



INSPECȚIA MUNCII
INSPECTORATUL TERITORIAL DE MUNCĂ
AL MUNICIPIULUI BUCUREȘTI



Nr: 46036/CCM/27.07.2022

CATRE: INSTITUTUL NATIONAL DE CERCETARE-DEZVOLTARE PENTRU MECATRONICA
SI TEHNICA MASURARII (INCDMTM Bucuresti)

Sos. Pantelimon nr. 6-8, sector 2, Bucuresti

Ref : Contractul colectiv de muncă încheiat pe o perioada de 2 ani, care se aplica
incepand cu data de 25.07.2022

Urmare adresei dvs., înregistrată la I.T.M. București sub nr. 46036/25.07.2022, cu
privire la solicitarea înregistrării Contractului colectiv de muncă, încheiat între
INSTITUTUL NATIONAL DE CERCETARE-DEZVOLTARE PENTRU MECATRONICA SI
TEHNICA MASURARII (INCDMTM Bucuresti) și angajați, vă facem cunoscut că
înregistrarea s-a operat în Registrul unic de evidență al Inspectoratului Teritorial de
Muncă București la nr. 262 din data de 25.07.2022 în baza documentelor depuse la
inspectorat si asumate de partile semnatare care poarta raspunderea respectarii
prevederilor legale.

Mentionam ca, în situatia în care va sunt aplicabile dispozitiile art. 138 din Legea
dialogului social nr.62/2011 republicata, modificata și completata, aveti obligatia
de a dispune masurile necesare respectarii prevederilor acestui articol, prevederi
care stabilesc urmatoarele :

(1) Prin contractele/acordurile colective de muncă încheiate în sectorul bugetar nu
pot fi negociate sau incluse clauze referitoare la drepturi în bani și în natură, altele
decât cele prevăzute de legislația în vigoare pentru categoria respectivă de
personal.

(2) Prin excepție de la prevederile art. 129 alin. (3) contractele colective de muncă
în sectorul bugetar se negociază, în condițiile legii, după aprobarea bugetelor de
venituri și cheltuieli ale ordonatorilor de credite, în limitele și în condițiile stabilite
prin acestea.

(3) Drepturile salariale din sectorul bugetar se stabilesc prin lege în limite precise,
care nu pot constitui obiect al negocierilor și nu pot fi modificate prin contracte
colective de muncă. În cazul în care drepturile salariale sunt stabilite de legi
speciale între limite minime și maxime, drepturile salariale concrete se determină
prin negocieri colective, dar numai între limitele legale.

(4) Clauzele cuprinse în contractele colective de muncă încheiate cu încălcarea
prevederilor alin. (1)-(3) sunt lovite de nulitate.

(5) Răspunderea pentru încheierea contractelor colective de muncă cu
nerespectarea prevederilor alin. (1)-(3) revine angajatorului.

Va remitem alaturat contractul colectiv de munca inregistrat (2 exemplare original)
si documentele aferente.



Dr. Ing. Constantin Bujor
INSPECTOR SEF

Str. Rădu Vodă nr. 26-26A, Sector 4, București

Tel.: +4 021 330 16 16

itmbucuresti@itmbucuresti.ro

www.itmbucuresti.ro

Operator de date cu caracter personal, înregistrat la Autoritatea Națională de Supraveghere a Prelucrării Datelor cu Caracter Personal sub nr. 3623

INSPECȚIA MUNCII
INSPECTORATUL TERITORIAL DE MUNCĂ
AL MUNICIPIULUI BUCUREȘTI

Sanda Ion
Sef Serviciu MRMCCM



Birou Legislatie Contencios Administrativ



Inspekția Muncii
Inspectoratului Teritorial de Muncă București
C.C.M./ACT ADIȚIONAL

Nr. 262 / 25.07.2022

**CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ LA NIVELUL
INSTITUTULUI NAȚIONAL DE CERCETARE-DEZVOLTARE
PENTRU MECATRONICA SI TEHNICA MASURARII București**

CUPRINS

Cap.I	Preambul	2
Cap.II	Dispoziții generale.....	2
Cap.III	Incheierea, executarea, modificarea si incetarea Contractului individual de muncă.....	6
Cap.IV	Condiții de muncă.....	11
Cap. V	Salarizarea si alte drepturi salariale	15
Cap.VI	Timpul de muncă și de odihnă	21
Cap.VII	Alte măsuri de protecție a salariaților si acordarea unor drepturi	26
Cap.VIII	Formarea profesională, economică, social și sindicală	31
Cap.IX	Drepturile Sindicatului ca organizație si ca reprezentant al salariaților...	32
Cap.X	Obligațiile salariatului	37
Cap.XI	Drepturile și obligațiile Administrației	39
Cap.XII	Dispoziții finale	40
Anexa 1	Regulament cadru de organizare si funcționare a comisiei paritare la nivelul unității	42
Anexa 2	Contractul individual de muncă	43
Anexa 3	Criterii de apreciere a activității salariatului in vederea incadrării in grupa valorică pentru negocierea venitului salarial	47
Anexa 3.1	Grilele punctajelor acordate pe subcriterii si criterii pentru personalul cu studii superioare si studii medii	49
Anexa 3.2	Incadrarea in grupa valorică in funcție de punctajul total obținut ca urmare a aprecierii activității	51
Anexa 3.3	Grile de salarizare	52
Anexa 3.4	Curriculum Vitae	55
Anexa 3.5	Fisa individual de apreciere si negociere a salariului	56
Anexa 4	Coeficienți de ierarhizare a salariilor de bază minime pe grupe valorice si categorii de salariați	58
Anexa 5	Situații in care se acordă zile libere platite si cuantumul acestora	59
Anexa 6	Decizia comisiei de negociere a CCMU din partea Sindicatului	60
Anexa 7	Decizia comisiei de negociere a CCMU din partea Angajatorului	61
Anexa 8	Principalele acte normative si reglementări europene reflectate in CCMU	

CAPITOLUL I: PREAMBUL

Părțile contractante

Art.I.1. În temeiul Legii nr. 62/10.05.2011 cu modificările și completările ulterioare privind Dialogul social, părțile contractante sunt:

1. Sindicatul Independent CEFIN din INCDMTM București, având reprezentativitatea constatată prin Hotărârea civilă nr.8532/2021 din data de 11.08.2021 a Judecatoriei Sectorului 2 București Secție Comună, prin persoanele împuternicite conform deciziei nr.79 din data de 22.06.2021 (**Anexa 7**), denumit în continuare **Sindicat**.

2. INCDMTM București, înființat prin Hotărârea Guvernului nr. 1.303/1996, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 334 din 11 decembrie 1996, cu modificările și completările ulterioare, prin reprezentanții săi legali și persoanele împuternicite prin decizia nr.61 din data de 24.06.2021 (**Anexa 8**), denumit în continuare **Angajator**.

Baza de negociere

Art.I.2 Baza de negociere a prezentului contract o constituie:

- Legea nr. 62/10.05.2011 privind Dialogul social cu modificările și completările ulterioare
- Legea nr. 53/2003 – Codul Muncii, cu modificările și completările ulterioare
- Contractul Colectiv de Muncă la nivel de Unitate 230/19.06.2018.
- Propunerile părților.

În cursul negocierilor se vor respecta prevederile legale și reglementările europene cuprinse în **Anexa nr. 9**.

Recunoașteri reciproce

Art. I. 3. (1) Reprezentanții Angajatorului recunosc Sindicatul Independent CEFIN (SI CEFIN) ca reprezentant legal al salariaților din Institutul Național de Cercetare Dezvoltare pentru Mecatronica și Tehnica Măsurării - București, cu drepturi depline la negocierile legate de prezentul Contract Colectiv de Muncă, în conformitate cu prevederile legii 62/10.05.2011 cu modificările și completările ulterioare.

(2) Sindicatul recunoaște reprezentanților Angajatorului dreptul deplin de a negocia prezentul Contract Colectiv de Muncă în numele Unității.

CAPITOLUL II - DISPOZIȚII GENERALE



Art. II. 1. Părțile contractante, pe deplin libere și egale în negocierea acestui Contract Colectiv de Muncă la nivel de Unitate, se obligă să respecte în totalitate prevederile lui.

Art. II. 2. (1) Prevederile prezentului Contract Colectiv de Muncă se aplică și în unitatea ce va rezulta prin transformare sau/și divizare, indiferent de forma de organizare, dacă nu contravine legii, până la negocierea unui nou contract de muncă.

(2) Prevederile prezentului Contract Colectiv de Muncă reglementează raporturile dintre salariați, indiferent de rasă, religie, origine, naționalitate, sex, vârstă, convingeri politice, stare civilă sau materială și Angajator, ambele părți fiind semnate prin intermediul reprezentanților desemnați.

(3) Prin salariați se înțeleg persoane care sunt angajate cu contracte de muncă pe o perioadă determinată sau nedeterminată. Salariații angajați pe perioadă determinată nu pot beneficia de prevederi sau avantaje superioare celor stipulate în contractul de muncă pe unitate.

Art. II. 3. (1) Prezentul Contract Colectiv de Muncă la nivel de Unitate nu poate prevedea clauze care să stabilească drepturi la un nivel inferior celor stabilite în Contractul Colectiv de Muncă la nivel de Ramură, conform art.132 aliniatul (3) din Legea 62/2011.

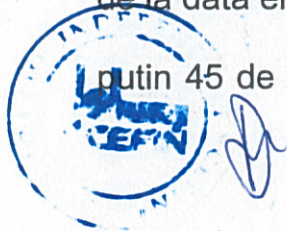
(3) La cererea Sindicatului, Angajatorul se obligă să pună la dispoziția acestuia informațiile și documentele necesare la negocierea Contractului Colectiv de Muncă la nivelul Unității din care nu vor lipsi :

- a) Bugetul de venituri și cheltuieli aprobat/ proiect de buget
- b) Situația economico – financiară în momentul negocierii
- c) Ultimul Bilanț Contabil
- d) Numărul de salariați și dinamica personalului (inclusiv previziuni pentru anul de negociere)
- e) Structura personalului și venitul mediu pe categorii profesionale
- f) Regulamentul de organizare și funcționare al unității, inclusiv organigrama
- g) Statul de funcțiuni și de personal

(4) Informațiile și documentele pe care Angajatorul le va pune la dispoziția reprezentanților sindicatelor care negociază Contractul Colectiv vor fi transmise acestora în termenul stabilit prin protocol, dar nu mai mult de zece zile lucrătoare de la primirea cererii Sindicatului.

(5) În cazul în care, în conformitate cu prevederile legii 62/2011 cu completările și modificările ulterioare, la negocieri participă în baza mandatului Sindicatului și reprezentanți ai FSLCPR (Federație reprezentativă la nivelul sectorului de activitate Cercetare științifică și dezvoltare tehnologică conform Sentinței Civile nr.2832/2019 din data de 15.05.2021 a Judecătoriei Sector 1 București), Sindicatul va aduce dovada scrisă a afilierii la respectiva federație reprezentativă. Documentul de certificare a afilierii la FSLCPR este valabil 12 luni de la data emiterii.

(6) Angajatorul inițiază negocierea contractului colectiv de muncă cu cel puțin 45 de zile calendaristice înainte de expirarea contractului colectiv de muncă.



sau expirarii aplicarii clauzelor stipulate in actele aditionale ale acestuia. Anuntul privind initierea negocierii se transmite in forma scrisa cu cel putin 15 zile inainte de data inceperii negocierilor. In cazul in care Angajatorul nu initiaza negocierea conform legii 62/2011, aceasta va incepe la cererea scrisa a Sindicatului in termen de cel mult 10 zile calendaristice de la comunicarea solicitarii. Durata negocierilor nu poate depasi 60 de zile calendaristice decat cu acordul partilor.

(7) 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, durata maxima a negocierilor, baza de negociere, componenta nominala a echipelor de negociere, pentru fiecare parte, in baza unor imputerniciri scrise, nominalizarea persoanelor mandatate sa semneze contractul colectiv de munca, regimul informatiilor confidentiale puse la dispozitie de angajator, conform Legii 467/2006.

Art. II. 4. (1) Cu ocazia negocierilor salariale individuale, salariații vor semna Acte aditionale la contractele de muncă individuale existente și de asemenea vor lua la cunoștință prin semnătură de: locul de munca, functia, prevederile fișei postului cu specificarea atributiilor postului, criteriile de evaluare, riscurile specifice postului.

(2) În termen de maxim 10 zile lucrătoare de la intrarea în vigoare a Contractului Colectiv de Muncă la nivel de Unitate, se va incepe punerea de acord a prevederilor Contractelor Individuale de Munca cu acesta.

(3) Data de aplicare a salariilor și a celorlalte drepturi salariale negociate anticipat încheierii întregului Contract Colectiv de Muncă la nivelul Unității se stabilește în Unitate, operându-se cu efect retroactiv, cu respectarea legislației în vigoare.

(4) În situația în care la negocierea salariului individual apar divergențe, urmate de contestații, acestea din urmă trebuie depuse în termen de 3 zile lucrătoare de la data negocierii.

