

CONTRACTUL COLECTIV DE MUNCĂ încheiat la nivel de INCDIE ICPE-CA pentru anii 2019-2021

CUPRINS:	Pag.
Capitolul I - Legislatie;	2
Capitolul II - Dispozitii generale;	4
Capitolul III - Încheierea, executarea, modificarea, suspendarea și încetarea contractului individual de muncă;	8
Capitolul IV - Timpul de muncă și timpul de odihnă;	21
Capitolul V- Formarea si perfectionarea profesionala;	27
Capitolul VI - Carta Europeana a Cercetatorilor;	30
Capitolul VII - Protectia sociala a salariatilor si alte drepturi;	37
Capitolul VIII - Raspunderea patrimoniala;	40
Capitolul IX - Drepturile și obligațiile organizației sindicale reprezentative;	41
Capitolul X- Salarizarea si alte drepturi salariale;	43
Capitolul XI - Condiții de muncă. Sănătatea și securitatea în muncă;	50
Capitolul XII- Dispoziții finale.	54
Anexe:	
Anexa nr. 1- Regulamentul comisiei paritare;	55
Anexa nr. 2 - Documentele de angajare;	56
Anexa nr. 3 – Model cadru CIM;	57
Anexa nr. 4 – Contract de confidentialitate (cadru);	61
Anexa nr. 5 - Contract privind inventiile de serviciu;	62
Anexa nr. 6 - Model - act aditional de modificarea CIM;	64
Anexa nr. 7 - Model - act aditional CIM pentru clauza de formare profesionala;	65
Anexa nr. 8 - Angajament de fidelitate si de respectare a secretului de serviciu;	68
Anexa nr. 9 - Zile lucratoare libere plătite;	70
Anexa nr. 10 - Tabel cu cotele de contribuție ce urmează a fi suportate de salariații beneficiari de trimiteri la tratament balnear și odihnă recuperatorie, în România, prin sindicat;	71
Anexa nr. 11 - Grila de salarizare;	72
Anexa nr. 12 –Criterii de ierarhizare;	73
Anexa nr. 13 - Stabilirea fondului de negociere individuală;	81
Anexa nr. 14 - Fisa lunara de distribuire a activitatilor;	82
Anexa nr. 15 - Fisa individuala de pontaj lunar;	83
Anexa nr. 16 – Model cadru fisa de post;	84

CAPITOLUL I - LEGISLATIE

Prezentul contract colectiv de munca cuprinde drepturile si obligatiile Administratiei ICPE-CA in calitate de angajator si ale salariatilor cu privire la stabilirea conditiilor generale de munca.

Art. 1. In temeiul Legii 53/2003, art. 220-230- Codul Muncii cu modificarile si completarile ulterioare, Legii 62/2011 - Legea Dialogului Social cu modificarile si completarile ulterioare, in baza prevederilor Contractului Colectiv de Munca INCDIE ICPE-CA (CCM) inregistrat la ITM cu nr. 28452/20.04.2016, a actului aditional nr.1 la CCM INCDIE ICPE-CA inregistrat la ITM sub nr.02/20.04.2018, prezentul contract colectiv de muncă la nivelul INCDIE ICPE-CA se încheie între:

1. Reprezentantii administratiei

INSTITUTUL NATIONAL DE CERCETARE DEZVOLTARE PENTRU INGINERIE ELECTRICA ICPE-CA (INCDIE ICPE-CA), in calitate de angajator, reprezentat prin persoane mandatate de catre Consiliul de Administratie al INCDIE ICPE-CA in calitate de organ de conducere cu atributii in acest sens conform art. 11 lit. h din ROF INCDIE ICPE-CA din HG nr.1282/2004 de infiintare, organizare si functionare a institutului, pe de o parte si

2. Reprezentantii salariatilor

SINDICATUL LIBER ICPE-CA, sindicat legal constituit, avand reprezentativitatea indeplinita in conditiile art.51, lit.C din Legea nr.62/2011 a dialogului social, reprezentat prin persoane desemnate conform Statutului organizatiei, prin Decizia nr.84/01.04.2019 a Biroului Executiv si Consiliul Reprezentantilor a SL ICPE-CA

Art. 2. Negocierea Contractului Colectiv de Munca la nivelul unitatii si a drepturilor minime garantate au la baza urmatoarele acte normative:

Negocierea drepturilor minime garantate se face în temeiul drepturilor decurgând din:

- Contractul Colectiv de Munca INCDIE ICPE-CA nr. 28452/20.04.2016, asa cum a fost modificat prin actul aditional nr.1 inregistrat la ITM sub nr.02 din 20.04.2018;
- Legea 53/2003, Codul muncii;
- Directiva 2003/88/CE a PE si CE nr L299/ 18-11-2003 si Directiva 2008/104/CE a PE si CE seria L327/05-12-2008;
- Legea 62/2011 a dialogului social;
- Legea nr. 319 din 14 iulie 2006 privind securitatea si sanatatea in munca;
- Hotararea Guvernului nr. 1.425/30.10.2006 pentru aprobarea Normelor metodologice de aplicare a prevederilor Legii securitatii si sanatatii in munca nr.319/2006, cu modificarile si completarile in vigoare;
- Hotararea de Guvern nr. 23/2013 pentru stabilirea salariului de baza minim brut pe tara garantat in plata;
- Legea nr.263/2010 privind sistemul unitar de pensii publice;
- Legea nr.467/2006 privind stabilirea cadrului general de informare si consultare a angajatilor; Directiva Parlamentului European si a Consiliului 200/14/CE de stabilire a cadrului general de informare si consultare a salariatilor din CE, publicata in Jurnalul Oficial al CE (JOCE) nr 180/23-03-2002;
- Legea nr.67/2006 privind protectia drepturilor salariatilor in cazul transferului intreprinderii, al unitatilor sau a unor parti ale acestora;
- Directiva Consiliului 2001/23/CE privind apropierea legislatiei statelor membre referitoare la mentinerea drepturilor lucratorilor in cazul transferului de intreprinderi, unitati sau parti de intreprinderi, publicata in Jurnalul Oficial al Comunitatilor Europene (JOCE) nr. L 82 din 22 martie 2001;

- Carta Europeana a Cercetatorilor si Codul de Conduita pentru Recrutarea Cercetatorilor cu recomandarea Comisiei Comunitatilor Europene, Bruxelles,11.03.-C(2005)576 final;
- Legea nr.319/2003 privind statutul personalului din cercetare-dezvoltare;
- OG nr.57/2002 privind reglementarea organizării și finanțării activității de cercetare-dezvoltare, cu modificarile si completarile ulterioare;
- Legea nr.182/ 2002 privind protectia informatiilor clasificate, cu modificarile si completarile ulterioare;
- HG nr.585/2002 pentru aprobarea Standardelor Nationale de Protectie a Informatiilor Clasificate, cu modificarile si completarile ulterioare;
- O.M.Ed.C. nr.7079/2003 pentru aprobarea Normelor metodologice privind protectia informatiilor clasificate din domeniul cercetarii stiintifice si dezvoltarii tehnologice;
- O.M.Ed.C. nr.4717/2003 privind accesul persoanelor straine in sectoarele speciale ale institutiilor publice si institutelor nationale de cercetare-dezvoltare;
- Legea nr.31/1991 privind stabilirea duratei timpului de muncă sub 8 ore pe zi pentru salariații care lucrează în condiții deosebite - vătămătoare, grele sau periculoase;
- Legea nr.210/ 1999 a concediului paternal;
- Legea nr.95 / 2006 privind reforma în domeniul sănătății;
- Legea nr.1/2011 a Educatiei Nationale;
- Legea nr.83/2014 privind inventiile de serviciu;
- Legea nr. 64/1991 privind brevetele de inventii;
- Legea nr. 350/2007 privind modelele de utilitate;
- HG nr. 547/2008 pentru aprobarea Regulamentului de aplicare a Legii nr. 64/1991 privind brevetele de invenție;
- HG nr. 1.457/2008 pentru aprobarea Regulamentului de aplicare a Legii nr. 350/2007 privind modelele de utilitate;
- Legea nr.8/1996 privind dreptul de autor si drepturile conexe;
- Legea nr.206/2004 privind buna conduita in cercetarea stiintifica, dezvoltarea tehnologica si inovare;
- H.G. 637/2003 – Regulament cadru de organizare și funcționare a INCD-urilor;
- HOTARAREA Nr. 1282 din 13 august 2004 privind infiintarea, organizarea si functionarea Institutului National de Cercetare-Dezvoltare pentru Inginerie Electrica ICPE - CA Bucuresti.
- Legea nr. 227/2015 privind Codul fiscal

Art. 3. (1) Partile, reprezentarea acestora, precum si procedura de negociere si incheiere a Contractelor colective de munca sunt stabilite potrivit Legii nr.62/2011 - Legea Dialogului Social.

(2) Administratia INCDIE ICPE-CA recunoaste sindicatul Liber ICPE –CA (SL ICPE-CA) ca reprezentant legal al salariatilor din institut, cu drepturi depline la negocierea si modificarea prezentului contract colectiv de munca.

(3) Sindicatul Liber ICPE - CA recunoaște Administrația INCDIE ICPE - CA Bucuresti ca reprezentant al INCDIE ICPE-CA, cu drepturi depline la negocierea si modificarea prezentului contract colectiv de muncă.

Art.4. In prezentul CCM denumirea generica de „Administratie” se refera la INCDIE ICPE-CA in calitate de angajator.

Art. 5. In prezentul CCM denumirea generica de „Sindicat” se refera la Sindicatul Liber ICPE-CA (SL ICPE-CA), infiintat prin Hotararea Judecatoreasca a Judecatoriei Sector 3, la data 27.01.2012, Dosar nr.5/S/ 27 ianuarie 2012, avand reprezentativitatea indeplinita in conditiile art.51, lit.C, din Legea nr.62/2011 a dialogului social.

CAPITOLUL II - DISPOZIȚII GENERALE

Art. 6. (1) Contractul colectiv de munca (CCM) este convenția încheiată în forma scrisă de către angajator și salariați, reprezentati prin SL ICPE-CA, prin care se stabilesc clauze privind încheierea contractului individual de muncă, condițiile de muncă, salarizarea, normarea muncii, timpul de muncă și odihna, drepturile și obligațiile reciproce ale părților în promovarea unor relații de muncă echitabile, de natură să asigure drepturile legale și protecția socială a salariaților, drepturile sindicatelor și ale reprezentanților salariaților.

(2) Prezentul CCM încheiat, cu respectarea dispozițiilor legale, constituie legea părților.

(3) La nivelul INCDIE ICPE-CA se încheie un singur Contract Colectiv de Munca.

(4) Conform principiului recunoașterii reciproce, Administrația ICPE-CA și SL ICPE-CA pot încheia orice alte tipuri de acorduri, convenții sau înțelegeri, în forma scrisă, care reprezintă legea părților și ale caror prevederi sunt aplicabile numai membrilor organizațiilor semnatare.

(5) Contractul Colectiv de muncă și actele adiționale ale acestuia se încheie în forma scrisă și se înregistrează, prin grija părților, conform legii.

Art. 7. Părțile contractante, pe deplin libere și egale în negocierea acestui contract colectiv de muncă, se obligă să respecte în totalitate prevederile lui.

(1) Inițiativa negocierii aparține angajatorului dacă acesta inițiază negocierea colectivă cu cel puțin 45 de zile calendaristice înainte expirării contractelor colective de muncă sau a expirării perioadei de aplicabilitate a clauzelor stipulate în actele adiționale la contractele colective de muncă.

(2) În cazul în care angajatorul nu inițiază negocierea, aceasta va începe la cererea scrisă a organizației sindicale reprezentative în termen de cel mult 10 zile calendaristice de la comunicarea solicitării sindicatului.

(3) Prima întrunire a părților contractante, la nivelul unității, în vederea negocierii clauzelor contractului colectiv, va avea loc în termen de 15 zile calendaristice de la data formulării cererii de angajare a negocierii de către sindicat sau, după caz, de la primirea înștiințării prevăzute la alin.(1).

(4) În termen de 5 zile calendaristice de la data declanșării procedurilor de negociere Administrația ICPE-CA convoacă SL ICPE-CA în vederea negocierii contractului colectiv de muncă.

(5) Durata negocierii colective nu poate depăși 60 de zile calendaristice decât prin acordul părților.

(6) La prima reuniune a părților va fi încheiat protocolul privind desfășurarea negocierilor, care va cuprinde cel puțin locul și calendarul reuniunilor, numărul minim de participanți de fiecare parte, baza de negociere, propunerile părților în vederea negocierii sau informațiile și documentele necesare pentru formularea propunerilor, cadrul formal și de conținut al proceselor-verbale de ședință etc.

(7) Punerea de acord a CCM cu prevederile contractului colectiv pe domeniu de activitate va începe într-un termen convenit de comun acord între cele două părți, de la intrarea în vigoare a contractului colectiv de muncă la nivelul ramurii sau, după caz, a ultimului act adițional la acest contract, dar nu mai mult de 45 de zile de la intrarea în vigoare a CCM imediat superior sau, după caz, a ultimului act adițional la acest contract.

(8) Ori de câte ori contractul colectiv de muncă încheiat la nivel de unitate se modifică, contractele individuale de muncă se vor adapta în mod corespunzător, în termen de 10 zile lucrătoare de la intrarea în vigoare a modificărilor.

(9) Negocierile individuale trebuie încheiate într-un termen ce se va stabili la nivel de unitate, dar nu mai mult de 15 zile lucrătoare.

(10) În situația în care la negocierea salariului individual apar divergențe, urmate de contestații, acestea din urmă trebuie depuse în termen de 2 zile lucrătoare de la data negocierii.

(11) Comisia de analiză a contestațiilor, formată din reprezentanții împuterniciți ai administrației și ai sindicatului, va comunica în scris salariatului hotărârea comisiei în termen de maximum 10 zile lucrătoare de la data negocierii.

(12) Părțile pot conveni negocierea și a altor articole, precum și negocierea unor articole noi ce urmează a fi introduse în CCM.

(13) Prevederile CCM se completează corespunzător cu modificările legislative ulterioare negocierii și înregistrării.

Art. 8. (1) Administrația INCDIE ICPE-CA București se obligă să pună la dispoziția conducerii sindicatului, cu caracter confidențial, toate informațiile și documentele necesare la negocierea contractului colectiv de muncă la nivelul unității, convenite prin procesul verbal al primei ședințe de negociere, din care nu vor lipsi:

- a) bugetul de venituri și cheltuieli aprobat;
- b) bilanțul contabil anual;
- c) regulamentul de organizare și funcționare a unității, inclusiv organigrama acesteia;
- d) dinamica numărului de personal (cu referire la anul precedent, anul de negociere și anul următor), ținând seama și precizând structura personalului pe categorii profesionale;
- e) alte documente convenite de părți în prima ședință.

(2) Informațiile și documentele pe care administrația le va pune la dispoziția reprezentanților sindicatului care negociază contractul colectiv vor fi transmise acestora în termenul stabilit prin procesul verbal al primei ședințe de negociere.

(3) Regimul informațiilor confidențiale puse la dispoziție de către angajator este cel stabilit prin legea nr.467/2006 privind cadrul general de informare și consultare a angajaților.

(4) Fac parte din Contractul colectiv de muncă și convențiile, acordurile dintre părțile semnatare ale acestora prin care se soluționează conflictele colective de muncă, precum și hotărârile arbitrale în această materie, începând cu data pronunțării acestora. Hotărârile arbitrale se transmit depozitarului Contractului colectiv de muncă pentru înregistrare de către oricare dintre părți.

(5) Pentru prima ședință de negociere, Administrația INCDIE ICPE-CA București se obligă să pună la dispoziția conducerii sindicatului SL ICPE-CA, cu caracter confidențial, toate informațiile și documentele necesare negocierii Contractului colectiv de muncă (CCM) la nivelul unității, conform alin. (1).

(6) În procesul verbal al primei ședințe de negociere se vor consemna următoarele:

- componenta nominală a echipelor de negociere pentru fiecare parte, în baza unor împuterniciri scrise;
- nominalizarea persoanelor mandatate să semneze CCM;
- durata maximă a negocierilor, convenită între părți;
- locul și calendarul reuniunilor;
- dovada reprezentativității părților participante la negocieri;
- dovada convocării tuturor părților îndreptățite să participe la negociere;
- informațiile publice cu caracter confidențial pe care Administrația ICPE-CA urmează să le pună la dispoziția reprezentanților SL ICPE-CA și termenul în care se va îndeplini această obligație.

Art. 9. (1) La fiecare ședință de negociere se vor încheia procese verbale semnate de reprezentanții mandatați ai părților în care se vor consemna conținutul negocierilor și luările de poziție ale fiecărei părți.

(2) Fiecare parte va desemna un secretar de ședință.

(3) Cei doi secretari au obligația de a consemna în registrul de ședință toate aspectele semnificative ale negocierii.

Art. 10. (1) Data la care are loc prima ședință de negociere reprezintă data la care se consideră că negocierile au fost declanșate.

(2) Contractul colectiv de muncă se încheie pe o perioadă determinată de 24 luni, începând cu data înregistrării lui la I.T.M. Bucuresti, și produce efecte pentru toți salariații institutului, indiferent de data angajării.”

(3) Părțile pot hotărî prelungirea aplicării contractului colectiv de muncă, în condițiile stabilite de lege, o singură dată, cu cel mult 12 luni.

(4) Negocierea sau renegocierea unor articole din contractul colectiv de muncă trebuie să se desfășoare și să se încheie, în limita posibilităților, în perioada noiembrie - decembrie a anului în curs pentru anul următor.

Art. 11. (1) Prezentul contract colectiv de muncă la nivel de institut stabilește drepturile legale garantate ale salariaților reprezentați de SL ICPE-CA, precum și drepturile și obligațiile corelative ale părților cu privire la:

a) încheierea, executarea, modificarea, suspendarea și încetarea contractului individual de muncă;

b) condițiile de muncă și protecția muncii;

c) salarizare și alte drepturi salariale;

d) obligațiile salariaților și ale angajatorilor;

e) timpul de muncă și timpul de odihnă;

f) unele măsuri de protecție specială a salariaților;

g) formarea profesională.

(2) Negocierea se face începând cu drepturile minime garantate prin Legea nr. 53/2003 - Codul Muncii și Contractul colectiv de muncă, încheiat la nivel de ramură cercetare-dezvoltare, aplicabil.

Art. 12. (1) Orice cerere de modificare a prezentului contract va face obiectul unei negocieri.

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

(3) Cererile de modificare vor fi depuse de către reprezentanții administrației la sediul SL ICPE-CA, iar ale SL ICPE-CA Bucuresti la secretariatul institutului.

(4) Clauzele contractului colectiv de munca pot fi modificate pe parcursul executării lui, în condițiile legii, ori de câte ori toate părțile îndreptățite să negocieze contractul colectiv de munca convin acest lucru.

(5) Modificările aduse contractului colectiv de munca se consemnează într-un act adițional semnat de toate părțile care au încheiat contractul.

(6) Cererea de modificare se aduce la cunoștință, în scris, celeilalte părți cu cel puțin 30 de zile înainte de data propusă pentru începerea negocierilor.

(7) Litigiile în legătură cu executarea, modificarea sau încetarea contractului colectiv de munca se soluționează de către instanțele judecătorești competente.

(8) Actele adiționale, acordurile, convențiile sau înțelegerile dintre Administrația ICPE-CA și SL ICPE-CA încheiate ulterior prezentului CCM fac parte integrantă din acesta.

(9) Modificările aduse contractului produc efecte începând cu data înregistrării acestora la Agenția Municipală pentru Ocuparea Forței de Muncă București.

Art. 13. Părțile convin că, în perioada negocierilor pentru modificarea sau denunțarea contractului colectiv de munca, administrația să nu procedeze la desfaceri de contracte individuale de munca pentru motive care nu țin de persoana salariatului, iar SL ICPE-CA să nu declanșeze greve sau acțiuni de protest.

Art. 14. Prezentul Contract poate înceta, modifica, suspenda sau înceta cu respectarea condițiilor prevăzute de lege.

Art. 15. (1) Interpretarea clauzelor contractului se face prin consens.

(2) Dacă nu se realizează consensul, clauza se interpretează potrivit regulilor dreptului comun, iar dacă și după aceasta interpretare există îndoială, se interpretează în înțelesul mai favorabil salariaților.

Art. 16. (1) Pe parcursul derulării contractului pentru rezolvarea neînțelegerilor legate de clauzele contractuale, părțile contractante convin să instituie o comisie paritară.

(2) Componența, organizarea și funcționarea comisiei paritare se stabilesc prin regulamentul prevăzut de Anexa nr. 1 la prezentul contract.

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

(4) Administrația și SL ICPE-CA vor acționa împreună sau/si separat prin toate mijloacele legale pentru îndeplinirea hotărârilor comisiei paritare.

Art. 17. (1) Administrația se obligă să asigure afișarea pe site-ul intern al INCDIE ICPE-CA a Contractului Colectiv de Muncă și a actelor adiționale ale acestuia, spre aducere și luare la cunoștință de către toți salariații.

(2) Câte un exemplar al CCM va fi disponibil pentru consultare la secretariatul institutului și Serviciu Juridic Resurse Umane.

(3) Reprezentanții SL ICPE-CA se obligă să asigure aducerea la cunoștință a tuturor salariaților, membrii sau nemembrii de sindicat, a prevederilor CCM INCDIE ICPE-CA și a actelor adiționale la acesta.

Art. 18. (1) Executarea CCM este obligatorie pentru ambele părți.

(2) Neîndeplinirea obligațiilor și prevederilor CCM atrage răspunderea disciplinară și materială sau, după caz, civilă, a celor care se fac vinovați de aceasta.

(3) Pe durata aplicării prezentului CCM nu vor fi emise unilateral hotărâri sau reglementări interne care să contravină sau să limiteze prevederile sale.

(4) Prevederile din Regulamentul Intern sau orice alte reglementări de aplicare a clauzelor CCM existente/viitoare, care contravin acestuia, își încetează aplicabilitatea, urmând a fi reactualizate în termen de 60 de zile de la data înregistrării prezentului CCM.

(5) Drepturile salariaților nu pot face obiectul vreunei tranzacții, renunțări sau limitări, ele fiind apărate împotriva oricăror încălcări, abuzuri sau arbitrării.

(6) Pentru soluționarea problemelor ce pot să apară în aplicarea prezentului CCM, precum și pentru crearea cadrului organizatoric care să permită rămânerea în contact permanent în scopul pregătirii negocierilor pentru viitorul CCM, părțile convin să înființeze o comisie mixtă paritară angajator-sindicat, la nivelul institutului, în termen de 10 zile de la data înregistrării prezentului CCM. Comisia mixtă paritară își desfășoară activitatea în baza unui regulament prevăzut în Anexa 1 la prezentul CCM.

CAPITOLUL III

INCHEIEREA, EXECUTAREA, MODIFICAREA, SUSPENDAREA ȘI ÎNCETAREA CONTRACTULUI INDIVIDUAL DE MUNCĂ

Art. 19. (1) Angajarea în unitate, în vederea prestării unei munci salarizate, se realizează prin încheierea unui contract individual de muncă pe perioada nedeterminată (CIM) între salariat și angajator. Documentele privind angajarea se regăsesc în Anexa 2 la prezentul CCM. Modelul CIM este prevăzut în Anexa 3 la prezentul CCM.

(2) La angajare, la stabilirea drepturilor individuale și pe toată durata Contractului individual de muncă (CIM), Administrația va asigura egalitatea de șanse și de tratament pentru toți salariații, fără discriminări, directe sau indirecte, pe baza de rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, sex, orientare sexuală sau orice alt criteriu care are ca scop sau efect restrângerea sau înlăturarea recunoașterii, folosinței și exercitării drepturilor decurgând din prezentul Contract colectiv de muncă (CCM).

(3) Prin excepție, în condițiile expres prevăzute de lege, CIM se poate încheia și pe durata determinată.

(4) Administrația se obligă să aducă la cunoștința salariaților posturile disponibile și condițiile necesare ocupării lor.

(5) În cazul în care angajarea se face prin concurs, dacă un salariat și o persoană din afara unității obțin aceleași rezultate, salariatul are prioritate la ocuparea postului.

(6) Salariatul cărui i-a încetat calitatea de pensionar de invaliditate, ca urmare a redobândirii capacității de muncă, va fi reintegrat, pe cât posibil, în funcția avută la data pierderii capacității de muncă.

(7) O persoană poate fi angajată în muncă numai în baza unui certificat medical, care constată faptul că cel în cauză este apt pentru prestarea acelei munci.

(8) Certificatul medical este obligatoriu în toate situațiile prevăzute de lege, precum și la reînceperea activității după o întrerupere mai mare de un an, în situații de condiții normale de lucru.

(9) Administrația va informa, la solicitarea SL ICPE-CA, asupra personalului angajat.”

Art. 20. (1) Contractul individual de muncă se încheie după verificarea și evaluarea aptitudinilor profesionale și personale ale celui ce solicită angajarea prin modalitățile stabilite în CCM, Regulamentul Intern, Procedura SCM Competență și performanță - PS – 02, Statutul personalului și NOF, în măsura în care legea nu dispune altfel.

(2) Informațiile cerute, sub orice formă, de către angajator persoanei care solicită angajarea, cu ocazia verificării prealabile a aptitudinilor, nu pot avea un alt scop decât acela de a aprecia capacitatea de a ocupa postul respectiv, precum și aptitudinile profesionale.

(3) Angajatorul poate solicita informații în legătură cu persoana care solicită angajarea de la foștii săi angajatori, dar numai cu privire la activitățile îndeplinite și la durata angajării și numai cu încunoștințarea prealabilă a celui în cauză.

(4) Verificarea și evaluarea aptitudinilor profesionale este un drept al conducerii unității pe tot parcursul executării contractului individual de muncă.

Art. 21. (1) Anterior încheierii sau modificării contractului individual de muncă, angajatorul are obligația de a informa persoana selectată în vederea angajării ori, după caz, salariatul, cu privire la clauzele esențiale pe care intenționează să le înscrie în contract sau să le modifice.

(2) Obligația de informare a persoanei selectate în vederea angajării sau a salariatului se consideră îndeplinită de către angajator la momentul semnării contractului individual de muncă sau a actului adițional, după caz.

(3) Persoana selectată în vederea angajării ori salariatul, după caz, va fi informată cu privire la cel puțin următoarele elemente:

- a) identitatea părților;
- b) locul de muncă sau, în lipsa unui loc de muncă fix, posibilitatea ca salariatul să muncească în diverse locuri;
- c) sediul sau, după caz, domiciliul angajatorului;
- d) funcția/ocupația conform specificației Clasificării ocupațiilor din România sau altor acte normative, precum și fișa postului, cu specificarea atribuțiilor postului;
- e) criteriile de evaluare a activității profesionale a salariatului aplicabile la nivelul angajatorului;
- f) riscurile specifice postului;
- g) data de la care contractul urmează să își producă efectele;
- h) în cazul unui contract de muncă pe durată determinată sau a unui contract de muncă temporară, durata acestora;
- i) durata concediului de odihnă la care salariatul are dreptul;
- j) condițiile de acordare a preavizului de către părțile contractante și durata acestuia;
- k) salariul de bază, alte elemente constitutive ale veniturilor salariale, precum și periodicitatea plății salariului la care salariatul are dreptul;
- l) durata normală a muncii, exprimată în ore/zi și ore/săptămână;
- m) indicarea contractului colectiv de muncă ce reglementează condițiile de muncă ale salariatului;
- n) durata perioadei de probă;
- o) clauza de confidențialitate;
- p) clauze referitoare la Legea nr.83/2014 privind inventiile de serviciu.

