la 1 an	
	Ochelari de protecţie	1	la 2 ani	
	Mănuşi de protecţie	1	la 2 ani	
	Cizme de protecţie	2	la 2 ani	Centralizat
Activitate la Moara de plante	Mască de protecţie	1	la 2 ani	
	Halat de protecţie	1	la 1 an	
	Mănuşi de protecţie	1	la 2 ani	
	Cizme de protecţie	1	la 2 ani	
	Ochelari de protecţie	1	la 2 ani	
	Dopuri antifoane	1	la 1 an	
Activitate de laborator cu risc biologic	Mască de protecţie	1	la 2 ani	
	Halat de protecţie	1	la 1 an	
	Mănuşi de protecţie	1	la 2 ani	
	Cizme de protecţie	2	la 2 ani	Centralizat
	Papuci	1	la 1 an	
	Ochelari de protecţie	1	la 2 ani	
Cercetare pedologică pe teren pe toate formele de relief şi microrelief (platou, versant, fir de vale, depresiune etc)	Salopetă de protecţie	1	la 2 ani	
	Mănuşi de protecţie	1	la 2 ani	
	Bocanci sau cizme de protecţie cu bombeu întărit (metalic)	1	la 3 ani	
	Pelerină de protecţie	1	la 2 ani	
	Şapcă de protecţie	1	la 2 ani	
	Ochelari de protecţie	1	la 2 ani	
	Hanorac / Haină vătuită	1	la 3 ani	
Compartiment administrativ şi tehnic - electrician	Mănuşi de protecţie electroizolante	1	la 2 ani	
	Salopetă de protecţie	1	la 2 ani	
	Încălţăminte de protecţie electroizolantă	1	la 2 ani	
Compartiment administrativ şi tehnic – lucrări de curăţenie şi manipulare tomberoane	Salopetă/ halat de protecţie	1	la 1 an	
	Cizme de protecţie	1	la 2 ani	
	Mănuşi de protecţie	1	la 2 ani	
	Hanorac / Haină vătuită	1	la 3 ani	

Semnatarii Contractului Colectiv de Muncă sunt

Din partea Angajatorului
Director general
dr. CALCIU Irina-Carmen

Din partea Angajaţilor
Preşedinte Sindicat
dr. VOICU Petre

Alimentaţia de protecţie

Mediul de lucru care necesită alimentaţie de protecţie	Alimentul de protecţie acordat	Cantitatea acordată zilnic	Informaţii suplimentare
Temperaturi de peste 37 grade Celsius corelate cu condiţii de umiditate mare pentru activităţi de teren	Apă minerală	2 litri/persoană	
Mediu toxic – laboratoare cu personal expus produse toxice prin manipulare substanţe chimice toxice, probe de sol contaminate, nămoluri orăşeneşti, alte produse reziduale, operaţii de arhivare şi xerox	Lapte antidot	0,5 litri/persoană	Se depozitează în frigider

Materiale igienico-sanitare

Se acordă gratuit de către angajator. Angajatorul le achiziţonează centralizat şi le distribuie la începutul lunii pentru luna în curs.

Tipul de activitate	Materialul acordat	Cantitatea	Periodicitatea
Activitate de laborator, activitate de teren, activitate la Hala Modele sol, activitate curăţenie	Săpun de toaletă	200 gr	lunar
	Prosop	2 bucaţi	anual
	Cremă de mâini	100 gr	lunar
Activitate de laborator - Lucrul cu materiale de sol poluate/nepoluate, nămoluri orăşeneşti, alte produse reziduale, lucrul la dispozitive de mărunţit sol	Săpun de toaletă	200 gr	lunar
	Prosop	2 bucaţi	anual
	Cremă de mâini	100 gr	lunar
	Soluţie antibacteriană	centralizat	permanent
	Soluţie de dezinfecţie	centralizat	permanent
Activitate de birou	Săpun de toaletă	200 gr	lunar
	Prosop	2 bucăţi	anual
	Cremă de mâini	75 gr	lunar

Semnatarii Contractului Colectiv de Muncă sunt:

Din partea Angajatorului
Director general
dr. CALOIU Irina - Carmen

Din partea Angajaţilor
Preşedinte Sindicat
dr. VOICU Petre

Anexa 23

Criterii de evaluare a activităţii salariatului

1. Competenţa profesională

1.1. Gradul de îndeplinire a cerinţelor necesare postului din punct de vedere al pregătirii profesionale de specialitate, inclusiv în ceea ce priveşte legislaţia specifică, reglementările PSI, sănătatea şi securitate în muncă, precum şi capacitatea de documentare şi aplicare în lucrările elaborate a noutăţilor apărute;
1.2. Experienţa profesională de specialitate utilizată în beneficiul unităţii;
1.3. Depunerea în folosul unităţii a unor activităţi care necesită o pregătire suplimentară faţă de pregătirea sa de bază;
1.4. Studii şi specializări în domenii conexe, atestate, utilizate efectiv în activitatea profesională: titluri ştiinţifice sau universitare, lucrări ştiinţifice şi tehnice publicate în ultimii ani, participarea cu lucrări la sesiuni ştiinţifice de comunicări, la simpozioane, conferinţe etc;
1.5. Alte cunoştinţe utilizate în sprijinul profesiei de bază ca: limbi străine, operare calculator, alte specializări profesionale.