(5) Comisia de analiză a contestațiilor, formată din reprezentanții împuterniciți ai Angajatorului și ai Sindicatului, va comunica în termen de maximum 7 zile lucrătoare, în scris, hotărârea Comisiei.

Art. II. 5. (1) Prezentul Contract Colectiv de Muncă la nivel de Unitate se încheie pe o perioadă de 2 ani cu drept de prelungire prin hotărârea părților, o singură dată cu maxim 12 luni.

(2) Anual, în perioada de valabilitate, se va renegocia grila de salarizare (**Anexa 3**). Părțile pot conveni negocierea și a altor articole, precum și negocierea unor articole noi.

(3) Daca nici una din parti un denunta contractul cu cel putin 45 de zile inainte de expirarea termenului de 2 ani de la data intrarii in vigoare a CCMU, acesta se prelungeste pentru o durata de inca un an, cu respectarea prevederilor de la aliniatul (2).

(4) Contractul colectiv de munca nu poate fi denuntat unilateral.

(5) In conformitate cu prevederile art.143 lit (a) din legea 62/10.05.2011 Contractul Colectiv la Nivel de Unitate va fi inregistrat prin grija partilor la Inspectoratul Teritorial de Munca.



Art. II. 6. (1) Prezentul Contract Colectiv de Muncă la nivel de Unitate stabilește în principal drepturile minime garantate ale salariaților INCDMTM, 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 munca și condițiile de sanătate și securitate în munca;
- c) salarizare și alte drepturi salariale;
- d) obligațiile salariaților;
- e) timpul de muncă și timpul de odihnă;
- f) unele măsuri de protecție specială a salariaților;
- g) formare profesională;
- h) sindicatele, ca organizații și ca reprezentante ale salariaților;
- i) drepturile și obligațiile Angajatorului.

(2) Negocierea drepturilor minime garantate se face în temeiul drepturilor garantate de Constituție, Codul Muncii și Legile României, al Contractului Colectiv de Muncă la nivelul Ramurii Cercetare-Dezvoltare-Proiectare în vigoare și al acordurilor anterioare semnate între Angajator și Sindicat (CCMU 230/19.06.2018 și alte protocoale semnate).

Art. II. 7. (1) Drepturile noi acordate salariaților prevăzute în prezentul Contract Colectiv de Muncă nu pot să reprezinte cauza reducerii altor drepturi colective sau individuale recunoscute anterior, atâta timp cât salariatul este încadrat în aceeași funcție sau în funcții echivalente.

(2) Dacă prin reglementări sau acorduri anterioare au fost prevăzute drepturi mai mari pentru salariați, se vor aplica aceste reglementări sau acorduri, dacă prin lege nu se dispune în mod expres altfel.

(3) În situațiile în care în privința drepturilor ce decurg din prezentul Contract Colectiv de Muncă intervin reglementări legale mai favorabile, acestea vor face parte de drept din acest Contract, urmând a se negocia clauzele și modalitatea de acordare.

(4) În cazul în care, la nivelul unității, s-a încheiat Contractul Colectiv de Muncă, înainte de depunerea și înregistrarea Contractului Colectiv de Muncă la nivelul Ramurii, se va face adaptarea contractului la nivel de unitate acolo unde prevederile minimale ale contractului la nivel de ramură nu au fost atinse.

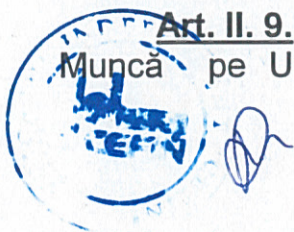
Art. II. 8. (1) Orice cerere de modificare a prezentului Contract va face obiectul unei negocieri.

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

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

(4) Modificările aduse Contractului produc efecte începând cu data înregistrării modificărilor.

Art. II. 9. Pe perioada oricăror negocieri legate de Contractul Colectiv de Muncă pe Unitate, Angajatorul se obligă să nu procedeze la desfacerea de



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

Art. II. 10. Prezentul Contract poate înceta, sau aplicarea sa poate fi suspendată, în condițiile legii.

Art. II. 11. (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 există îndoială, se interpretează în înțelesul mai favorabil salariaților.

Art. II. 12. (1) Pentru soluționarea pe cale amiabilă a litigiilor intervenite cu ocazia executării, modificării, suspendării sau încetării Contractului Colectiv de Muncă la nivel de Unitate, părțile contractante convin să instituie o Comisie Paritară care va funcționa conform **ANEXEI 1** la prezentul Contract.

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

Art. II. 13. La sesizarea oricărei părți, fiecare parte își delegă reprezentanți care au dreptul să se informeze și să verifice modul în care sunt respectate prevederile prezentului CCMU. În acest scop părțile vor asigura accesul la informațiile necesare rezolvării sesizării respective.

Art. II. 14. Angajatorul se obligă să asigure afișarea în Unitate, la locurile convenite cu Sindicatul a Contractului Colectiv de Muncă la nivelul Unității, astfel încât toți salariații să poată lua cunoștință de conținutul acestuia.

Art. II. 15. Părțile se obligă ca în perioada de aplicare a prezentului CCMU să nu promoveze și să nu susțină proiecte de acte normative a căror adoptare ar contraveni prevederilor prezentului Contract.

CAPITOLUL III - ÎNCHEIEREA, EXECUTAREA, MODIFICAREA ȘI ÎNCETAREA CONTRACTULUI INDIVIDUAL DE MUNCĂ

Art. III. 1. (1) Angajarea salariaților în unitate se face numai prin concurs sau examen, după caz. Din comisia de concurs sau examen, după caz, va face parte obligatoriu și reprezentantul sindicatului, ca invitat.

(2) Angajarea în Unitate se realizează prin încheierea unui Contract Individual de Muncă (CIM) între angajat și angajator, cu respectarea legilor în vigoare.

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

(4) Contractul Individual de Muncă nu poate conține clauze (denumite în prezentul context clauze interzise) precum :

a) clauze contrare legislației în vigoare;



- b) clauze contrare Contractelor Colective de Muncă la nivel de Ramură sau de Unitate;
- c) clauze discriminatorii legate de naționalitate, vârstă, sex, apartenență sindicală, religioasă sau politică;
- d) clauze care aduc restricții drepturilor și libertăților persoanei.

(5) Încheierea și modificarea Contractului Individual de Muncă se face pe baza prevederilor prezentului Contract, în condițiile stabilite de lege, cu respectarea drepturilor fundamentale ale cetățeanului și numai pe criterii de aptitudini și de competență profesională.

Art. III. 2. (1) În vederea stabilirii drepturilor și obligațiilor ce decurg din Contractul Individual de Muncă, salariații din Unitate sunt clasificați, în funcție de specificul activității și de cerințele postului privind nivelul de pregătire, astfel:

A. Funcții de execuție:

- a - muncitori necalificați;
- b - muncitori calificați;
- c - salariați cu pregătire generală ;
- d - salariați cu pregătire medie angrenați în activitatea generală a Unității (pregătire liceală sau postliceală);
- e - salariați cu pregătire medie angrenați în activitatea specifică a Unității (pregătire liceală sau postliceală);
- f - maiștri;
- g - salariați cu pregătire superioară de subingineri;
- h - salariați cu pregătire superioară.

B. Funcții de conducere:

- a - funcții de conducere a compartimentelor;
- b - funcții de conducere a Unității.

(2) Pentru fiecare din funcții se va elabora fișa postului.

Art. III. 3. (1) La încetarea Contractului Individual de Muncă din inițiativa salariatului, acesta este obligat să suporte contravaloarea pagubelor și prejudiciilor aduse Unității, dacă prin aceasta a rezultat rezilierea sau decalarea termenelor contractelor de cercetare-proiectare în care a fost implicat.

(2) Salariații care au încheiat angajamente sau acte adiționale la Contractul Individual de Muncă în vederea unor acțiuni de specializare, documentare, perfecționare, atestare sau formare profesională, ale căror costuri au fost suportate de Unitate, vor restitui cheltuielile ocazionate de aceste acțiuni dacă părăsesc Unitatea din motive imputabile lor, înaintea termenului stabilit prin angajamentele sau actele respective, dar nu mai mult de 3 ani de la încheierea acțiunii.

Art. III. 4. (1) Angajatorul se obligă să faca cunoscut Sindicatului statul de funcțiuni actualizat și să informeze Sindicatul de existența posturilor vacante și condițiile de ocupare a acestora.

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



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

(4) Perioada de probă pentru verificarea aptitudinilor salariatului, la încheierea contractului individual de muncă se poate stabili la:

- cel mult 90 zile calendaristice pentru funcțiile de execuție;
- cel mult 120 zile calendaristice pentru funcțiile de conducere;
- cel mult 30 zile calendaristice pentru persoanele cu handicap;
- maximum 6 luni pentru absolvenții instituțiilor de învățământ la debutul în profesie (perioada de stagiu).

(5) Pe durata unui Contract Individual de Muncă nu poate fi stabilită decât o singură perioadă de probă, pentru o anumită funcție sau profesie; această perioadă constituie vechime în muncă.

(6) Rezultatele concursului se afișează împreună cu condițiile de contestare.

(7) Contestațiile vor fi analizate și rezolvate de către comisia de soluționare a contestațiilor, conform legislației în vigoare.

(8) Nerespectarea acestei proceduri atrage după sine nulitatea concursului.

Art. III. 5. (1) Contractele Individuale de Muncă se încheie pe durată nedeterminată.

(2) Contractele Individuale de Muncă se pot încheia și pe durată determinată, în cazurile și modalitățile prevăzute expres de lege.

(3) Contractul Individual de Muncă va cuprinde cel puțin clauzele prevăzute în modelul din **ANEXA 2**.

(4) Contractele Individuale de Muncă se încheie în scris, câte un exemplar pentru fiecare parte, prin grija celui care angajează.

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

(6) Salariatul nu poate renunța la drepturile ce-i sunt recunoscute de lege sau de Contractul Colectiv de Muncă pe Unitate.

(7) Anterior încheierii sau modificării CIM, angajatorul are obligația de a informa salariatul despre clauzele concrete pe care intenționează să le înscrie în contract sau să le modifice; orice modificare în CIM, în timpul executării acestuia, impune încheierea unui act adițional la contract (CIM) în termen de 20 de zile de la data încunoștințării, în scris, a salariatului despre modificarea propusă, cu excepția situațiilor când o asemenea modificare rezultă din lege sau din contractual colectiv de muncă aplicabil.

(8) Cu privire la informațiile furnizate salariatului, prealabil încheierii sau modificării CIM, între părți poate interveni un contract de confidențialitate.

Art. III. 6. (1) Contractul Individual de Muncă se poate modifica în ceea ce privește conținutul muncii, locul muncii și drepturile salariale, numai cu acordul părților, precum și din inițiativa uneia dintre părți, în cazurile prevăzute de lege.



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

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

Art. III. 7. Contractul Individual de Muncă se poate suspenda, conform legislației în vigoare.

Art. III. 8. (1) Încetarea Contractului Individual de Muncă poate avea loc - în condițiile prevăzute de lege și de Prezentul Contract - printr-unul din următoarele moduri:

a - de drept
b - cu acordul părților, la data convenita de acestea;
c - din inițiativa uneia din părți, în cazurile și în condițiile limitativ prevăzute de lege.

(2) În cazurile în care, la desfacerea Contractului Individual de Muncă, Unitatea este obligată, potrivit legii, să acorde un preaviz, durata acestuia va fi de 25 de zile lucrătoare.

(3) Pentru salariații bărbați având vârsta de 50 ani împliniți și salariatele femei având vârsta de 45 ani împliniți, durata preavizului se mărește cu 5 zile lucrătoare, peste cele stabilite conform alin. (2), dar nu mai mult de 32 de zile lucrătoare.

(4) Pentru specialiștii angrenați în activitatea de cercetare-proiectare specifică durata preavizului se mărește cu 7 zile lucrătoare, dar nu mai mult de 32 de zile lucrătoare.

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

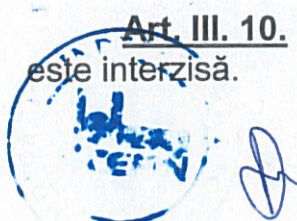
(6) În cazul în care unui salariat i se desface Contractul Individual de Muncă fără să i se acorde preaviz, acesta are dreptul la o indemnizație egală cu salariul de bază convenit pe întreaga perioadă a preavizului stabilit conform aliniatelor 2, 3 și 4.

(7) În caz de demisie termenul de preaviz este de cel mult 15 zile lucrătoare, pentru salariații cu funcții de execuție și de cel mult de 30 de zile lucrătoare pentru salariații cu funcții de conducere.

Art. III. 9. (1) Orice divergență privind încheierea, executarea, modificarea sau încetarea Contractului Individual de Muncă va fi analizată la nivel de Unitate de către reprezentanții împuterniciți ai Angajatorului și Sindicatului.

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

Art. III. 10. Constrângerea salariatului în scopul de a se obține demisia sa este interzisă.



Art. III. 11. În perioada de probă Contractul Individual de Muncă poate fi înceta atât din inițiativa salariatului, cât și a Angajatorului, fără preaviz.