(4) Clauza de confidențialitate: părțile convin ca, pe toată durata contractului individual de muncă și după încetarea acestuia pe o perioadă de 2 ani de la încetarea contractului individual de muncă, excluzând membrii CA a caror obligație încetează la eliberarea din funcție, să nu transmită date sau informații de care au luat cunoștință în timpul executării contractului/mandatului, în condițiile stabilite în contractul de confidențialitate, Anexa 4, Regulamentul Intern, în CCM sau în contractele individuale de muncă.

(5) Clauza privind inventiile de serviciu: părțile convin încheierea contractului prevăzut la Anexa 5.

(6) Elementele din informarea prevăzută la alin. (3) trebuie să se regăsească și în conținutul contractului individual de muncă.

(7) Orice modificare a unuia dintre elementele prevăzute la alin. (3) în timpul executării contractului individual de muncă impune încheierea unui act adițional la contract, într-un termen de 20 de zile lucrătoare de la data apariției modificării, cu excepția situațiilor în care o asemenea modificare este prevăzută în mod expres de lege. Modelul de act adițional se regăsește în Anexa 6.

(8) Cu privire la informațiile furnizate salariatului, prealabil încheierii contractului individual de muncă, poate interveni un contract de confidențialitate între părți.

(9) La negocierea, încheierea sau modificarea contractului individual de muncă, oricare dintre părți poate fi asistată de terți, conform propriei opțiuni, cu respectarea prevederilor alin. (6).

Art. 22. (1) În afara clauzelor esențiale prevăzute la art.20, între părți pot fi negociate și cuprinse în contractul individual de muncă și alte clauze specifice.

(2) Sunt considerate clauze specifice, fără ca enumerarea să fie limitativă:

- a) clauza cu privire la formarea profesională;
- b) clauza de neconcurență;
- c) clauza de mobilitate;

(3) Clauza privind formarea profesională: părțile convin încheierea actului adițional la CIM, prevăzut la Anexa 7.

Art. 23. (1) În vederea stabilirii drepturilor și obligațiilor ce decurg din CIM, salariații sunt clasificați, în funcție de specificul activității și cerințele postului privind nivelul de pregătire, conform legii nr. 319/ 2003.

(2) Activitatea institutului se desfășoară de către următoarele categorii de personal:

- a) personal de cercetare-dezvoltare;

- b) personal auxiliar din activitatea de cercetare-dezvoltare;
- c) personal din aparatul functional.

(3) Functiile si gradele profesionale de cercetare-dezvoltare se ocupa prin concurs, pe baza evaluarii performantelor profesionale.

(4) Metodologia de incadrare pe functii si grade profesionale a personalului din activitatea de cercetare-dezvoltare si a celui auxiliar se stabileste prin Decizia Directorului General in conditiile legii, conform Legii 319/2003 privind Statutul Personalului de Cercetare-Dezvoltare.

(5) Personalul de cercetare-dezvoltare cu studii superioare, care desfasoara activitati de cercetare stiintifica, se diferentiaza pe functii si grade profesionale, dupa cum urmeaza:

- a) cercetator stiintific gradul I - CS I;
- b) cercetator stiintific gradul II - CS II;
- c) cercetator stiintific gradul III - CS III;
- d) cercetator stiintific - CS;
- e) asistent de cercetare stiintifica - ACS.

(6) Personalul de cercetare-dezvoltare cu studii superioare tehnice, care desfasoara activitati de dezvoltare tehnologica, se diferentiaza pe functii si grade profesionale, dupa cum urmeaza:

- a) inginer de dezvoltare tehnologica gradul I - IDT I;
- b) inginer de dezvoltare tehnologica gradul II - IDT II;
- c) inginer de dezvoltare tehnologica gradul III - IDT III;
- d) inginer de dezvoltare tehnologica - IDT.

(7) Personalul auxiliar din activitatea de cercetare-dezvoltare este format din:

- personal cu studii superioare, specialisti din domenii si profiluri diferite, prevazute in nomenclatoarele de functii ale celorlalte sectoare de activitate;
- personalul auxiliar cu studii medii din activitatea de cercetare-dezvoltare, care se diferentiaza pe functii si trepte profesionale, dupa cum urmeaza:

- a) tehnician treapta I - T I;
- b) tehnician treapta II - T II;
- c) tehnician treapta III - T III;
- d) tehnician stagiar - TS.

(8) Personalul prevazut la alin. (7) participa pe langa cercetatorii stiintifici si inginerii de dezvoltare tehnologica la desfasurarea activitatii de cercetare-dezvoltare prin efectuarea de masuratori, analize, operatii de executie a unor elemente, operatii de intretinere si exploatare a aparaturii si a instalatiilor de cercetare, precum si la alte activitati asemanatoare.

(9) Incadrarea pe functii a personalului din aparatul functional (regie) se face prin examen sau concurs, pe baza verificarii si evaluarii aptitudinilor si performantelor profesionale, conform procedurii aprobate prin decizia directorului general.

(10) Procedura de incadrare a personalului pe functii de executie (altele decat cele de la alin 4) se stabileste prin Decizia Directorului General, daca legea nu prevede altfel.

(11) La propunerea Directorului General, cu aprobarea Consiliului de Administratie, se poate numi un Director onorific.

Art. 24. (1) Pentru verificarea aptitudinilor salariatului, la incheierea contractului individual de muncă se poate stabili o perioadă de probă.

(2) Pe durata sau la sfârșitul perioadei de probă, contractul individual de muncă poate înceta exclusiv printr-o notificare scrisă, fără preaviz, la inițiativa oricăreia dintre părți, fără a fi necesară motivarea acesteia.

Art. 25. (1) Pe durata executării unui contract individual de muncă nu poate fi stabilită decât o singură perioadă de probă.

(2) Prin excepție, salariatul poate fi supus la o nouă perioadă de probă în situația în care acesta debutează la același angajator într-o nouă funcție sau profesie ori urmează să presteze activitatea într-un loc de muncă cu condiții grele, vătămătoare sau periculoase.

(3) Perioada de probă constituie vechime în muncă.

Art. 26. Cetățenii străini și apatrizii pot fi angajați prin contract individual de muncă, în condițiile legii.

Art. 27. (1) Pe durata unui contract individual de muncă nu poate fi stabilită decât o singură perioadă de probă.

Perioada de probă se poate stabili la:

- cel mult 30 de zile calendaristice pentru funcțiile de execuție;
- cel mult 90 de zile calendaristice pentru funcțiile de conducere;
- cel mult 5 zile lucrătoare - având caracter excepțional - pentru muncitorii necalificați;
- cel mult 30 de zile calendaristice pentru persoanele cu handicap;
- 6 luni pentru absolvenții instituțiilor de învățământ, la debutul în profesie.

(2) Pentru absolvenții instituțiilor de învățământ superior, primele 6 luni după debutul în profesie se consideră perioadă de stagiu.

Art. 28. (1) Angajatorul are obligația de a tine evidența salariaților într-un registru general de evidență a salariaților, înregistrat la autoritatea publică competentă, potrivit legii, în a cărei rază teritorială se află sediul acestuia.

(2) De la data înregistrării, registrul este un document oficial, este păstrat la sediul angajatorului, urmând să fie pus la dispoziție inspectorului de muncă sau oricărei alte autorități care îl solicită, în condițiile legii.

(3) Registrul general de evidență a salariaților se completează și se transmite Inspectoratului Teritorial de Muncă în ordinea angajării și cuprinde elementele de identificare ale tuturor salariaților, data angajării, funcția/ocupația conform specificației Clasificării ocupațiilor din România sau altor acte normative, tipul contractului individual de muncă, salariul, sporurile și cuantumul acestora, perioada și cauzele de suspendare a contractului individual de muncă, perioada detașării și data încetării contractului individual de muncă.

(4) La solicitarea salariatului sau a unui fost salariat, angajatorul este obligat să elibereze un document care să ateste activitatea desfășurată de acesta, durata activității, salariul, meseria și funcția.

(5) În cazul încetării activității angajatorului, registrul general de evidență a salariaților se depune la autoritatea publică competentă, potrivit legii, în a cărei rază teritorială se află sediul angajatorului.

EXECUTAREA CONTRACTULUI INDIVIDUAL DE MUNCĂ

Art. 29. (1) Salariatul are, în principal, următoarele drepturi:

- a) dreptul la salarizare pentru munca depusă;
- b) dreptul la repaus zilnic și săptămânal;
- c) dreptul la concediu de odihnă anual;
- d) dreptul la egalitate de șanse și de tratament;
- e) dreptul la demnitate în muncă;
- f) dreptul la securitate și sănătate în muncă;
- g) dreptul la acces la formarea profesională;
- h) dreptul la informare și consultare;
- i) dreptul de a lua parte la determinarea și ameliorarea condițiilor de muncă și a mediului de muncă;
- j) dreptul la protecție în caz de concediere;
- k) dreptul la negociere colectivă și individuală;
- l) dreptul de a participa la acțiuni colective;
- m) dreptul de a constitui sau de a adera la un sindicat;
- n) alte drepturi prevăzute de lege și de prezentul CCM.

(2) Salariatului îi revin, în principal, următoarele obligații:

- a) obligația de a îndeplini atribuțiile ce îi revin conform fișei postului;
- b) obligația de a respecta disciplina muncii;
- c) obligația de a respecta prevederile cuprinse în regulamentul intern, în contractul colectiv de muncă, în contractul individual de muncă, în actele interne emise de angajator în exercitarea drepturilor sale;
- d) obligația de fidelitate față de angajator în executarea atribuțiilor de serviciu;
- e) obligația de a respecta măsurile de securitate și sănătate a muncii în unitate;
- f) obligația de a respecta secretul de serviciu;
- g) alte obligații prevăzute de lege și de prezentul CCM.

(3) Cu privire la obligația de fidelitate și secretul de serviciu, salariatul va semna angajamentul prevăzut la Anexa 8.

Art. 30. (1) Angajatorul are, în principal, următoarele drepturi:

- a) să stabilească organizarea și funcționarea unității;
- b) să stabilească atribuțiile corespunzătoare fiecărui salariat, în condițiile legii;
- c) să dea dispoziții cu caracter obligatoriu pentru salariat, sub rezerva legalității;
- d) să exercite controlul asupra modului de îndeplinire a sarcinilor de serviciu;
- e) să constate săvârșirea abaterilor disciplinare și să aplice sancțiunile corespunzătoare, potrivit legii, contractului colectiv de muncă aplicabil și regulamentul intern;
- f) să stabilească obiectivele de performanță individuală, precum și criteriile de evaluare a realizării acestora, conform DEP;
- g) alte drepturi prevăzute de lege.

(2) Angajatorului îi revin, în principal, următoarele obligații:

- a) să informeze salariații asupra condițiilor de muncă și asupra elementelor care privesc desfășurarea relațiilor de muncă;
- b) să asigure permanent condițiile tehnice și organizatorice;
- c) să acorde salariaților drepturile ce decurg din lege, din contractul colectiv de muncă aplicabil și din contractele individuale de muncă;
- d) să comunice semestrial SL ICPE-CA situația economică și financiară a institutului, cu excepția informațiilor secrete care, prin divulgare, sunt de natură să prejudicieze activitatea acestuia;
- e) să se consulte cu sindicatul în privința deciziilor susceptibile să afecteze substanțial drepturile și interesele salariaților;
- f) să plătească toate contribuțiile și impozitele aflate în sarcina sa, precum și să rețină și să vireze contribuțiile și impozitele datorate de salariați, în condițiile legii;
- g) să opereze înregistrările prevăzute de lege în registrul general de evidență a salariaților;
- h) să elibereze, la cerere, toate documentele care atestă calitatea de salariat a solicitantului;
- i) să asigure confidențialitatea datelor cu caracter personal ale salariaților;
- j) altele prevăzute de lege.

MODIFICAREA CONTRACTULUI INDIVIDUAL DE MUNCĂ

Art. 31. (1) Contractul individual de muncă poate fi modificat numai prin acordul părților, prin act adițional – model Anexa 4.

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

- a) durata contractului;
- b) locul muncii;
- c) felul muncii;
- d) condițiile de muncă;
- e) salariul;
- f) timpul de muncă și timpul de odihnă.

(3) Modificarea unilaterală a contractului individual de muncă este posibilă în caz de delegare sau detașare a salariatului într-un alt loc de muncă decât cel prevăzut în contractul individual de muncă.

(4) Pe durata delegării, respectiv a detașării, salariatul își păstrează funcția și toate celelalte drepturi prevăzute în contractul individual de muncă.

Art. 32. (1) Delegarea poate fi dispusă pentru o perioadă de cel mult 60 de zile calendaristice în 12 luni și se poate prelungi pentru perioade succesive de maximum 60 de zile calendaristice, numai cu acordul salariatului. Refuzul salariatului de prelungire a delegării nu poate constitui motiv pentru sancționarea disciplinară a acestuia.

(2) Salariatul delegat are dreptul la plata cheltuielilor de transport și cazare, precum și la o indemnizație de delegare, în condițiile prevăzute de lege sau de contractul colectiv de muncă aplicabil.

(3) Detașarea poate fi dispusă pe o perioadă de cel mult un an.

(4) În mod excepțional, perioada detașării poate fi prelungită pentru motive obiective ce impun prezența salariatului la angajatorul la care s-a dispus detașarea, cu acordul ambelor părți, din 6 în 6 luni.

(5) Salariatul detașat are dreptul la plata cheltuielilor de transport și cazare, precum și la o indemnizație de detașare, în condițiile prevăzute de lege sau de contractul colectiv de muncă aplicabil.

Art. 33. (1) Drepturile cuvenite salariatului detașat se acordă de angajatorul la care s-a dispus detașarea.

(2) Pe durata detașării salariatul beneficiază de drepturile care îi sunt mai favorabile, fie de drepturile de la angajatorul care a dispus detașarea, fie de drepturile de la angajatorul la care este detașat.

Art. 34. Angajatorul poate modifica temporar locul și felul muncii, fără consimțământul salariatului, și în cazul unor situații de forță majoră, cu titlu de sancțiune disciplinară sau ca măsură de protecție a salariatului, în cazurile și în condițiile prevăzute de prezentul CCM.

Art. 35. În cazul reducerii temporare a activității, pentru motive economice, tehnologice, structurale sau similare, pe perioade care depășesc 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 situației care a cauzat reducerea programului, după consultarea prealabilă a sindicatului.

SUSPENDAREA CONTRACTULUI INDIVIDUAL DE MUNCĂ

Art. 36. (1) Suspendarea contractului individual de muncă poate interveni de drept, prin acordul părților sau prin actul unilateral al uneia dintre părți.

(2) Suspendarea contractului individual de muncă are ca efect suspendarea prestării muncii de către salariat și a plății drepturilor de natură salarială de către angajator.

(3) În cazul suspendării contractului individual de muncă din cauza unei fapte imputabile salariatului, pe durata suspendării acesta nu va beneficia de niciun drept care rezultă din calitatea sa de salariat.

(4) De fiecare dată când în timpul perioadei de suspendare a contractului intervine o cauză de încetare de drept a contractului individual de muncă, cauza de încetare de drept prevalează.

(5) În cazul suspendării contractului individual de muncă se suspendă toate termenele care au legătură cu încheierea, modificarea, executarea sau încetarea contractului individual de muncă, cu excepția situațiilor în care contractul individual de muncă încetează de drept.

(6) Contractul individual de muncă se suspendă de drept în următoarele situații:

- a) concediu de maternitate;
- b) concediu pentru incapacitate temporară de muncă;
- c) carantină;

- d) exercitarea unei funcții în cadrul unei autorități executive, legislative ori judecătorești, pe toată durata mandatului, dacă legea nu prevede altfel;
- e) îndeplinirea unei funcții de conducere salarizate în sindicat;
- f) forță majoră;
- g) în cazul în care salariatul este arestat preventiv, în condițiile Codului de procedură penală;
- h) de la data expirării perioadei pentru care au fost emise avizele, autorizațiile ori atestările necesare pentru exercitarea profesiei. Dacă în termen de 6 luni salariatul nu și-a reînnoit avizele, autorizațiile ori atestările necesare pentru exercitarea profesiei, contractul individual de muncă încetează de drept;
- i) în alte cazuri expres prevăzute de lege.

(7) Contractul individual de muncă poate fi suspendat din inițiativa salariatului, în următoarele situații:

- a) concediu pentru creșterea copilului în vârstă de până la 2 ani sau, în cazul copilului cu handicap, până la împlinirea vârstei de 3 ani;
- b) concediu pentru îngrijirea copilului bolnav în vârstă de până la 7 ani sau, în cazul copilului cu handicap, pentru afecțiuni intercurrente, până la împlinirea vârstei de 18 ani;
- c) concediu paternal;
- d) concediu pentru formare profesională;
- e) exercitarea unor funcții electivă în cadrul organismelor profesionale constituite la nivel central sau local, pe toată durata mandatului;
- f) participarea la grevă.

(8) Contractul individual de muncă poate fi suspendat în situația absențelor nemotivate ale salariatului, în condițiile stabilite prin contractul colectiv de muncă, contractul individual de muncă, precum și prin regulamentul intern.

(9) Contractul individual de muncă poate fi suspendat din inițiativa angajatorului în următoarele situații:

- a) pe durata cercetării disciplinare prealabile, în condițiile legii;
- b) în cazul în care angajatorul a formulat plângere penală împotriva salariatului sau acesta a fost trimis în judecată pentru fapte penale incompatibile cu funcția deținută, până la rămânerea definitivă a hotărârii judecătorești;
- c) în cazul întreruperii sau reducerii temporare a activității, fără încetarea raportului de muncă, pentru motive economice, tehnologice, structurale sau similare;
- d) pe durata detașării;
- e) pe durata suspendării de către autoritățile competente a avizelor, autorizațiilor sau atestărilor necesare pentru exercitarea profesiilor;
- f) în alte cazuri prevăzute de lege.

(10) În cazurile prevăzute la alin.(9) lit. a) și b), dacă se constată nevinovăția celui în cauză, salariatul își reia activitatea anterioară și i se plătește, în temeiul normelor și principiilor răspunderii civile contractuale, o despăgubire egală cu salariul și celelalte drepturi de care a fost lipsit pe perioada suspendării contractului.

Art. 37. Contractul individual de muncă poate fi suspendat, prin acordul părților, în cazul concediilor fără plată pentru studii sau pentru interese personale, cu aprobarea Directorului General.

ÎNCETAREA CONTRACTULUI INDIVIDUAL DE MUNCĂ

Art. 38. Contractul individual de muncă poate înceta astfel:

- a) de drept;
- b) ca urmare a acordului părților, la data convenită de acestea;
- c) ca urmare a voinței unilaterale a uneia dintre părți, în cazurile și în condițiile limitativ prevăzute de lege.

Art. 39. (1) Contractul individual de muncă existent încetează de drept:

- a) la data decesului salariatului, precum și în cazul dizolvării angajatorului persoană juridică, de la data la care angajatorul și-a încetat existența conform legii;
- b) la data îndeplinirii cumulative a condițiilor de vârstă standard și a stagiului minim de cotizare pentru pensionare; la data comunicării deciziei de pensie în cazul pensiei de invaliditate, pensiei anticipate parțiale, pensiei anticipate, pensiei pentru limită de vârstă cu reducerea vârstei standard de pensionare;
- c) ca urmare a constatării nulității absolute a contractului individual de muncă, de la data la care nulitatea a fost constatată prin acordul părților sau prin hotărâre judecătorească definitivă;
- d) la data ramanerii definitive a hotărârii judecătorești de reintegrare a unei persoane concediate nelegal din funcția ocupată;
- e) de la data retragerii de către autoritățile sau organismele competente a avizelor, autorizațiilor ori atestărilor necesare pentru exercitarea profesiei;
- f) ca urmare a interzicerii exercitării unei profesii sau a unei funcții, ca măsură de siguranță ori pedeapsă complementară, de la data rămânării definitive a hotărârii judecătorești prin care s-a dispus interdicția;
- g) la data expirării termenului contractului individual de muncă încheiat pe durată determinată;
- h) alte cazuri prevăzute de lege;

(2) Pentru situațiile prevăzute la alin. (1) lit. b-g), constatarea cazului de încetare de drept a contractului individual de muncă se face în termen de 5 zile lucrătoare de la intervenirea acestuia, în scris, prin decizia angajatorului, și se comunică persoanelor aflate în situațiile respective în termen de 5 zile lucrătoare.

Art. 40. (1) Nerespectarea oricăreia dintre condițiile legale necesare pentru încheierea valabilă a contractului individual de muncă atrage nulitatea acestuia.

(2) Constatarea nulității contractului individual de muncă produce efecte pentru viitor.

(3) Nulitatea contractului individual de muncă poate fi acoperită prin îndeplinirea ulterioară a condițiilor impuse de lege.

(4) În situația în care o clauză este afectată de nulitate, întrucât stabilește drepturi sau obligații pentru salariați care contravin unor norme legale imperative sau contractelor colective de muncă aplicabile, aceasta este înlocuită de drept cu dispozițiile legale sau convenționale aplicabile, salariatul având dreptul la despăgubiri.

(5) Persoana care a prestat munca în temeiul unui contract individual de muncă nă are dreptul la remunerarea acesteia, corespunzător modului de îndeplinire a atribuțiilor de serviciu.

(6) Constatarea nulității și stabilirea, potrivit legii, a efectelor acesteia se pot face prin acordul părților.

(7) Dacă părțile nu se înțeleg, nulitatea se pronunță de către instanța judecătorească.

CONTRACTUL INDIVIDUAL DE MUNCĂ PE DURATĂ DETERMINATĂ

Art. 41. CIM se poate încheia și pe perioada determinată în următoarele condiții prevăzute de lege:

- a) înlocuirea unui salariat în cazul suspendării contractului său de muncă, cu excepția situației în care acel salariat participă la grevă;
- b) creșterea și/sau modificarea temporară a structurii activității angajatorului;
- c) desfășurarea unor activități cu caracter sezonier;
- d) în situația în care este încheiat în temeiul unor dispoziții legale emise cu scopul de a favoriza temporar anumite categorii de persoane fără loc de muncă;
- e) angajarea unei persoane care, în termen de 5 ani de la data angajării, îndeplinește condițiile de pensionare pentru limită de vârstă;
- f) ocuparea unei funcții eligibile în cadrul organizațiilor sindicale, patronale sau a organizațiilor neguvernamentale, pe perioada mandatului;

g) angajarea pensionarilor;

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

Art. 42. (1) Contractul individual de muncă pe durată determinată nu poate fi încheiat pe o perioadă mai mare de 36 de luni.

(2) În cazul în care contractul individual de muncă pe durată determinată este încheiat pentru a înlocui un salariat al cărui contract individual de muncă este suspendat, durata contractului va expira la momentul încetării motivelor ce au determinat suspendarea contractului individual de muncă al salariatului titular.

(3) Contractul individual de muncă pe durată determinată poate fi prelungit, în condițiile prevăzute la art.41, și după expirarea termenului inițial, cu acordul scris al părților, pentru perioada realizării unui proiect, program sau a unei lucrări.

(4) Între aceleași părți se pot încheia succesiv cel mult 3 contracte individuale de muncă pe durată determinată.

(5) Contractele individuale de muncă pe durată determinată încheiate în termen de 3 luni de la încetarea unui contract de muncă pe durată determinată sunt considerate contracte succesive și nu pot avea o durată mai mare de 12 luni fiecare.

Art. 43. Salariatul încadrat cu contract individual de muncă pe durată determinată poate fi supus unei perioade de probă, care nu va depăși:

a) 5 zile lucrătoare pentru o durată a contractului individual de muncă mai mică de 3 luni;

b) 15 zile lucrătoare pentru o durată a contractului individual de muncă cuprinsă între 3 și 6 luni;

c) 30 de zile lucrătoare pentru o durată a contractului individual de muncă mai mare de 6 luni;

d) 45 de zile lucrătoare în cazul salariaților încadrați în funcții de conducere, pentru o durată a contractului individual de muncă mai mare de 6 luni.

CONCEDIEREA

Art. 44. (1) Concedierea reprezintă încetarea contractului individual de muncă din inițiativa angajatorului.

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

Art. 45. Este interzisă concedierea salariaților:

a) pe criterii de sex, orientare sexuală, caracteristici genetice, vârsta, apartenența națională, rasă, culoare, etnie, religie, opțiune politică, origine socială, handicap, situație sau responsabilitate familială, apartenența ori activitate sindicală;

b) pentru exercitarea, în condițiile legii, a dreptului la grevă și a drepturilor sindicale.

Art. 46. (1) Concedierea salariaților nu poate fi dispusă:

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

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

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

d) pe durata concediului de maternitate;

e) pe durata concediului pentru creșterea 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 afecțiuni intercurente, până la împlinirea vârstei de 18 ani;

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

h) pe durata efectuării concediului de odihnă.

(2) Prevederile alin. (1) nu se aplica in cazul concedierii pentru motive ce intervin ca urmare a reorganizarii judiciare, a falimentului sau a dizolvarii unitatii, in conditiile legii.

CONCEDIEREA PENTRU MOTIVE CARE TIN DE PERSOANA SALARIATULUI

Art. 47. Angajatorul poate dispune concedierea pentru motive care tin de salariat in urmatoarele situatii:

- a) in cazul in care salariatul a savarsit o abatere grava sau abateri repetate de la regulile de disciplina a muncii ori de la cele stabilite prin contractul individual de munca, contractul colectiv de munca sau regulamentul intern, ca sanctiune disciplinara;
- b) in cazul in care salariatul este arestat preventiv pentru o perioada mai mare de 30 de zile, in conditiile Codului de procedura penala;
- c) in cazul in care, prin decizie a organelor competente de expertiza medicala, se constata inaptitudinea fizica si/sau psihica a salariatului, fapt ce nu permite acestuia sa isi indeplineasca atributiile corespunzatoare locului de munca ocupat, daca nu poate fi incadrat in alt post;
- d) in cazul in care salariatul nu corespunde profesional locului de munca in care este incadrat.

Art. 48. (1) In cazul in care Administratia intentioneaza sa dispuna o masura disciplinara impotriva unui salariat, cu exceptia cazului in care masura disciplinara consta intr-un avertisment, angajatorul este obligat sa efectueze o ancheta prealabila.

(2) Cercetarea prealabila se efectueaza in conditiile prevazute in Regulamentul Intern al unitatii.

Art. 49. (1) Concedierea pe motive de necorespondere profesionala se poate face cu respectarea procedurii de cercetare prealabila.

(2) Cercetarea salariatului pentru necorespondere profesionala se face de catre o comisie numita de angajator. Din comisie va face parte si un reprezentant al sindicatului, desemnat de acesta.

(3) Comisia va convoca salariatul si ii va comunica acestuia, in scris, cu cel putin inainte 5 zile lucratoare:

- a) data, ora exacta si locul intrunirii comisiei;
- b) modalitatea in care se va desfasura examinarea.

(4) Examinarea va avea ca obiect activitatile prevazute in fisa postului salariatului in cauza.

(5) Necoresponderea profesionala poate fi sustinuta de comisie prin dovezi de indeplinire necorespunzatoare a sarcinilor profesionale, prin examinare teoretica, practica si alte probe.

(6) Atunci cand, in urma examinarii, salariatul este considerat necorespunzator profesional de catre comisie, acesta are dreptul de a contesta decizia comisiei in termen de 10 zile de la comunicare.

(7) Daca salariatul nu a formulat contestatia in termenul prevazut la alin. (6) sau daca, dupa formularea contestatiei si reexaminarea deciziei comisiei in termen de 3 zile de la depunerea contestatiei aceasta este mentinuta, angajatorul poate emite si comunica decizia de desfacere a contractului individual de munca al salariatului pentru motive de necorespondere profesionala. Decizia de desfacere a contractului individual de munca astfel emisa va contine rezultatul cercetarii prealabile a salariatului in cauza.