2. Activitatea profesională

2.1. Calitatea lucrărilor elaborate (nivel tehnic, claritate, concizie etc.);
2.2. Complexitatea lucrărilor elaborate;
2.3. Productivitatea realizată în profesie (numărul lucrărilor de calitate elaborate în ultimul an, având în vedere şi complexitatea acestora);
2.4. Nivelulde independenţă în rezolvarea problemelor (capacitatea de înţelegere a problemelor, independenţa în gândire şi acţiune, capacitatea de decizie, spiritul de iniţiativă etc.);
2.5. Capacitatea de coordonare a lucrărilor, precum şi a persoanelor implicate în elaborarea acestora;
2.6. Disponibilitatea pentru eforturi suplimentare (asumarea de competenţe suplimentare, înlocuiri temporare de personal etc.);
2.7. Promptitudinea în execuţia lucrărilor;
2.8. Ordinea şi organizarea la locul de muncă, gestionarea materialelor şi a informaţiilor.

3. Caracterizarea activităţii în serviciu

3.1. Disciplina şi punctualitatea la serviciu;
3.2. Comportament social la locul de muncă, ţinuta şi aspectul salariatului.

Semnatarii Contractului Colectiv de Muncă sunt

Din partea Angajatorului
Director general
dr. CALCIU Irina - Carmen

Din partea Angajaţilor
Președinte Sindicat
dr. Voicu Petre

FIŞĂ DE EVALUARE

1. Personal cu studii superioare

Stabilirea criteriilor şi subcriteriilor de evaluare	Punctaj de evaluare				
	I	II	III	IV	V
1. Competenţa profesională					
1.1. Gradul de îndeplinire a cerinţelor necesare postului din punct de vedere al pregătirii profesionale de specialitate, inclusiv în ceea ce priveşte legislaţia specifică, reglementările PSI, sănătatea şi securitate în muncă, precum şi capacitatea de documentare şi aplicare în lucrările elaborate a noutăţilor apărute.	4	6	9	15	23
1.2. Experienţa profesională de specialitate utilizată în beneficiul unităţii	0	2	5	9	15
1.3. Depunerea în folosul unităţii a unor activităţi care necesită o pregătire suplimentară faţă de pregătirea sa de bază	0	2	5	7	9
1.4. Studii şi specializări în domenii conexe, atestate, utilizate efectiv în activitatea profesională: titluri ştiinţifice sau universitare, lucrări ştiinţifice şi tehnice publicate în ultimii ani, participarea cu lucrări la sesiuni ştiinţifice de comunicări, la simpozioane, conferinţe etc.	0	1	4	7	10
1.5. Alte cunoştinţe utilizate în sprijinul profesiei de bază ca: limbi străine, operare calculator, alte specializări profesionale.	0	1	4	7	10
2. Activitatea profesională					
2.1. Calitatea lucrărilor elaborate (nivel tehnic, claritate, concizie etc.)	3	7	13	20	30
2.2. Complexitatea lucrărilor elaborate	2	4	7	12	15
2.3. Productivitatea realizată în profesie (numărul lucrărilor de calitate elaborate în ultimul an, având în vedere şi complexitatea acestora)	5	10	15	20	25
2.4. Nivelul de independenţă în rezolvarea problemelor (capacitatea de înţelegere a problemelor, independenţa în gândire şi acţiune, capacitatea de decizie, spiritul de iniţiativă etc.)	2	4	7	10	15
2.5. Capacitatea de coordonare a lucrărilor, precum şi a persoanelor implicate în elaborarea acestora	0	3	6	9	12
2.6. Disponibilitatea pentru eforturi suplimentare (asumarea de competenţe suplimentare, înlocuiri temporare de personal etc.)	1	3	6	9	12
2.7. Promptitudinea în execuţia lucrărilor	1	3	5	7	12
2.8. Ordinea şi organizarea la locul de muncă, gestionarea materialelor şi a informaţiilor.	1	3	5	7	12
3. Caracterizarea activităţii în serviciu					
3.1. Disciplina şi punctualitatea la serviciu	2	4	7	12	15
3.2. Comportament social la locul de muncă, ţinuta şi aspectul salariatului.	1	3	5	9	12
total punctaj	22	56	103	160	227