Art. III.12. (1) Desfacerea Contractelor Individuale de Muncă din motive economice trebuie să aibă cauze reale și obiective, Sindicatul urmând să fie informat cu minim 15 zile înainte de intenția de restructurare; în această perioadă va primi la cerere informații și date preliminare ce ar motiva această intenție. Documentul final justificativ al propunerii de disponibilizare de personal va fi remis Sindicatului cu minim 5 zile înaintea sedinței Consiliului de Administrație în care se face propunerea; preavizurile individuale nu pot fi emise într-un termen mai mic de 15 zile din momentul deciziei Angajatorului.

(2) Pentru desfacerea Contractelor individuale de Muncă fără respectarea prevederilor alin.1, Angajatorul răspunde în conformitate cu prevederile legale în vigoare.

(3) Contractul Individual de Muncă nu poate fi desfăcut din inițiativa Angajatorului, în cazurile în care prin lege sau prin Contractul Colectiv de Muncă au fost prevăzute asemenea interdicții.

(4) Este nulă desfacerea Contractului Individual de Muncă pentru motive legate de origine, sex, situații familiale, naționalitate, opinii politice, activitate sindicală, exercitarea legală a dreptului la grevă, convingeri religioase, starea de sănătate sau de handicap cu excepția celei de inaptitudine constatată de organele de specialitate autorizate.

(5) Este nulă de drept desfacerea Contractului Individual de Muncă al salariatului aflat în concediu medical, concediu de maternitate sau în concediu legal plătit pentru îngrijirea copilului în vârstă de până la 2 ani precum și în perioada în care salariața sau salariatul a solicitat concediu fără plată conform legislației în vigoare, sau face dovada că nu are alte mijloace de întreținere a copilului în afara alocației de stat.

Art. III. 13. (1) La desfacerea Contractului Individual de Muncă, cu durata nedeterminată pentru personalul care nu cumulează pensia cu salariul, din inițiativa Unității, pentru motive care nu sunt imputabile salariatului, salariații vor primi o indemnizație compensatorie suplimentară astfel :

a - salariații cu o vechime în unitate sub 15 ani vor primi o indemnizație suplimentară egală cu 1 salariu de bază mediu pe unitate aferent lunii anterioare încetării contractului de muncă;

b - pentru salariații cu o vechime cuprinsă între 15 și 25 de ani în unitate, indemnizația va fi de 2 salarii de bază medii pe unitate aferente lunii anterioare încetării contractului de muncă;

c - salariații cu o vechime de peste 25 ani în unitate vor primi o indemnizație suplimentară egală cu 3 salarii de bază medii pe unitate aferente lunii anterioare încetării contractului de muncă;

(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 natura celui ocupat de cel în cauză ca urmare a reorganizării, sau a reducerii de activitate;



b - Unitatea se mută în altă localitate și are posibilitatea să-și asigure cadrele necesare pe plan local ;

c - Unitatea se mută în altă localitate, iar salariatul nu acceptă să o urmeze;

d - Salariatul nu corespunde sub aspect profesional postului în care a fost încadrat din motive neimputabile acestuia și nu i s-a putut oferi trecerea într-o muncă corespunzătoare;

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

f - Unitatea își încetează activitatea

(3) Drepturile salariale aferente prevederilor de la art. III.8. (3) și III.13. (1) se vor plăti de către Unitate, fie odată cu lichidarea rezultată după disponibilizare, fie eşalonat, într-un număr de tranșe ce va fi convenit funcție de posibilitățile financiare ale Unității, într-o perioadă de 6 luni de la aceasta data.

Art. III. 14. La plecarea din Unitate salariatul trebuie să primească un document semnat de Angajator, care să menționeze detaliat, sumele care se cuvin salariatului la lichidare, precum și datoriile acestuia față de Unitate, conform prevederilor legale și ale Contractului Colectiv de Muncă la nivel de Unitate.

Art. III. 15. La cererea salariatului, Angajatorul va întocmi o caracterizare obiectivă a acestuia și a activității lui, iar după caz, îi va da și o recomandare în vederea unei viitoare angajări în serviciu.

CAPITOLUL IV - CONDIȚII DE MUNCĂ

Art. IV. 1. (1) Părțile se obligă să depună toate eforturile pentru aplicarea riguroasă a sistemului instituționalizat prin legislația în vigoare, în vederea unei ameliorări permanente a condițiilor de muncă.

(2) La stabilirea măsurilor vizând condițiile de munca, partile implicate vor ține seama de următoarele:

a) Sa se asigure cel puțin condiții de munca la nivelul parametrilor minimali prevăzuți de norme; dacă acest lucru nu este posibil la un moment dat, vor fi stabilite programe pe termen scurt sau mediu pentru realizare, până la asigurarea parametrilor minimali, salariații beneficiind de compensări banesti sau de alta natura.

b) Măsurile privind ameliorarea condițiilor de munca vor fi stabilite împreună cu reprezentanții sindicatului, încheindu-se anexe speciale la contractul colectiv de munca.

Art. IV. 2. Realizarea măsurilor de protecție a muncii revine, potrivit atribuțiilor, celor care organizează, conduc și coordonează procesele de muncă în Unitate.

Art. IV. 3. 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 atribuite de competența exclusivă a celor care angajează.

Art. IV. 4. (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 postul pe care-l ocupă, la executarea oricăror lucrări și la luarea tuturor măsurilor cerute de nevoile Unității.

Art. IV. 5. Sindicatul se obligă să-și prezinte toate observațiile privind normele de muncă, atribuțiile de serviciu și în conformitate cu legislația în vigoare.

Art. IV. 6. (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 efectuată de experți desemnați de ambele părți. Concluziile expertizei tehnice 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 Angajator pentru prima solicitare a Sindicatului.

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

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

Art. IV. 7. (1) Locurile de muncă se clasifică în locuri de muncă normale, locuri de muncă cu condiții deosebite și locuri de muncă cu condiții speciale, stabilite potrivit reglementărilor legale.

(2) Locurile de muncă în condiții deosebite sau condiții speciale sunt stabilite în baza criteriilor și metodologiei prevăzute de legislația în vigoare.

Art. IV. 8. (1) Pentru prestarea activității la locurile de muncă prevăzute la art. IV.7, alin. 2, 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, care vor fi prevăzute la nevoie în Anexa la Contractul Colectiv de Muncă la nivelul Unității. Duratele de reducere a vârstei pentru pensionare sunt cele prevăzute de lege.

(2) Categoriile de salariați de la locurile de muncă prevăzute la art. IV.7 alin. 2, vor fi supuse obligatoriu unui examen medical efectuat de organe medicale autorizate, nu mai puțin de o dată la 3 luni.

Art. IV. 9. (1) În cazul în care condițiile de muncă se normalizează, salariații în cauză vor beneficia de drepturile avute conform Art. IV. 8. alin. 1 încă două luni după constatarea și oficializarea normalizării acestor condiții.



(2) De drepturile prevăzute la alin. 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. IV. 10. În toate cazurile în care condițiile de muncă s-au înrăutățit, determinând reclasificarea locurilor de muncă, salariații vor beneficia de drepturile aferente noii clasificări, începând cu data schimbării condițiilor de muncă, indiferent de momentul efectuării reclasificării de către organele competente.

Art. IV. 11. În afara cerințelor generale conform legislației în vigoare, referitoare la prevenirea riscurilor profesionale, protecția sănătății și securitatea lucrătorilor și direcțiile generale pentru implementarea acestora, pe care părțile le consideră ca fiind minimale, obligatorii, în Contractele de Muncă Individuale, pot fi incluse clauze suplimentare de punere în aplicare.

Art. IV. 12. (1) Părțile sunt de acord că nici o măsură de protecție a muncii nu este eficientă dacă nu este cunoscută, însușită și aplicată în mod conștient de către salariați.

(2) Angajatorul va asigura, pe cheltuiala sa, cadrul organizatoric pentru instruirea, testarea și perfecționarea profesională a salariaților, cu privire la normele și instrucțiunile de protecție a muncii. Timpul afectat acestor activități se include în timpul de muncă și este salarizat.

(3) La angajarea unui salariat sau la schimbarea locului de muncă sau a felului muncii, acesta va fi instruit și testat efectiv cu privire la riscurile ce le presupune noul său loc de muncă și normele de protecție a muncii, 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.

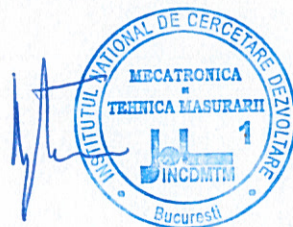
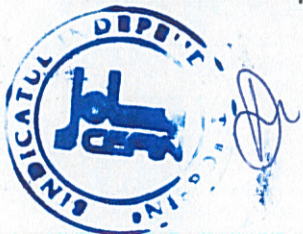
Art. IV. 13. Prin grija Angajatorului, în conformitate cu prevederile legale privind acordarea asistenței medicale, fiecare salariat trebuie să poată beneficia de asistență medicală la sediul Unității sau în apropierea ei.

Art. IV. 14. (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 datorită noxelor determinate pentru activitatea pe care o desfășoară salariatul în aceste condiții.

(2) Dotarea salariaților cu echipamente de protecție se va face conform Normativelor legale în vigoare.

(3) Contravaloarea echipamentului de protecție va fi suportată în întregime de către Angajator.

Art. IV.15. (1) Prin echipament de lucru se înțelege echipamentul (salopete, combinezoane, halate, bocanci, casca, antifoane, manusi, etc.) destinat în exclusivitate protejării hainelor proprii și protecției salariatului.



(2) În toate cazurile în care, în afară echipamentului de lucru prevăzut de lege, Angajatorul cere o anumită ținută vestimentară specială ca echipament de lucru, contravaloarea acesteia se suportă integral de către aceasta.

(3) Contravaloarea echipamentului de lucru va fi suportată potrivit prevederilor legale și prevederilor din Contractul Colectiv pe Unitate.

Art. IV. 16. (1) Angajatorul se obligă să asigure materiale igienico-sanitare, medicamente și alimente - antidot, la nivelul prevăzut de legislație.

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

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

Art. IV. 17. (1) Angajatorul se obligă să realizeze lucrările necesare pentru reducerea cauzelor care ar putea produce accidente sau îmbolnăviri profesionale.

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

Art. IV. 18. (1) Angajatorul este obligat să obțină avizul organelor competente pentru funcționarea tuturor locurilor de muncă la care acest aviz este cerut de legislația în vigoare.

(2) Angajatorul este obligat să ia toate măsurile necesare respectării parametrilor de microclimat la fiecare loc de muncă, conform legislației în vigoare.

Art. IV. 19. În scopul de a nu se consuma hrana la locul de muncă cu noxe, vor fi asigurate condițiile necesare pentru aceasta în alte locuri.

Art. IV. 20. În unitate va exista, funcție de necesități un compartiment sau un responsabil cu protecția muncii.

Art. IV. 21. În cazul unor accidente de muncă, din Comisia de Anchetă constituită de urgență, conform prevederilor legale, va face parte și reprezentantul Sindicatului.

Art. IV. 22. (1) În vederea menținerii și îmbunătățirii condițiilor de desfășurare a activității la locurile de muncă, Angajatorul va lua, cel puțin, următoarele măsuri:

- a - amenajarea ergonomică a 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, grupuri sanitare);

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

Art. IV. 23. În cazul reducerii duratei timpului de munca, la cererea uneia dintre părți, vor fi consultați obligatoriu medicul de medicina muncii și inspectorii de protecția muncii.



Art. IV. 24. Părțile se obligă să asigure un regim de protecție specială a 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. IV. 25. (1) Angajatorul 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) Salariații reprezentați de Sindicat, vor sprijini angajarea și menținerea în muncă a persoanelor cu handicap, în condițiile alin. precedent.

Art. IV. 26. În cazul recomandărilor medicale, Administrația va asigura trecerea salariaților în alte locuri de muncă și, după caz, recalificarea acestora în funcție de posibilitățile Unității, care vor fi stabilite împreună cu Sindicatul.

CAPITOLUL V - SALARIZAREA ȘI ALTE DREPTURI SALARIALE

Art. V. 1. (1) Pentru munca prestată, fiecare salariat are dreptul la un venit salarial, în bani, în condițiile convenite la încheierea Contractului Individual de Muncă.

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

(3) Salariul de bază pentru un program complet de 170 ore, în medie pe lună, și alte drepturi salariale se stabilesc prin negociere directă între angajator și salariat în condițiile stabilite de lege și de contractul colectiv de muncă aplicabil.

(4) Salariile de bază pentru fiecare categorie de salariați sunt stabilite conform **ANEXEI 3.3**, care face parte integrantă din prezentul contract.

(5) Este interzisă negocierea sau practicarea unor salarii de bază pe categorii salariale sub cele stabilite prin prezentul contract pentru personalul angajat pe perioadă nedeterminată.

(6) Se pot depăși nivelurile de salarizare stabilite prin negociere, pe categorii profesionale, în limita de 5 % din total personal, cu maximum 20 %.

(7) Negocierea venitului salarial se face în mod obligatoriu pe baza gradului de îndeplinire, în anul precedent negocierii, a criteriilor de apreciere prezentate în **ANEXA 3**.