Art. 50. (1) In cazul de concediere, in care legea prevede obligatia de propunere a unor locuri de munca, pentru motivele prevazute la art. 47 lit. c) si d), Administratia are obligatia de a-i propune salariatului alte locuri de munca, compatibile cu pregatirea profesionala sau dupa caz, cu capacitatea de munca stabilita de medicul de medicina a muncii.

(2) In situatia in care angajatorul nu dispune de locuri de munca potrivit alin. (1), acesta are obligatia de a solicita sprijinul agentiei teritoriale de ocupare a fortei de munca in vederea redistribuirii salariatului corespunzator pregatirii profesionale si/sau, dupa caz, capacitatii de munca stabilite de medicul de medicina a muncii.

(3) Salariatul are la dispoziție un termen de 3 zile lucratoare de la comunicarea angajatorului, conform prevederilor alin. (1), pentru a-și manifesta în scris consimțământul cu privire la noul loc de muncă oferit.

(4) În cazul în care salariatul nu își manifesta consimțământul în termenul prevăzut la alin. (3), precum și după notificarea cazului către agenția teritorială de ocupare a forței de muncă conform alin. (2), angajatorul poate dispune concedierea salariatului.

(5) În cazul concedierii pentru motivul prevăzut la art. 47 lit. c) salariatul beneficiază de o compensație, în condițiile stabilite în contractul colectiv de muncă la art.53.

CONCEDIEREA PENTRU MOTIVE CARE NU TIN DE PERSOANA SALARIATULUI

Art. 51. Concedierea pentru motive care nu tin de persoana salariatului reprezintă încetarea contractului individual de muncă determinată de desființarea locului de muncă/ postului ocupat de salariat, din unul sau mai multe motive fără legătură cu persoana acestuia.

Art. 52. (1) La desfacerea Contractului Individual de Muncă (CIM) din inițiativa Unității, pentru motive care nu tin de persoana salariatului, atât în cazul concedierii individuale, cât și în cazul concedierii colective, salariații vor primi o indemnizație compensatorie suplimentară după cum urmează:

- salariații cu o vechime sub 15 ani în unitate vor primi o indemnizație suplimentară egală cu 1 salariu de bază;
- salariații cu o vechime cuprinsă între 15-25 ani în unitate, indemnizația suplimentară va fi de 2 salarii de bază;
- salariații cu o vechime de peste 25 ani în unitate vor primi o indemnizație suplimentară egală cu 3 salarii de bază.

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

a – Unitatea își reduce personalul prin desființarea unor posturi de natură celui ocupat de cel în cauză, ca urmare a reorganizării sau a reducerii de activitate;

b - Unitatea își încetează activitatea.

(3) Drepturile salariale aferente prevederilor art. 53 alin. (1) se vor plăti de către unitate, fie odată cu lichidarea rezultată după disponibilizare, fie eșalonat, într-un număr de tranșe ce va fi convenit la nivel de unitate, funcție de posibilitățile financiare ale unității, într-o perioadă de maximum 6 luni de la această dată.

Art. 53. (1) În cazurile în care, la desfacerea CIM, Administrația este obligată, potrivit legii, să acorde un preaviz, durata acestuia va fi de 40 de zile lucratoare.

(2) Pentru salariații bărbați având vârsta de 50 de ani împliniți și salariațele femei având vârsta de 45 de ani împliniți, durata preavizului se mărește cu 10 zile lucrătoare, peste cele stabilite conform alineatului (1).

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

(4) În cazul în care unui salariat i se desface contractul individual de muncă fără să i se acorde preaviz, acesta are dreptul la o indemnizație egală cu salariul de bază convenit pe întreaga perioadă a preavizului stabilită conform alineatelor (1), (2) și (3).

Art. 54. La plecarea din unitate salariatul trebuie să primească un document semnat de Administrație, care să recapituleze detaliat sumele care se cuvin salariatului la lichidare, precum și datoriile acestuia față de unitate, conform prevederilor legale și ale contractului colectiv de muncă.

Art. 55. La cererea salariatului, Administrația va întocmi o caracterizare obiectivă a acestuia și a activității lui, iar după caz îi va da și o recomandare în vederea unei viitoare angajări în serviciu.

CONCEDIEREA COLECTIVA

Art. 56. Prin concediere colectiva se intelege concedierea, intr-o perioada de 30 de zile calendaristice, din unul sau mai multe motive care nu tin de persoana salariatului, a unui numar de cel putin 10% din salariati.

Art. 57. In cazul in care Administratia este pusa in situatia de a efectua reduceri de personal ca urmare a reducerii activitatii, re tehnologizarii, partile convin asupra respectarii urmatoarelor principii:

a) Administratia va pune la dispozitia sindicatului justificarea tehnico-economica care sta la baza reducerii numarului de salariati, numărul total și categoriile de salariați care vor fi afectați de concediere, eventuale posibilitati de redistribuire a acestora, masuri de modificare a programului de lucru si alte informatii prevazute de legislatia muncii;

b) justificarea tehnico- economica, impreuna cu obiectiile si propunerile organizatiei sindicale SL ICPE-CA, va fi supusa spre analiza si avizare consiliului de administratie.

Art. 58. Administrația și sindicatul vor identifica posibilitățile de modificare a programului de lucru, zilnic sau lunar, în vederea micșorării numărului salariaților care ar urma să fie concediați.

Art. 59. În situația în care desfacerea CIM nu poate fi evitată, ca urmare a reducerii numarului de salariati, angajatorul are obligația de a comunica, în scris, salariatului decizia de concediere.

Art. 60. (1) Angajatorul are obligația de a iniția, în timp util și în scopul ajungerii la o înțelegere, în condițiile prevăzute de lege, consultări cu sindicatul.

(2) În perioada în care au loc consultări, potrivit alin. (1), pentru a permite sindicatului să formuleze propuneri, angajatorul are obligația să notifice sindicatului următoarele:

a) numărul total și categoriile de salariați;

b) motivele care determină concedierea preconizată;

c) numărul și categoriile de salariați care vor fi afectați de concediere;

d) criteriile avute în vedere, potrivit CCM;

e) măsurile avute în vedere pentru limitarea numărului concedierilor;

f) măsurile pentru atenuarea consecințelor concedierii și compensațiile ce urmează să fie acordate salariaților concediați, contractului colectiv de muncă;

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

h) termenul înăuntrul căruia sindicatul poate face propuneri pentru evitarea ori diminuarea numărului salariaților concediați.

(3) Criteriile prevăzute la alin. (2) lit. d) se aplică pentru departajarea salariaților după evaluarea DEP.

Art. 61. (1) In situatia in care, ulterior consultarilor cu sindicatul, potrivit prevederilor art. 61, angajatorul decide aplicarea masurii de concediere colectiva, acesta are obligatia de a notifica in scris inspectoratul teritorial de munca si agentia teritoriala de ocupare a fortei de munca, cu cel putin 30 de zile calendaristice anterioare datei emiterii deciziilor de concediere.

(2) Notificarea prevazuta la alin. (1) trebuie sa cuprinda toate informatiile furnizate sindicatului cu privire la intentia de concediere colectiva, precum si rezultatele consultarilor cu acesta, in special motivele concedierilor, numarul total al salariatilor, numarul salariatilor afectati de concediere si data de la care sau perioada in care vor avea loc aceste concedieri.

(3) Angajatorul are obligatia sa comunice o copie a notificarii prevazute la alin. (1) sindicatului, la aceeasi data la care a comunicat-o inspectoratului teritorial de munca si agentiei teritoriale de ocupare a fortei de munca.

Art. 62. (1) Criteriile avute in vedere pentru stabilirea ordinii de prioritate la concediere se aplica dupa reducerea categoriilor de salariati de natura celor propuse spre desfiintare in proiectul de concediere.

(2) Măsurile de concediere vor afecta în ordine:

a - contractele individuale de muncă ale salariaților care cumulează două sau mai multe funcții, precum și ale celor care cumulează pensia cu salariul;

b - contractele individuale de muncă ale celor care îndeplinesc cumulativ condițiile de vârstă standard și stagiul minim de cotizare pentru pensionare;

c - contractele individuale de muncă ale salariaților care nu au copii în întreținere;

d - contractul individual de muncă al soțului care are venitul cel mai mic dacă măsura de desfacere a contractului de muncă ar putea afecta doi soți care lucrează în aceeași unitate și dacă prin aceasta nu se desface contractul de muncă al soțului care ocupă un post nevizat de reducere.

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

a - întreținători unici de familie;

b.- bărbați sau femei care mai au cel mult cinci ani până la pensie.

(4) În situațiile în care două sau mai multe persoane au aceeași situație privind competența profesională și rezultatele în activitate, măsurile de disponibilizare vor fi luate în condițiile art. 47.1., după consultarea SL ICPE-CA.

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

Art. 63. (1) În termen de 45 de zile calendaristice de la data concedierii, salariatul concediat prin concediere colectivă are dreptul de a fi reangajat cu prioritate pe postul reînființat în aceeași activitate, fără examen, concurs sau perioada de probă.

(2) În situația în care în perioada prevăzută la alin. (1) se reiau aceleași activități, angajatorul va transmite salariaților care au fost concediați de pe posturile a căror activitate este reluată în aceleași condiții de competență profesională o comunicare scrisă, prin care sunt informați asupra reluării activității.

(3) Salariații au la dispoziție un termen de maximum 5 zile calendaristice de la data comunicării angajatorului, prevăzută la alin. (2), pentru a-și manifesta în scris consimțământul cu privire la locul de muncă oferit.

(4) În situația în care salariații care au dreptul de a fi reangajați potrivit alin. (2) nu își manifestă în scris consimțământul în termenul prevăzut la alin. (3) sau refuză locul de muncă oferit, angajatorul poate face noi încadrări pe locurile de muncă rămase vacante.

DEMISIA

Art. 64. (1) Prin demisie se înțelege actul unilateral de voință a salariatului care, printr-o notificare scrisă, comunică angajatorului încetarea contractului individual de muncă, după împlinirea unui termen de preaviz.

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

Art.65. În caz de demisie termenul de preaviz este de cel mult 10 zile lucratoare pentru salariații cu funcții de execuție și de cel mult de 20 de zile lucratoare pentru salariații cu funcții de conducere.

Art. 66. (1) În situația în care în perioada de preaviz contractul individual de muncă este suspendat, termenul de preaviz va fi suspendat corespunzător.

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

Art. 67. Constrângerea salariatului în scopul de a se obține demisia sa este interzisă.

CAPITOLUL IV TIMPUL DE MUNCĂ ȘI TIMPUL DE ODIHNĂ

Art. 68. (1) Durata normală a timpului de muncă este de 8 ore pe zi și de 40 de ore pe săptămână pentru angajații cu normă întreagă.

(2) Durata normală a timpului de muncă prevăzută la alin.(1) se realizează prin săptămâna de lucru de 5 zile.

(3) În cazul tinerilor în vârstă de până la 18 ani, durata timpului de muncă este de 6 ore pe zi și de 30 de ore pe săptămână.

(4) Partile pot conveni și pentru o repartizare inegală a timpului de muncă, cu respectarea duratei normale a timpului de muncă de 40 de ore pe săptămână și cu condiția ca timpul de muncă zilnic să nu depășească 10 ore.

(5) Programul de lucru inegal poate funcționa numai dacă este specificat expres în contractul individual de muncă.

(6) Locurile de muncă la care se aplică formele specifice de organizare a programului de lucru prevăzute la alin.(3) și (4), precum și modalitățile concrete de organizare și evidență a muncii prestate, se stabilesc de către Administrație, cu consultarea sindicatului.

(7) În cazul stabilirii pentru o anumită zi lucrătoare din săptămână a unei durate mai mici de 8 ore, timpul de muncă în celelalte zile poate fi mai mare, fără a depăși 10 ore pe zi.

Art. 69. (1) Durata maximă legală a timpului de muncă nu poate depăși 48 de ore pe săptămână, inclusiv orele suplimentare.

(2) Prin excepție, durata timpului de muncă, ce include și orele suplimentare, poate fi prelungită peste 48 de ore pe săptămână, cu condiția ca media orelor de muncă, calculată pe o perioadă de referință de 6 luni calendaristice, să nu depășească 48 de ore pe săptămână.

(3) La stabilirea perioadelor de referință prevăzute la alin. (2) nu se iau în calcul durata concediului de odihnă anual și situațiile de suspendare a contractului individual de muncă.

(4) Prevederile alin. (1) și (2) nu se aplică tinerilor care nu au împlinit vârsta de 18 ani și altor categorii prevăzute de lege.

Art. 70. (1) Programul normal de lucru începe zilnic la orele 7:30 și se termină la orele 16:00, ziua de vineri începe la orele 7:30 și se termină la orele 13:30.

(2) Angajatorul poate stabili programe individualizate de muncă, cu acordul sau la solicitarea salariatului în cauză.

(3) Programele individualizate de muncă presupun un mod de organizare flexibil a timpului de muncă.

(4) Durata zilnică a timpului de lucru are în principiu o parte fixă, între orele 09.00 și 15.00, în care întregul personal este obligat să se afle la locul de muncă, și două părți eventual variabile, astfel încât să se respecte timpul de muncă zilnic stabilit.

De acest program flexibil de muncă pot beneficia, la cerere, salariații, cu aprobarea conducerii și pentru motive bine întemeiate.

(5) Fără aprobarea unui program flexibil, este permisă numai întârzierea accidentală, cu respectarea perioadei fixe și a programului de lucru zilnic stabilit.

(6) Personalul cu funcții de conducere nu beneficiază, de regulă, de program flexibil, dar la cerere conducerea va aprecia și aproba de la caz la caz.

Art. 71. (1). Munca prestată între orele 22,00 - 06,00 este considerată munca de noapte.

(2) Salariatul de noapte reprezintă, după caz:

a) salariatul care efectuează munca de noapte cel puțin 3 ore din timpul sau zilnic de lucru;

b) salariatul care efectuează munca de noapte în proporție de cel puțin 30% din timpul sau lunar de lucru.

Art. 72. Munca de noapte se va presta cu respectarea condițiilor prevăzute de legislația muncii.

Art. 73. Munca prestata in afara duratei normale a timpului de munca saptamanal, prevazuta la art. 68, este considerata munca suplimentara.

Art. 74. (1) La solicitarea angajatorului, salariatii pot efectua munca suplimentara, cu respectarea prevederilor prezentului CCM. Sefii de departament pot solicita conducerea institutului aprobarea efectuării de ore suplimentare pentru lucrari ce nu sufera amanare. Munca efectuata dupa programul normal de munca din initiativa salariatului pentru efectuarea de lucrari restante nu este considerata munca suplimentara.

(2) Munca suplimentara nu poate fi efectuata fara acordul salariatului, cu exceptia cazului de forta majora sau pentru alte lucrări urgente destinate prevenirii producerii si/sau pentru evitarea unor accidente iminente, ori înlăturării consecințelor unui accident a caror executare imediata este necesara pentru organizarea unor masuri de salvare a persoanelor sau bunurilor angajatorului, sau lucrari pentru inlaturarea efectelor pe care aceste accidente le-au produs asupra materialelor, instalatiilor sau cladirilor unitatii (cazuri fortuite).

Art. 75. (1) Munca suplimentara se compenseaza prin ore libere platite in urmatoarele 60 de zile calendaristice dupa efectuarea acesteia.

(2) In cazul in care compensarea prin ore libere platite nu este posibila in termenul prevazut de alin. (1), munca suplimentara va fi platita salariatului in luna urmatoare prin adaugarea unui spor la salariu corespunzator duratei acesteia.

(3) Compensarea prevazuta la alin. (1) si (2) se va acorda doar atunci cand munca suplimentara este efectuata la solicitarea angajatorului.

PAUZA DE MASĂ ȘI REPAUSUL ZILNIC

Art. 76. (1) Perioada de repaus reprezintă orice perioadă care nu este timp de muncă.

(2) Repausul pentru pauza de masa, cu o durata de 15 minute, se include in programul de lucru.

(3) Salariații au dreptul între doua zile de muncă la un repaus zilnic care nu poate fi mai mic de 12 ore consecutive.

REPAUSUL SĂPTĂMÂNAL

Art. 77. (1) Repausul săptămânal se acordă în doua zile consecutive, de regulă sâmbăta și duminica.

(2) In situații de excepție zilele de repaus săptămânal pot fi acordate și în alte zile.

(3) In situația în care salariații lucrează la solicitarea angajatorului în zilele de sâmbăta sau duminica vor beneficia de un spor la salariu conform legii, aferent orelor prestate in zilele de sambata si/sau duminica.

Art. 78. Sărbătorile legale și alte zile libere plătite:

- 1,2, 24 Ianuarie;
- 1 și 8 Martie pentru salariate;
- Vinerea Mare si a doua zi de Paști;
- a treia zi de Paști, cu condiția ca in cadrul fiecărui compartiment sa fie prezenta la serviciu cel puțin o persoana
- 1 Mai;
- 1 Iunie;
- Prima si a doua zi de Rusalii;
- 15 August – Adormirea Maicii Domnului;
- 30 Noiembrie – Sfantul Andrei;
- 1 Decembrie - Ziua Nationala a Romaniei;

- 25, 26 și 31 Decembrie;
- 2 zile pentru fiecare dintre cele două sărbători religioase anuale, declarate astfel de cultele religioase legale, altele decât cele creștine, pentru persoanele aparținând acestora
- 1 iunie;

(2) Salariații beneficiază de o zi liberă lucrătoare plătită și în data de 19 noiembrie „Ziua Cercetătorului și Proiectantului” din România, Ziua Barbatului.

(3) În cazul în care din motive justificate nu se acordă zile lucrătoare libere, salariații beneficiază, pentru munca prestată în zilele de sărbătoare legală și alte zile libere plătite, de timp liber corespunzător în următoarele 60 de zile.

Art. 79. (1) Salariații au dreptul la zile lucrătoare libere plătite, în cazul unor evenimente familiale deosebite, stabilite conform Anexei 9.

(2) Acordarea acestor zile se face pe baza de cerere și acte doveditoare anexate. Cererea va fi formulată în cel mult 15 zile de la data producerii evenimentului.

ACORDAREA CONCEDIULUI FĂRĂ SALARIU

Art.80. Pentru rezolvarea unor probleme personale, cu aprobarea angajatorului, salariații pot beneficia de concedii fără plată care, cumulate într-un an, nu pot depăși 180 de zile calendaristice. În cazuri excepționale, durata poate fi prelungită până la 360 de zile calendaristice.

CONCEDIU DE ODIHNA

Art. 81. (1) La acordarea duratei concediului de odihnă se ia în considerare vechimea în muncă.

(2) Prin vechime în muncă se înțelege timpul cât o persoană a avut calitatea de angajat în temeiul unui contract individual de muncă sau alte perioade considerate vechime în munca conform prevederilor legale și prezentul CCM (art.93 cursurile sau stagiile de formare profesională).

(3) Se considera vechime în munca și timpul cât o persoană se afla în concediu de naștere și lăuzie, în concediu pentru creșterea și îngrijirea copilului în vârstă de până la 2 ani, pe timpul cât o persoană beneficiază de ajutorul de șomaj, precum și orice alte perioade considerate de lege fiind vechime în munca.

(4) Absențele nemotivate și concediile fără plată, în afara celor pentru formare profesională prevăzute la art. 94 și 95 (3) din prezentul CCM, nu constituie vechime în munca și se scad din aceasta.

Art. 82. (1). Dreptul la concediu de odihnă anual nu poate forma obiectul vreunei cesiuni, renunțări sau limitări.

(2) În fiecare an calendaristic, salariații au dreptul la un concediu de odihnă plătit, cu **durata minimă de 21 zile lucrătoare.**

(3) Personalul atestat în cercetare-dezvoltare beneficiază de un concediu de odihnă plătit de minim 24 zile lucrătoare.

(4) Salariații angajați în timpul anului cât și cei cărora le încetează contractul de muncă în timpul anului, au dreptul la un concediu de odihnă proporțional cu numărul lunilor lucrate în institut.

(5) Durata efectivă a concediului de odihnă anual se prevede în contractul individual de muncă, cu respectarea legii și a CCM INCDIE ICPE-CA.

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

(7) Absențele nemotivate și concediile fără plată, în afara celor pentru formare profesională prevăzute la art. 94 și 95 (3) din prezentul CCM, nu constituie activitate prestată și afectează corespunzător durata efectivă a concediului de odihnă anual prevăzut în CIM.

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

(9) La durata minimă se adaugă un număr de zile, în funcție de vechimea în muncă a salariaților, pe care aceștia o împlinesc la finele anului în care se acordă concediul de odihnă, după cum urmează:

Vechimea in munca	Nr. Zile concediu suplimentar	
	Personal atestat	Personal neatestat
5-9 ani	1	3
9-13 ani	2	4
13-17 ani	3	5
17-20 ani	4	6
Peste 20 ani	6	8

(10) Salariații care lucrează în condiții deosebite de muncă (nocive, grele sau periculoase), nevăzătorii, alte persoane cu dizabilitati și tinerii în vârstă de până la 18 ani beneficiază de un concediu de odihnă suplimentar de 3 zile lucrătoare. Concediul suplimentar pentru condiții nocive, grele sau periculoase se acordă numai cu condiția existenței determinărilor și avizului instituțiilor teritoriale abilitate în acest sens.

(11) Concediile de odihnă suplimentare acordate potrivit alin. 9 și 10 se cumulează cu cele acordate potrivit alin.2 și 3.

Art. 83. În cazul în care cel mult două zile de sărbători legale și alte zile libere plătite sunt intercalate între zile nelucrătoare, Comitetul de Direcție al INCDIE ICPE-CA București poate stabili ca aceste zile să fie libere, fiind acoperite cu zile din concediul de odihnă sau concediu fara plata pentru salariații care au epuizat concediu de odihnă din anul respectiv.

Art. 84. (1) Concediul de odihnă se efectuează în fiecare an, astfel ca salariatul este obligat să efectueze concediul de odihnă în perioada în care a fost programat, cu excepția situațiilor expres prevăzute de lege sau atunci când, din motive obiective, concediul nu poate fi efectuat.

(2) În cazul în care salariatul, din motive justificate, nu poate efectua, integral sau parțial, concediul de odihnă anual la care avea dreptul în anul calendaristic respectiv, cu acordul persoanei în cauză, angajatorul este obligat să acorde concediul de odihnă neefectuat într-o perioadă de 18 luni începând cu anul următor celui în care s-a născut dreptul la concediul de odihnă anual.

(3) În cazul în care concediul de odihnă se efectuează fractionat, fiecare salariat trebuie să efectueze într-un an calendaristic cel puțin 10 zile lucrătoare de concediu neîntrerupt.

Art. 85. În cazuri întemeiate, Administrația, la cererea salariatului, poate să acorde anticipat programării, o parte din concediul de odihnă anual.

Art. 86. (1) Dacă salariatul și soția sa lucrează în unitate ei au dreptul să beneficieze simultan de un concediu de odihnă plătit de cel puțin o fracțiune 10 zile lucrătoare.

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

Art. 87. (1) Concediul de odihnă poate fi întrerupt, la cererea salariatului, pentru motive obiective, dar numai cu aprobarea angajatorului.

(2) Angajatorul poate rechema, prin dispoziție scrisă, salariatul din concediul de odihnă în caz de forță majora sau pentru interese urgente care impun prezenta salariatului la locul de muncă. În acest caz, angajatorul are obligația de a suporta toate cheltuielile salariatului și ale familiei sale, necesare în vederea revenirii la locul de muncă, precum și eventualele prejudicii suferite de acesta, probate cu documente ca urmare a întreruperii concediului de odihnă.

(3) Concediul de odihnă va fi întrerupt de drept în cazul concediului pentru incapacitate temporară de muncă.

Art. 88. Reprogramarea concediului de odihnă va fi aprobată salariatului când acesta este:

- în concediu de odihnă, înaintea sau în continuarea concediului de maternitate;
- chemat să îndeplinească îndatoriri publice;

- programat sa urmeze un curs de perfecționare sau specializare, în țară sau în străinătate;
- recomandat să urmeze un tratament balnear;
- in cazul rechemarii prevazute la. Art.87 alin.2.

Art. 89. Cazuri speciale pentru concediul de odihnă:

- in cazul noilor angajati, concediul de odihna se acorda proportional cu timpul efectiv lucrat intr-un an calendaristic;

- in situația în care incapacitatea temporară de muncă sau concediul de maternitate, concediul de risc maternal ori concediul pentru îngrijirea copilului bolnav a survenit în timpul efectuării concediului de odihnă anual, acesta se întrerupe, urmând ca salariatul să efectueze restul zilelor de concediu după ce a încetat situația de incapacitate temporară de muncă, de maternitate, de risc maternal ori cea de îngrijire a copilului bolnav iar, când nu este posibil, urmează ca zilele neefectuate să fie reprogramate.

- salariatul are dreptul la concediu de odihnă anual și în situația în care incapacitatea temporară de muncă se menține, în condițiile legii, pe întreaga perioadă a unui an calendaristic, angajatorul fiind obligat să acorde concediul de odihnă anual într-o perioadă de 18 luni începând cu anul următor celui în care acesta s-a aflat în concediu medical.

- concediul de odihna cuvenit nu va fi recalculat, la finele anului, in cazul in care salariatul a beneficiat de concediu pentru incapacitate temporara de munca, concediu fara plata pentru formare profesionala art. 94 si 95 (3), precum si in cazul concediului de maternitate.

- concediul paternal se acorda, la cerere, in primele 8 saptamani de la nasterea copilului, pe baza certificatului de nastere, si durata acestuia este de 5 zile lucratoare platite; daca tatal copilului nou-nascut face dovada absolvirii unui curs de puericultura, durata concediului paternal se majoreaza cu inca 10 zile lucratoare; indemnizatia pentru concediul paternal platit, egala cu salariul aferent zilelor lucratoare respective, se calculeaza pe baza salariului brut realizat, incluzand sporurile si adaosurile la salariul de baza negociat; indemnizația se plătește din fondul de salarii al unității și se include în veniturile impozabile ale salariatului.

Art. 90. (1) Pentru perioada concediului de odihna salariatul beneficiază de o indemnizație de concediu, care nu poate fi mai mica decât salariul de baza, indemnizațiile și sporurile cuvenite pentru perioada respectiva, prevăzute în contractul individual de munca.

(2) Indemnizația de concediu de odihna reprezintă media zilnica a drepturilor salariale prevăzute la alin.(1) din ultimele 3 luni anterioare celei în care este efectuat concediul, multiplicata cu numărul de zile de concediu. Indemnizatia de concediu se acorda proportional cu zilele de concediu efectiv solicitate.

(3) Indemnizația de concediu de odihnă pentru salariații încadrați cu fracțiuni de normă se calculează pentru timpul efectiv lucrat.

(4) Indemnizația de concediu de odihnă pentru salariații care beneficiază de reducerea duratei timpului de muncă în condițiile legii și sunt plătiți pentru 8 ore se calculează pentru un timp integral de muncă.

(5) In cazul întreruperii concediului, indemnizația de concediu nu se restituie, ci se va proceda la regularizarea plăților, în raport cu indemnizația de concediu aferentă zilelor de concediu neefectuat, cu salariul și alte drepturi cuvenite salariatului după întreruperea concediului. Regularizarea se va face în luna următoare lunii în care a apărut întreruperea.

(6) La data programată pentru efectuarea tranșei restante a concediului de odihnă, se acordă salariatului indemnizația de concediu cuvenită pentru tranșă, conform prezentului CCM.

(7) Indemnizatia de concediu aferenta zilelor de concediu ce urmeaza a fi efectuate se plătește salariatului cu cel puțin 5 zile înainte de plecarea în concediu de odihnă, dacă acesta nu solicită amânarea plății.