2. Personal cu studii medii

Semnatarii Contractului Colectiv de Muncă sunt:

Din partea Angajatorului
Director general
dr. CALCIU Irina - Carmen

Din partea Angajaţilor
Preşedinte Sindicat
dr. VOICU Petre

Stabilirea criteriilor şi subcriteriilor de evaluare	Punctaj de evaluare		
	I	II	III
1. Competenţa profesională			
1.1. Gradul de îndeplinire a cerinţelor necesare postului din punct de vedere al pregătirii profesionale de specialitate, inclusiv în ceea ce priveşte legislaţia specifică, reglementările PSI, sănătatea şi securitate în muncă, precum şi capacitatea de documentare şi aplicare în lucrările elaborate a noutăţilor apărute.	4	9	23
1.2. Experienţa profesională de specialitate utilizată în beneficiul unităţii	0	5	15
1.3. Depunerea în folosul unităţii a unor activităţi care necesită o pregătire suplimentară faţă de pregătirea sa de bază	-	-	-
1.4. Studii şi specializări în domenii conexe, atestate, utilizate efectiv în activitatea profesională: titluri ştiinţifice sau universitare, lucrări ştiinţifice şi tehnice publicate în ultimii ani, participarea cu lucrări la sesiuni ştiinţifice de comunicări, la simpozioane, conferinţe, etc	-	-	-
1.5. Alte cunoştinţe utilizate în sprijinul profesiei de bază ca: limbi străine, operare calculator, alte specializări profesionale.	0	4	10
2. Activitatea profesională			
2.1. Calitatea lucrărilor elaborate (nivel tehnic, claritate, concizie etc.)	3	13	30
2.2. Complexitatea lucrărilor elaborate	2	7	15
2.3. Productivitatea realizată în profesie (numărul lucrărilor de calitate elaborate în ultimul an, având în vedere şi complexitatea acestora)	5	15	25
2.4. Nivelul de independenţă în rezolvarea problemelor (capacitatea de înţelegere a problemelor, independenţa în gândire şi acţiune, capacitatea de decizie, spiritul de iniţiativă etc.)	2	7	15
2.5. Capacitatea de coordonare a lucrărilor, precum şi a persoanelor implicate în elaborarea acestora	0	6	-
2.6. Disponibilitatea pentru eforturi suplimentare (asumarea de competenţe suplimentare, înlocuiri temporare de personal etc.)	1	6	12
2.7. Promptitudinea în execuţia lucrărilor	1	5	12
2.8. Ordinea şi organizarea la locul de muncă, gestionarea materialelor şi a informaţiilor.	1	5	12
3. Caracterizarea activităţii în serviciu			
3.1. Disciplina şi punctualitatea la serviciu	2	7	15
3.2. Comportament social la locul de muncă, ţinuta şi aspectul salariatului.	1	5	12
total punctaj	22	94	196

NOTĂ 1. La aprecierea activităţii pentru fiecare subcriteriu se acordă punctele corespunzătoare. Prin însumarea punctelor acordate pentru fiecare subcriteriu se obţine punctajul total. Această valoare conduce, încadrarea într-una din clasele de evaluare.

Semnatarii Contractului Colectiv de Muncă sunt:

Din partea Angajatorului
Director general
dr. CALCIU Irina - Carmen

Din partea Angajaţilor
Preşedinte Sindicat
dr. VOICU Petre

Încadrarea în clasele de evaluare în funcţie de punctajul total obţinut ca urmare a evaluării activităţii

Clasă de evaluare	Punctaj total de evaluare	
	Personal cu studii superioare	Personal cu studii medii
Insuficient	0-39	0-20
Satisfăcător	40-80	21-58
Bun	81-132	59-145
Foarte bun	133-194	146-165
Exceptional	195-227	166-196

Semnatarii Contractului Colectiv de Muncă sunt:

Din partea Angajatorului
Director general
dr. CALCIU Crina - Carmen

Din partea Angajaţilor
Preşedinte Sindicat
dr. VOICU Petre

Anexa 24

GRILĂ DE SALARIZARE
NIVELURILE MINIME ŞI MAXIME ALE SALARIILOR ÎN FUNCŢIE DE COEFICIENŢII DE IERARHIZARE

Salariul de referinţă negociat pe institut este salariul de bază minim brut pe ţară garantat în plată. La data negocierii contractului colectiv de muncă, salariul de bază minim brut pe ţară garantat în plată este de 3000 lei.