(8) Veniturile salariale se negociază anual dacă sunt fondurile necesare.

(9) Salariile de bază se indexează/compensează anual cel puțin cu rata inflației, dacă sunt fondurile necesare.

(10) Veniturile salariale se acordă în raport cu rezultatele obținute în muncă, cu veniturile Unității, în condițiile prezentului Contract.

(11) La negocierea venitului salarial va asista reprezentantul împuternicit al Sindicatului.



(12) În situația în care la negocierea venitului salarial individual apar divergențe urmate de contestații, acestea vor fi analizate de către o comisie de analiză a contestațiilor formată din reprezentanții angajatorului și ai sindicatului, analizându-se corecta aplicare a criteriilor de apreciere, respectarea celorlalte prevederi stabilite în capitolul V "Salarizare" din Contractul Colectiv de Muncă la nivel de Unitate.

Ca urmare a analizei efectuate, contestațiile se consideră:

- fără obiect, când se convine că au fost corect aplicate criteriile de apreciere stabilite sau prevederile Contractului Colectiv de Muncă la nivel de Unitate, situație în care contestațiile se resping;

- îndreptățite, când se convine că nu s-au aplicat corect criteriile de apreciere stabilite sau prevederile Contractului Colectiv de Muncă la nivel de Unitate, situație în care angajatorul va revizui în mod corespunzător propunerea de venit salarial făcută salariatului în cauză, propunere de natură să conducă la rezolvarea divergenței;

- nerezolvate, dacă părțile nu ajung la o concluzie comună, situație în care contestațiile urmează să fie rezolvate pe căile prevăzute de legislația în vigoare.

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

(14) Conducerea unității va elabora, iar Consiliul de Administrație va aviza proiectul de buget de venituri și cheltuieli al unității, dimensionând fondul de salarii în concordanță cu prevederile Contractului Colectiv de Muncă.

Creșterea procentuală a fondului de salarii, la același număr de salariați, va fi cel puțin egală cu nivelul inflației prognozate, dacă sunt veniturile necesare.

(15) Conducerea va întreprinde toate acțiunile necesare pentru acoperirea capacității Unității în vederea asigurării salariilor la nivelul negociat și va informa periodic sindicatul reprezentativ asupra acestor acțiuni.

Art. V. 2. (1) La fiecare negociere se va stabili valoarea salariului de referință pe Unitate, utilizat pentru calculul salariilor minime pe categorii de salariați.

(2) Salariile de bază minime pentru fiecare categorie de salariat se stabilesc pe baza coeficienților minimi de ierarhizare, **Anexa 4**, stipulați în Contractul Colectiv de Muncă la nivel de Ramură, aplicați salariului de referință negociat pe Unitate.

(3) În funcție de posibilitățile financiare ale Unității se pot stabili salarii de bază minime mai mari decât cele rezultate prin aplicarea prevederilor de la alin. (2).

(4) La actualizarea grilei cu majorarea valorii de referință, și la negocierile ulterioare, nu se considera de clasare încadrarea într-o grupă valorică inferioară, dacă nu s-a diminuat valoarea salariului negociat anterior.

Art. V. 3. (1) Sporurile minime pentru condițiile deosebite de muncă, calculate la salariile de bază individuale, sunt următoarele:

- | | |
|---|-----|
| a - spor pentru condiții grele de muncă | 10% |
| b - spor pentru condiții periculoase | 10% |



c - spor pentru condiții penibile 10%

(2) Sporul minim pentru condiții nocive este acordat în procent de 17% la salariul de bază minim negociat pe Unitate, determinat conform art.V.2.alin.1.

(3) Se mai acordă sporuri pentru:

a1) orele lucrate peste programul normal de lucru, ca munca suplimentară necompensată cu ore libere platite (în condițiile legii) – se acordă un spor de 100% din salariul de bază, corespunzător timpului lucrat;

a2) orele lucrate peste programul normal de lucru, în zilele de repaus săptămânal, ca munca suplimentară necompensată cu ore libere plătite și acordate cumulativ după o perioadă de activitate continuă ce nu poate depăși 15 zile calendaristice - se acordă un spor de 200% din salariul de bază până la 150 ore/salariat/an*;

*Pentru numărul de ore care depășește limita de 150 de ore/salariat/an, sporurile a1 și a2 de mai sus se majorează cu 50%.

a3) spor de șantier 1 % din salariul de bază minim negociat pe unitate, acordat pentru fiecare zi.

b - pentru exercitarea și a atribuțiilor aferente unei alte funcții - până la 50% din salariul de bază al funcției ale cărei atribuții se îndeplinesc, pentru perioada exercitării funcției suplimentare, cu consultarea sindicatului.

c - vechimea în muncă se calculează conform următoarelor procente:

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

d - pentru lucrul în timpul nopții 25 %

e – pentru titlul de doctor în științe, ce are legătură cu activitatea instituției, se acordă de către CD la propunerea CS, un spor de 15 % calculat la salariul de bază individual, decontabil pe comenzi;

f – fidelitate, pentru vechime în institut conform următoarelor procente:

5%	- pentru vechime în muncă între	15 - 25 ani,
8%	- pentru vechime în muncă peste	25 ani.

g – alte sporuri acordate conform legilor speciale.

(4) Lista cu sporuri, altele decât sporul de vechime și de fidelitate va fi adusă la cunoștința sindicatului, în scris, anual și ori de câte ori apar modificări.

Art. V. 4. (1) Adaosurile la salariul de bază sunt:

a - premiile acordate din fondul de premiere, calculate într-o proporție de minim 5% din fondul de salarizare realizat lunar și cumulat, constituit numai în condițiile în care realizarea și depășirea programului de activitate permite aceasta;

b – indemnizații pentru funcții de conducere:
- Director General – max 30%



- Director Economic – 25%
- Director Stiintific – 25%
- Director Coordonator Compartiment: 10 ÷ 20%

c – adaosuri de coordonare

- Șef Laborator de cercetare, Șef laborator de încercări acreditate si neacreditate: 5 ÷ 10 %

- Șef birou (pe perioada exercitării funcției respective): 10 ÷ 15 %

d - tichete de masă si tichete cadou acordate conform

prevederilor legale și înțelegerii părților;

d - cota parte de 20% din partea de venituri a Institutului cu care se depasesc cheltuielile, dupa plata impozitului pe profit si dupa acoperirea pierderilor contabile;

(2) Cota de participare la fondul de premiere din profit se va stabili de către conducătorii locului de muncă, acestia având obligația să aduca la cunostinta reprezentantilor sindicatului.

(3) Cota de participare la fondul de stimulare din profit va fi proporțională cu salariul de bază al angajatului și cu timpul lucrat efectiv.

(4) În cazul executării unor contracte de cercetare-proiectare, salariile personalului executant al acestor contracte pot fi mărite, în intervalul dintre două negocieri anuale, cu maxim 25% (pentru sumele pontate pe aceste contracte) dacă nu beneficiază de legea 285/2010 pentru perioada de execuție și implementare a acestor contracte, corespunzător utilizării fondurilor de salarii prevăzute.

Acest adaos va fi acordat doar in conditiile in care media salariilor acordate pe laborator este min 85%.

Aplicarea acestei prevederi se realizeaza cu conditia incadrarii in BVC, fara a afecta in totalitate fondul de negociere pentru majorările de salarii din anul respectiv.

(5) Pentru personalul de cercetare implicat in proiecte de CDI acceptate la finanțare in programe Internaționale/Europene se acordă următoarele facilități:

(a) pentru fiecare proiect de CDI câștigat cu valoare minimă de 200.000 Euro pentru INCDMTM:

- Directorul/ Responsabilul de proiect beneficiază de un spor de max. 30% din salariul de bază, pentru orele pontate pe acest proiect
- Membrii echipei de proiect beneficiază de un spor de max. 25% din salariul de bază, pentru orele pontate pe acest proiect

(b) pentru fiecare proiect de CDI câștigat cu valoare minimă de 400.000 Euro pentru INCDMTM:

- Directorul/ Responsabilul de proiect beneficiază de un spor de max. 50% din salariul de bază, pentru orele pontate pe acest proiect
- Membrii echipei de proiect beneficiază de un spor de max. 30% din salariul de bază, pentru orele pontate pe acest proiect

(c) pentru fiecare proiect de CDI câștigat cu valoare minimă de 600.000 Euro pentru INCDMTM:

- Directorul/ Responsabilul de proiect beneficiază de un spor de max. 70% din salariul de bază, pentru orele pontate pe acest proiect



- Membrii echipei de proiect beneficiază de un spor de max. 50% din salariul de bază, pentru orele pontate pe acest proiect

(d) pentru fiecare proiect de CDI câștigat în programe Horizon 2020 sau Horizon Europe cu valoare minimă de 800.000 Euro pentru INCDMTM:

- Directorul/ Responsabilul de proiect beneficiază de un spor de max. 85% din salariul de bază, pentru orele pontate pe acest proiect

- Membrii echipei de proiect beneficiază de un spor de max. 65% din salariul de bază, pentru orele pontate pe acest proiect

(e) pentru fiecare proiect de CDI câștigat în programe Horizon 2020 sau Horizon Europe cu valoare minimă de 1.000.000 Euro pentru INCDMTM:

- Directorul/ Responsabilul de proiect beneficiază de un spor de max. 100% din salariul de bază, pentru orele pontate pe acest proiect

- Membrii echipei de proiect beneficiază de un spor de max. 80% din salariul de bază, pentru orele pontate pe acest proiect

Art. V. 5. (1) Formele de organizare a muncii și de salarizare ce se pot aplica, sunt următoarele:

a - în regie sau după timp;

b - acord;

c - pe bază de tarife sau cote procentuale din veniturile realizate;

Art. V. 6. (1) Salariile vor fi acordate într-un procent egal cu procentul de realizare a programului de activitate al fiecărui compartiment și, după caz, al unității. Pe durata aplicării prevederilor Contractului Colectiv de Muncă la nivelul Unității ori de câte ori acordarea drepturilor salariale nu poate fi asigurată, se va conveni asupra modalităților concrete de acordare a acestora prin negociere între Angajator și Sindicat.

(2) Pe durata aplicării prevederilor Contractului Colectiv de Muncă ori de câte ori acordarea drepturilor salariale nu poate fi asigurată, se convin următoarele:

a - nivelul minim al venitului individual nu va fi sub 70% din venitul salarial;

b - veniturile realizate de personalul în regie vor fi corelate cu procentul mediu realizat pe Institut;

c - veniturile realizate de personalul cu funcții de conducere vor fi corelate cu procentul mediu realizat pe compartimentul pe care-l conduc.

(3) În cazul în care în condițiile realizării programului normal de lucru, veniturile Unității nu pot fi realizate în cuantumul necesar, cu toate măsurile luate, veniturile salariale se acordă în același procent cu realizarea încasărilor, pentru toți salariații, dar nu mai puțin de salariul de bază minim prevăzut în grila de salarizare din CCMU pentru fiecare categorie socio-profesională. Dacă nici acest lucru nu este posibil, se acordă pentru fiecare salariat salariul minim pe economie. Cota parte din veniturile salariale astfel neacordate se va plăti în perioada următoare, când veniturile permit aceasta, dar nu mai târziu de 6 luni. Salariul minim pe economie nu se poate acorda mai mult de 3 luni consecutive.



Art. V. 7. (1) Orele suplimentare se pot acorda doar în cazul în care media salariului pe laborator este de minim 85 %.

Art. V. 8. (1) În cazuri excepționale, când din motive tehnice sau alte motive, activitatea a fost întreruptă, salariații vor primi 75% din salariul de bază individual, dar nu mai puțin decât salariul de baza minim pe economie, cu condiția ca încetarea lucrului să nu se fi produs din vina lor și dacă în tot acest timp au rămas la dispoziția Unității. Prin negocieri la nivelul Unității se va stabili concret modul de realizare a prevederii de a rămâne la dispoziția Unității: prezenți în incinta Unității în așteptarea reluării activității, sau rămânerea la domiciliu de unde să poată fi convocați de Unitate.

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

Art. V. 9. (1) Angajatorul se obligă să asigure condițiile și obiectul muncii necesare realizării de către fiecare salariat a sarcinilor ce îi revin în cadrul programului de activitate stabilit și corespunzător fisei postului.

(2) În situația în care administrația nu poate asigura, parțial sau total, condițiile necesare realizării sarcinilor de serviciu, aceasta va proceda în modul următor :

a – în cazul în care întreruperea lucrului este de maxim 8 ore, se va plăti salariul de bază pentru timpul cât lucrul a fost întrerupt, dacă salariatul a stat în incinta unității;

b - pentru perioade mai lungi de întrerupere a lucrului, se va plăti venitul salarial pentru timpul efectiv lucrat, iar pentru restul timpului se vor acorda drepturile salariale conform Art.V.6, aliniatului (2) litera a.