(8) In situația în care, după efectuarea concediului de odihnă, contractul individual de munca înceteaza (cu excepția decesului și pensionarii), salariatul este obligat, să restituie cota - parte din indemnizația de concediu primită, aferentă perioadei nelucrate, cuprinsă între data încetării contractului și sfârșitul anului calendaristic respectiv.

(9) Conform HG nr. 57/2012, cel puțin o luna din concediul de creștere a copilului va reveni părintelui care nu a solicitat acest drept.

Art. 91. (1) În afara concediului anual de odihnă, salariații vor beneficia de zile libere lucrătoare plătite, în cazul unor evenimente deosebite, după cum urmează:

- căsătoria salariatului;
- nașterea sau adopția unui copil;
- căsătoria unui copil;
- decesul soțului, soției, copilului, părinților, socrilor sau a unei persoane aflate în întreținere;
- decesul bunicii;
- la schimbarea locului de muncă în cadrul aceleiași unități, cu mutarea domiciliului în alta localitate;
- donarea de sange;
- controlul medical în cazurile prevăzute de lege.

(2) Zilele libere lucrătoare plătite și cuantumul acestora sunt prevăzute în Anexa 9 și se acordă consecutiv pe baza de cerere, depusă în maximum 15 zile de la producerea evenimentului, însoțită de acte doveditoare.

CAPITOLUL V FORMAREA SI PERFECTIUNAREA PROFESIONALA

Art. 92. (1) Părțile înțeleg:

(a) prin termenul de formare profesionala - orice procedura prin care o persoana dobândește o calificare atestata printr-un certificat sau o diploma, eliberate conform legii;

b) prin termenul de formare profesionala continua - procedura prin care salariatul, având deja o calificare ori o profesie, dobândește noi cunoștințe profesionale, atestate conform legii, fie prin aprofundarea studiilor într-un anumit domeniu al specialității de bază (inclusiv prin doctorat), fie prin deprinderea unor metode sau procedee noi în domeniul specialității lor, în profilele și specializările stabilite de angajator.

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

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

b) obținerea unei calificări profesionale;

c) actualizarea cunoștințelor și deprinderilor specifice postului și locului de muncă și perfecționarea pregătirii profesionale pentru ocupația de baza;

d) reconversia profesională determinată de restructurări socio-economice;

e) dobândirea unor cunoștințe avansate, a unor metode și procedee moderne, necesare pentru realizarea activităților profesionale;

f) prevenirea riscului șomajului;

g) promovarea în muncă și dezvoltarea carierei profesionale.

(3) Formarea profesională și evaluarea cunoștințelor se fac pe baza standardelor ocupaționale.

(4) Părțile convin asupra necesității și obligativității perfecționării profesionale a tuturor categoriilor de salariați.

(5) Angajatorul are obligația de a asigura participarea la programe de formare profesională pentru toți salariații, cel puțin o dată la 2 ani.

Art. 93. (1) Formarea profesională a salariaților se poate realiza prin:

a) participarea la cursuri organizate de către angajator sau de către furnizorii de servicii de formare profesională din țara sau din străinătate;

b) stagii de adaptare profesională la cerințele postului și ale locului de muncă;

c) formare individualizată;

d) doctorat;

e) programe de formare continuă;

f) programe de documentare și schimburi de experiență la nivel național și internațional;

g) programe de specializare la nivel național și internațional;

h) învățământ postuniversitar organizat conform legii;

i) cursuri și stagii de pregătire realizate în țară și în străinătate.

(2) Formarea profesională individualizată se stabilește de către angajator împreună cu salariatul în cauză, ținând seama de criteriile avute în vedere în cadrul planului anual de formare profesională, de condițiile de desfășurare a activității la locul de muncă și de opțiunile salariatului din secțiunea 3, fișa de evaluare a personalului din procedura DEP.

(3) Modalitatea concretă de formare profesională, drepturile și obligațiile părților, durata formării profesionale, precum și orice alte aspecte legate de formarea profesională, inclusiv obligațiile contractuale ale salariatului în raport cu angajatorul care a suportat cheltuielile ocazionate de formarea profesională, se stabilesc prin acordul părților și fac obiectul unor acte adiționale la contractul individual de muncă, conform modelului prevăzut în Anexa 7.

Art. 94. (1) În cazul în care participarea la cursurile sau stagiile de formare profesională este inițiată de angajator, toate cheltuielile ocazionate de această participare sunt suportate de către acesta.

(2) Pe perioada participării la cursurile sau stagiile de formare profesională, conform alin.(1), salariatul va beneficia, pe toată durata formării profesionale, de toate drepturile salariale deținute.

(3) Pe perioada participării la cursurile sau stagiile de formare profesională, conform alin.(1), salariatul beneficiază de vechime la acel loc de muncă, această perioadă fiind considerată stagiul de cotizare în sistemul asigurărilor sociale de stat.

(4) Salariații care urmează să beneficieze de un curs sau de un stagiul de formare profesională, nu pot avea inițiativa încetării CIM o perioadă de timp, începând cu data absolvirii cursului, stabilită prin act adițional, conform Anexei 7. În cazul în care salariatul refuză, anterior începerii cursului, semnarea actului adițional sau contractului accesoriu, angajatul nu va mai participa la cursul respectiv.

(5) Nerespectarea de către salariat a dispoziției prevăzute la alin. (4) determină obligarea acestuia la suportarea tuturor cheltuielilor ocazionate de pregătirea sa profesională, proporțional cu perioada nelucrată din perioada stabilită conform actului adițional la CIM.

(6) Obligația prevăzută la alin. (5) revine și salariaților care au fost concediați în perioada stabilită prin act adițional/ contract, pentru motive care tin de persoana salariatului.

(7) Formarea profesională la nivelul angajatorului, prin intermediul contractelor speciale, se face de către un formator.

(8) Formatorul este numit de angajator dintre salariații cu o experiență profesională de cel puțin 2 ani în domeniul în care urmează să se realizeze formarea profesională.

(9) Un formator poate asigura formarea, în același timp, pentru cel mult 3 salariați.

(10) Exercițarea activității de formare profesională se include în programul normal de lucru al formatorului.

(11) Formatorul are obligația de a primi, de a ajuta, de a informa și de a îndruma salariatul pe durata contractului special de formare profesională și de a supraveghea îndeplinirea atribuțiilor de serviciu corespunzătoare postului ocupat de salariatul în formare.

(12) Formatorul asigură cooperarea cu alte organisme de formare și participă la evaluarea salariatului care a beneficiat de formare profesională.

Art. 95. (1) Participarea salariaților la cursuri/stagii de formare profesională la inițiativa acestora, în cazul în care salariatul este cel care are inițiativa participării la o formă de pregătire profesională cu scoatere din activitate, se va realiza după ce angajatorul va analiza solicitarea salariatului, împreună cu sindicatul.

(2) Administrația va decide cu privire la cererea formulată de salariat potrivit alin.(1), în termen de 30 zile de la primirea solicitării. Totodată, angajatorul va decide cu privire la condițiile în care va permite salariatului participarea la forma de pregătire profesională, inclusiv dacă va suporta în totalitate sau în parte costul ocazionat de aceasta.

(3) Salariaților ce studiază într-o formă de învățământ superior, li se vor acorda anual, la cerere, 30 zile de concediu fără salariu, fără a afecta durata concediului de odihnă anual și fără afectarea vechimii în muncă calculate pentru stabilirea zilelor de concediu de odihnă și a sporului de vechime.

(4) Cererea de concediu fără plată pentru formare profesională trebuie să fie înaintată conducerii unității cu cel puțin o lună înainte de efectuarea acestuia și trebuie să cuprindă data de începere a stagiului, domeniul și durata acestuia, precum și denumirea instituției de formare profesională.

Art. 96. Contracte speciale de formare profesională organizată de angajator

(1) Sunt considerate contracte speciale de formare profesională contractul de calificare profesională și contractul de adaptare profesională.

(2) Contractul de calificare profesională este cel în baza căruia salariatul se obligă să urmeze cursurile de formare organizate de angajator pentru dobândirea unei calificări profesionale.

(3) Pot încheia contracte de calificare profesională numai angajatorii autorizați în acest sens de Ministerul Muncii, Familiei și Protecției Sociale și de Ministerul Educației și Cercetării Științifice.

(4) Contractul de adaptare profesională se încheie în vederea adaptării salariaților debutanți la o funcție nouă, la un loc de muncă nou sau în cadrul unui colectiv nou.

(5) Contractul de adaptare profesională se încheie odată cu încheierea contractului individual de muncă sau, după caz, la debutul salariatului în funcția nouă, la locul de muncă nou sau în colectiviul nou, în condițiile legii.

(6) Contractul de adaptare profesională este un contract încheiat pe durată determinată, ce nu poate fi mai mare de un an.

(7) La expirarea termenului contractului de adaptare profesională, salariatul poate fi supus unei evaluări în vederea stabilirii măsurii în care acesta poate face față funcției noi, locului de muncă nou sau colectivului nou în care urmează să presteze munca.

Art. 97. (1) Evaluarea performanțelor profesionale individuale este atribuția exclusivă a angajatorului și se desfășoară anual (DEP).

(2) Procedura de dezvoltare și evaluare a personalului (DEP) fac parte integrantă din RI conform Codului Muncii.

CAPITOLUL VI CARTA EUROPEANA A CERCETATORILOR

Art. 98. Principii generale și cerințe aplicabile cercetătorilor

(1) *Libertatea de cercetare*

Cercetătorii trebuie să își orienteze activitatea de cercetare spre bunăstarea umanității și spre extinderea frontierelor cunoașterii științifice, beneficiind în același timp de libertatea de gândire și de exprimare, precum și de libertatea de a identifica metode de soluționare a problemelor în conformitate cu practicile și principiile etice recunoscute.

(2) *Cercetătorii trebuie să cunoască limitele acestei libertăți, limite care pot decurge din circumstanțe specifice de cercetare* (de exemplu, în planul activităților de supraveghere, orientare, gestionare) sau din constrângeri operaționale, de exemplu din rațiuni bugetare sau de infrastructură sau, în mod special în sectorul industrial, din motive de protecție a proprietății intelectuale.

Totuși, aceste limite nu ar trebui să contravină practicilor și principiilor recunoscute cărora cercetătorii trebuie să se conformeze.

Principii etice

Cercetătorii trebuie să se conformeze practicilor etice recunoscute și principiilor etice fundamentale aplicabile disciplinei (lor) lor, precum și standardelor etice stabilite în diferitele coduri de etică naționale, sectoriale sau instituționale.

(3) *Responsabilitate profesională*

Cercetătorii trebuie să depună toate eforturile pentru a se asigura că activitățile lor de cercetare sunt relevante pentru societate și nu reiau cercetări efectuate anterior în altă parte.

Cercetătorii trebuie să evite orice tip de plagiat și să rămână fideli principiilor de proprietate intelectuală și de proprietate comună de date în cazul cercetării efectuate în colaborare cu cu alte persoane.

Necesitatea de a valida noi observații arătând că experimentele sunt reproductibile nu trebuie interpretată drept plagiat, cu condiția ca datele care trebuie confirmate să fie citate în mod explicit.

Cercetătorii trebuie să se asigure, în caz de delegare a vreunui aspect al activității lor, că persoana delegată dispune de competența necesară responsabilității profesionale.

(4) *Atitudine profesională*

Cercetătorii trebuie să cunoască obiectivele strategice care reglementează mediul de cercetare și mecanismele de finanțare și trebuie să solicite toate aprobările necesare înainte de începerea activității de cercetare sau de accesarea resurselor oferite. Cercetătorii au obligația de a-și informa angajatorii și/sau finanțatorii în cazul unei eventuale întârzieri, modificări sau finalizări a proiectului, sau să anunțe dacă proiectul urmează să fie finalizat mai repede sau, dintr-un motiv oarecare, va fi suspendat.

(5) *Obligații contractuale și legale*

Cercetătorii la toate nivelurile trebuie să cunoască regulamentele naționale, sectoriale sau instituționale care guvernează condițiile de formare profesională și/sau condițiile de lucru, inclusiv reglementările privind drepturile de proprietate intelectuală, precum și cerințele și condițiile oricărui sponsor sau finanțator, indiferent de natura contractului acestora. Cercetătorii trebuie să respecte astfel de regulamente, furnizând rezultatele solicitate (de exemplu publicații, brevete, rapoarte, dezvoltarea de noi produse etc.) astfel cum s-a stabilit în termenii și condițiile contractului sau ale unui document echivalent.

(6) *Responsabilitate*

Cercetătorii trebuie să conștientizeze faptul că sunt responsabili în fața angajatorilor, finanțatorilor sau a altor organizații publice sau private implicate, precum și, din motive de etică, față de întreaga societate.

În special, cercetătorii finanțați din fonduri publice răspund pentru utilizarea eficientă a banilor contribuabililor.

În consecință, aceștia trebuie să respecte principiile unei bune gestiuni financiare, transparente și eficiente și să coopereze în cazul unui eventual audit efectuat de persoane autorizate privind activitatea lor de cercetare, solicitat de angajatori/finanțatori sau de comisii de etică. Metodele de colectare și analiză a datelor, rezultatele și, dacă este cazul, detaliile privind datele ar trebui să fie disponibile în scopul unui control intern și extern, ori de câte ori este necesar și la solicitarea autorităților competente.

(7) Bune practici în sectorul de cercetare

Cercetătorii trebuie să adopte în permanență metode sigure de lucru, în conformitate cu legislația națională și, în special, să adopte măsuri necesare pentru sănătate și protecție, precum și pentru evitarea consecințelor unor dezastruri provocate de tehnologia informației, pregătind, de exemplu, strategii de rezervă adecvate. De asemenea, cercetătorii trebuie să cunoască cerințele legale naționale în vigoare privind protecția datelor și protecția confidențialității și să adopte măsurile necesare pentru respectarea permanentă a acestora.

(8) Diseminarea și valorificarea rezultatelor

Toți cercetătorii trebuie să se asigure, în conformitate cu dispozițiile contractuale, că rezultatele activităților lor de cercetare sunt diseminate și valorificate, și anume: comunicate, transferate în contextul altor activități de cercetare sau, dacă este cazul, comercializate. Cercetătorii experimentați, în special, trebuie să dețină un rol esențial, asigurându-se că activitățile de cercetare sunt productive și că rezultatele fac obiectul unei valorificări comerciale sau sunt puse la dispoziția publicului (sau ambele) ori de câte ori acest lucru este posibil.

(9) Implicarea publică

Cercetătorii trebuie să garanteze că activitățile lor de cercetare sunt comunicate întregii societăți, astfel încât să poată fi înțelese de persoanele nespecializate, favorizându-se, astfel, înțelegerea aspectelor științifice de către societate, implicarea cercetătorilor să perceapă mai bine interesul societății față de prioritățile în materie de știință și tehnologie, precum și preocupările sociale-economice ale acesteia.

(10) Relațiile tinerilor cercetători cu mentorii/formatorii

În stadiul de formare, cercetătorii trebuie să stabilească relații bine structurate și regulate cu mentorii/formatorii și reprezentantul (reprezentanții) institutului/departamentului, astfel încât să poată obține beneficii maxime din aceste relații. Acest lucru presupune întocmirea unui registru al tuturor progreselor realizate și ale rezultatelor activităților de cercetare obținute, obținerea de reacții prin intermediul rapoartelor și seminariilor, valorificarea acestor reacții și desfășurarea activității în conformitate cu programul convenit, cu termenele stabilite, obiectivele imediate și/sau rezultatele activității de cercetare.

(11) Atribuții de supraveghere și de gestionare

Cercetătorii experimentați trebuie să acorde o atenție deosebită rolului multiplu în calitate de mentori, formatori pentru orientare profesională, coordonatori de proiecte, ei trebuie să îndeplinească aceste atribuții în conformitate cu cele mai înalte standarde profesionale. În ceea ce privește rolul lor de formatori sau de mentori ai cercetătorilor, cercetătorii experimentați trebuie să stabilească o relație constructivă și pozitivă cu cercetătorii debutanți, pentru a crea condițiile unui transfer eficient de cunoștințe și pentru dezvoltarea ulterioară cu succes a carierei cercetătorilor.

(12) Dezvoltare profesională continuă

În toate etapele carierei lor, cercetătorii trebuie să caute să se perfecționeze în permanență prin actualizarea și dezvoltarea regulată a abilităților și competențelor lor. Aceasta se poate realiza printr-o varietate de mijloace, incluzând, dar fără a se limita la acestea, formare tradițională, seminarii, conferințe și formare online (e-learning).

Art. 99. Principii și Condiții Generale aplicabile angajatorilor

(1) Recunoașterea profesiei

Toți cercetătorii angajați într-o carieră de cercetare trebuie să fie recunoscuți drept profesioniști și să fie tratați ca atare. Aceasta trebuie să înceapă încă de la începutul carierei și trebuie să includă

toate nivelele, indiferent de clasificarea lor la nivel național (de exemplu: angajat, absolvent, candidat la doctorat, post-doctorat).

(2) *Nediscriminare*

Angajatorii cercetătorilor nu vor face niciun fel de discriminări pe bază de sex, vârstă, etnie, origine națională sau socială, religie sau convingeri ideologice, orientare sexuală, limbă, handicap, opinii politice, condiții economice sau sociale.

(3) *Mediul de cercetare*

Angajatorii cercetătorilor trebuie să se asigure că este creat cel mai stimulat mediu de cercetare sau de formare în domeniu, care oferă echipamentele, facilitățile și oportunitățile corespunzătoare, inclusiv pentru colaborarea la distanță cu alte rețele de cercetare și că sunt respectate reglementările naționale sau sectoriale privind protecția sănătății și a siguranței în cercetare. Angajatorii trebuie să se asigure că sunt alocate resursele corespunzătoare pentru programul de lucru convenit.

(4) *Condiții de lucru*

Angajatorii și/ sau sponsorii trebuie să se asigure că cercetătorilor, inclusiv cercetătorilor cu dizabilități, condițiile de lucru oferite prezintă, acolo unde este posibil, flexibilitatea considerată necesară pentru realizarea unei cercetări de succes, în conformitate cu legislația națională existentă și cu prevederile contractelor colective de muncă aplicabile. Ei trebuie să aibă ca obiectiv să ofere condiții de lucru care să permită atât cercetătorilor, cât și cercetătorilor să combine activitatea profesională cu viața de familie, copiii cu cariera. Între altele, trebuie acordată o atenție specială programului flexibil de lucru, contracte part-time, precum și prevederilor legislative financiare și administrative care le reglementează.

(5) *Stabilitatea și permanența angajării*

Angajatorii trebuie să se asigure că performanța activității derulate de cercetători nu este subminată de instabilitatea contractelor de muncă și, în consecință, trebuie să se angajeze cât de mult posibil în îmbunătățirea stabilității condițiilor de angajare pentru cercetători, astfel implementând și respectând principiile și termenii legislației naționale și Directivei UE privind activitatea pe durată determinată.

Aceste prevederi au drept scop să prevină ca angajații pe durată determinată să fie tratați mai puțin favorabili decât cei aflați în posturi similare, dar cu contract de muncă pe perioadă nedeterminată, să prevină abuzul care apare din utilizarea succesivă a contractelor pe perioadă determinată, să îmbunătățească accesul acestei categorii de angajați la cursuri de formare profesională și să se asigure că angajații pe durată determinată sunt informați cu privire la posturile permanente vacante.

(6) *Finanțare și salarii*

Angajatorii cercetătorilor trebuie să se asigure că aceștia se bucură de condiții corecte și atractive de finanțare și/ sau de salarii cu prevederi echitabile de asigurări sociale (inclusiv pentru caz de boală, pentru maternitate, dreptul la pensie și asigurarea de șomaj), în conformitate cu prevederile legislației naționale din domeniu și cu cele din contractele colective de muncă aplicabile. Aceste condiții se referă la cercetătorii din toate categoriile, inclusiv la debutanți, și ele trebuie să fie proporționale cu statutul lor juridic, performanța și nivelul de calificare și/ sau responsabilități.

(7) *Egalitatea de șanse*

Angajatorii trebuie să aibă în vedere egalitatea de șanse pentru toate categoriile de personal, inclusiv la nivel de supraveghere și la cel managerial. Aceasta se poate dobândi pe baza unei politici de șanse egale atât la recrutare, cât și în toate etapele carierei, fără însă ca aceasta să prevaleze criteriile de calitate și competență. Pentru a se asigura un tratament egal, comitetele de selecție și evaluarea trebuie să fie formate corespunzător, pe sexe.

(8) *Evoluția carierei*

Angajatorii cercetătorilor trebuie să elaboreze, preferabil în cadrul managementului propriu al resurselor umane, o strategie de evoluție a carierei pentru toate categoriile de cercetători, indiferent de situația lor contractuală, inclusiv pentru cercetătorii cu contracte pe durată

determinată. Strategia trebuie să includă disponibilitatea mentorilor implicați în oferirea de sprijin și de consultanță pentru evoluția personală și profesională a cercetătorilor, astfel motivându-i pe aceștia și contribuind la reducerea nesiguranței privind viitorul lor profesional. Toți cercetării trebuie să fie familiarizați cu astfel de prevederi și de aranjamente.

(9) Valoarea mobilității

Angajatorii trebuie să recunoască valoarea mobilității geografice, inter-sectoriale, inter și trans-disciplinare și virtuale (ex: colaborarea la distanță prin rețelele electronice), precum și pe cea a mobilității, între sectorul public și cel privat, drept căi importante de creștere a cunoștințelor științifice și profesionale pentru fiecare etapă a carierei cercetătorului.

Astfel trebuie avute în vedere opțiuni în strategia de evoluție a carierei și să recunoască integral și să valorifice orice tip de mobilitate în cadrul sistemului propriu de evoluție/ evaluare a carierei. Aceasta implica implementare instrumentelor administrative necesare care să permită utilizarea granturilor și a prevederilor de securitate socială, în conformitate cu legislația națională.

(10) Accesul la formarea profesională în cercetare și la dezvoltarea continuă

Angajatorii trebuie să se asigure că tuturor categoriilor de cercetători, indiferent de situația lor contractuală, li se oferă oportunități de evoluție profesională și ameliorare a posibilității lor de angajare, prin accesul la măsuri de dezvoltare continuă a aptitudinilor și competențelor lor.

Astfel de măsuri trebuie evaluate periodic pe criterii de accesibilitate, utilizare și eficiență în ameliorarea competențelor, aptitudinilor și a gradului de ocupare a forței de muncă.

(11) Accesul la consultanța pentru carieră

Angajatorii trebuie să se asigure că, indiferent de situația lor contractuală, tuturor categoriilor de cercetători le este oferită consultanță pentru carieră și asistență pentru ocuparea unui loc de muncă, fie în cadrul instituțiilor implicate, fie prin colaborare cu alte structuri.

(12) Drepturile de proprietate intelectuală

Angajatorii trebuie să se asigure că toate categoriile de cercetători se bucură de beneficiile rezultate din exploatarea (dacă există) rezultatelor activității lor de Cercetare-Dezvoltare, prin instrumentul protecției legale și, în special, prin protecția corespunzătoare a Drepturilor de proprietate intelectuală, inclusiv a copyright. Politicile și practicile trebuie să specifice ce drepturi revin cercetătorilor și/sau, acolo unde este cazul, ce drepturi revin angajatorilor sau terților, inclusiv întreprinderilor comerciale sau industriale iar, pe cât posibil, acestea să fie prevăzute în contractele specifice de colaborare sau în alte tipuri de contracte.

(13) Drepturile de coautor

Dreptul de coautor trebuie considerat ca un aspect pozitiv de către instituții atunci când se realizează evaluarea personalului, ca dovadă a unei abordări constructive în realizarea activității de cercetare. În concluzie, angajatorii trebuie să elaboreze strategii, practici și proceduri prin care tuturor categoriilor de cercetători să li se asigure condițiile cadru necesare pentru a se bucura de dreptul de a fi recunoscuți, înregistrați și/ sau citați, în contextul contribuțiilor lor reale, drept coautori ai documentelor, invențiilor etc sau dreptul de a-și publica rezultatele cercetării proprii, independent de supraveghetorul (supraveghetorii) lor.

(14) Supraveghere

Angajatorii trebuie să se asigure că există o persoană identificată la care să poată apela cercetătorii debutanți pentru îndeplinirea îndatoririlor lor profesionale și trebuie să informeze cercetătorii cu privire la aceasta. Astfel de aranjamente trebuie să definească clar faptul că supraveghetorii propuși au experiența profesională necesară pentru acest tip de activitate, au timpul, cunoștințele, experiența și expertiza necesare pentru a o realiza și sunt apti să ofere cercetătorului debutant sprijinul corespunzător. De asemenea, ei trebuie să dispună de procedurile necesare de monitorizare a evoluțiilor, precum și de mecanismele de feedback aferente.

(15) Predarea

Predarea reprezintă o cale esențială pentru structurarea și diseminarea cunoștințelor și, în concluzie, trebuie considerată drept o opțiune de valoare în traseul carierei cercetătorilor. Cu toate acestea, responsabilitățile de predare nu trebuie să fie excesive și nu trebuie să îi împiedice pe

cercetători sa-și realizeze activitățile de cercetare, în special la începutul carierei. Angajatorii și/ sau sponsorii trebuie să se asigure că îndatoririle de predare sunt remunerate corespunzător și să fie luate în considerare în sistemele de evaluare/ apreciere, precum și că timpul dedicat, de către personalul cu vechime, formării cercetătorilor debutanți este cuantificat ca parte a acestor atribuții. Se va oferi o pregătire corespunzătoare pentru activitățile de predare și educare, ca parte a evoluției profesionale a cercetătorilor.

(16) Sistemele de evaluare/ apreciere

Pentru toate categoriile de cercetători, inclusiv pentru cercetătorii principali, angajatorii și/ sau sponsorii trebuie să introducă sisteme de evaluare/ apreciere pentru evaluarea periodică a performanței lor profesionale, care să se realizeze într-o manieră transparentă de către un comitet independent (iar, pentru cercetătorii principali, este preferabil ca evaluarea să se realizeze de către un comitet internațional).

Astfel de proceduri de evaluare și apreciere trebuie să ia în considerare activitatea globală de cercetare și rezultatele acesteia. De exemplu: publicații, invenții, managementul cercetării, predare/ lectori, supraveghere, mentor, colaborare națională sau internațională, atribuții administrative, activități de informare a publicului și mobilitate trebuie luate în considerare în contextul evoluției carierei.

(17) Sesizări/reclamații

În conformitate cu reglementările naționale, angajatorii cercetătorilor trebuie să stabilească procedurile corespunzătoare de analiză a sesizărilor/ reclamațiilor cercetătorilor, inclusiv a celor referitoare la conflictele dintre supraveghetor(i) și debutanți, posibil în persoana unui reprezentant independent (de tipul avocatului poporului). Astfel de proceduri trebuie să ofere tuturor categoriilor de personal din cercetare asistență confidențială și informală pentru rezolvarea conflictelor legate de activitate, a disputelor și amenințărilor, având ca scop promovarea unui tratament corect și echitabil în cadrul instituției și ameliorarea calității mediului de lucru, în ansamblu.

(18) Participarea în organismele de luare a deciziilor

Angajatorii cercetătorilor trebuie să recunoască drept legitim și de dorit ca cercetătorii să fie reprezentați în organismele relevante de informare, consultare și luare a deciziilor din cadrul instituțiilor în care își desfășoară activitatea, astfel încât să le fie protejate și promovate interesele individuale și colective ca profesioniști și să contribuie activ la activitatea instituțiilor lor.