Nr. crt.	Funcţia	Nivelul studiilor	Coeficientul de ierarhizare negociat / CCM institut		Salariul de bază (lei)*	
			Minim	Maxim	Minim	Maxim
1	CS gr. I	S	1,83	3,27	5490	9810
2	CS gr. II	S	1,77	2,55	5310	7650
3	CS gr. III	S	1,54	2,16	4620	6480
4	Cercetător ştiinţific	S	1,25	1,97	3750	5910
5	Asistent cercetare	S	1,25	1,68	3750	5040
6	Asistent cercetare debutant	S	1,25	-	3750	-
7	Inginer, economist, consilier juridic, traducător, auditor, juristconsult, traducător, (I)	S	1,41	2,34	4230	7020
8	Inginer, economist, consilier juridic, traducător, auditor, juristconsult, traducator, (II)	S	1,33	1,79	3990	5370
9	Inginer, economist, consilier juridic, traducător, auditor, juristconsult, traducător, (III)	S	1,33	1,51	3990	4530
10	Inginer, economist, consilier juridic, traducător, auditor, juristconsult, traducător, (debutant)	S	1,22	-	3660	-
11	Specialist resurse umane, Secretar ştiinţific	S	1,53	2,16	4590	6480
12	Specialist marketing, purtător de cuvânt, expert achiziţii, functionar de securitate, responsabil cu protecţia datelor cu caracter personal, specialist în managementul inovaţiilor şi transfer tehnologic	S	1,33	1,97	3990	5910
13	Subinginer	SSD	1,21	1,81	3630	5430
14	Tehnician I	M	1,21	1,79	3630	5370
15	Tehnician II	M	1,1	1,5	3300	4500
16	Tehnician III	M	1,02	1,4	3060	4200
17	Tehnician debutant	M	1,0	-	3000	-
18	Contabil, Insp. Res. Umane (I)	M	1,21	1,79	3630	5370
19	Contabil, Insp. Res. Umane (II)	M	1,1	1,45	3300	4350
20	Contabil, Insp. Res. Umane (III)	M	1,02	1,31	3060	3930
21	Contabil, Insp. Res. Umane (debutant)	M	1,0	-	3000	-
22	Secretar / Secretar asistent director	M	1,21	1,79	3630	5370
23	Casier	M	1	1,58	3000	4740
24	Muncitor calificat * *(I) – (IV)	M	1	1,2	3000	3600
25	Şofer	G/M	1,2	1,4	3600	4200
26	Ingrijitor, femeie de serviciu, muncitor necalificat	G/M	1	1,1	3000	3300

*salariul de bază se calculează prin înmulţirea coeficientului de ierarhizaree negociat pe institut cu salariul de referinţă. La data negocierii contractului colectiv de muncă salariul de referinţă este de 3000 lei

** (electrician, mecanic, mecanic agricol, strungar, laborant, gestionar, arhivar etc)

Semnatarii Contractului Colectiv de Muncă sunt:

Din partea Angajatorului
Director general
dr. CALCIU Irina - Carmen

Din partea Angajaților
Președinte Sindicat
dr. [illegible]

Anexa 25

I.N.C.D.P.A.P.M. - ICPA Bucureşti
Departament/Laborator/Compartiment

Aprobat,
Director general

PLAN DE FORMARE PROFESIONALĂ *pe anul .....*							
Nr. crt.	***Tipuri de formare profesională [1)]***	***Descriere [2)]***	***Grup ţintă [3)]***	***Locul de muncă al grupului ţintă***	***Posibilii formatori***	***Durata[4)]***	***Valoare estimativă [5)]***
A. Participare la cursuri de formare profesională organizate de ICPA sau de către furnizorii de servicii de formare profesională							
1							
2							
B. Stagii de adaptare profesională la cerinţele postului şi ale locului de muncă							
1							
2							
C. Stagii de practică şi specializare în ţară şi în străinătate							
1							
2							
D. Alte forme de pregătire convenite între angajator şi salariat							
1							
2							

1) Conform Codului Muncii, ART. 192 ŞI 193
2) Tematica/ domeniul cursurilor / stagiilor de formare profesională
3) Tipul de personal / funcţii/persoane cărora se adresează cursul
4) Durata cursurilor / stagiilor de formare profesională precum şi perioada de desfăşurare a acestor (în timpul programului normal de lucru sau cu scoatere din activitate)
5) Valoarea prevăzută în în cheltuielile indirecte ale ICPA sau alte surse de finanţare (proiecte...)

Întocmit, Şef departament/laborator/compartiment Comp. Resurse Umane

Semnatarii Contractului Colectiv de Muncă sunt:

Din partea Angajatorului
Director general
dr. CALCIU Irina - Carmen

Din partea Angajaţilor
Preşedinte Sindicat
dr. VOICU Petre