Art. V. 10. (1) Indexarea salariilor individuale se face în procent egal pentru toți salariații Unității iar procentul de indexare a salariilor se stabilește prin negociere cu Sindicatul în funcție de posibilitățile financiare ale unitatii, având în vedere și următoarele aspecte:

a) compensarea în proporție de minim 75% a creșterii de prețuri comunicată de Comisia Națională de Statistică.

b) atingerea sau, după caz, depășirea câștigului salarial mediu pe economie comunicat de Comisia de Statistică

(2) Urmare a indexării salariilor, administrația se obligă să recalculeze tarifele, sau respectiv, cotele de manoperă pe unitate de produs sau valorice, corespunzător formelor de organizare a muncii și de salarizare aplicate în Unitate și în conformitate cu legislația în vigoare.

Art. V. 11. Plata salariilor se face periodic, sub formă de avans și lichidare. Chenzina a doua se plătește până la data de 20 a lunii următoare, fără întârzieri nejustificate.

Plata salariului se poate efectua prin virament într-un cont bancar pe numele salariatului, cu acordul acestuia.



Art. V. 12. (1) Toate drepturile bănești cuvenite salariaților se plătesc înaintea oricăror obligații bănești ale Unității.

(2) În caz de faliment sau lichidare juridică, salariații au calitatea de creditori privilegiați și drepturile lor bănești constituie creanțe privilegiate, urmând să fie plătite integral înainte de a-și revendica cota parte ceilalți creditori.

(3) Venitul salarial nu poate fi urmărit sau reținut decât în cazurile, condițiile și cuantumul prevăzute de lege.

(4) Reținerea va fi adusă la cunoștința salariatului în termen de 3 zile de la primirea deciziei legale în baza căreia se va face reținerea.

Art. V. 13. În cazul decesului salariatului, drepturile salariale care i se cuvin până la data care s-a produs decesul, se plătesc soțului supraviețuitor, copiilor sau părinților lui, iar în lipsa acestora se plătesc celorlalți moștenitori în condițiile dreptului comun.

Art. V. 14. Angajatorul nu va putea să restrângă în nici un fel libertatea salariaților de a dispune de veniturile salariale cuvenite, după cum doresc.

Art. V. 15. Premiile se vor acorda trimestrial și anual, precum și lunar în cazuri deosebite de realizare de profit.

Art. V. 16. Obținerea unui brevet de invenție se va premia cu 1.000 lei. Premiarea se va acorda după aprobarea brevetelor de către OSIM, în ordinea obținerii acestora, în funcție de fondurile existente.

Art. V. 17. Angajatorul este obligat să țină evidențe în care să se menționeze activitatea desfășurată în baza Contracului Individual de Muncă și drepturile de care salariații au beneficiat și să le elibereze dovezi despre acestea.

Art. V.18. Pe lângă drepturile salariale, salariații mai pot beneficia de alte drepturi ce se acordă în bani sau în natură, transport de la domiciliu la locul de muncă și înapoi și altele asemenea, suportate integral sau parțial de unitate. Aceste adaosuri vor fi aduse la cunoștința sindicatului.

Art. V.19. În scopul promovării intereselor și apărării drepturilor salariaților, confidențialitatea salariilor nu poate fi opusă sindicatului reprezentativ, în strictă legătură cu interesele acestuia și în relația lui directă cu angajatorul.

CAPITOLUL VI - TIMPUL DE MUNCĂ ȘI DE ODIHNĂ

Art. VI. 1. (1) Durata normală a timpului de muncă este de 8 ore pe zi și 40 de ore pe săptămână.

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

(3) În funcție de specificul muncii prestate, se poate opta și pentru o repartizare inegală a timpului de muncă, cu respectarea duratei normale a timpului de muncă de 40 de ore pe săptămână.



(4) La locurile de muncă unde datorită specificului activității nu există posibilitatea încadrării în durata normală a timpului de muncă, se pot stabili forme specifice de organizare a timpului de muncă după caz, în tură, tură continuă, program fracționat.

Art. VI. 2. (1) Durata maxima legala a timpului de munca nu poate depasi 48 de ore pe saptamana, inclusiv orele suplimentare.

(2) Prin exceptie, durata timpului de munca, ce include si orele suplimentare, poate fi prelungita peste 48 de ore pe saptamana, cu conditia ca media orelor de munca, calculata pe o perioada de referinta de 4 luni calendaristice, sa nu depaseasca 48 de ore pe saptamana.

(3) Perioada de referinta de 4 luni calendaristice de la alin. (2) poate fi mai mare cu respectarea prevederilor legislatiei in vigoare.

(4) La stabilirea perioadelor de referinta prevazute la alin. (2)— (3) nu se iau in calcul durata concediului de odihna anual si situatiile de suspendare a contractului individual de munca.

Art. VI. 3. (1) Pentru unele activități, locuri de muncă sau categorii de personal se pot stabili programe de munca, cu o durată zilnică mai mică de 8 ore corespunzătoare unor fracțiuni de normă. Drepturile salariale în astfel de situații se acordă proporțional cu timpul lucrat.

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

Art. VI. 4. (1) Salariații care își desfășoară efectiv și permanent activitatea în locuri de muncă cu condiții deosebite, beneficiază de reducerea duratei normale a timpului de muncă sub 8 ore pe zi, în condițiile prevăzute de lege și nu pot efectua ore suplimentare.

(2) Reducerea duratei timpului de muncă, la locurile de muncă cu condiții deosebite, nu afectează salariul și vechimea în muncă aferente duratei normale a timpului de muncă.

Art. VI. 5. (1) Începerea și terminarea programului zilnic de lucru se stabilesc prin Regulamentul de Ordine Interioară, întocmit de către conducerea Unității, cu acordul reprezentanților Sindicatului.

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

(3) Stabilirea orarelor flexibile de lucru nu poate conduce la sporirea sau diminuarea sarcinilor de serviciu stabilite potrivit art. IV. 3 și IV. 4 la deteriorarea condițiilor de muncă, ori la diminuarea veniturilor provenite din salarii.

Art. VI. 6. (1) Sunt zile nelucrătoare zilele de repaos săptămânal precum și zilele de sărbători legale și religioase după cum urmează:

- 1 și 2 ianuarie;
- 24 ianuarie;
- 1 și 8 martie pentru salariați;
- Vinerea Mare, prima, a doua și a treia zi de Paște;
- prima și a doua zi de Rusalii;



- 1 mai;
- 1 iunie - Ziua Copilului
- 15 august - Adormirea Maicii Domnului;
- 30 noiembrie - Sfântul Andrei;
- 1 decembrie;
- 25, 26 și 27 decembrie;
- 2 zile pentru fiecare din cele trei sărbători religioase anuale

declarate astfel de cultele religioase legale, altele decât cele creștine, pentru persoanele aparținând acestor culte.

(2) În afara zilelor nelucrătoare prevăzute la aliniatul 1, se stabilește ca zi nelucrătoare "Ziua Cercetătorului și Proiectantului" din România, ziua de 19 noiembrie.

Art. VI. 7. (1) Munca prestată în afara duratei normale a timpului de muncă săptămânal prevăzută la art. VI.1. alin. (1) este muncă suplimentară și nu poate fi efectuată fără acordul salariatului, cu excepția cazului de forță majoră sau pentru lucrări urgente destinate prevenirii producerii ori înlăturării consecințelor unui accident.

(2) Salariații pot fi chemați să presteze ore suplimentare numai cu consimțământul lor. Cea ce depășește 240 ore pe an de persoană necesită și avizul Sindicatului.

Art. VI. 8. (1) Munca suplimentară se compensează prin ore libere plătite sau bani, în următoarele 60 de zile după efectuarea acesteia, corespunzător orelor prestate peste programul normal de lucru, conform art.V.3.(3).

Art. VI. 9. (1) Se consideră muncă desfășurată în timpul nopții munca prestată în intervalul cuprins între orele 22.00 - 6.00, cu posibilitatea abaterii în cazuri justificate cu o oră în plus sau în minus față de aceste limite.

(2) Salariații de noapte beneficiază:

- a) fie de program de lucru redus cu o ora 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, dacă timpul astfel lucrat reprezintă cel puțin 3 ore de noapte din timpul normal de lucru.

(3) Prevederile alin. (2) litera a) nu se aplică salariaților care lucrează la locuri de muncă cu condiții deosebite, unde durata timpului de muncă este mai mică de 8 ore.

Art. VI. 10. (1) Repausul săptămânal se acorda în două zile consecutive, de regula sâmbăta și duminică.

(2) În cazul în care activitatea de la locul de muncă în zilele de sâmbătă și duminică nu poate fi întreruptă, zilele libere pot fi acordate și în alte zile ale săptămânii, cu condiția ca cel puțin o dată la două luni fiecărei persoane să i se asigure zilele libere sâmbăta și duminică, sau cu consimțământul salariatului.



cumulat pe o perioadă mai mare. Prevederile art. V. 3 (3) lit. a, precum și ale art. VI. 7, se vor aplica în mod corespunzător.

Art. VI. 11. (1) Salariații au dreptul în fiecare an calendaristic la un concediu de odihnă plătit de minimum 21 zile lucrătoare.

(2) Programarea efectuării concediului de odihnă se stabilește anual de conducerea unității cu consultarea salariatului.

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

Art. VI. 12. (1) Salariații încadrați în gradul III de invaliditate, precum și persoanele cu dizabilități, au dreptul la concedii de odihnă suplimentare prevăzute de lege, dar nu mai puțin de 6 zile pe an.

(2) Salariații care-și desfășoară activitatea în condiții de muncă deosebite sau nocive, beneficiază de concedii de odihnă suplimentare de minimum 3 zile pe an.

Art. VI. 13. (1) Salariații în vârstă de până la 18 ani au dreptul la un concediu de odihnă plătit de 24 zile lucrătoare la care se adaugă, după caz, concediul suplimentar potrivit legii, în funcție de condițiile de muncă specifice.

(2) Personalul atestat din cercetarea științifică, precum și personalul de conducere la nivel de unitate beneficiază de un concediu de odihnă plătit de minimum 24 zile lucrătoare.

Art. VI. 14. Durata concediului de odihnă plătit crește peste durata minimă, prevăzută în prezentul Contract Colectiv de Muncă în funcție de vechimea în muncă a salariaților, cu:

Nr. de zile de concediu suplimentar	Vechimea în muncă
1 zi lucrătoare	5 - 8 ani
2 zile lucrătoare	8 - 11 ani
3 zile lucrătoare	11 - 14 ani
4 zile lucrătoare	14 - 17 ani
6 zile lucrătoare	17 - 20 ani
7 zile lucrătoare	peste 20 ani

Art. VI. 15. Concediile de odihnă suplimentare acordate potrivit art. VI. 12 se cumulează cu cele acordate potrivit art. VI. 14 și, după caz, cu cele prevăzute la art. VI. 17 și art. VI. 27 alin. (3).

Art. VI. 16. (1) Concediul de odihnă se efectuează, de regulă, integral în fiecare an calendaristic.

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

Art. VI. 17. În cazuri întemeiate, salariatul poate solicita efectuarea concediului de odihnă anticipat sau ulterior programării.



Art. VI. 18. (1) Concediul de odihna se efectuează în fiecare an.

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

Art. VI. 19. (1) Dacă salariatul și soția sa lucrează în aceeași Unitate ei au dreptul să beneficieze simultan de un concediu de odihnă plătit, de cel puțin 10 zile lucrătoare.

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

Art. VI. 20. (1) Boala apărută în timpul concediului de odihnă și dovedită cu certificat medical conduce la întreruperea concediului.

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

Art. VI. 21. (1) Durata concediului de odihnă, stabilită în condițiile legii și ale Contractului Colectiv de Muncă la nivel de Unitate este corespunzătoare activității desfășurate timp de un an.

(2) În aplicarea alin. 1 perioadele în care salariatul, pentru rezolvarea unor situații personale, a fost în concediu fără plată, nu se consideră perioadă (durată) de activitate.

Art. VI. 22. (1) Pentru perioada concediului de odihna salariatul beneficiază de o indemnizație de concediu, care nu poate fi mai mică decât salariul de bază, indemnizațiile și sporurile cu caracter permanent convenite pentru perioada respectivă, prevăzute în contractul individual de muncă.

Indemnizația de concediu de odihnă reprezintă media zilnică a drepturilor salariale prevăzute la alin. (1) din ultimele 3 luni anterioare celei în care este efectuat concediul, multiplicată cu numărul de zile de concediu.

(4) Indemnizația de concediu de odihnă se plătește de către angajator cu cel puțin 5 zile lucrătoare înainte de plecarea în concediu.

Art. VI. 23. Compensarea în bani a concediului de odihnă neefectuat este permisă doar în cazurile prevăzute de lege.

Art. VI. 24. În caz de deces al salariatului compensația bănească pentru concediul de odihnă neefectuat se va plăti familiei sale.

Art. VI. 25. (1) În afara concediului de odihnă salariații au dreptul la zile libere, plătite, în cazul unor evenimente familiale deosebite, stabilite conform **ANEXEI 5**, plecarea din Unitate se va face cu anunțarea prealabilă a conducerii Unității.

(2) Pentru rezolvarea unor situații personale, salariații au dreptul la concediu fără plată de până la 60 zile calendaristice, cu aprobarea conducerii Unității.