(19) Recrutare

Angajatorii trebuie să se asigure că standardele de intrare și admitere pentru cercetători, în special la începutul carierei, sunt clar specificate și, de asemenea, trebuie să faciliteze accesul grupurilor dezavantajate sau al cercetătorilor care se întorc la o carieră de cercetare, inclusiv a profesorilor (de orice grad) care se întorc în cercetare.

Angajatorii și/ sau sponsorii trebuie să respecte principiile expuse în Codul de conduită pentru recrutarea cercetătorilor, atunci când numesc sau recrutează astfel de personal.

Art. 100. Codul de conduită pentru recrutarea cercetătorilor constă într-un set de principii și condiții generale care trebuie urmate de către angajatori atunci când numesc sau recrutează cercetători. Aceste principii și condiții trebuie să asigure respectarea valorilor de tipul transparenței procesului de recrutare și a tratamentului egal pentru toți solicitanții, în special avându-se în vedere dezvoltarea unei piețe europene atractive, deschise și sustenabile. Aceste principii, instituțiile și angajatorii care aderă la Codul de Conduită își vor demonstra evident angajamentul de a acționa responsabil și respectabil și de a oferi condiții cadru oneste cercetătorilor, cu intenția clară de a contribui la progresul Spațiului european pentru cercetare.

Art.101. Principii și Condiții generale ale Codului de Conduită Recrutare

Angajatorii trebuie să stabilească proceduri de recrutare care să fie deschise, transparente, de susținere și comparabile la nivel internațional, dar și structurate pe tipul de posturi anunțate.

Anunțurile trebuie să ofere o descriere amplă a cunoștințelor și competențelor solicitate și să nu fie atât de specializate încât să descurajeze solicitanții potriviți.

Angajatorii trebuie să includă o descriere a condițiilor de lucru și a drepturilor care se oferă, inclusiv a posibilităților de evoluție a carierei. Mai mult, perioada de timp alocată între anunțarea postului vacant sau solicitarea de oferte și termenul limită de depunere a ofertelor trebuie să fie realista.

(1) *Selecția*

Comitetele de selecție trebuie să combine expertiza diversă și competențele și trebuie să fie echilibrate pe sexe, precum și, acolo unde este cazul și este posibil, să includă membri din sectoare (public și privat) și discipline diverse, inclusiv reprezentanți din alte țări, cu experiență relevantă pentru evaluarea candidatului. Oricând este posibil, trebuie utilizată o diversitate de practici de selectare, cum ar fi evaluarea externă de expertiză și interviul. Membrii comitetului de selecție trebuie să fie pregătiți în conformitate.

(2) *Transparența*

Înainte de selectare, candidații trebuie să fie informați cu privire la procesul de recrutare și la criteriile de selecție, la numărul de posturi vacante și la posibilitățile de evoluție a carierei. Trebuie utilizate toate instrumentele valabile, în special resursele accesibile pe internet, la nivel global sau internațional, de tipul Portalul pan-european al mobilității cercetătorului: <http://europa.eu.int/eracareers>.

De asemenea, după terminarea procesului de selecție, ei trebuie să fie informați cu privire la aspectele pozitive și la deficiențele cererilor lor de angajare/promovare.

(3) *Evaluarea meritului*

Procesul de selecție trebuie să ia în considerare toată experiența acumulată de candidați. De asemenea, trebuie luate în considerare creativitatea și nivelul de experiență al candidaților, în același timp punându-se accent pe potențialul lor ca cercetători.

Aceasta înseamnă că meritul trebuie judecat atât calitativ, cât și cantitativ, concentrându-se pe rezultatele de excepție obținute în cadrul unei cariere diversificate și nu numai pe numărul de publicații.

În concluzie, importanța indicilor bibliometrici trebuie echilibrată corespunzător cu o varietate mai mare de criterii de evaluare, cum ar fi predarea, supravegherea, lucrul în echipă, transferul de cunoștințe, managementul cercetării și inovării, precum și activitățile de informare a publicului.

Pentru candidații provenind din mediul industrial, se acordă o atenție specială oricărei contribuții la patente, dezvoltare sau invenții.

(4) *Variații în ordinea cronologică a CV-urilor*

Înteruperile sau variațiile carierei în ordinea cronologică a CV-urilor nu trebuie sancționate. Trebuie considerate drept o evoluție profesională și, în consecință, drept o potențială contribuție valoroasă la evoluția profesională a cercetătorilor către un traseu multidimensional al carierei. În consecință, candidaților trebuie să li se permită să depună CV-uri fundamentate pe documente, care să reflecte o varietate reprezentativă de realizări și calificări, conforme cu postul pentru care este depusă cererea de angajare/promovare.

(5) *Recunoașterea experienței dobândite prin mobilitate*

Orice experiență dobândită prin mobilitate, de exemplu stagiu în altă țară/ regiune sau în altă structură de cercetare (publică sau privată), sau schimbarea de la o disciplină sau un sector la altul, fie ca parte din formarea inițială în cercetare, fie într-o altă etapă a carierei de cercetare, sau experiența dobândită prin mobilitatea virtuală trebuie considerate ca o contribuție valoroasă la evoluția profesională a cercetătorului.

(6) *Recunoașterea calificărilor*

Angajatorii trebuie să ofere o apreciere și evaluare corespunzătoare a calificărilor academice și profesionale, inclusiv a calificărilor ne-formale, pentru toate categoriile de cercetători, în special în contextul mobilității internaționale și profesionale. Ei trebuie să se informeze și să dobândească o înțelegere deplină a regulilor, procedurilor și standardelor care reglementează recunoașterea unor

astfel de calificări și, în consecință, să studieze legislația națională în vigoare, convențiile și reglementările specifice privind recunoașterea acestor calificări pe toate canalele posibile.

(7) *Vechimea în activitate*

Nivelele de calificare solicitate trebuie să fie armonizate cu necesitățile postului și nu să fie ca niște bariere pentru intrarea în funcția respectivă. Recunoașterea și evaluarea calificărilor trebuie să se concentreze mai mult pe aprecierea rezultatelor persoanei și nu atât pe circumstanțele sau pe reputația pe care o are persoana respectivă la instituția de la care a obținut calificările. Deoarece calificările profesionale se pot obține într-o etapă timpurie a unei cariere lungi, modelul unei evoluții profesionale pe toată durata vieții trebuie, de asemenea, recunoscut.

(8) *Numiri post-doctorat*

Reguli clare și ghiduri explicite pentru recrutarea și numirea de cercetători post-doctoranzi, inclusiv durata maximă și obiectivele unor astfel de numiri, trebuie stabilite de către instituțiile care numesc cercetători post-doctoranzi. Astfel de reguli trebuie să ia în considerare timpul petrecut în posturile anterioare perioadei post-doctorat la alte instituții și faptul că statutul de post-doctorat trebuie să fie tranzitoriu, având ca obiectiv principal oferirea de oportunități suplimentare de evoluție profesională pentru o carieră în cercetare, proiectată pe termen lung.

CAPITOLUL VII PROTECTIA SOCIALA A SALARIATILOR SI ALTE DREPTURI

Art. 102. (1) Salariații aflați în incapacitate temporară de muncă sunt considerați în concediu medical, cu condiția prezentării unui certificat medical întocmit (completat) și vizat potrivit prevederilor legale.

(2) La cererea salariatului aflat în incapacitate temporară de muncă sau, după caz, la solicitarea sindicatului, se poate acorda un ajutor în conformitate cu art.108 din CCM.

(3) Administrația poate acorda salariaților ajutoare în caz de boala a sotului\șotiei, a rudelor de gradul I inclusiv, pe baza actelor doveditoare, în urma analizei unei comisii, numită prin decizia Directorului General, din care va face parte și un reprezentant al sindicatului.

(4) Dacă salariatul se află în incapacitate temporară de muncă (maxim o luna), survenită ca urmare a unui accident de muncă sau în legătură cu munca, ori a contactării unei boli profesionale, administrația va plăti acestuia, pe toată perioada incapacității temporare, o compensație egală cu diferența dintre salariul de bază avut la data ivirii incapacității și indemnizația de concediu medical.

Art. 103. (1) Salariatele gravide și cele care alăptează, stare atestată sau acordată de un certificat medical, nu vor lucra în locuri de muncă cu condiții deosebite.

(2) La cererea salariatelor gravide, angajatorul va permite efectuarea de controale medicale în timpul programului de lucru, conform recomandărilor medicului care urmărește evoluția sarcinii, fără ca drepturile salariale să fie afectate. Salariata în cauză este obligată să prezinte adeverința medicală privind efectuarea controalelor medicale pentru care s-a învoit.

(3) Salariatele au dreptul la un concediu plătit conform legii, până ce copilul împlinește vârsta de 2 ani, numai după efectuarea a cel puțin 42 de zile din concediul de lăuzie.

Art. 104. Salariata care renunță la concediul legal pentru îngrijirea copilului în vârstă de până la 2 ani beneficiază de reducerea duratei normale a timpului de lucru cu 2 ore pe zi, până la împlinirea de către copil a vârstei de 2 ani, fără să fie afectate salariul de bază și vechimea în muncă, în condițiile în care celalalt părinte nu beneficiază de facilitățile legii.

Art. 105. (1) În afara concediului legal plătit pentru îngrijirea copiilor în vârstă de până la doi ani sau în cazul copilului cu handicap până la împlinirea vârstei de trei ani, salariații pot beneficia de încă un an de concediu fără plată.

(2) Pe perioada în care salariata se află în concediul prevăzut la alin. (1), nu i se va putea desface contractul de muncă, iar în postul său nu va putea fi angajată altă persoană, decât cu contract de muncă pe durată determinată.

Art. 106. În caz de deces al mamei, drepturile ce s-ar fi cuvenit acesteia pentru îngrijirea copilului până la 2 ani vor fi acordate tatălui, în mod corespunzător, dacă are copilul în îngrijire.

În cazul decesului mamei, tatăl copilului, la cererea sa, va beneficia de concediu fără plată neutilizat de mamă la data decesului, cu drepturile prevăzute la art. 105, alin. (1) din CCM.

Art. 107. (1) În aplicarea prevederilor legale privind obligația angajatorului de a asigura dreptul la sănătate și securitate în munca al angajaților, precum și ca o măsură de reducere a numărului de concedii medicale prezentate la plată de angajați, angajatorul va asigura servicii de medicina muncii stabilite prin lege cu cabinete individuale de medicina muncii și/sau clinici specializate.

(2) Angajatorul poate contracta, pe baza unui angajament scris, în beneficiul angajaților și a membrilor de familie a acestora, cu aceeași clinică specializată în medicina muncii și pachete de servicii medicale suplimentare obligatiilor minime stabilite prin lege privitor la medicina muncii.

(3) Diferența de tarif dintre pachetul de medicina muncii și tariful serviciilor suplimentare se plătește de salariat și/sau de institut, în funcție de posibilitățile financiare. Decontarea diferenței de tarif pentru salariat și tariful întreg negociat pentru membru de familie se face pe bază de reținere pe ștatul de plată și se impozitează ca venituri asimilate salariilor.

(4) Salariatii care și-au încheiat activitatea în INCDIE ICPE-CA, la pensionare pot beneficia de pachete de servicii medicale în condițiile aplicabile membrilor de familie ai salariaților. Plata se face prin serviciul debit card, setat ca plată în contul bancar al institutului la data de 15 ale lunii, pe baza copiei după convenția de debit card încheiată cu banca pe termen de minim 1 an, în favoarea institutului.

(5) Salariatii care solicita un abonament de servicii medicale in valoare mai mare decat cel oferit de angajator, precum si membrii de familie care adera la sistemul de asigurari de sanatate, vor constitui o garantie egala cu valoarea unui abonament lunar individual, incheiat cu furnizorul de servicii medicale. Garantia se va elibera dupa indeplinirea tuturor conditiilor contractuale privind rezilierea abonamentelor individuale contractate cu furnizorul de servicii medicale.

(6) In baza contractului semnat si intrat in vigoare la data de 01.02.2016, SL ICPE-CA va colecta si depune la Serviciul Juridic Resurse Umane angajamentele semnate de personalul beneficiar al cardurilor.

Art.108. (1) Administratia constituie un fond social de până la valoarea maximă prevăzută de Codul Fiscal din valoarea fondului de salarii realizat anual, conform legii bugetului, în scopul acoperirii următoarelor cheltuieli:

a) suportarea cheltuielilor pentru reducerea costului biletelor de tratament și odihnă recuperatorie în stațiunile balneo-climaterice, repartizate de sindicat pentru salariați și membrii lor de familie, în raport cu salariile de bază ale salariaților conform Anexei 10 (maxim 2 bilete/salariat/an);

b) suportarea cheltuielilor pentru formarea și perfecționarea pregătirii profesionale, inclusiv în domeniul relațiilor de muncă; aceste cheltuieli se vor realiza în conformitate cu procedura de lucru pentru acordarea ajutorului pentru formare profesională si prevederile cap. din CCM privind formarea profesionala;

c) indemnizația de cariera profesionala pentru salariatii care se pensioneaza, in valoare de un salariu de bază negociat avut în luna premergătoare pensionării dacă vechimea în unitate este de minimum 5 ani și de 2 salarii de bază negociat avut în luna premergătoare pensionării, dacă vechimea în unitate este de minimum 15 ani.

d) ajutoare sociale și cheltuieli necesare:

(i) - pentru nașterea fiecărui copil, cel puțin un salariu de bază mediu pe unitate, acordat mamei;

(ii)- în cazul decesului salariatului, două salarii de bază medii pe unitate plătite rudei care face dovada cheltuielilor de înmormantare (soț, soție, copil etc.). În cazul in care decesul a intervenit ca urmare a unui accident de muncă sau legat de muncă sau boală profesională, cuantumul ajutorului acordat in aceleasi conditii va fi de patru salarii medii pe unitate; după stabilirea în condițiile legii a cauzei decesului, pentru cazurile de accidente de muncă, diferența de 2 salarii de bază medii se va plăti în termen de maxim 30 de zile;

(iii) - un salariu de bază mediu pe unitate in cazul decesul soțului, soției, copiilor, acelasi ajutor se acorda salariatului si in caz de deces al părinților si al fraților/surorilor numai daca acestia din urma au fost in ingrijirea salariatului si care, fiecare dintre acestia, au avut un venit net mai mic de 1800 lei, în cazul in care acestia sunt salariați, sau 1200 lei în cazul pensionarilor. Venitul net se dovedeste cu ultimul fluturas de salariu sau talon de pensie al persoanei decedate.

(iv) - la căsătoria salariatului un salariu de bază mediu pe unitate;

(iiv) - pentru suportarea cheltuielilor în cazul unor boli grave și incurabile, o dată pe an, până la echivalentul unui salariu mediu pe institut; după prezentarea documentelor medicale și avizarea lor de către medicul de medicina muncii, se va acorda un ajutor conform tabelului de mai jos, în funcție de salariul de bază negociat:

Nr. crt.	Salariu de baza negociat lei	Valoare ajutor% din salariul de baza mediu pe INCDIE ICPE-CA
1	≤ 2500	100
2	2501 - 3125	90
3	3126 - 3438	60
4	3439 - 3750	40
5	3751 - 4063	20
6	4064 - 4375	15
7	4376 - 4688	10
8	4689 - 5000	7.5
9	5001 - 5313	5
10	5314 - 5625	2.5
11	≥ 5626	0

e) se pot organiza acțiuni specifice unor sărbători precum: 1 și 8 Martie, Paște, 1 Mai, 1 Iunie, Ziua Institutului - 24 August, Mos Nicolae, Pom de Crăciun;

(2) Acordarea ajutoarelor se face pe baza de cerere și de acte justificative, corespunzător fiecărei situații în parte.

(3) Valoarea salariului de bază mediu pe INCDIE ICPE-CA este cea realizată în luna anterioară evenimentului.

(4) Veniturile de această proveniență realizate de salariați nu se supun impozitării, conform legii.

(5) Pentru acțiunile specifice unor sărbători, repartizarea sumei aferente din fond se face pe baza unei programări pe destinații întocmite de comun acord între conducerea unității și sindicat. Plata de către angajator a sumei ce urmează a fi cheltuită se va face pe baza unui document, avizat de SL ICPE-CA.

(6) Gestionarea și repartizarea pe destinații a fondului social se face de comun acord între conducerea administrativă și SL ICPE-CA.

(7) Sumele ce fac obiectul prezentului art. se acordă numai în limita disponibilului deținut de institut din fondul social și pot fi plătite numai cu avizul expres al Serviciului Contabilitate-Financiar prin care se atestă existența acestui disponibil financiar și posibilitățile de plată ale institutului.

(8) Sumele care nu pot fi plătite la data pensionării se vor onora în termen de 6 luni de la încetarea contractului de muncă.

(9) Analiza și acordarea ajutoarelor se va efectua o dată la 3 luni.

CAPITOLUL VIII

RASPUNDEREA PATRIMONIALA

Art. 109. (1) Angajatorul este obligat, în temeiul normelor și principiilor răspunderii civile contractuale, să îl despăgubească pe salariat în situația în care acesta a suferit un prejudiciu material din culpa angajatorului în timpul îndeplinirii obligațiilor de serviciu.

(2) În cazul în care angajatorul refuza să îl despăgubească pe salariat, acesta se poate adresa cu plângere instanțelor judecătorești competente.

(3) Angajatorul care a plătit despăgubirea își va recupera suma aferentă de la salariatul vinovat de producerea pagubei.

Art.110. (1) Salariații răspund patrimonial, în temeiul normelor și principiilor răspunderii civile contractuale, pentru pagubele materiale produse angajatorului din vina și în legătura cu munca lor.

(2) Salariații nu răspund de pagubele provocate de forță majoră sau de alte cauze neprevăzute, care nu puteau fi înlăturate, și nici de pagubele care se încadrează în riscul normal al serviciului.

(3) Când paguba a fost produsă de mai mulți salariați, cuantumul răspunderii fiecăruia se stabilește în raport cu măsura în care a contribuit la producerea ei. Dacă măsura în care s-a contribuit la producerea pagubei nu poate fi determinată, răspunderea fiecăruia se stabilește proporțional cu salariul sau net de la data constatării pagubei și, atunci când este cazul, și în funcție de timpul efectiv lucrat de la ultimul sau inventar.

(4) Contravaloarea pagubei recuperate prin acordul părților, în baza unui angajament de plată, va fi de maxim 5 (cinci) salarii minim brute pe economie.

CAPITOLUL IX

DREPTURILE ȘI OBLIGAȚIILE ORGANIZAȚIEI SINDICALE REPREZENTATIVE

Art. 111. (1) Organizația sindicală are următoarele drepturi:

a) să-și reprezinte membrii la toate nivelurile structurale ale institutului, în legătură cu:

a.1. aplicarea CCM;

a.2. apărarea drepturilor și promovarea intereselor profesionale, economice, sociale ale salariaților;

a.3. aplicarea legislației muncii;

b) să propună măsuri pentru îmbunătățirea și/sau ameliorarea condițiilor la locul de muncă și protecția muncii;

c) să organizeze și să desfășoare, în timpul programului de lucru, potrivit statutului propriu, reuniunile structurilor prevăzute în statutul propriu, conform periodicității și normelor statutare, dar nu mai mult de 10 ore pe trimestru. Timpul consumat pentru aceste activități se consideră timp efectiv lucrat;

d) să organizeze și să desfășoare activități educative în domeniul sindical și /sau profesional.

(2) Organizația sindicală are următoarele obligații:

a) să păstreze confidențialitatea datelor și informațiilor conținute, puse la dispoziție de către angajator, supuse unui astfel de regim;

b) să comunice angajatorului deciziile proprii referitoare la negocierea, derularea și executarea CCM;

c) să prezinte angajatorului cererile salariaților cu privire la înscrierea acestora în sindicat, pe baza cărora angajatorul va efectua reținerea cotizației.

Art. 112. (1) Reprezentanții aleși în funcțiile de conducere ale SL ICPE-CA au dreptul la un număr de ore, destinate efectuării activităților sindicale, pe lună și persoană, fără afectarea drepturilor salariale, astfel:

- presedintele - 40 de ore;

- alți membri aleși în funcții de conducere – 20 de ore;

(2) Presedintele SL ICPE-CA are dreptul la un concediu de odihnă suplimentar de 3 zile lucrătoare peste cele convenite pentru anul calendaristic în care îndeplinește această funcție.

(3) Reprezentanții aleși în funcțiile de conducere ale SL ICPE-CA vor fi aduși la cunoștința angajatorului de către președintele organizației sindicale.

(4) Este interzisă modificarea și/sau desfacerea CIM, din inițiativa angajatorului, pentru motive care privesc activitatea sindicală.

(5) Reprezentanților aleși în funcții de conducere în SL ICPE-CA li se asigură protecția legii contra oricăror forme de condiționare, constrângere sau limitare a exercitării funcțiilor lor.

Art. 113. (1) Consiliul de Administrație al INCDIE ICPE-CA are obligația să invite reprezentantul organizației sindicale să participe la ședințele acestuia, în calitate de invitat, și să îi pună la dispoziție materiale ce vor fi discutate.

(2) În cadrul ședințelor prevăzute la alin.(1), reprezentantul organizației sindicale are dreptul să semnaleze probleme prin care se lezează sau se încalcă interesele membrilor de sindicat.

(3) La ședințele Consiliului de Administrație se vor discuta și probleme propuse de SL ICPE-CA. Documentele cu privire la acestea vor fi depuse la administrație cu cel puțin 5 zile înainte de data ședinței, pentru a fi incluse pe ordinea de zi.

Art. 114. Administrația INCDIE ICPE-CA București va vira în contul Sindicatului Liber ICPE-CA cotizația lunară în cuantum de 0,75% din salariul de bază realizat de către membrii de sindicat. Cotizația se va opri pe statul de plată al salariilor, pe baza acordului salariatului – membru al SL ICPE-CA.

Art. 115. (1) În vederea exercitării dreptului sindical, Administrația va asigura gratuit următoarele:

- spațiu adecvat pentru sindicatul reprezentativ;
- mobilier necesar;
- post telefonic de interior;
- acces la sălile de întrunire.

(2) Administrația va asigura, prin bună înțelegere, accesul la utilizarea bazei materiale de care dispune INCDIE ICPE-CA București, respectiv mijloace de comunicare, mijloace de multiplicare și mijloace de transport.

Art. 116. Pentru exercitarea în bune condiții a activității sindicale, Administrația va vira lunar în contul SL ICPE-CA suma de 680 lei.

Art. 117. Materialele cu caracter sindical se afișează pe panouri amenajate în clădirile M și J de către Administrație; aceste panouri vor fi amplasate în locuri vizibile, stabilite de comun acord între Administrație și Sindicatul Liber ICPE-CA.

Art. 118. În condițiile stabilite între Administrație și SL ICPE-CA și în măsura în care activitatea unității nu este afectată, Administrația va permite membrilor de sindicat să urmeze cursuri de pregătire organizate de sindicat.

Art. 119. Administrația recunoaște dreptul reprezentanților Sindicatului Liber ICPE-CA de a verifica la locul de muncă modul în care sunt respectate drepturile salariaților prevăzute în Contractul Colectiv de Muncă. Sindicatului Liber ICPE-CA va face cel puțin o dată pe an propuneri de îmbunătățire a activității la nivelul locurilor de muncă și la nivelul institutului.

CAPITOLUL X

SALARIZAREA SI ALTE DREPTURI SALARIALE

Art. 120. (1) Pentru munca prestată, fiecare salariat are dreptul la un salariu, în bani, în condițiile convenite la încheierea contractului individual de muncă.

(2) Salariul reprezintă contraprestatia muncii depuse de salariat în baza contractului individual de munca.

(3) Drepturile salariale brute sunt formate din salariul de baza negociat, indemnizatiile, sporurile și alte adaosuri și sunt confidențiale.

(4) Sporurile se acordă la data îndeplinirii condițiilor stabilite prin CCM, la cererea scrisă a salariatului, cu aprobarea prealabilă a conducerii.

(5) Salariul de bază pentru un salariat cu normă întreagă de 8 ore, se stabilește prin negocieri individuale, în funcție de grila de salarizare prevăzută în Anexa 11 la prezentul CCM și reprezintă salariul de baza negociat.

(6) Salariul de bază negociat pentru un salariat cu timp parțial de munca, fracțiune de normă de 1-7 ore, și alte drepturi salariale se stabilesc prin negociere directă, în funcție de salariul de baza al unui salariat cu normă întreagă comparabil, între angajator și salariat.

(7) Timpul normal de lucru reprezintă norma întreagă și respectiv fracțiunea de norma pentru timp parțial de munca.

(8) Drepturile salariale se acordă proporțional cu timpul efectiv lucrat, raportat la drepturile stabilite pentru programul normal de lucru.

Art.121 (1) – Negocierea salariului de baza se va face anual, în baza ierarhizării, conform criteriilor de ierarhizare din Anexa 12, și a gradului de încarcare din contracte, în limita bugetului aprobat.

(2) Pentru activitatea profesională ierarhizarea personalului se va desfășura la nivelul institutului, în funcție de gradul de atestare și calificare.

(3) Ierarhizarea personalului rezultă în urma punctajelor obținute din fișele de ierarhizare se va afișa la avizierile din Cladirea J.

(4) Negocierea salarială se va realiza pe departamente/laboratoare/birouri și va urma după procesul de ierarhizare a personalului.

(5) Anual, fondul de negociere va ține seama de disponibilitatea financiară pentru capitolul salarii în cadrul compartimentului respectiv.

(6) Fondul de negociere stabilit la nivel de institut împreună cu SL ICPE-CA, în limita valorii aprobate de CA, conform Anexei 13, va ține seama de posibilitatea asigurării finanțării prin contracte pentru anul următor.

(7) Fondul de negociere calculat pentru fiecare compartiment considerat va fi amendat de procentul de negociere stabilit la nivel de institut.

(8) Pentru personalul din aparatul funcțional coeficientul mediu de negociere va fi egal cu coeficientul de negociere stabilit la nivel de institut.

Art.122 (1) – Anual, ierarhizarea personalului de cercetare se va realiza conform Anexei 12.

(2) Negocierea salariului individual se va realiza de către persoana în cauză și de către directorul general sau un reprezentant al acestuia. La negocierea individuală pot participa șeful de departament sau o persoană delegată și reprezentantul sindical, dacă partile o solicită.

(3) Criteriile de negociere ale CIM vor ține cont de:

- a) punctajul obținut de salariat în urma ierarhizării
- b) disponibilitatea angajatului la efort în interesul institutului, aprecierea fiind făcută de directorul general
- c) încarcarea individuală a salariatului

(4) In cazul in care, in urma negocierilor salariale individuale, mai raman fonduri disponibile in limita fondului corespunzator coeficientului de negociere stabilit pe institut, acestea vor fi directionate pentru acoperirea activitatilor contractuale de catre noi angajati.

Art. 123. In cazul promovarii pe functii superioare, angajatul va fi incadrat in treapta de salarizare corespunzatoare din Anexa 11, astfel incat noul salariu de baza negociat sa se situeze in domeniul respectiv de salarizare si sa-l imparta in acelasi raport cu cel caracteristic functiei avute inainte.

Art. 124. Salariul de bază negociat se mentine atata timp cat salariatul este incadrat in aceeași funcție sau într-o funcție echivalentă.

Art. 125. Salariul de baza se negociază anual daca posibilitatile financiare permit aceasta.

Art.126. (1) Negocierea individuala se desfasoara de catre angajator, sau reprezentantul imputernicit al acestuia, si salariat.

(2) Rezultatul negocierii se va concretiza prin incheierea unui act aditional semnat de angajator si salariat.