Art. VI. 26. (1) Concediul de odihna poate fi intrerupt, la cererea salariatului, pentru motive obiective.

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

(3) În situațiile de la alin. 2 salariatului i se va acorda compensarea timpului consumat cu transportul, dar nu mai puțin de o zi.

Art. VI. 27. Concediul de odihnă poate fi reprogramat, la cererea salariatului dacă interesele Unității permit aceasta. Aprobarea reprogramării este de competența conducerii Unității.

Art. VI. 28. În cazul în care cel mult două zile lucrătoare sunt intercalate între zile nelucrătoare, se poate conveni la nivel de Unitate ca aceste zile să fie libere, condiționat de recuperarea acestora în zile nelucrătoare, într-un interval de 20 zile în avans zilelor libere acordate. Timpul astfel lucrat nu se consideră ore lucrate suplimentar conform art. V. 3 alin. 3, lit. a.

Art. VI. 29. Salariații pot solicita, în mod justificat, decalarea programului de lucru. Angajatorul analizează cererile și le aprobă în funcție de posibilități.

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

Art. VII. (1) În cazurile în care Unitatea este pusă în situația de a efectua reduceri de personal ca urmare a restrângerii de activitate sau a reorganizării, angajatorului îi revine obligația de a notifica în scris sindicatului intenția de reducere a numărului de salariați cu cel puțin 60 de zile calendaristice înainte de începerea termenului de preaviz,

(2) Notificarea trebuie să cuprindă:

- a) numărul total și categoriile de salariați din unitate;
- b) motivele tehnico-economice care determină concedierea;
- c) numărul și categoriile de salariați care vor fi afectați de concediere;
- d) criteriile avute în vedere potrivit Contractului Colectiv de Muncă pentru stabilirea ordinii de prioritate a concedierii;
- e) toate informațiile relevante în legătură cu concedierea în vederea formulării de propuneri ale sindicatului pentru diminuarea numărului de salariați concediați sau chiar pentru evitarea concedierilor;
- f) măsurile avute în vedere de angajator pentru limitarea numărului concedierilor, precum și pentru atenuarea consecințelor concedierii;
- g) data de la care sau perioada în care vor avea loc concedierile.

(3) Angajatorul și Sindicatul vor identifica posibilitățile de diminuare a duratei programului de lucru (zilnic sau lunar) în vederea scăderii numărului



celor cărora ar urma să li se desfacă Contractele Individuale de Muncă sau chiar în vederea evitării reducerii de personal;

(4) Angajatorul va răspunde în scris și motivat la propunerile sindicatului în termen de maximum 5 zile calendaristice de la primirea acestora.

Art. VII. 2. În situația în care desfacerea Contractului Individual de Muncă nu poate fi evitată, Angajatorul are obligația de a comunica în scris fiecărui salariat în cauză:

a - motivele și prevederile legale pe care se întemeiază desfacerea Contractului Individual de Muncă;

b - termenul de preaviz în condițiile prezentului Contract de muncă;

c - dacă îi oferă sau nu un alt loc de muncă, ori cuprinderea într-o formă de recalificare profesională;

d - căile și condițiile de contestare a măsurii de desfacere a Contractului Individual de Muncă.

e - criteriile avute în vedere potrivit Contractului Colectiv de Muncă pentru stabilirea ordinii de prioritate la concediere.

Art. VII. 3. (1) Principalele criterii de departajare la luarea măsurii de desfacere a Contractului Individual de Muncă în condițiile art. VII. 1, sunt competența profesională și rezultatele activității depuse.

(2) La aplicarea efectivă a reducerii de personal, după reducerea posturilor vacante, de natura celor desființate, la competență și rezultate egale, măsurile vor afecta în ordine:

a - Contractele Individuale de Muncă ale salariaților care cumulează pensia cu salariul;

b - Contractele Individuale de Muncă ale salariaților care îndeplinesc condițiile legale de pensionare.

c - Contractele Individuale de Muncă ale salariaților care nu au copii în întreținere;

d - Contractele Individuale de Muncă al sotului 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 sotului care ocupa un post nevizat de reducere.

(3) Măsurile de reducere a posturilor vor afecta numai în ultimul rând:

a - femeile care au în îngrijire copii;

b - bărbații văduvi sau divorțați care au în îngrijire copii;

c - întreținători unici de familie;

d - bărbați sau femei care mai au cel mult 5 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 conform criteriilor de la punctele 1, 2 și 3.

(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 Unitatea un act adițional la Contractul Individual de Muncă, prin care s-a obligat să presteze o activitate într-o anumită



perioadă de timp, Angajatorul nu-i va putea pretinde acestuia despăgubiri pentru perioada rămasă nelucrată până la împlinirea termenului.

Art. VII. 4. (1) Unitatea care își extinde sau reia activitatea într-o perioadă de 12 luni de la luarea măsurilor de desfacere a Contractului Individual de Muncă pentru motivele prevăzute la art. VII.1 are obligația să încunoștințeze în scris despre aceasta Sindicatul și să facă publică măsura, prin presă.

Unitatea este obligată să reangajeze salariații cărora li s-au desfăcut Contractele Individuale de Muncă pentru motivele prevăzute la art. VII.1, care au pregătirea necesară pentru ocuparea posturilor vacante și care s-au prezentat în termen de 15 zile de la data apariției anunțului.

(2) Salariatele care revin în unitate după concediul de maternitate sau salariații care revin în unitate dintr-un concediu medical cu o durată neîntreruptă de minim 3 luni sau după un concediu pentru creșterea copilului până la împlinirea vârstei de 2 ani (copii cu handicap până la 3 ani) au dreptul la o perioadă de 6 luni pentru readaptarea în activitate, perioadă în care nu li se vor putea desface Contractele Individuale de Muncă din motive neimputabile salariaților.

(3) Angajatorul răspunde juridic pentru prejudiciile aduse salariaților ca urmare a nerespectării prevederilor alin. 1.

Art. VII. 5. Salariații care se pensionează pentru limită de vârstă, în cazul în care nu continuă activitatea în unitate, primesc o indemnizație egală cu cel puțin 2 salarii de bază (de încadrare) lunare la data pensionării, dacă vechimea în Unitate este de minimum 15 ani. Funcție de situația financiară a instituției, această indemnizație se poate da și eşalonat, în maxim 18 luni de la data pensionării.

Art. VII. 6. (1) În afară de ajutoarele legale la care au dreptul, salariații vor beneficia și de următoarele ajutoare, plătite de Unitate :

- a) un salariu de bază, mediu pe Unitate, la prima căsătorie a salariatului.
- b) un salariu de bază mediu pe Unitate plătit în luna evenimentului, pentru nașterea unui copil;
- c) un salariu de bază mediu pe Unitate plătit în luna evenimentului, pentru decesul sotului, sotiei, parinților, copiilor, sau al fraților/ surorilor aflați în întreținerea salariatului;
- d) două salarii de bază, medii pe Unitate, în cazul decesului salariatului. Dacă decesul a intervenit ca urmare a unui accident de muncă sau legat de muncă sau boala profesională, cuantumul ajutorului, acordat familiei va fi de patru salarii medii pe Unitate; diferența de 2 salarii se va plăti după stabilirea în condițiile legii a cauzei decesului;

(2) Salariul de bază, mediu pe Unitate este cel din luna evenimentului.

Art. VII. 7. (1) Dacă salariatul se află în incapacitate temporară de muncă, survenită ca urmare a unui accident de muncă sau în legătură cu munca, ori a contractării unei boli profesionale, Angajatorul va plăti acestuia, pe toată perioada incapacității, o compensație egală cu diferența dintre venitul de bază avut la data survenirii incapacității și indemnizația primită.



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

Art. VII. 8. În afara concediului legal plătit pentru creșterea copiilor în vârstă de până la doi ani, salariați /salariatul poate beneficia de concediu fără plată conform prevederilor legale.

Art. VII. 9. Salariata/salariatul care își reia activitatea înainte de împlinirea termenului legal pentru care a optat pentru îngrijirea copilului (2 ani sau 3 ani în cazul copilului cu handicap), pe perioada de concediu neefectuată, beneficiază de reducerea duratei normale a timpului de muncă cu două ore pe zi, fără să fie afectate salariul de bază.

Art. VII. 10. Prevederile art. VII. 9 și VII.11 sunt aplicabile numai la nașterea primului, celui de al doilea și celui de al treilea copil.

Art. VII. 11. (1) Salariatele care au în îngrijire copii de până la 3 ani nu pot fi trimise în delegație în alte localități, decât cu acordul lor.

(2) La cererea lor și cu aprobarea conducerii Unității, salariatele care au în îngrijire copii până la vârsta de 7 ani, au dreptul la program redus de 6 sau 4 ore pe zi, cu plata corespunzătoare.

(3) Salariatele care au în îngrijire copii de vârstă preșcolară și care nu mai beneficiază de concediu medical plătit pentru îngrijirea copiilor bolnavi, pot beneficia de maximum 6 zile pe an, plătite cu salariul de bază, pentru îngrijirea copiilor internați în spital.

(4) Zilele prevăzute la alin. 3 se acordă la cerere după prezentarea actului medical care face dovada internării mamei și a copilului.

Art. VII. 13. (1) Tinerii salariați în vârstă de până la 18 ani vor fi scutiți de serviciu în timpul nopții.

(2) Salariații menționați la alin.1 nu vor lucra în locuri de muncă cu condiții deosebite (grele, periculoase sau nocive).

Art. VII. 14. (1) La nivelul Unității se va constitui un fond social a cărui valoare se va stabili de către conducerea Unității și Sindicat, potrivit prevederilor legale la 2 % din fondul de salarii realizat anual, fond ce va fi utilizat în principal pentru:

- a) amenajarea și întreținerea locurilor de muncă și a grupurilor sociale;
- b) cheltuieli cu formarea și perfecționarea pregătirii profesionale, inclusiv în domeniul relațiilor de muncă;
- c) ajutoare sociale și cheltuieli necesare pentru cauze de nașteri, căsătorie, accident, deces și boli grave (salariat și copii minori);
- d) acțiuni specifice unor aniversări, sărbători religioase, prime jubiliare, zile dedicate copilului și femeii;

(2) Utilizarea fondului social se face pe baza unei planificări pe destinații întocmită de comun acord între conducerea Unității și Sindicat.



(3) Eliberarea de către Angajator a sumelor ce urmează a fi cheltuite se va face în limita resurselor disponibile, numai pe baza unor documente întocmite, semnate și ștampilate de către Sindicat.

Art. VII. 15. În funcție de posibilități, Unitatea poate contribui anual cu o sumă în vederea sărbătoririi Crăciunului și a Zilei Copilului.

Art. VII. 16. Sindicatele au dreptul să verifice modul de aplicare a prevederilor art.VII.1, art. VII.3, art.VII.4, de a acționa pe orice cale legală pentru a asigura respectarea lor.

Art. VII. 17. (1) Salariații Unităților trimiși în delegație în condițiile legii vor beneficia de următoarele drepturi:

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

b) decontarea pe bază de documente justificative și conform prevederilor Contractul Colectiv de Muncă a costului efectiv al cazării conform legislației în vigoare;

c) diurna de deplasare nediferențiată pe categorii profesionale, în limita de 5 ori nivelul legal stabilit pentru instituțiile publice. În cazul în care există legi speciale pentru stabilirea diurnei, acestea vor fi aplicate.

(2) Cu aprobarea conducerii Unității în condițiile stabilite prin Contractul Colectiv de Muncă la nivel de Unitate, salariatul se va putea deplasa în delegație cu autovehiculul proprietate personală.

(3) Decontarea costului cazării, fără documente justificative, se face conform legislației în vigoare.

(4) Planul anual al deplasărilor în străinătate și modificările ulterioare se aprobă de Consiliul de Administrație.

Art. VII. 18 (1) Detașarea reprezintă schimbarea temporară a locului de muncă la un alt angajator pentru executarea de lucrări în interesul acestuia; cu consimțământul salariatului, în mod excepțional, se poate modifica și felul muncii.

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

(3) Salariatul detașat are dreptul la plata cheltuielilor de transport și cazare, precum și la celelalte drepturi de delegare prevăzute la art. VII.11. În cazul în care detașarea depășește 30 de zile consecutive, în locul diurnei zilnice, salariatul are dreptul la plata unei indemnizații de detașare egale cu 50% din salariul de bază zilnic. Această indemnizație se acordă proporțional cu numărul de zile ce depășește durata neîntreruptă de 30 de zile.

Art. VII. 19 (1) Toate drepturile cuvenite salariatului detașat se acordă de către angajatorul la care s-a dispus detașarea.

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



Art. VII. 20 (1) Pe toată durata detașării, salariatului în cauză i se garantează păstrarea funcției, a salariului și drepturile avute anterior, precum și revenirea la locul său de muncă.

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

Art. VII. 21 În cazul în care angajatorul la care s-a dispus detașarea nu își îndeplinește integral și la timp toate obligațiile față de salariatul detașat, iar angajatorul care a dispus detașarea nu îndeplinește el aceste obligații, salariatul detașat are dreptul de a reveni la locul său de muncă și de a se îndrepta împotriva oricăruia dintre cei doi angajatori pentru îndeplinirea silită a obligațiilor neîndeplinite.

Art. VII. 22. (1) În situația în care Angajatorul încheie contracte cu partenerii străini, potrivit cărora salariații din Unitatea de Cercetare - Dezvoltare - Proiectare vor executa lucrări în străinătate, condițiile de muncă, salarizarea și celelalte drepturi și obligații ale acestor salariați vor fi stabilite prin negocieri colective care se vor desfășura în condițiile prevăzute de lege și cu respectarea clauzelor cuprinse în contractul încheiat cu partenerul extern.

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

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

CAPITOLUL VIII - FORMAREA PROFESIONALĂ, ECONOMICĂ, SOCIALĂ ȘI SINDICALĂ

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

(2) Prin termenul de Formare profesională continuă, părțile înțeleg orice procedură prin care salariatul având deja o calificare ori o profesie își completează cunoștințele profesionale fie prin aprofundarea studiilor într-un anumit domeniu al specialității de bază (inclusiv prin doctorat), fie prin deprinderea unor metode sau procedee noi adoptate în domeniul specialității lor.

Art. VIII. 2. (1) Formarea profesională și formarea profesională continuă cuprind și teme din domeniul relațiilor de muncă convenite între sindicate și patroni.

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

Art. VIII. 3 (1) Pentru formarea profesională a salariaților se va ține seama cel puțin de următoarele:



a) identificarea posturilor pentru care este necesară formarea profesională și a căilor de realizare; programul anual al activității de formare, și modul de control al aplicării acestuia se vor face de comun acord între Sindicat și Angajator;

b) cheltuielile pentru activitatea de formare profesională a salariaților conform art.VIII.3 aliniatul (1) litera (a) vor fi suportate de Angajator;

c) în cazul în care unitatea urmează să-și schimbe parțial (sau total) profilul de activitate, Angajatorul va informa și se va consulta cu Sindicatul, cu cel puțin două luni înainte de aplicarea măsurii și vor oferi salariaților proprii posibilitatea de a se califica sau recalifica înainte de a apela la angajări de forță de muncă din afară.

(2) În cazul în care un salariat identifică un curs de formare profesională organizat de un terț, pe care ar dori să-l urmeze, Angajatorul va analiza cererea împreună cu Sindicatul, rămânând la aprecierea Angajatorului dacă și în ce condiții unitatea va suporta contravaloarea cursului și condițiile în care va permite salariatului participarea la cursul de formare profesională.

(3) Decontarea cheltuielilor de transport, cazare și diurnă, pentru participanții la cursurile de formare prevăzute la Art. VIII.3, se vor face în conformitate cu prevederile CCMU pentru salariații trimiși în delegație.

(4) Salariații au dreptul să beneficieze, la cerere, de concedii pentru formarea profesională cu sau fără plată, în conformitate cu legislația în vigoare.

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

(6) Salariații au dreptul la cursuri de formare profesională conform Codului muncii.

Art.VIII . 4. Pentru formarea profesională în domeniul relațiilor de muncă și acțiuni sindicale se stabilește un număr de 2-3 participanți la nivel de unitate, care vor putea urma cursurile menționate max 15 zile lucrătoare.

Art. VIII. 5. Părțile semnatare convin că Unitatea, pentru salariații proprii, va suporta cel puțin 50% din cheltuielile generate de obținerea titlului de doctor în domeniul de activitate al Institutului.

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

Art. IX. 1. (1) Părțile contractante recunosc, pentru fiecare dintre ele și pentru salariați în general, libertatea de opinie.

(2) Angajatorul va adopta o poziție neutră și imparțială față de organizațiile sindicale și de reprezentanții acestora din Unitate.

Art. IX. 2. (1) În execuția Contractului Colectiv de Muncă la nivel de Unitate, Sindicatul Independent CEFIN este organul reprezentativ oficial al salariaților în fața Angajatorului, conform sentinței civile nr.16126 din 21.12.2011.



(2) Regulamentul intern se întocmește de către angajator, cu consultarea sindicatului. Acesta va cuprinde cel puțin următoarele dispoziții:

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

Art. IX. 3. (1) În vederea exercitării dreptului sindical Unitatea va asigura gratuit următoarele:

- a) spațiu adecvat pentru Sindicatul din Unitate;
- b) mobilier necesar;
- c) post telefonic de interior;
- d) acces la sălile de întrunire.

(2) Sindicatul va avea acces la utilizarea bazei materiale de care dispune unitatea: mijloace de comunicare (telefon cu legătură exterioară directă, fax, rețea de calculatoare și Internet), mijloace de multiplicare (xerox, calculator, imprimanta etc.) și mijloace de transport.

Angajatorul va permite funcționarea Secretariatului teritorial al FSLCPR în spațiile atribuite sindicatului din unitate, afiliate la FSLCPR și la cererea acestuia, permițându-se de asemenea, accesul secretarului executiv teritorial la mijloacele de comunicare și de multiplicare de care dispune sindicatul.

Art. IX. 4. (1) Consiliul de Administrație al institutului și Comitetul de Direcție au obligația de a invita reprezentanți Sindicatului să participe la ședințele lor. Participarea se face cu statut de observator cu drept de opinie și fără drept de vot.

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

(3) Angajatorul se obligă să asigure Sindicatului accesul la documentele necesare privind problemele profesionale, economice, sociale, culturale, etc. pentru fundamentarea acțiunilor sale legitime, precum și accesul la biblioteca juridică a Unității. Reprezentanții sindicatului au obligația de a păstra confidențialitatea datelor ce le-au fost transmise și au caracter confidențial.

(4) Pentru verificarea veridicității sesizărilor, Sindicatul va solicita în scris documentele la care dorește să aibă acces, cu ocazia aceasta încheindu-se un protocol pentru documentele cu caracter confidențial.

(5) Hotărârile Consiliului de Administrație sau ale altor organe de conducere privitoare la problemele de interes profesional, economic, social etc. vor fi comunicate în scris, Sindicatului, în termen de 48 de ore de la data desfășurării ședinței.

(6) Angajatorul va consulta liderul sindicatului și după caz, conducerea colectivă a acestuia asupra problemelor care au legătură cu veniturile salariale, stabilitatea locului de muncă, precum și asupra altor probleme de executare a Contractului Colectiv de Muncă.

(7) FSLCPR, la cererea Sindicatului afiliat, poate delega reprezentanți care să trateze cu conducerea administrativă a Unității să îl asiste sau să îi reprezinte interesele în toate situațiile, inclusiv la negocierea Contractului Colectiv de Muncă.

Art. IX. 5. (1) Este interzis conducerii Unității să desfacă, din inițiativa ei, Contractul Individual de Muncă al salariaților pentru motive care privesc activitatea sindicală.

(2) Reprezentanților aleși în organul de conducere al Sindicatului din Unitate, până la nivel de lider de grupă, inclusiv al FSLCPR și al Confederației, precum și persoanelor care au deținut o astfel de funcție, în termen de doi ani de la încetarea mandatului, Angajatorul nu le poate modifica sau desface Contractul de Muncă pentru motive neimputabile acestor reprezentanți.

(3) Pe perioada în care persoana cu funcții de conducere este salarizată de Sindicat, Federație sau Confederație, aceasta își păstrează funcția și locul de muncă avut anterior, vechimea în muncă, precum și un salariu care nu poate fi mai mic decât cel ce putea fi obținut în condiții de continuitate la acest loc de muncă, pe postul acestei persoane putând fi încadrată o altă persoană numai cu contract pe durată determinată.

Art. IX. 6. (1) Liderul sindicatului afiliat la FSLCPR și membrii în organele de conducere centrale și teritoriale ale FSLCPR și Confederației care lucrează nemijlocit în Unitate în calitate de salariați, au dreptul la reducerea programului normal lunar de lucru cu 40 ore pentru activități sindicale, aferente fiecărei funcții, fără reducerea venitului salarial.

(2) La nivel de Unitate liderii de sindicat vor beneficia de următorul timp pentru a-și desfășura activitatea în timpul programului de lucru pe lună :

- Președinte - 40 ore suportate financiar din regia generală
- Vicepreședinte - 20 ore
- Secretar - 10 ore
- Lider grupă - 10 ore

(3) Liderii sindicatelor din Unități și liderii aleși la nivel de Federație și /sau Confederație Sindicală vor beneficia de un concediu de odihnă suplimentar de 3 zile lucrătoare peste cele convenite, pentru anul calendaristic în care îndeplinesc aceste funcții, dar nu mai puțin de 27 zile lucrătoare în total.

Art. IX. 7. (1) Pentru realizarea de către FSLCPR a unor servicii comune în interesul Unităților, se stabilește o contribuție anuală a fiecărei Unități, în funcție de numărul de salariați ai acesteia și egală cu:

Numărul salariaților din unitate	Contribuția anuală a unității
----------------------------------	-------------------------------

Până la 50 salariați	3 salarii de bază minime, brute, pe tara
între 51 și 100 salariați	4 salarii de bază minime, brute, pe tara
între 101 și 200 salariați	5 salarii de bază minime, brute, pe tara
între 201 și 300 salariați	6 salarii de bază minime, brute, pe tara
între 301 și 400 salariați	7 salarii de bază minime, brute, pe tara
peste 400 salariați	8 salarii de bază minime, brute, pe tara

(2) Această contribuție anuală se virează de către fiecare Unitate în contul FSLCPR, în termen de 15 zile de la încheierea Contractului Colectiv de Muncă la nivel de Unitate.

Art. IX. 8. Sindicatul poate face propuneri Angajatorului de îmbunătățire a activității la nivelul locului de muncă și la nivelul Unității.

Art. IX. 9. Adunările Generale ale Sindicatului la nivel de Unitate și adunările la nivel de grupă (nucleu) sindicală sau activitățile legate de sondaje de opinie de interes sindical se pot efectua în timpul programului de lucru cu acordul conducerii Unității.

Art. IX. 10. La ședințele Consiliului de Administrație și ale Comitetului de Direcție se vor discuta și problemele ridicate de Sindicat.

Art. IX. 11. (1) Conducerea Unității va asigura informarea, cel puțin trimestrială a conducerii Sindicatului asupra situației economico-financiare a Unității și perspectivele acesteia.

(2) Toate acțiunile care implică disponibilizarea de personal, stabilirea coeficientului de indexare sau constituirea fondului de premiere vor fi analizate cu sindicatul și argumentate cu datele economico-financiare necesare.

Art. IX. 12. Materialele cu caracter sindical se afișează pe panouri special amenajate de către Angajator; aceste panouri vor fi amplasate în locuri vizibile stabilite de comun acord între conducerea Unității și Sindicat.

Art. IX. 13. Angajatorul va permite membrilor de sindicat să urmeze cursurile de pregătire organizate de FSLCPR, pentru activități sindicale și relații de muncă, în măsura în care activitatea Unității nu este afectată.

Art. IX. 14. Angajatorul nu va angaja salariați permanenți, temporari sau cu program parțial, pe locurile de muncă ale salariaților aflați în conflict, în perioada declanșării sau desfășurării conflictelor colective de muncă.

Art. IX. 15. Angajatorul recunoaște dreptul Sindicatului de a verifica la locul de muncă, modul în care sunt respectate drepturile salariaților prevăzute în prezentul CCMU.

Art. IX. 16. Angajatorul se angajează ca în contractele de asociere ale Unităților cu participare străină, pentru activități pe teritoriul României, să prevadă



o clauză prin care partea străină se obligă să respecte drepturile prevăzute în legislația muncii în vigoare în România, în Contractul Colectiv de Muncă la nivel de Unitate, precum și în Convențiile OIM ratificate de România.

Art. IX. 17. Angajatorul și Sindicatul își vor comunica reciproc și în timp util hotărârile lor privind toate problemele importante din domeniul relațiilor de muncă.

Art. IX. 18. (1) Sindicatul recunoaste dreptul Angajatorului de a stabili, în condițiile legii răspunderea disciplinară sau patrimonială a salariaților care se fac vinovați de încălcarea normelor de disciplină a muncii, sau aduc prejudicii Unității.

(2) Sindicatul recunoaste dreptul Angajatorului de a stabili disciplina tehnologică, precum și normele de disciplină a muncii, acestea din urmă cu consultarea Sindicatului.

(3) Angajatorul și Sindicatul se recunosc reciproc ca parteneri sociali permanenți. Părțile convin să facă eforturi în vederea promovării unui climat normal de muncă în Unitate, cu respectarea prevederilor legii, a Contractelor Colective de Muncă la toate nivelurile aplicabile, a Regulamentului Intern, precum și a drepturilor și intereselor ambilor parteneri.

Art. IX. 19. (1) Pentru soluționarea pe cale amiabilă a situațiilor litigioase, colective și individuale, ce privesc salariații la care face referire art. II.12. aliniatul (1), survenite în negocierea, executarea, modificarea, suspendarea, sau încetarea Contractului Colectiv de Muncă la nivelul Unității, se constituie la nivelul acesteia o Comisie paritară.