Art. 127. În situația în care la negocierea salariului de baza individual apar divergente, urmate de contestatii, acestea vor fi analizate, în ceea ce priveste corecta aplicare a *criteriilor din fisa de ierarhizare* conform prevederilor Contractului Colectiv de Muncă la nivelul INCDIE ICPE-CA, de către o comisie mixta formata din reprezentanti ai Administratiei, numiti prin decizia directorului general, si reprezentanti împuterniciti ai Sindicatului.

Art. 128. (1) Comisia mixta va hotara prin consens daca contestatia este intemeiata sau neintemeiata, caz in care solutia si motivarea acesteia va fi inaintata coducerii pentru analiza si decizie.

(2) In toate cazurile, Directorul General al INCDIE ICPE-CA va emite o decizie, aceasta putand fi contestata conform prevederilor legale.

Art. 129. Veniturile salariale se acordă lunar în raport cu rezultatele obtinute în muncă, conform fisei lunare de distribuire a activitatilor – Anexa 14, fisei individuale de pontaj lunar – Anexa 15, reflectand gradul de indeplinire a activitatilor repartizate, acoperirea contractuala individuala si colectiva si posibilitatile financiare ale institutului in conditiile prezentului Contract Colectiv de Muncă.

Art. 130. (1) Veniturile salariale lunare se acorda in baza unei analize efectuate intre Administratie si SL ICPE-CA, in cadrul unei sedinte CD care va avea loc lunar.

(2) Aceasta analiza se va efectua in baza fiselor individuale de pontaj lunar, a fiselor de distribuire si a situatiei contractuale-economice-finaciare pentru luna de referinta, puse la dispozitie cu cel putin 48 de ore inainte de data sedintei de compartimentele monitorizare-programe-planificare si financiar-contabil.

Art.131. Fisele de distribuire si de pontaj lunar, completate si semnate, vor fi depuse la biroul monitorizare-programe-planificare pana la data de 8 a lunii urmatoare celei pentru care se calculeaza venitul salarial. Plata venitului salarial dintr-o luna catre salariat este conditionata de depunerea la biroul monitorizare-programe-planificare a celor doua fise completate si semnate.

Art.132 (1) In conformitate cu art.41 h) din CCM, pentru desfășurarea unor lucrări, proiecte sau programe care fac obiectul contractelor prevazute la alin. 3 si 4, se pot incheia CIM pe perioada determinata, concomitent cu derularea CIM de baza, cu respectarea duratei normale de munca (fara a depasi 12 ore/zi- conform Codului Muncii) si a fondului de salarizare directa prevazuta in contractul de finantare pentru care se incheie noul CIM.

(2) Incheierea CIM pe perioada determinata se face la propunerea directorului de proiect, cu avizul sefului de laborator / departament, cu conditia ca toti membrii echipei/laboratorului respectiv sa aiba asigurata incarcarea anuala de 100%.

(3) Salarizarea contractelor incheiate pe perioada determinata in cadrul unor programe, proiecte, altele decat PNCDI si Program Nucleu (Sectoriale s.a.m.d.), se va face conform prevederilor contractelor de finantare incheiate, cu respectarea legislatiei privind finantarea din fonduri bugetare. Salariul orar din al doilea contract pe perioada determinata va fi cel din salariul orar negociat, cu exceptia cazurilor in care salariatul ocupa functii specifice remunerate prin contractul

de finantare, conform HG nr. 475/2007. Pentru contractele PNCDI, acolo unde sunt explicit prevazute in pachetele de informatii ale programelor de cercetare fonduri de salarii in cadrul programelor de management, se va putea aplica HG nr. 583/2015, cu completarile si modificarile ulterioare.

(4) Salarizarea contractelor incheiate pe perioada determinata in cadrul contractelor finantate din fonduri extrabugetare (fonduri europene, fonduri interne sau internationale din contracte incheiate cu terti) se va face conform clauzelor acestora.

Art. 133. (1) In cazul in care acoperirea (incarcarea) contractuala la nivel de institut este mai mica de 75 % trei luni la rand, se vor lua masurile prevazute de prezentul contract si de legislatia in materie (identificarea persoanelor neacoperite contractual in vederea reducerii programului de lucru s.a.m.d.).

(2) Angajatorul are dreptul, in cazul reducerii temporare a activitatii pentru motive economice, tehnologice, structurale sau similare, pe perioade care depasesc 30 de zile lucratoare, sa elimine o zi de lucru din durata saptamanala de lucru a salariatilor la nivel de laborator, birou, serviciu, departament. Aceasta zi reprezinta o zi libera neplatita intrucat salariatii nu presteaza activitate iar angajatorul nu plateste drepturile salariale.

Art. 134. (1) Conducerea INCDIE ICPE-CA va elabora proiectul de buget de venituri și cheltuieli, dimensionând fondul de salarii în concordanță cu prevederile Contractului Colectiv de Muncă si avand in vedere nivelul inflației prognozate.

(2) Administratia impreuna cu personalul cu functii de conducere, asa cum sunt ele descrise in H.G. 637/2003 si in H.G. 1282/2004, vor întreprinde toate actiunile necesare pentru acoperirea capacității institutului, în vederea asigurării salariilor la nivelul negociat.

Art. 135. (1) Valoarea salariului de baza minim pentru un program de 8 ore va fi stabilita in cadrul INCDIE ICPE-CA anual conform legislatiei in vigoare.

Art. 136. (1) Cercetătorii științifici gradul I pensionați pot desfășura, în condițiile legii, activități de cercetare-dezvoltare, salarizate prin cumul sau prin plata cu ora.

(2) La cerere, cercetătorii științifici gradul I pot fi menținuți în continuare în funcții de cercetare-dezvoltare, după împlinirea vârstei legale de pensionare, cu aprobarea anuală a Consiliului Stiințific.

(3) Pentru angajatii care cumuleaza pensia cu salariul fractiunea de norma nu poate fi mai mare de 6 ore/zi, cu exceptia acelor cazuri prevazute in contractele de finantare in care salariatul respectiv este director de proiect. Acestia vor beneficia de spor de confidentialitate, spor de conducere proiect si spor de doctorat (daca este cazul).

Art. 137. (1) Sporul pentru vechimea în muncă, aplicat la salariul de bază negociat, la data indeplinirii vechimii, este conform tabelului de mai jos:

până la 2 ani	0
Între 2-3 ani	5%
între 3-4 ani	6%
între 4-5 ani	7%
între 5-6 ani	8%
între 6-7 ani	9%
între 7-8 ani	10%
între 8-9 ani	11%
între 9-10 ani	12%
între 10-11 ani	13%
între 11-12 ani	14%
între 12-13 ani	15%
între 13-14 ani	16%

între 14-15 ani	17%
între 15-16 ani	18%
între 16-17 ani	19%
între 17-18 ani	20%
între 18-19 ani	21%
între 19-20 ani	22%
peste 20 ani	25%

(2) Părțile convin ca în cadrul INCDIE ICPE–CA Bucuresti să se acorde un spor de fidelitate salariaților cu funcția de baza la INCDIE ICPE-CA, aplicat la salariul de bază al salariaților, corespunzător vechimii neîntrerupte a acestora în:

- S.C. ICPE – S.A. până la data de 12.04.2001;
- S.C. ICPE – C.A. S.A. în perioada 12.04.2001 -24.08.2004;
- INCDIE ICPE-CA începând cu data de 24.08.2004.

Acest spor se va acorda aplicat la salariul de baza negociat, după cum urmează:

între 5 – 10 ani	3%
între 10 – 15 ani	6%
între 15 – 20 ani	9%
Peste 20 ani	12%

(3) Sporul de gestiune pentru gestionari, casieri este de 10% din salariul de bază negociat în perioada de constituire a garanției de gestiune, stabilită în cuantumul prevăzut de lege prin decizia directorului general.

(4) a) Anual se acorda prime de performanță profesională pentru fiecare grupă de personal din cercetare-dezvoltare și aparatul funcțional, după ce se efectuează evaluarea personalului conform Anexei 12 (la sfârșitul anului). Cuantumul premiilor a fost stabilit la valorile din tabelul de mai jos.

		Procente alocate din fondul de premiere/grupa						
		Fond de premiere/ grupa (procent din fond institucional)	Locul 1	Locul 2	Locul 3	Locul 4	Locul 5	Locul 6
Grupa 1	CS I + IDT I	22%	29%	24%	19%	14%	9%	5%
Grupa 2	CS II + IDT II	18%	29%	24%	19%	14%	9%	5%
Grupa 3	CS III + IDT III	14%	29%	24%	19%	14%	9%	5%
Grupa 4	CS + IDT	12%	29%	24%	19%	14%	9%	5%
Grupa 5	ACS	9%	29%	24%	19%	14%	9%	5%
Grupa 6	Personal cercetare altele (Subing., tehnicieni + muncitori)	11%	29%	24%	19%	14%	9%	5%
Grupa 7	Personal administrativ studii superioare	8%	29%	24%	19%	14%	9%	5%
Grupa 8	Personal administrativ alte studii	6%	29%	24%	19%	14%	9%	5%

b) In luna decembrie a fiecarui an, impreuna cu SL ICPE-CA si in functie de rezultatele financiare, se stabileste fondul institutional F.I. de premiere a performantei profesionale ca fiind:

$$FI = N * \langle S.B. \rangle$$

unde N este un numar ce se va stabili anual in functie de rezultatele financiare ale INCDIE ICPE-CA, iar S.B. este salariul brut mediu din INCDIE ICPE-CA in anul acordării primelor. Pentru anul 2019 se stabileste ca $N = 20$, iar $F.I. = 120.000$ lei si se asigura (se plătește) din fondurile institutului. Pentru anii următori, cifrele vor fi stabilite in Comisia Paritara.

(5) Sporul de doctorat 15%, calculat la salariul de bază negociat, se acorda începând cu luna urmatoare depunerii diplomei eliberate de MECS si pana la incetarea CIM;

(6) Salariații care presteaza munca de noapte beneficiază, la cerere, de una din cele doua cazuri:

a) fie de program de lucru redus cu o oră față de durata normală a zilei de muncă, pentru zilele în care efectuează cel puțin 3 ore de muncă de noapte, fără ca aceasta să ducă la scăderea salariului de bază;

b) fie de un spor pentru munca prestată în timpul nopții de 25% din salariul de bază negociat, dacă timpul astfel lucrat reprezintă cel puțin 3 ore de noapte din timpul normal de lucru.

(7) Secretarul Biroului Executiv al SL ICPE-CA si trezorerierul SL ICPE-CA vor beneficia de un adaos de 7% din salariul de bază negociat;

(8) Sporul pentru sef birou/serviciu/laborator este de 5% din salariul de baza negociat.

Noțiunea sef de birou/serviciu/laborator presupune ca cel ce beneficiaza de acest spor are in subordine cel putin doua persoane.

(9) Sporul pentru sef de departament este 12% din salariul de baza negociat. In cazul in care departamentele vor avea mai putin de 20 de persoane, sporul de sef de departament va fi de 10% din salariul de baza negociat.

a) pentru activitati administrative si de prezentare a departamentului, seful de departament va nominaliza o persoana pentru functia de adjunct sef departament; aceasta propunere trebuie aprobata de directorul general;

b) adjunctul sefului de departament va avea un spor de 5% din salariul de baza negociat, pe perioada detinerii functiei; daca adjunctul sefului de departament detine si functia de sef de laborator, sporul acordat va fi de 7,5% din salariul de baza negociat.

(10) Sporul pentru sofer, responsabil CTC, responsabil cu substante toxice, spor de risc pentru manipulare recipienti de gaze sub presiune, responsabil calitate mediu, responsabil cu riscurile, evidenta tehnico-operativa DMM si EUS, gestionarea deseurilor este de 5% din salariul de baza negociat;

(11) Sporul pentru conditii penibile in cuantum de 10% din salariul de baza negociat;

(12) Sporul de confidentialitate este de 20% la salariul de baza negociat, cu conditia semnarii de catre salariat, indiferent de forma contractului individual de munca, a contractului de confidentialitate conex contractului individual de munca si prevazut in Anexa 4 la prezentul CCM.

(13) Spor de conducere proiecte:

a) pentru proiectele nationale si/sau internationale (Sconducere proiect) este in cuantum de maxim 20% din salariul de baza negociat si se calculeaza dupa formula:

$$\text{Sconducere proiect [\%]} = 20 * (\langle S.D.L. \rangle / 18000) [\%]$$

Unde:

$\langle S.D.L. \rangle$ reprezinta media lunara a liniei bugetare definite ca Salarii Directe;

*In cazul in care in formular nu este precizata aceasta linie bugetara, pentru acordarea sporului se va depune la serviciul Planificare-Monitorizare-Proiecte un deviz in care sa fie evidentiata, in mod expres, suma aferenta salariilor directe pentru fiecare an de derulare a contractului de finantare;

**pentru acest spor Sconducere proiect se vor lua in considerare doar valorile intregi ale acestui numar, iar raportul ($\langle S.D.L. \rangle / 18000$) va fi egal cu unu daca $\langle S.D.L. \rangle \geq 18000$. Valoarea 18000 lei reprezinta aproximativ 3 salarii medii in anul 2018.

***sporul se acorda pentru maxim 2 proiecte. In cazul in care o persoana conduce mai mult de doua proiecte, aceasta poate mandata un alt coleg sa conduca la nivel INCDIE ICPE-CA proiectul(ele); persoana mandatata va beneficia de sporul de proiect.

b) pentru directorii de program, responsabilii de proiecte si obiective nucleu 2019, sporul este in cuantum de 5% din salariu de baza negociat.

c) prin exceptie, pentru directorii/responsabilii de proiecte din fonduri structurale (POC) in care valoarea repartizata ICPE-CA este mai mica de 500.000 lei (inclusiv cheltuieli generate de administratie) se va aloca un spor de conducere proiect de 5%, iar pentru valori mai mari de 500.000 lei se va aloca un spor de conducere proiect de 12% din salariul de baza.

Pentru fiecare contract subsidiar de tip C sau D aferent proiectelor din fonduri structurale (POC) contractate de INCDIE ICPE-CA, se acorda spor de responsabil proiect. Responsabilul unui astfel de contract subsidiar nu va coordona decat un singur contract din cadrul proiectelor de tip POC castigate deja in cadrul competitiei anterioare. Acesta poate decide cedarea sporului de proiect catre un membru al echipei de implementare cu contributie semnificativa in derularea proiectului.

(14) Sporul pentru munca suplimentară, in cazul în care compensarea prin ore libere plătite nu este posibilă în termenul acordat în condițiile prevăzute în prezentul CCM, este de 100% din salariul de bază negociat, cu conditia ca angajatul in cauza sa fi solicitat compensarea si cererea să nu-i fi fost aprobată.

(15) În cazul unor lucrări urgente, a căror executare imediată este necesară pentru organizarea unor măsuri de salvare a persoanelor sau bunurilor angajatorului, pentru evitarea unor accidente iminente sau pentru înlăturarea efectelor pe care aceste accidente le-au produs asupra materialelor, instalațiilor sau clădirilor unității, repausul săptămânal poate fi suspendat pentru personalul necesar în vederea executării acestor lucrări; in conditiile date, salariatii au dreptul la dublul compensațiilor convenite potrivit alin. (13) din prezentul articol.

(16) În cazul în care salariatii presteaza munca in zilele de sarbatoare legala si din motive justificate nu este posibilă acordarea de zile libere, în termenul prevazut in prezentul CCM, acestia beneficiază de un spor la salariul de bază negociat de 100% corespunzător muncii prestate în programul normal de lucru.

(17) Spor la salariu de 20% din salariu de bază negociat, aferent orelor prestate, in zilele de sambata si/sau duminica.

(18) Pe parcursul executarii CCM partile convin ca se pot acorda si alte adaosuri ocazionale pentru activitati care deriva din acte normative si/sau contracte intervenite dupa incheierea acestuia.

Art. 138. (1) Alte venituri de natura salariala:

a) premiile;

b) cota parte din profitul net se repartizează salariaților în cuantum de 20% in parti egale, cu excepția celor care pe parcursul anului au fost sancționați, a celor care au lucrat o perioadă mai mică de 6 luni din cauză de boală (concedii medicale, concediu fara plata) sau sunt noi angajati;

c) drepturile convenite in conformitate cu Legea nr 83/2014 – Legea Brevetelor de Serviciu;

d) adaosuri de salariu si prime pe perioada derularii unor contracte extrabugetare, in limita manoperei prevazuta in devizele aferente acestora, la propunerea directorilor/responsabililor de contracte; aceste adaosuri se vor stabili in cadrul sedintelor lunare de salarii;

e) prima de vacanta egală cu 50% din salariul de baza negociat mediu brut pe INCDIE ICPE-CA Bucuresti, calculat pentru luna ianuarie a anului in curs;

f) (i) tichete de masa acordate salariatului, conform prevederilor legale, proportional cu timpul efectiv lucrat, raportat la drepturile stabilite pentru programul normal de lucru, cu exceptia persoanelor care au program de lucru de cel puțin 6 ore/zi, care au copii de pana la varsta de 7 ani, precum si cu exceptia persoanelor cu dizabilitati. In cazul acestor exceptii se va acorda acelasi numar de tichete ca si in cazul salariatilor cu program normal de lucru. Valoarea unui tichet de masa se stabileste anual in comisie paritara, la jumatatea anului.

(ii) Salariatii beneficiaza de bilete de valoare sub forma tichetelor de masa emise de firma SODEXO Romania. Tichetele de masa se acorda pe suport electronic tuturor salariatilor care indeplinesc conditiile prevazute la lit.(i) de mai sus.

Art. 139. Plata salariilor se face sub formă de avans și lichidare, la datele de 27 și 12 ale lunii.

Art. 140. (1) Salariile se platesc inaintea oricaror alte obligatii banesti ale angajatorului, din fondurile INCDIE ICPE-CA aferente acestora.

(2) Reținerile cu titlu de daune cauzate angajatorului pot fi efectuate in baza unui angajament sau a unei hotărâri judecătorești definitivă și irevocabilă.

Art. 141. În cazul decesului salariatului, drepturile salariale care i se cuvin până la data la care s-a produs decesul se plătesc în ordine soțului supraviețuitor, copiilor sau părinților lui, in baza actelor doveditoare a calitatii respective, iar în lipsa acestora se plătesc celorlalți moștenitori, în condițiile dreptului comun, in baza actelor doveditoare.

Art. 142. Salariul este confidential, angajatorul si Administratia SL ICPE-CA avand obligatia de a lua masurile necesare pentru asigurarea confidentialitatii.

Art. 143. (1) Salariații care efectuează deplasări, în țară sau străinătate, în interesul și pe cheltuiala totală sau parțială a INCDIE ICPE-CA, beneficiază de decontarea cheltuielilor cu diurna, cazarea și transportul.

(2) În prezentul contract colectiv de muncă fac obiectul negocierii numai dreptul privind baremul (cuantumul) indemnizației zilnice de detașare/delegare pentru deplasările în țară și cota de carburant ce poate fi decontată drept cheltuială cu transportul efectuat cu autorismul proprietate personală, de către salariatul trimis în delegație, posesor al autoturismului.

(3) Prezentul contract stabilește:

a) valoarea unei zile de diurna pentru deplasările in Romania este de 38 lei;

b) Deplasarea cu autoturismul proprietate personală se va efectua pe bază de referat de necesitate și se va deconta în limita a 10 litri carburant la 100 km parcursi pe distanța cea mai scurtă, calculată de pe site-ul www.googlemaps.ro.

(4) Celelalte drepturi și obligații privind deplasările/detașările, precum și modalitatea de acordare și decontare, sunt prezentate în procedurile interne ale INCDIE ICPE-CA, întocmite în conformitate cu prevederile legale în vigoare.

Capitolul XI - Condiții de muncă. Sănătatea și securitatea în muncă

Art.144.(1) La stabilirea măsurilor vizând îmbunătățirea condițiilor de muncă, părțile vor ține seama de următoarele principii de bază:

a) măsurile preconizate trebuie să vizeze, mai întâi, ameliorarea reală a condițiilor de muncă și, numai dacă acest lucru nu este posibil la un moment dat, să se procedeze la compensări bănești sau de altă natură;

b) măsurile preconizate pentru ameliorarea condițiilor de muncă trebuie să fie convenite împreună cu reprezentanții Sindicatului, încheindu-se anexe speciale la Contractul Colectiv de Muncă al INCDIE ICPE-CA Bucuresti cu privire la aceste măsuri.

(2) La adoptarea și punerea în aplicare a măsurilor prevăzute la alin. (1) se va ține seama de următoarele principii generale de prevenire:

a) evitarea riscurilor;

b) evaluarea riscurilor care nu pot fi evitate;

c) combaterea riscurilor la sursă;

d) adaptarea muncii la om, în special în ceea ce privește proiectarea locurilor de muncă și alegerea echipamentelor și metodelor de muncă și de producție, în vederea atenuării, cu precădere, a muncii monotone și a muncii repetitive, precum și a reducerii efectelor acestora asupra sănătății;

e) luarea în considerare a evoluției tehnicii;

f) înlocuirea a ceea ce este periculos cu ceea ce nu este periculos sau cu ceea ce este mai puțin periculos;

g) planificarea prevenirii;

h) adoptarea măsurilor de protecție colectivă, cu prioritate față de măsurile de protecție individuală;

i) aducerea la cunoștința salariaților a instrucțiunilor corespunzătoare.

(3) a) obligațiile salariaților în domeniul securității și sănătății în muncă nu vor afecta principiul responsabilității conducerii institutului INCDIE ICPE-CA Bucuresti;

b) în contextul responsabilității sale, conducerea institutului va lua măsurile tehnice și organizatorice necesare pentru asigurarea securității și sănătății salariaților.

Aceste măsuri vor fi periodic adaptate, ținând cont de schimbarea condițiilor de muncă, cu scopul de a îmbunătăți situația existentă.

Art.145. Realizarea măsurilor de protecție a muncii revine, potrivit atribuțiilor, celor care organizează, conduc și coordonează procesul de muncă în INCDIE ICPE-CA Bucuresti.

Art.146. Organizarea activității, prin stabilirea unei structuri organizatorice raționale, repartizarea tuturor salariaților pe locuri de muncă, cu precizarea atribuțiilor și răspunderilor lor, elaborarea de norme de muncă fundamentate din punct de vedere tehnic, precum și exercitarea controlului asupra modului de îndeplinire a obligațiilor de serviciu de către salariați sunt atribute de competență exclusivă a celor care angajează.

Art.147. (1) În funcție de sistemul de organizare a muncii și salarizare, convenite prin Contractul Colectiv de Muncă al INCDIE ICPE-CA Bucuresti, normele de muncă vor face obiectul unor anexe speciale la Contractul Colectiv de Muncă și vor fi stabilite cu avizul sindicatului, la o data ulterioara.

(2) Normele de muncă vor fi aduse la cunoștința salariaților, cu cel puțin 5 zile înainte de aplicare.

(3) În cazul în care normele de muncă nu corespund prevederilor aliniatului 1, la solicitarea conducerii INCDIE ICPE-CA Bucuresti sau a Sindicatului, acestea trebuie modificate, fără ca modificarea să conducă la diminuarea veniturilor salariaților.

(4) Normativele de personal vor fi înaintate spre aprobare numai după consultarea Sindicatului.

(5) Prevederile prezentului articol se vor aplica odata cu stabilirea Normelor de munca, in conditiile art.37 (1).

(6) Administratia si SL ICPE-CA vor asigura respectarea principiilor care sa conduca la folosirea integrala a timpului de munca, in conditiile mentinerii starii de sanatate.

Art.148. (1) Sarcinile de serviciu trebuie să fie stabilite în limitele felului muncii, la care fiecare salariat s-a obligat la încheierea Contractului Individual de Muncă.

(2) Pentru preîntâmpinarea sau înlăturarea efectelor calamităților sau a altor cazuri de forță majoră, precum și în situații care periclitează sănătatea sau viața unor persoane, fiecare salariat are obligația de a participa, indiferent de funcția sau de postul pe care-l ocupă, la executarea oricăror lucrări și la luarea tuturor măsurilor cerute de nevoile INCDIE ICPE-CA Bucuresti.

Art.149. Numărul de personal se va stabili în raport cu volumul activității desfășurate, cu durata timpului normal de muncă și normele de muncă, pentru a se evita încărcarea excesivă cu sarcini a salariaților.

Art.150. (1) În toate cazurile în care munca este efectuată într-un ritm impus, colectiv sau individual, în normele de muncă se includ și timpi de refacere a capacității de muncă.

(2) Acolo unde natura muncii o impune, pentru a permite utilizarea reală a timpilor de refacere a capacității de muncă, numărul de personal va cuprinde un număr corespunzător de salariați pentru înlocuire.

Art.151. Sindicatul Liber ICPE-CA este obligat să-și prezinte toate observațiile privind normele de muncă și atribuțiile de sevicu.

Art.152. (1) În cazul în care există divergențe cu privire la stabilirea normelor de muncă sau a normativelor de personal, la cererea oricăreia dintre părți, se va apela la o expertiză tehnică ce va fi efectuată de experți desemnați de ambele părți. Concluziile expertizei tehnice finale sunt obligatorii pentru părți.

(2) Cheltuielile ocazionate de soluționarea divergenței cu privire la modificarea normelor de muncă sau a normativelor de personal vor fi suportate de conducere pentru prima solicitare a Sindicatului.

(3) Conducerea are obligația să asigure permanent condițiile tehnice și organizatorice avute în vedere la elaborarea normelor de muncă, salariații au obligația să realizeze norma de muncă sau, după caz, sarcinile ce decurg din funcția sau postul deținut.

Reexaminarea normelor de muncă nu va putea conduce la diminuarea salariului de bază negociat.

Art.153. Locurile de munca cu conditii diferite de cele normale sunt: cele grele, periculoase, nocive, penibile sau alte asemenea stabilite in conformitate cu legislatia in vigoare.

Art.154. (1) Pentru prestarea activității la locurile de muncă prevăzute la art.153, salariații au dreptul, după caz, la sporuri la salariul de bază, durata redusă a timpului de muncă, alimentație de întărire a rezistenței organismului, echipament de protecție gratuit, materiale igienico-sanitare, concedii suplimentare prevăzute în CIM pentru fiecare salariat.

(2) Categoriile de salariați de la locurile de muncă prevăzute la art.153 vor fi supuse obligatoriu „unui examen medical efectuat de medicul de medicina muncii”, în condițiile ce se vor stabili prin CIM, nu mai puțin de o dată la 1 an.

Art.155. (1) În cazul în care condițiile de muncă se normalizează, salariații în cauză vor beneficia de drepturile avute conform art.44 (1), încă două luni după constatarea și oficializarea normalizării acestor condiții.

(2) De drepturile prevăzute la aliniatul (1) beneficiază și salariații care își schimbă locul de muncă din motive ce nu le sunt imputabile, dacă drepturile de aceeași natură la noul loc de muncă sunt mai mici.

Art.156. În toate cazurile în care condițiile de muncă s-au înrăutățit, determinând reclassificarea locurilor de muncă, salariații vor beneficia de drepturile aferente noii clasificări, începând cu data schimbării condițiilor de muncă, indiferent de momentul efectuării reclassificării de către organele competente.

Art.157. (1) Părțile sunt de acord că nicio măsură de protecție a muncii nu este eficientă dacă nu este cunoscută, însușită și aplicată în mod conștient de către salariați.

(2) Administrația va asigura, pe cheltuiala sa, cadrul organizatoric pentru instruirea, testarea și perfecționarea profesională a salariaților cu privire la Normele de Securitate a Muncii.

(3) La angajarea unui salariat, la schimbarea locului de muncă sau a felului muncii, acesta va fi instruit și testat efectiv cu privire la riscurile pe care le presupun noul său loc de muncă și normele de protecția muncii în vigoare, pe care este obligat să le cunoască și să le respecte în procesul muncii.

(4) În cazurile în care, în procesul muncii, intervin schimbări ce impun aplicarea unor norme noi de protecție a muncii, salariații vor fi instruiți în condițiile prevăzute la aliniatul precedent.

Art.158. Prin grija administrației INCDIE ICPE-CA Bucuresti, în conformitate cu prevederile legale privind acordarea asistenței medicale, fiecare salariat trebuie să poată beneficia de asistență medicală la sediul unității sau în apropierea ei.

Art.159. (1) Pentru asigurarea protecției salariaților în timpul activității în folosul unității, sau din dispoziția acesteia, salariații, indiferent de statutul lor, vor fi dotați cu un ansamblu de mijloace individuale de protecție, pentru eliminarea riscului de accidentare sau de îmbolnăvire profesională cauzate de noxele determinate pentru activitatea pe care o desfășoară salariatul în aceste condiții.

(2) Dotarea salariaților cu mijloace de protecție (echipament individual de lucru, echipament individual de protecție) se va face conform normativelor legale în vigoare.

(3) Contravaloarea echipamentelor individuale de protecție va fi suportată în întregime de către unitate.

Art.160.(1) Prin echipament de lucru se înțelege echipamentul (salopete, combinezoane, halate etc) destinat în exclusivitate evitării murdăririi hainelor proprii.

Cheltuielile necesare achiziționării echipamentului individual de lucru se suportă în proporție de 50% de unitate și diferența de către salariat, conform cu instrucțiunile de lucru.

Art.161.(1) Administrația se obligă să asigure materiale igienico-sanitare, medicamente și alimente-antidot, la nivelul prevăzut de legislație și specificat în contractele individuale de muncă.

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

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

Art.162. Administrația se obligă să realizeze lucrările necesare pentru reducerea cauzelor care ar produce accidente sau îmbolnăviri profesionale.

Art.163.(1) Administrația este obligată să obțină avizul organelor competente pentru funcționarea tuturor locurilor de muncă la care acest aviz este cerut de legislația în vigoare.

(2) Administrația are obligația să asigure toți salariații pentru risc de accidente de muncă și boli profesionale.

Art.164. În INCDIE ICPE-CA Bucuresti va exista, in funcție de necesități, un compartiment sau un responsabil cu protecția muncii.

Art.165. În cazul unor accidente de muncă, din Comisia de Anchetă constituită de urgență, conform prevederilor legale, va face parte și reprezentantul Sindicatului.

Art.166.(1) Administrația se obligă să măsoare noxele în locurile de muncă, în conformitate cu prevederile legislației în vigoare, și în cazul înregistrării temperaturilor extreme sa aplice prevederile dispozițiilor legale in domeniu.

(2) Conducerea INCDIE ICPE-CA Bucuresti are obligația de a dispune măsurarea periodică sau, la sesizarea expresă a compartimentului de Protecția Muncii sau a sindicatelor, a parametrilor care caracterizează condițiile de muncă și factorii de mediu. La prelevarea probelor vor participa și reprezentanții sindicatului.

(3) În toate cazurile în care condițiile de muncă se situează constant peste nivelul de noxe admisibil, determinând reclasificarea locurilor de muncă, salariații vor beneficia de drepturile aferente noii clasificări începând cu data schimbării condițiilor de muncă.

(4) Clasificarea și reclassificarea locurilor de muncă cu condiții diferite de cele normale cad în sarcina Comitetului de Securitate și Sănătate în Muncă INCDIE ICPE–CA Bucuresti, constituit conform legii.

(5) Comitetul de Securitate în Muncă INCDIE ICPE–CA Bucuresti, prin responsabilul cu protecția muncii, urmărește permanent modul de respectare a clauzelor referitoare la condițiile de muncă din prezentul Contract Colectiv de Muncă și sesizează conducerea unității despre nerespectarea acestora.

(6) Durata timpului de lucru se va reduce în cazul temperaturilor atmosferice mai mici de -20°C și mai mari de $+37^{\circ}\text{C}$ prin decizia conducerii, conform legislației în vigoare, în acele locuri unde nu pot fi asigurate condiții normale de lucru.

Art.167.(1) În vederea menținerii și îmbunătățirii condițiilor de desfășurare a activității la locurile de muncă, administrația va lua, cel puțin, următoarele măsuri:

a) amenajarea locurilor de muncă;

b) asigurarea condițiilor de mediu și microclimat (iluminat, zgomot, vibrații, temperatură, aerisire, umiditate);

c) amenajarea anexelor sociale ale locurilor de muncă (vestiare, dușuri, grupuri sanitare);

d) diminuarea, până la încadrarea în concentrațiile maxim admisibile, a emisiilor poluante.

(2) Salariații sunt obligați să păstreze în bune condiții amenajările efectuate de administrație, să nu le deterioreze, descompună ori să sustragă componente ale acestora.

Art.168.(1) Administrația se obligă ca la angajare și ulterior, cel puțin o dată pe an, să organizeze examinarea medicală gratuită a salariaților, în scopul de a constata dacă sunt apti pentru desfășurarea activității în postul pe care ar urma să-l ocupe sau pe care îl ocupă, precum și pentru prevenirea îmbolnăvirilor profesionale.

(2) Salariații sunt obligați să se supună examenelor medicale, în condițiile organizării, potrivit prevederilor de la aliniatul (1). Refuzul constituie abatere disciplinară.

Art.169. La cererea uneia dintre părți, medicul de medicina muncii și responsabilul cu protecția muncii vor fi consultați obligatoriu pentru reducerea duratei timpului de muncă și acordarea de concedii suplimentare, din motive legate de modificarea condițiilor de muncă.

Art.170. Părțile se obligă să asigure un regim de protecție specială muncii femeilor și tinerilor în vârstă de până la 18 ani, cel puțin la nivelul drepturilor specifice reglementate de legislația muncii și prevederile prezentului contract, pe care le socotesc ca fiind minimale.

Art.171.(1) Administrația se obligă să nu refuze angajarea sau, după caz, menținerea în muncă a persoanelor cu handicap, în cazurile în care acestea sunt apte pentru îndeplinirea obligațiilor de serviciu aferente posturilor existente.

(2) Sindicatul nu se opune angajării sau menținerii în muncă a persoanelor cu dizabilitati.

Art. 172. La recomandarea medicului de medicina muncii, unitatea va asigura, in urma consultarii sindicatului, trecerea salariatului in alt loc de munca vacant, compatibil cu capacitatea de munca stabilita de organele competente sau, dupa caz, recalificarea in functie de necesitatile si posibilitatile acesteia.

Art.173.(1) Comitetul de Securitate și Sănătate în Muncă (CSSM), constituit în INCDIE ICPE-CA Bucuresti, funcționează în baza Legii 319/iulie 2006 privind Regulamentul de organizare și funcționare al CSSM al Ministerului Muncii și Protecției Sociale.

(2) Timpul de muncă alocat activității în CSSM se consideră timp de lucru efectiv prestat.

CAPITOLUL XI - DISPOZIȚII FINALE

Art.174. În contractele individuale de muncă nu se pot prevedea clauze contrare Contractului Colectiv de Muncă la nivel de INCDIE ICPE-CA Bucuresti.

Art.175. Prevederile Contractelor Individuale de Muncă existente la data intrării în vigoare a prezentului Contract Colectiv de Muncă la nivel de INCDIE ICPE-CA Bucuresti vor fi puse de acord cu prevederile acestuia, in termenul prevazut la art. 7(7).

Art.176. Neîndeplinirea obligațiilor asumate prin prezentul contract sau pe care acesta le implică atrage răspunderea celor care se fac vinovați de aceasta, conform prevederilor legale în vigoare.

Art.177. Anexele la prezentul contract colectiv de muncă fac parte integrantă din acesta.

(1) Prezentul contract colectiv de muncă înlocuiește contractul colectiv de muncă al INCDIE ICPE-CA înregistrat la ITM nr. 28452/20.04.2016, asa cum a fost modificat prin actul aditional nr.1 inregistrat la ITM sub nr.02 din 20.04.2018,

(2) Prezentul contract colectiv de muncă la nivel de unitate își va produce efectele începând cu data inregistrării, urmand ca de prevederile sale sa beneficieze toti salariatii unitatii. Încheiat în 3 exemplare, din care unul pentru Administratie, unul pentru Sindicat si un exemplar pentru ITM.

Prezentul CCM s-a semnat azi 05.06.2019, valabilitatea lui curgand de la data inregistrării la I.T.M. Bucuresti.

**REGULAMENT DE ORGANIZARE ȘI FUNCȚIONARE A COMISIEI PARITARE
LA NIVEL DE INCDIE ICPE-CA**

- (1) Comisia paritară constituită la nivelul INCDIE ICPE-CA va fi compusa din reprezentanți ai angajatorului și SL ICPE-CA, în număr de 5 din fiecare parte, în baza deciziilor emise de organele de conducere ale celor două părți semnatare, care vor fi invitați și vor participa la toate întâlnirile Comisiei Paritare. Comisia va funcționa pe toată perioada aplicării CCM.
- (2) Comisia se consideră legal constituită dacă lucrează cu minim 3 membri dintre cei nominalizați de fiecare parte.
- (3) În termen de 10 zile de la data intrării în vigoare a CCM, părțile au obligația de a-și desemna membrii comisiei paritare.
- (4) Comisia, prin activitatea sa, va încerca soluționarea pe cale amiabilă a litigiilor intervenite cu ocazia executării, modificării, suspendării sau încetării CCM.
- (5) Comisia se va întruni, la cererea uneia dintre părți, în termen de maximum 10 zile lucrătoare, de la formularea cererii și va adopta hotărâri valabile prin acordul părților.
- (6) Pentru adoptarea în consens a unei hotărâri, negocierile în comisia paritară nu pot dura mai mult de 10 zile lucrătoare de la începutul lor.
- (7) Hotărârile adoptate potrivit pct. 6 au putere obligatorie pentru părțile contractante.
- (8) Secretariatul comisiei va fi asigurat de câte un membru de fiecare parte.

ANGAJAREA

Documentele de angajare:

Cerere privind domeniul de lucru, atestarea profesională, experiența în domeniu.

Curriculum Vitae/Memoriu de activitate privind locurile de muncă anterioare, funcțiile deținute, activitatea depusă, calificările, titlurile științifice, publicații, alte precizări. Diplome de studii, atestări.

Cartea de muncă, dacă este cazul.

Fișa medicală.

Recomandări, după caz.

Angajarea este reglementată prin Procedura PL, conform SCM, conform OMF nr.946/2015.

CONTRACT INDIVIDUAL DE MUNCĂ (CADRU)

încheiat și înregistrat sub nr. / în registrul general de evidență a salariaților

A. Părțile contractului

Angajator - Persoana juridică/fizică , cu
sediul/domiciliul în ,
înregistrată la registrul comerțului/autoritățile administrației publice din , sub
numărul....., cod fiscal....., telefon , reprezentată legal
prin , în calitate de ,
și
salariatul/salariața – domnul/doamna , domiciliat(ă)
în localitatea , str. nr. ,
județul , posesor/posesoare al/a buletinului/cărții de identitate/pașaportului
seria , nr. , eliberat/eliberată de
la data de , CNP , autorizație de muncă/permis
ședere în scop de muncă seria nr. din data..... ,
am încheiat prezentul contract individual de muncă în următoarele condiții asupra cărora am
convenit:

B. Obiectul contractului:.....

C. Durata contractului:

- a) nedeterminată, salariatul/salariața urmând să înceapă activitatea
la data de ;
b) determinată, de luni, pe perioada cuprinsă între data de
..... și data de /pe perioada suspendării contractului
individual de muncă al titularului de post.

D. Locul de muncă

1. Activitatea se desfășoară la(departament, laborator, serviciu, birou)..... din
sediul social al INC DIE ICPE-CA.

E. Felul muncii

Funcția/meseria conform Clasificării Ocupațiilor din
România;

F. Atribuțiile postului

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

F¹. Criteriile de evaluare a activității profesionale a salariatului:

Sunt prevăzute în Procedura de dezvoltare și evaluare a performanțelor personalului din INC DIE
ICPE-CA (DEP).

Nerespectarea procedurii de evaluare conform criteriilor stabilite în contractul individual de
munca, de către oricare dintre părți, atrage obligarea celui în culpa la plata de daune-interese
corespunzătoare prejudiciului cauzat.

G. Condiții de muncă:

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

2. Activitatea prestată se desfășoară în condiții normale de muncă, potrivit Legii nr. 263/20100 privind sistemul unitar de pensii publice, cu modificările și 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);

b) Programul de lucru se poate modifica în condițiile regulamentului intern/ prezentului contract colectiv de muncă.

2. O fracțiune 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 condițiile regulamentului intern/contractului colectiv de muncă aplicabil.

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

I. Concediul

Durata concediului anual de odihnă este de zile lucrătoare, proporțional cu activitatea prestată în institut într-un an calendaristic.

De asemenea, beneficiază de un concediu suplimentar de

J. Salarizare:

Venitul lunar brut este de lei, alcatuit din elementele prevăzute la pct. 1 și pct. 2

1. Salariul de bază (negociat) : lei;

2. Alte elemente constitutive:

a) Sporuri

b) 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 plătește salariul este/sunt

K. Drepturi și obligații ale părților privind sănătatea și securitatea în muncă:

a) echipament individual de protecție

b) echipament individual de lucru

c) materiale igienico-sanitare

d) alimentație de protecție

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

L. Alte clauze:

a) perioada de proba este dezile calendaristice;

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

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

d) alte clauze.

M. Drepturi și obligații generale ale părților:

1. Salariatul are, în principal, următoarele drepturi:

- a) dreptul la salarizare pentru munca depusă;
- b) dreptul la repaus zilnic și săptămânal;
- c) dreptul la concediu de odihnă anual;
- d) dreptul la egalitate de șanse și de tratament;
- e) dreptul la securitate și sănătate în muncă;
- f) dreptul la acces la formare profesională;
- g) dreptul la tichete de valoare.

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

- a) obligația de a realiza norma de muncă sau, după caz, de a îndeplini atribuțiile ce îi revin conform fișei postului;
- b) obligația de a respecta disciplina muncii;
- c) obligația de fidelitate față de angajator în executarea atribuțiilor de serviciu;
- d) obligația de a respecta măsurile de securitate și sănătate a muncii în unitate;
- e) obligația de a respecta secretul de serviciu;
- f) obligația de a respecta obiectivele de dezvoltare și evaluare prevăzute în procedura DEP, anexa la Regulamentul intern;
- g) obligația de a respecta confidentialitatea;
- h) obligația de a respecta clauza referitoare la Legea nr.83/2014 privind inventiile de serviciu;
- i) obligația de formare profesională.

3. Angajatorul are, în principal, următoarele drepturi:

- a) să dea dispoziții cu caracter obligatoriu pentru salariat, sub rezerva legalității lor;
- b) să exercite controlul asupra modului de îndeplinire a sarcinilor de serviciu;
- c) să constate săvârșirea abaterilor disciplinare și să aplice sancțiunile corespunzătoare, potrivit legii, contractului colectiv de muncă aplicabil și regulamentul intern;
- d) să stabilească obiectivele de performanță individuală a salariatului;
- e) să stabilească programul de formare profesională;
- f) să opteze pentru inventiile de serviciu;

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

- a) să înmâneze salariatului un exemplar din contractul individual de muncă, anterior începerii activității;
- a¹) să acorde salariatului toate drepturile ce decurg din contractul individual de muncă, din contractul colectiv de muncă aplicabil și din lege;
- b) să asigure permanent condițiile tehnice și organizatorice avute în vedere la elaborarea normelor de muncă și condițiile corespunzătoare de muncă;
- c) să informeze salariatul asupra condițiilor de muncă și asupra elementelor care privesc desfășurarea relațiilor de muncă;
- d) să elibereze, la cerere, un document care să ateste calitatea de salariat a solicitantului, respectiv activitatea desfășurată de acesta, durata activității, salariul, vechimea în muncă, în meserie și specialitate;
- e) să asigure confidențialitatea datelor cu caracter personal ale salariatului;
- f) să evalueze salariatul numai după obiectivele de dezvoltare și evaluare prevăzute în procedura DEP stabilită în anexa la Regulamentul Intern.

N. Dispoziții finale

Prevederile prezentului contract individual de muncă se completează cu dispozițiile Legii nr. 53/2003 - Codul Muncii și ale contractului colectiv de muncă aplicabil încheiat la nivelul angajatorului înregistrat sub nr. / la Agentia Municipala pentru Ocupare Forte de Munca Bucuresti.

Orice modificare privind clauzele contractuale în timpul executării contractului individual de muncă impune încheierea unui act adițional la contract, conform dispozițiilor legale, cu excepția situațiilor în care o asemenea modificare este prevăzută în 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 soluționate de către instanța judecătorească competentă material și teritorial, potrivit legii.

Angajator,

INCDIE ICPE-CA

Reprezentant legal,

.....

Salariat,

Semnatura.....

Data

Pe data prezentul contract încetează în temeiul art.
din Legea nr. 53-2003 - Codul Muncii în urma îndeplinirii procedurii legale.

Angajator,

.....

Am primit un exemplar,

Nume si prenume

Semnatura..... Data

ANGAJAMENT DE CONFIDENȚIALITATE

Subsemnatul _____ născut în localitatea _____ la data de _____, fiul (fiica) lui _____ și a _____ angajat al _____ în funcția de _____, cu domiciliul în localitatea _____, strada _____, nr. _____, bl. _____, sc. _____, et. _____, ap. _____, județul/sectorul _____, posesor al certificatului/autorizației seria _____, nr. _____, declar că am luat cunoștință de dispozițiile legale cu privire la protecția informațiilor clasificate și mă angajez să păstrez cu strictețe secretul de stat și de serviciu, să respect întocmai normele legale cu privire la evidența, manipularea și păstrarea informațiilor, datelor și documentelor secrete de stat și de serviciu ce mi-au fost încredințate, inclusiv după încetarea activităților care presupun accesul la aceste informații.

Sunt conștient că în cazul în care voi încălca prevederile normative privind protecția informațiilor clasificate voi răspunde, potrivit legii, administrativ, disciplinar, material, civil ori penal, în raport cu gravitatea faptei.

Data

.....

Semnătura

.....

DAT ÎN PREZENȚA

 (numele și prenumele funcționarului de securitate)
 Semnătura

CONTRACT PRIVIND INVENTIILE DE SERVICIU

I. Partile contractante

1. ANGAJATOR, Institutul National de Cercetare – Dezvoltare pentru Inginerie Electrica ICPE-CA, cu sediul in Bucuresti, Splaiul Unirii nr.313, sector 3, inregistrat la O.R.C. sub nr. J40/3800/2001, atribut fiscal R 13827850, reprezentat prin Director General

si

2. SALARIAT: Dl/Dna.....domiciliata.....
 CI/BI seria.....nr.....eliberat dela data de.....,
 CNP.....avand functia de.....in cadrul.....

Au convenit sa incheie prezentul contract conex contractului individual de munca incheiat intre parti si inregistrat sub nr..... din data de.....

Clauzele contractului:

1. Salariatul trebuie ca prin misiunea inventivă să aducă o contribuție creativă corespunzător statutului sau de personal de cercetare-dezvoltare conform Cartei Europene a Cercetatorilor si legislatiei nationale, atribuțiilor de serviciu si altor acte obligatorii in care INCDIE ICPE-CA este parte (contracte, proiecte, programe).

2. ICPE-CA in calitate de angajator persoana de drept public, avand in obiectul de activitate cercetarea, are dreptul asupra invențiilor care îndeplinesc următoarele condiții:

a) au rezultat din exercitarea atribuțiilor de serviciu ale inventatorului, încredințate în mod expres în cadrul contractului individual de muncă și în fișa postului sau stabilite prin alte acte obligatorii pentru inventator, care prevăd o misiune inventivă;

b) s-au obținut, pe durata contractului individual de muncă, precum și pe o perioadă de maximum 2 ani de la încetarea acestuia, după caz, prin cunoașterea sau utilizarea experienței angajatorului prin folosirea mijloacelor materiale ale angajatorului, ca urmare a pregătirii și formării profesionale dobândite de inventatorul salariat prin grija și pe cheltuiala angajatorului ori prin utilizarea unor informații rezultate din activitatea angajatorului sau puse la dispoziție de acesta.

(2) Misiunea inventivă prevăzută la pct.2 lit. a) stabilește domeniul tehnologic în care se încadrează problema sau problemele tehnice pentru a căror rezolvare inventatorul salariat are o obligație contractuală sau care decurge din alte acte obligatorii să aducă o contribuție creativă corespunzător atribuțiilor de serviciu.

3. ICPE-CA are competența de a decide cu privire la încadrarea sau nu a unei invenții realizate de către un salariat în categoria invențiilor de serviciu și cu privire la tipul invenției de serviciu, în raport cu situațiile prevăzute la pct.2.

4. Inventatorul salariat are obligația să comunice de îndată angajatorului prezentarea invenției, în care să descrie soluția problemei rezolvate cu date suficient de clare pentru a defini invenția și condițiile în care invenția a fost creată.

5. Inventatorul salariat are obligația de a nu divulga sau publica invenția care se încadrează în prevederile pct.2 fără acordul scris al angajatorului.

6. Obligația de a nu divulga sau publica o are și angajatorul, precum și persoanele, altele decât inventatorul care, prin natura atribuțiilor de serviciu, au luat cunoștință de existența invenției.

7. În cazul divulgării invenției de serviciu, inventatorul salariat in cauza raspunde pentru prejudiciul cauzat in baza prezentului contract coroborat cu prevederile CIM privind clauza de confidențialitate si contractul de confidentialitate.

8. (1) Pentru invențiile de serviciu realizate de salariați ai INCDIE ICPE-CA in calitate de angajator persoana de drept public, cu obiect de activitate cercetarea-dezvoltarea, revendicate de către acesta conform prevederilor legii nr. 83/2014 sau conform unui contract între părți și

valorificate de către institut, salariatul inventator are dreptul la o cotă procentuală din valoarea venitului realizat de angajator, în urma aplicării invențiilor.

(2) Procentul prevăzut la alin. (1) nu poate fi mai mic de 30% și se stabilește potrivit dispozițiilor art.7 din Legea nr. 83/2014 privind invențiile de serviciu.

9. Dispozițiile Legii nr. 64/1991 privind brevetele de invenție, ale Legii nr. 350/2007 privind modelele de utilitate, ale Hotărârii Guvernului nr. 547/2008 pentru aprobarea Regulamentului de aplicare a Legii nr. 64/1991, precum și ale Hotărârii Guvernului nr. 1.457/2008 pentru aprobarea Regulamentului de aplicare a Legii nr. 350/2007 privind modelele de utilitate se aplică în mod corespunzător și invențiilor reglementate de Legea brevetelor de serviciu.

Angajator,
INCDIE ICPE-CA
Reprezentant legal,

Salariat,
Semnatura

.....

.....

Am primit un exemplar,

Nume și prenume

Semnatura..... Data

MODEL ACT ADIȚIONAL MODIFICARE CIM

La contractul individual de muncă încheiat și înregistrat sub nr...../.....în registrul general de evidență a salariaților

Încheiat astăzi, între:

Angajator – INCD pentru Inginerie Electrică ICPE-CA, cu sediul în București, înregistrată la registrul comerțului sub nr.J40/3800/2001, cod fiscal R 13827850, telefon 346.72.31, reprezentată legal prin în calitate de Director General
și

Salariatul/salariața – domnul/doamna
domiciliat/domiciliată în localitatea....., str..... nr.....,
județul....., posesor/posesoare al/a buletinului/cărții de identitate seria.....,
nr....., eliberat/eliberată de....., la data de.....,
CNP....., permis de muncă seria....., nr..... din data
de.....

În temeiul art. 17(4) coroborat cu art.41(1) din Legea nr.53/2003, părțile HOTĂRĂȘC:

1. Se modifică elementul..... al contractului individual de muncă și va avea următoarele prevederi:.....

2. Se modifică elementul..... al contractului individual de muncă și va avea următoarele prevederi:.....

3. Se modifică elementul..... al contractului individual de muncă și va avea următoarele prevederi:.....

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

Angajator,

Salariat,

INCDIE ICPE-CA

Semnatura.....

Data

Reprezentant legal,

.....

Am primit un exemplar,

Nume și prenume

Semnatura..... Data

MODEL ACT ADITIONAL la CIM pentru CLAUZA DE FORMARE PROFESIONALA

la contractul individual de munca incheiat si inregistrat sub nr...../data.....in registrul general de evidenta a salariatilor

Incheiat astazi, data.....intre:

Partile contractului:

INC DIE ICPE – CA, cu sediul în București, Splaiul Unirii nr. 313, sector 3, înregistrată la Registrul Comerțului cu nr....., reprezentată prin Director General

.....

și

DI./D-na....., domiciliat în județul , str., nr., bl., scara..., et., ap., sect..., legitimat cu act de identitate....., serie....., nr....., eliberata de....., la data de....., CNP....., ocupand functia de....., pe de altă parte în calitate de angajat,

Avand în vedere:

- dispozitiile art. 17 alin. (4), art. 20 alin. 2) lit. a) art. 192 - 200 din Codul muncii precum si prevederile CCM la nivel de institut;
- programul de formare profesionala elaborat de Institut,

Partile, de comun acord, au hotarat urmatoarele:

Articol unic: Se modifica „*Lit. L – Alte Clauze*” din contractul individual de munca inregistrat sub nr...../data.....in registrul general de evidenta a salariatilor, prin introducerea lit. e) care va avea urmatorul continut:

CLAUZA DE FORMARE PROFESIONALA:

Art. 1. Institutul se obliga sa asigure salariatului cursul de formare profesionala cu titlul..... în domeniul.....care va cuprinde mai multe module, totalizand un numar de peste.....zile.

Art. 2

- (1) Institutul se obliga sa suporte cheltuielile de scolarizare în valoare de.....lei.
- (2) Institutul se obliga sa asigure pe perioada participarii la programul de formare profesionala salariul de baza corespunzator postului si functiei detinute, cu toate indemnizatiile, sporurile si adaosurile la acesta, daca participarea presupune scoaterea din activitate a salariatului pentru o perioada ce nu depaseste 25% din durata zilnica a timpului normal de lucru.
- (3) Pe perioada cursului de formare profesionala în conditiile prevazute la alin.2, salariatul beneficiaza de vechime la acel loc de munca, aceasta perioada fiind considerata stagiul de cotizare în sistemul asigurarilor sociale de stat.

Art. 3 Salariatul se obliga sa participe la cursurile de pregatire profesionala astfel cum au fost mentionate la art. (1) din prezentul act aditional.

Art. 4

- (1) Salariatul care participa la formarea profesionala are obligatia sa respecte cerintele specifice fiecarui format al cursului de formare profesionala, referitoare la frecventa, implicare activa, diseminare, promovare (acolo unde este cazul), fiind obligat sa participe la toate modulele care formeaza ansamblul cursului de formare profesionala.

(2) In situatia absentarii de la unul sau mai multe module care alcatuiesc cursul de formare profesionala, din motive independente de vointa sa, acesta are obligatia de a lua legatura cu reprezentantul Institutului si de a recupera acele parti ale cursului la care a lipsit.

(3) In situatia absentarii nemotivat de la cursurile de formare profesionala sau nepromovarii de teste/examene din cadrul acestuia, salariatul are obligatia de a plati contravaloarea cursurilor testelor /examenelor la care a absentat, precum si obligatia de a le recupera/ promova pe cheltuiala sa.

(4) In situatia in care participarea la cursurile de formare profesionala presupune scoaterea din activitate a salariatului pentru o perioada ce depaseste 25% din durata zilnica a timpului normal de lucru sau scoaterea integrala din activitate, contractul individual de munca se suspenda, salariatul/salariata beneficiind de o indemnizatie platita de institut in cuantum de.....lei.

(5) Pe perioada suspendarii contractului individual de munca in conditiile prevazute la alin. 4, salariatul beneficiaza de vechime la acel loc de munca, aceasta perioada fiind considerata stagiu de cotizare in sistemul asigurarilor sociale de stat.

(6) In cazul in care salariatul refuza, anterior inceperii cursului, semnarea actului aditional, angajatul nu va mai participa la cursul respectiv.

Art. 5

(1) SALARIATUL, avand in vedere beneficiile profesionale dobandite in urma participarii sale in calitate de angajat al Institutului la cursurile de formare profesionala, astfel cum sunt definite la art. (1) al prezentului act aditional, nu poate avea initiativa incetarii contractului individual de munca o perioada de cel putin ani ¹de la data absolvirii cursurilor de formare profesionala, adica de la data finalizarii/ promovarii ultimului modul din cadrul formarii profesionale.

(2) In perioada prevazuta la alin.1, salariatul se obligă să lucreze în ICPE – CA pe funcția avută sau pe o altă funcție asimilată.

3) Nerespectarea de catre salariat a dispozitiei prevazute la alin. (1) determina obligarea acestuia la suportarea tuturor cheltuielilor ocazionate de pregatirea sa profesionala și drepturile salariale, împreună cu sporul de salariu rezultat explicit din specializare, încasate pe perioada respectivă, vor fi suportate la valoarea reactualizată proportional cu perioada nelucrata din perioada stabilita conform prezentului act aditional.

(4) În cazul disponibilizării sau încetării Contractului Individual de Muncă cu acordul părților, suma corespunzătoare va fi suportată de compartimentul care disponibilizează sau își dă acordul pentru încetarea Contractului Individual de Muncă.

¹ Funcție de cunatumul cheltuielilor suportate de către INCDIE ICPE – CA, salariatul beneficiar al cursurilor se obligă să-și continue activitatea în INCDIE ICPE – CA după cum urmează:
până la 1.000 RON – 6 luni;
între 1.000-3.000 RON – 1 an;
peste 3.000 RON – 2 ani.

(5) Obligatia prevazuta la alin. (3) revine si salariatului care a fost concediat in perioada stabilita prin prezentul actul aditional, pentru motive disciplinare.

(6) Sumele prevazute la alin. 3 sunt datorate din momentul comunicarii deciziei de incetare (inclusiv demisia) a contractului individual de munca, salariatul fiind pus de drept in intarziere, astfel incat acesta datoreaza si dobanda legala din momentul incetarii contractului.

Toate celelalte prevederi ale Contractului individual de munca nr.....raman neschimbate. Prezentul act aditional a fost incheiat in doua exemplare, cate un exemplar pentru fiecare parte, urmand sa-si produca efectele incepand cu data.....

Angajator,

Salariat,

INCDIE ICPE-CA

Semnatura.....

Data

Reprezentant legal,

.....

Am primit un exemplar,

Nume si prenume

Semnatura..... Data

ANGAJAMENT DE FIDELITATE

Având în vedere prevederile art. 28 alin.(2) din CCM INCDIE ICPE-CA privind:

- b) obligația de a respecta disciplina muncii;
- c) obligația de a respecta prevederile cuprinse în regulamentul intern, în contractul colectiv de muncă, în contractul individual de muncă, în actele interne emise de angajator, în exercitarea drepturilor sale;
- d) obligația de fidelitate față de angajator în executarea atribuțiilor de serviciu;
- e) obligația de a respecta măsurile de securitate și sănătate a muncii în unitate;
- f) obligația de a respecta secretul de serviciu.

Subsemnatul(a), cu domiciliul în localitatea, Str., Nr., Bl., Sc., Et., Ap., județ/sector, Buletin/Carte de identitate Seria, Nr., eliberat (ă) de la data de, CNP □□□□□□□□□□□□, în calitate de salariat al INCDIE ICPE-CA, cu sediul Splaiul Unirii nr.313, Sector 3, București, Nr. Registrul Comerțului J40/3800/2001, CUI 13827850, salariat în funcția de din cadrul

1. Ma angajez:

- sa respect obligatiile de salariat față de angajator în executarea atribuțiilor de serviciu, sa asigur apărarea și protecția patrimoniului în cadrul....., care provin din lucrările pe care le desfășor, în scopul înlăturării consecințelor negative ale concurenței neloiale;
- să comunic angajatorului INCDIE ICPE-CA situația în care voi dobândi calitatea de asociat, acționar, administrator, cenzor sau angajat cu contract individual de muncă la o institutie/ societate comerciala care are același obiect de activitate sau obiect de activitate similar cu cel al INCDIE ICPE-CA, precum și situația în care ma voi afla în relație directă de concurență cu activitatea desfășurată de institut, cunoscând ca aceste situații sunt situații de interdicție care impun renunțarea la calitatea de salariat al INCDIE ICPE-CA în favoarea păstrării calității care constituie situația de interdicție;
- sa pastrez, sa nu divulg si sa nu public informațiile tehnice cu caracter de noutate (brevetabile) si sa depun diligentele necesare ca în sfera grupului/biroului/serviciului/departamentului/laboratorului în care activez aspectele de mai sus să fie tratate corespunzător de salariații care, prin activitatea pe care o desfășoară, au tangență cu acestea;
- să nu dezvălui sau să nu folosesc datele și informațiile nepublice nedestinate publicității pe care le dețin în termen de 12 luni de la data încetării raporturilor de muncă cu ICPE-CA conform cu OMEdC nr. 4717/20.09.2004, Ord. nr.7079/03.04.2003, Regulamentul UE nr. 2016/679, referitor la protecția persoanelor fizice în ceea ce privește prelucrarea datelor cu caracter personal și a Legii nr. 190/2018 privind măsuri de punere în aplicare a Regulamentului UE nr.2016/679;
- să nu dezvălui rezultatele științifice și tehnice care au fost obținute în institut în cadrul unor lucrări finanțate din fonduri publice, fără acordul finanțatorului și al ICPE-CA, conform Legii nr. 319/2002 pe o perioadă de 5 ani de la data încetării contractului de muncă la inițiativa mea;
- să nu rezilies unilateral, prin depunerea demisiei, Contractul Individual de Muncă în perioada de derulare a contractelor de cercetare/producție la realizarea cărora sunt responsabil/director, pe întreaga perioadă de derulare a respectivelor contracte și nu mai puțin de un an de la data negocierii, în caz contrar urmând a suporta daunele cauzate de rezilierea contractului de muncă;

2. Mă oblig ca pe toată durata contractului individual de muncă încheiat cu INCDIE ICPE-CA să respect atribuțiile de serviciu prevăzute în fișa postului, regulamentul de organizare și funcționare, precum și în instrucțiunile și dispozițiile conducerii Institutului.

Am luat la cunoștință asupra faptului că nerespectarea obligațiilor de fidelitate prevăzute în CCM constituie abatere disciplinară gravă sancționată, conform regulamentului intern, cu desfacerea contractului individual de muncă din inițiativa angajatorului pentru motive care țin de persoana salariatului.

Prezentul angajament a fost încheiat în două exemplare originale, din care unul pentru angajator și unul pentru salariat și constituie anexă la contractul individual de muncă făcând parte integrantă din acesta.

Salariat,

Semnatura.....

Data

Am primit un exemplar,

Nume si prenume

Semnatura..... Data

**EVENIMENTE DEOSEBITE ÎN CARE SE ACORDĂ ZILE LUCRATOARE LIBERE
PLĂTITE ȘI CUANTUMUL ACESTORA**

1. Decesul soțului, soției, copilului, părinților, socrilor sau a unei persoane aflate în întreținere legală.....3 zile
2. Decesul bunicilor, fraților, surorilor.....2 zile
3. Nașterea/ adoptia unui copil.....5 / 10 zile
4. Căsătoria unui copil.....2 zile
5. Căsătoria salariatului.....5 zile
6. La schimbarea locului de muncă, cu mutarea domiciliului, în cadrul aceleiași unități în altă localitate.....5 zile
7. Donări de sânge.....1 zi plus față de ce este prevăzut în lege
8. Controlul medical în cazul prevăzut la art. 102 alin.2, din CCM/ alte cazuri prevăzute de lege.

Nota: Zilele de la pct.1-7 se acorda consecutiv pe baza de cerere, depusa in maxim 15 zile de la producerea evenimentului, insotita de acte doveditoare. Pentru controlul medical se acorda in conditiile prevazute de art.102, alin.2 din CCM.

TABEL CU COTELE DE CONTRIBUȚIE CE URMEAZĂ A FI SUPTATE DE SALARIAȚII BENEFICIARI DE TRIMITERI LA TRATAMENT BALNEAR ȘI ODIHNĂ RECUPERATORIE IN ROMÂNIA PRIN SINDICAT

S-a modificat contribuția procentuala a salariatului conform tabelului si cuantumul unui bilet la 2000 lei.

Nr. crt.	Salariu de baza lei	Contributie procentuala salariat [%]	Contributie maxima angajator [lei]
1	≤ 2500	0	2000
2	2501 - 3125	10	1800
3	3126 - 3438	20	1600
4	3439 - 3750	30	1400
5	3751 - 4063	50	1000
6	4064 - 4375	70	600
7	4376 - 4688	80	400
8	4689 - 5000	90	200
9	≥ 5000	100	0

NOTA:

1. In cadrul INCDIE ICPE-CA se acordă anual un număr de maxim 20 de bilete cu valoare de până la 2000 lei.
2. Biletele prezentate de salariat se vor deconta in limita fondului disponibil si a sumei cuvenite conform tabelului, intr-o perioada de 30 de zile de la depunere.

EVALUAREA ACTIVITĂȚII PROFESIONALE

I. CRITERII PE BAZA CARORA SE FACE APRECIEREA ACTIVITATII PERSONALULUI ATESTAT SI NEATESTAT;

aceste criterii se aplica pentru ultimii doi ani în procedura de negociere și pentru ultimul an în cazul acordării primelor de performanță profesională. Perioada de evaluare începe la data de 1 decembrie. Afilierea angajatului trebuie să fie la INCDIE ICPE-CA.

CATEGORIA A

1. PUBLICARE DE ARTICOLE

1.a. Lucrări științifice publicate in jurnale cotate sau indexate de Institutul Internațional de Statistică (ISI) **(4*Factor de impact+8) puncte**

1.b. Lucrări științifice indexate in baze de date internaționale **4 puncte**

1.c. 1 Citări in reviste de specialitate cotate ISI = **2 puncte** / citare

1.c.2. Citări in reviste de specialitate indexate BDI = **1 punct**/ citare
(citarea sa fie din perioada evaluata, indiferent de anul apariției lucrării științifice)

1.d. Comunicări orale- (punctajul de la 1.e.1 se acorda celui care susține comunicarea)

1.d.1.1 la conferințe internaționale **4 puncte**

1.d.1.2 la conferințe naționale **2 puncte**

1.d.2.1 postere la conferințe internaționale **1,5 puncte /nr de autori**

1.d.2.2 postere la conferințe naționale **1 punct /nr de autori**

1.d.3 Lecții invitate la manifestări științifice internaționale **12p**

1.e. 1 Cărți de specialitate **8 puncte /nr de autori**

1.e.2 Capitole de carte **4 puncte /nr de autori**

1.f. Lucrări științifice/tehnice in reviste altele decât cele cotate sau indexate **1 punct/nr de autori**

CATEGORIA B

2. Brevetare

2.a. Cereri de brevete naționale (înregistrate) **2*contribuția autorului puncte**

2.a.1 Cereri de brevete internaționale (înregistrate) **4*contribuția autorului puncte**

2.b. Brevete de invenție naționale (acordate) **8*contribuția autorului puncte**

2.b.1 Brevete de invenție internaționale (acordate) **16*contribuția autorului puncte**

Nota: Contribuția autorului este cea menționată în documentele depuse odată cu cererea de brevet; aceasta se exprimă în fracții din întreg.

3. Produse/servicii/tehnologii noi sau modernizate

3.a. Produse/servicii/tehnologii noi sau modernizate, rezultate din activități CDI

3.a.1. Proiectare/realizare/experimentare model experimental, în conformitate cu TRL3 (tip, nu număr) **2,5 puncte**

3.a.2. Proiectare/realizare/experimentare model funcțional, în conformitate cu TRL4-TRL5 **10 puncte**

3.a.3. Proiectare/realizare/experimentare prototip (produs/tehnologie) certificat/certificata, în conformitate cu TRL6-TRL7 **15 puncte**

3.b. Produse/servicii/tehnologii certificate (tip, nu număr), în conformitate cu TRL8-TRL9, comandate și utilizate de beneficiar, realizate în perioada de referință pentru evaluare **(25 + 0,01% Fond salarii corespunzător produsului/serviciului/tehnologiei) puncte**

3.c. Produse/servicii/tehnologii unicat (tip, nu număr), comandate și utilizate de beneficiar, realizate în perioada de referință pentru evaluare **(20 + 0,01% Fond salarii corespunzător produsului/serviciului/tehnologiei) puncte**

3.d. Studii prospective și tehnologice (tip, nu număr) comandate sau utilizate de beneficiar, realizate în perioada de referință pentru evaluare **(15 + 0,01% Fond salarii corespunzător produsului/serviciului/tehnologiei) puncte**

NOTĂ

Pentru subcriteriile 1.a, 1.b, 1.c.1, 1.c.2., 3.a.1, 3.a.2, 3.a.3, 3.b, 3.c și 3.d jumătate din punctaj se împarte la numărul de autori/numărul de persoane care au participat la realizarea indicatorului. Jumătatea de punctaj rămasă va fi împărțită de către responsabilul de contract (problema, indicator, coordonator al articolului), în consultare cu șeful de departament/laborator, la autorii/persoanele care au participat la realizarea indicatorului.

CATEGORIA C

4. Depunere de proiecte

4.a. Depunere de proiecte naționale **$10 * (<SDL> / 18000)$ puncte**

4.b. Depunere de proiecte internaționale **$20 * (<SDL> / 18000)$ puncte**

5. Conducere de proiecte

5.a. Conducere de proiecte naționale **$20 * (<SDL> / 18000)$ puncte**

5.b. Conducere de proiecte internaționale **$40 * (<SDL> / 18000)$ puncte**

6. Contracte directe și microproducție **$30 * (<SDL> / 18000)$ puncte** (pentru fiecare membru al echipei de realizare)

NOTĂ

<S.D.L.> reprezintă media lunară a liniei bugetare definite ca Salarii Directe;

raportul (<S.D.L.>/18000) se va considera egal cu **1,5** dacă <S.D.L.> ≥ 27000

Proiectele POC sunt considerate proiecte naționale. Directorul de proiect POC G va primi punctaj conform 5.a doar pentru salariile de la categoria de activități A. Fiecare responsabil de contract subsidiar de tip B, C respectiv D va primi punctaj conform 5.a ținând seama de capitolul de salarii prevăzut în devizul contractului subsidiar.

7. Contracte nucleu:

7.a. Responsabil proiect: **4 puncte**

7.b. Responsabil obiectiv: **2 puncte**

Punctajul se cumulează în cazul coordonării mai multor teme și/sau obiective.

CATEGORIA D

8. Membri în colective de redacție

8.a. ale revistelor recunoscute ISI sau BDI și în colective editoriale internaționale (pentru fiecare revista) **4 puncte**

8.b. ale revistelor recunoscute național și în colective editoriale naționale (pentru fiecare revista) **2 puncte**

8.c. referent articole ISI (pentru fiecare articol) **2 puncte**

8.d. referent articole BDI (pentru fiecare articol) **1 puncte**

9. Premii

9.a Premii internaționale obținute prin selecție **4 puncte**

9.b Premii ale Academiei Române (se punctează în fiecare an) **12 puncte**

9.c Premii ale academei de ramură sau ale societăților științifice în specialitatea INCDIE ICPE-CA **2 puncte**

10. Conducători de doctorat (se punctează în fiecare an) **10 puncte + 10 puncte** (pentru fiecare doctorand angajat al INCDIE, doar în perioada în care coordonează doctorandul)

II. CRITERII PE BAZA CĂRORA SE VA FACE APRECIEREA ACTIVITĂȚII PERSONALULUI CDI neatestat (tehnicieni, personal cu studii superioare neatestat, subingineri, muncitori).

Aceste criterii se aplică pentru ultimii doi ani în procedura de negociere și pentru ultimul an în cazul acordării primelor de performanță profesională. Perioada de evaluare începe la data de 1 decembrie

II.1 Calitatea lucrărilor elaborate (nivel tehnic, claritate, concizie, etc/lucrări respinse, refăcute, întârziate).

II.2 Complexitatea lucrărilor elaborate

II.3 Productivitatea realizată în profesie (numărul lucrărilor de calitate elaborate, având în vedere și complexitatea acestora, articole, brevete, produse si tehnologii și/sau altele asemenea)

II.4 Nivelul de independentă în rezolvarea problemelor (capacitatea de înțelegere a problemelor, independența în gândire și acțiune, capacitatea de decizie, spiritul de inițiativă etc).

II.5 Capacitatea de coordonare a lucrărilor și a persoanelor implicate în elaborarea acestora.

II.6 Disponibilitatea pentru eforturi suplimentare (asumarea de competențe suplimentare, înlocuiri temporare de personal etc).

II.7 Promptitudinea în execuția lucrărilor.

II.8 Ordinea și organizarea la locul de muncă, gestionarea materialelor și a informațiilor.

NOTĂ

Pentru fiecare criteriu se acordă punctaj cuprins între 0-5 puncte; acesta este acordat de către șeful de laborator, cu aprobarea șefului de departament. Punctajul final este suma punctajelor obținute de angajat (max. 40 puncte).

III. CRITERII PE BAZA CĂRORA SE VA FACE APRECIEREA ACTIVITĂȚII PERSONALULUI DIN REGIE INSTITUT

Aceste criterii se aplică pentru ultimii doi ani în procedura de negociere și pentru ultimul an în cazul acordării primelor de performanță profesională. Perioada de evaluare începe la data de 1 decembrie

III.1 Calitatea lucrărilor elaborate (nivel tehnic, claritate, concizie etc/lucrări respinse, refăcute, întârziate).

III.2 Complexitatea lucrărilor elaborate.

III.3 Nivelul de independență în rezolvarea problemelor (capacitatea de înțelegere a problemelor, independența în gândire și acțiune, capacitatea de decizie, spiritul de inițiativă, teze de dizertație, Master etc).

III.4 Capacitatea de coordonare a lucrărilor și a persoanelor implicate în elaborarea acestora.

III.5 Disponibilitatea pentru eforturi suplimentare (asumarea de competențe suplimentare, înlocuiri temporare de personal etc).

III.6 Promptitudinea în execuția lucrărilor.

III.7 Ordinea și organizarea la locul de muncă, gestionarea materialelor și a informațiilor.

NOTĂ

Pentru fiecare criteriu se acorda punctaj cuprins între 0-5 puncte, acesta este acordat de catre seful direct. Punctajul final este suma punctajelor obținute de angajat (max. 35 puncte).

Procedura de ierarhizare în vederea negocierii

Negocierea salarială are loc în conformitate cu art. 122 din prezentul CCM. Aceasta se va realiza pe departamente/laboratoare/birouri și va ține seama de:

- îndeplinirea criteriilor pe baza cărora se face aprecierea activității personalului conform încadrării în una din categorii (I, II sau III)
- evaluarea DEP pe ultimii doi ani
- nota (calificativul) acordată de șeful direct
- evaluarea (aprecierea) disponibilității angajatului față de activitățile și interesele institutului, aceasta fiind făcută de către directorul general al INCDIE ICPE-CA

Pentru ierarhizarea personalului în vederea negocierii se va acorda un punctaj, de maxim 100 de puncte, acesta este constituit din punctajul P1, obținut conform criteriilor categoriei din care face parte angajatul (I, II sau III), la care se adaugă punctajul P2, care are la bază calificativul (aprecierea) acordat de șeful direct.

Punctajul total (maxim 100 de puncte) obținut de fiecare angajat se calculează astfel:

$$P_{\text{angajat}} = \underline{P1} + \underline{P2}$$

unde P1

a) pentru personalul prevăzut la I:

P1 este punctajul obținut din criteriile științifice:

$$P1 = 15 * (P_{\text{CATEGORIA A}} / P_{\text{MaximCATEGORIA A}}) + 15 * (P_{\text{CATEGORIA B}} / P_{\text{MaximCATEGORIA B}}) + 15 * (P_{\text{CATEGORIA C}} / P_{\text{MaximCATEGORIA C}}) + 15 * (P_{\text{CATEGORIA D}} / P_{\text{MaximCATEGORIA D}})$$

Unde $P_{\text{CATEGORIA...}}$ este suma punctajelor pe categorie obținută de angajat, iar $P_{\text{MaximCATEGORIA...}}$ este punctajul maxim obținut în cadrul categoriei de personal (CS I, CS II, CS III, CS, ACS, IDT I, IDTII, IDT III, IDT)

b) pentru personalul prevăzut la II:

$$P1 = 60 * (\text{Punctajul obținut conform criteriilor de la II} / 40)$$

c) pentru personal prevăzut la III

$$P1 = 60 * (\text{Punctajul obținut conform criteriilor de la III} / 35)$$

Iar P2

Pentru personalul prevăzut la I și II

P2 = 4 * nota acordată de șeful de laborator, cu aprobarea șefului de departament, care va ține cont de calificativele obținute de angajat în urma procedurii DEP (capitolul aptitudini) și de implicarea la locul de muncă în proiectele și activitățile curente; nota este în intervalul [1 – 10])

Pentru personalul prevăzut la III

P2 = 4 * nota acordată de șeful direct, cu aprobarea directorului coordonator, care va ține cont de calificativele obținute de angajat în urma procedurii DEP (capitolul aptitudini) și de implicarea la locul de muncă în proiectele și activitățile curente; nota este în intervalul [1 – 10])

Procedura de ierarhizare în vederea acordării primelor de performanță anuală.

Primele de performanță anuală se acordă conform art 137. Ierarhizarea personalului în vederea acordării acestor prime se va face ținând seama de criteriile categoriei din care face parte angajatul (I, II sau III).

Punctajul obținut de fiecare angajat (maxim 100 de puncte) se calculează astfel:

a) pentru personalul prevăzut la I:

P1 este punctajul obținut din criteriile științifice:

$$P1 = 25*(P_{\text{CATEGORIA A}}/ P_{\text{MaximCATEGORIA A}}) + 25*(P_{\text{CATEGORIA B}}/ P_{\text{MaximCATEGORIA B}}) + 25*(P_{\text{CATEGORIA C}}/ P_{\text{MaximCATEGORIA C}}) + 25*(P_{\text{CATEGORIA D}}/ P_{\text{MaximCATEGORIA D}})$$

Unde $P_{\text{CATEGORIA...}}$ este suma punctajelor pe categorii obținută de angajat, iar $P_{\text{MaximCATEGORIA...}}$ este punctajul maxim obținut în cadrul categoriei de personal (CS I, CS II, CS III, CS, ACS, IDT I, IDTII, IDT III, IDT)

b) pentru personalul prevăzut la II:

$$P1 = 100*(\text{Punctajul obținut conform criteriilor de la II}/40)$$

c) pentru personal prevăzut la III

$$P1 = 100*(\text{Punctajul obținut conform criteriilor de la III}/35)$$

NOTĂ

Toate punctajele se calculeaza cu doua cifre semnificative; vor fi de forma xyz,ab.

STABILIREA FONDULUI DE NEGOCIERE COLECTIVA

Serviciul Monotorizare–Planificare va pune la dispoziția sefilor de compartimente si conducerii SL ICPE-CA încărcarea contractuală pentru fiecare salariat. Situația va avea la bază documentația transmisă la Monotorizare–Planificare de către directorii/responsabilii de proiecte.

Documentațiile nedepuse până la termenul stabilit printr-o dispozitie de serviciu a directorului general, nu vor fi luate în considerare.

Negocierea individuală se va realiza între fiecare salariat și directorul general sau imputernicitul acestuia si se va desfasura in conformitate cu prevederile CCM.

La negociere va fi prezent și reprezentantul sindicatului, cu delegare de competență, daca salariatul o solicita.

INCDIE ICPE-CA

Dep/Laborator

FISA LUNARA DE DISTRIBUTIE A ACTIVITATILOR

Persoana care va efectua lucrarea:

Profesia (CS, IDT, tehnician etc):

Subsemnatul certific ca am luat la cunostinta sarcinile de serviciu ce urmeaza sa le duc la indeplinire in cursul lunii Subsemnatul declar ca am inteles pe deplin toate obligatiile care decurg din realizarea sarcinilor și sunt de acord cu sancționarea, în caz de nerealizare a acestora, în condițiile solicitate de beneficiar. Subsemnatul declar că voi aduce la cunoștință orice aspect care poate conduce la întârzierea/nerealizarea sarcinilor de care sunt răspunzător.

Nr. Crt.	Nr. Contract/ nr. Faza	Ore alocate	Descrierea detaliată a sarcinilor	Observații (se vor menționa condițiile speciale)
1.				
2				
.				
.				
n.				

Luat la cunoștință,

Nume Prenume angajatData

Semnătura.....

Semnătura director/responsabil de contract

Nr. Crt.	Nume, Prenume	Observații (se vor menționa termenele intermediare, dacă este cazul)	Data	Semnătura
1.				
2				
.				
.				
n.				

Avizat,

Sef Laborator/Departament

Nume Prenume/ Nume Prenume

Semnatuiri:

Data,

INCDIE ICPE-CA

Dep/Laborator

FIȘA INDIVIDUALĂ DE PONTAJ LUNAR

Persoana care a efectuat lucrarea:

Profesia (CS, IDT ,ACS, tehnician etc):

Subsemnatul certific ca au fost lucrate ore în cursul lunii

Nr. Crt.	Nr. Contract/ nr. Faza	Ore lucrate	Descrierea activității	Observații (se vor menționa dificultățile apărute în desfășurarea lucrărilor)	Decontare parțială din: Nr. Contract.
1.					
2					
.					
.					
n.					

Semnătura persoanei care a efectuat lucrarea:

Nume, prenume,

Semnatura,

Data,

Semnatura director/responsabil de contract

Nr. Crt.	Nume, Prenume	Ore decontate	Observații (se vor menționa neconformitățile)	Data	Semnătura
1.					
2					
.					
.					
n.					

Avizat,
Șef Laborator/DepartamentAvizat SL ICPE-CA
Președinte SL ICPE-CA

FIȘA POSTULUI
(CADRU)

1. DATE DE IDENTIFICARE:
 - 1.1. Numele și prenumele:
 - 1.2. Funcția/postul, loc de muncă:
2. CERINȚE IMPUSE:
 - 2.1. Studii:
 - 2.2. Vechimea:
 - 2.3. Competența managerială:
 - 2.3.1. Cunoștințe
 - 2.3.2. Calități și aptitudini
3. RELAȚII:
 - 3.1. Ierarhice:
 - 3.1.1. De subordonare:
 - 3.1.2. De coordonare:
 - 3.2. De colaborare:
 - 3.2.1. În compartiment:
 - 3.2.2. În Institut:
 - 3.3. De reprezentare:
 - 3.3.1. În Institut:
 - 3.3.2. În afara Institutului:
4. OBLIGAȚII, ATRIBUȚII:
 - 4.1. Obligații generale:
 - 4.2. Atributii specifice:
5. Obiective individuale anuale, Sarcini-competențe-responsabilități conform DEP:
6. Limite de competența:
7. Responsabilitati:

NOTA: Toate fișele de post se completează conform prevederilor legale, după caz, precum și cu atribuțiile, responsabilitățile și sarcinile prevăzute în NOF, DEP, cu cele specifice funcției și locului de muncă și în conformitate cu diplomele și atestatele obținute de angajat.