(2) Comisia paritară va fi formată dintr-un număr egal de membri reprezentanți ai Angajatorului și ai Sindicatului reprezentativ.

(3) În situațiile în care apar divergențe în legătură cu negocierea sau executarea prevederilor Contractului Colectiv de Muncă la nivel de Unitate, Angajatorul și Sindicatul vor încerca soluționarea acestora mai întâi în comisiile paritare la nivel de Unitate, iar pentru problemele rămase în divergență se vor putea adresa comisiei paritare la nivelul ramurii Cercetare - Dezvoltare - Proiectare.

(4) În toate cazurile în care există premisele declansării unui conflict colectiv de muncă, Sindicatul reprezentativ va sesiza în scris Angajatorul despre această situație precizând revendicările angajaților, motivarea acestora și propunerile de soluționare. Angajatorul este obligat să primească și să înregistreze sesizarea astfel formulată.

(5) Angajatorul are obligația de a răspunde în scris sindicatului în termen de 2 zile lucrătoare de la primirea sesizării punctul de vedere pentru fiecare din revendicările formulate.

(6) În situația în care Angajatorul nu răspunde la toate revendicările formulate sau sindicatul nu este de acord cu punctul de vedere prezentat, se poate declanșa conflictul colectiv de muncă.

(7) Conflictul colectiv de muncă se declanșează numai după ce sindicatul reprezentativ instiintează în scris Angajatorul și sesizează în scris Inspectoratul Teritorial de Muncă, în vederea concilierii.



Art.IX.20. Concilierea se face conform legislatiei in vigoare, procedura fiind urmatoarea:

(1) In termen de trei zile lucratoare Inspectoratul teritorial de munca desemneaza delegatul sau pentru participarea la concilierea conflictului colectiv de munca si comunica datele acestuia sindicatului si administratiei.

(2) In termen de maxim 7 zile lucratoare de la data desemnarii delegatului, Inspectoratul Teritorial de Munca convoaca partile la conciliere.

(3) Pentru sustinerea intereselor lor, fiecare parte desemneaza o delegatie formata din 2-5 persoane, care va primi imputernicire scrisa. Din delegatia sindicatului pot face parte si membrii ai Federatiei sau Confederatiei la care sindicatul este afiliat.

(4) Rezultatele dezbaterilor si punctele de vedere ale partilor se consemneaza intr-un proces verbal semnat de catre reprezentantii celor doua parti si de catre reprezentantul Inspectoratului Teritorial de munca. Acesta va fi redactat in 3 exemplare, cate unul pentru fiecare parte si unul pentru Inspectoratul Teritorial de munca.

(5) Daca in urma dezbaterilor se ajunge la un acord cu privire la solutionarea revendicarilor formulate, conflictul colectiv de munca se considera incheiat. In caz contrar, in procesul verbal al dezbaterilor se specifica punctul de vedere al celor doua parti referitoare la fiecare revendicare in parte, si partile pot conveni trecerea la pasul urmator, medierea, conform legilor in vigoare.

CAPITOLUL X - OBLIGAȚIILE SALARIATULUI

Art. X. 1. Salariații au obligația de a respecta disciplina tehnologică, ordinea și disciplina la locul de muncă, de a îndeplini în mod coprespunzător toate sarcinile de serviciu ce le revin potrivit fisei postului, Contractului Colectiv de Muncă și Contractelor lor Individuale de Muncă, Regulamentului de Organizare și Funcționare a Unității, Regulamentului Intern, măsurilor de securitate și sănătate a muncii în unitate, precum și dispozițiilor legale ale organelor de conducere, referitoare la desfășurarea activității în Unitate.

Art. X. 2. În afara obligațiilor generale, salariații mai au și următoarele obligații:

- să asigure protecția patrimoniului tehnologic și informațional al Unității;
- să se preocupe de ridicarea nivelului de pregătire profesională prin studiu individual, documentare, participare la cursuri de pregătire și alte forme;
- să nu desfășoare și să nu favorizeze activități generatoare de concurență neloială;
- să nu comunice sau să divulge, pe nici o cale, informații, date sau elemente privind activitatea Unității, fără aprobarea conducerii acesteia cu respectarea secretului de serviciu;
- în cazul apariției unor soluții originale, brevetabile, în cadrul activității specifice desfășurate în Unitate, să aducă aceasta la cunoștința conducerii Unității în vederea stabilirii măsurilor de protecție, precum și a drepturilor de autor, în conformitate cu prevederile legale;



- în caz de îmbolnăvire, să anunțe în prima zi conducerea compartimentului în care lucrează, cu excepția situațiilor în care, față de natura bolii o asemenea măsură nu este, practic posibilă;

- prezentarea obligatorie a certificatelor medicale în conformitate cu legislația în vigoare;

- să nu folosească baza tehnico-materială, informațională, materialele, serviciile unității și timpul de muncă în interese personale sau străine unității;

- să prezinte conducerii Unității în termen de maxim 30 zile de la participarea la manifestări științifice, seminarii, cursuri, stagii sau tratative, în țară sau străinătate, problemele discutate, rezultatele obținute și posibilitățile de valorificare ale acestora în activitatea Unității.

Art. X. 3. (1) Constituie concurență neloială:

a) Orice act sau fapt care, potrivit Legii nr. 11 din 29.01.1991 cu modificările și completările ulterioare, este contrar bunei-credințe și uzanțelor cinstite;

b) Dobândirea calității de patron, membru fondator, acționar, asociat sau colaborator al unei firme concurente;

c) Depunerea unei activități, indiferent de natura și modul de derulare a acesteia, în cadrul unei firme concurente;

d) Oferirea serviciilor de cercetare și/sau proiectare către o firmă concurentă;

e) Acceptarea unei oferte, făcută de o firmă concurentă, pentru prestarea de servicii de cercetare și/sau proiectare;

f) Deturnarea clientelei Unității de Cercetare - Dezvoltare - Proiectare către o altă firmă concurentă, prin folosirea legăturilor și relațiilor stabilite cu această clientelă, în cadrul funcției deținute la unitatea de Cercetare - Dezvoltare-Proiectare în prezent sau anterior;

g) Utilizarea informațiilor, materialelor, bazei tehnico-materiale, serviciilor și timpului de lucru, a Unității în interese personale, sau străine Unității;

h) Comunicarea sau divulgarea, pe orice cale, către o firmă concurentă a informațiilor, datelor sau elementelor privind activitatea Unității;

i) Întrebuințarea denumirii Unității sau emblemei acesteia, pentru prezentarea unor lucrări personale de calitate îndoielnică, cu scopul de anti-reclamă și de inducere în eroare a clientelei;

j) Elaborarea cu bună știință, în cadrul Unității a unor lucrări de așa manieră încât prin conținutul lor să favorizeze o firmă concurentă.

(2) Nu constituie concurență neloială participarea la realizarea unor proiecte în cadrul Planului Național și a Programelor Internaționale, în colaborare cu alte institute de profil, dacă există acordul Unității.

(3) Modul de extindere a aplicării prevederilor punctului b din aliniatul (1) la alte persoane decât salariații Unității și definirea noțiunii de firmă concurentă se vor stabili la nivelul Unității în conformitate cu prevederile legale.

Art. X. 4. Salariatul ce se face vinovat de concurență neloială în temeiul

Art. X. 3 se sancționează prin desfacerea Contractului de Muncă Individual.



Art. X. 5. Personalul de specialitate cu studii superioare se va preocupa pentru a iniția și propune teme, programe și lucrări în domeniul propriu de activitate.

CAPITOLUL XI - DREPTURILE ȘI OBLIGAȚIILE ADMINISTRAȚIEI

Art. XI. 1. (1) În cazul declanșării grevei în condițiile legii, Angajatorul nu poate angaja nici măcar temporar alți salariați care să desfășoare activitatea în instituție.

(2) Greva în unitate cu încetarea lucrului nu poate fi organizată și declarată decât în condițiile legii.

Art. XI. 2. În legătură cu orice sancțiune împotriva unui salariat membru de sindicat, Angajatorul are obligația de a anunța Biroul Executiv al Sindicatului.

Art. XI. 3. Angajatorului îi revin în principal, următoarele obligații:

a – să stabilească atribuțiile, competențele și responsabilitățile corespunzătoare pentru fiecare salariat, în condițiile legii;

b – să asigure întreprinderea de acțiuni necesare pentru acoperirea capacității de cercetare/proiectare/productie a unității în vederea acordării salariilor la nivelul negociat prin Contractul Colectiv de Munca aplicabil și prin Contractele Individuale de Munca ale salariaților;

c – să respecte prevederile cuprinse în regulamentul intern și în Contractul Colectiv de Munca aplicabil;

d – să acorde toate drepturile ce decurg din lege;

e – să comunice periodic sindicatului reprezentativ situația economică și financiară a Unității;

f – să se consulte cu Sindicatul reprezentativ în privința deciziilor susceptibile să afecteze drepturile și interesele acestuia;

g – să plătească toate contribuțiile și impozitele aflate în sarcina Unității, precum și să rețină și să vireze contribuțiile și impozitele datorate de salariați.

Art. XI. 4. În cazul restrângerii de activitate Angajatorul se obligă să consulte Sindicatul și să adopte măsurile legale cele mai avantajoase celor disponibilizați.

Art. XI. 5. Angajatorul va urmări cazurile de concurență neloială manifestate în interiorul instituției și va lua măsurile legale imediate pentru stoparea lor și sancționare.

Art. XI. 6. Personalul atestat are obligația de a declara dacă sunt patroni, angajați, dețin mai mult de 5 % din acțiuni sau fac parte din conducerea altor societăți (indiferent de forma lor) și să prezinte statutul acestora în termen de max. 10 zile de la intrarea în vigoare a prezentului CCMU.



Art. XI. 7. Angajatorul nu va proceda la concedieri individuale asupra salariaților fără informarea prealabilă a Sindicatului.

Art. XI. 8. În caz de faliment, Angajatorul are obligația să despăgubească prioritar salariații conform legii.

Art. XI. 9. Angajatorul este obligat să răspundă oricărei sesizări și / sau solicitări din partea Sindicatului în maxim trei zile lucrătoare de la înregistrarea acesteia.

Art. XI. 10. Sarcinile de serviciu se dau de preferat în scris, angajatul fiind informat asupra contractului, al termenului și a altor date relevante.

CAPITOLUL XII - DISPOZIȚII FINALE

Art. XII. 1. (1) Prevederile Contractului Colectiv de Muncă la nivel de Ramură sunt considerate minime de la nivelul cărora începe negocierea Contractelor Colective de Muncă la nivel de Unitate.

(2) Negocierile Contractului Colectiv de Muncă la nivel de Unitate se vor desfășura pe baza unui protocol de procedură acceptat în prealabil de ambele părți.

Ședințele de negociere pot avea loc dacă se asigură prezența convenită a unui număr minim de membri de fiecare parte.

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

Art. XII. 2. În Contractele Individuale de Muncă nu se pot prevedea clauzele contrare Contractelor Colective de Muncă la nivel de Ramură și Unitate, sau care să stabilească drepturi sub limita considerată minimă în condițiile prevăzute la art. XII.1.

Art. XII. 3. Prevederile Contractelor Individuale de Muncă existente la data intrării în vigoare a Contractului Colectiv de Muncă la nivel de Unitate, vor fi puse de acord cu prevederile acestuia din urmă.

Art. XII. 4. (1) Angajatorul și Sindicatul se vor informa reciproc, în situația în care dețin informații în legătură cu modificările ce urmează să se producă în forma de proprietate a Unității și consecințele previzibile asupra salariaților, precum și măsurile ce se au în vedere pentru limitarea efectelor disponibilizărilor de personal determinate de aceste modificări.

(2) Ambele părți vor susține participarea asociațiilor de salariați la privatizarea Unităților în condițiile dreptului de preferință prevăzut de lege.

(3) În toate situațiile de reorganizare sau după caz, de privatizare a Unității, drepturile și obligațiile prevăzute în prezentul Contract Colectiv de Muncă se transmit noilor subiecte de drept rezultate din aceste operațiuni juridice.



Art. XII. 5. 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. XII. 6. Angajatorul va prevedea în bugetul de venituri și cheltuieli sumele necesare contribuțiilor pentru constituirea fondurilor destinate activităților în domeniul pregătirii, negocierii și aplicării contractelor colective de muncă aplicabile.

Art. XII. 7. Prezentul Contract Colectiv la nivel de Unitate își produce efectele începând cu data înregistrării lui de către una din părți în condițiile prevăzute la art. 144, aliniatul (1) din Legea nr. 62/2011.

Art. XII. 8. Anexele la prezentul Contract Colectiv de Muncă la nivel de Unitate fac parte integrantă din aceasta.

SEMNATURI

REPREZENTANȚII ADMINISTRAȚIEI

Președinte comisie de negociere

Director General INCDMTM

Dr. Ing. Mihai MĂRGĂRITESCU

Vicepreședinte comisie de negociere

Dr. Ec. Maria MARIAN



REPREZENTANȚII SALARIAȚILOR

Presedinte SI CEFIN

Ing. Daniela Doina CIOBOATA

Membru SI CEFIN

Ing. Daniela BOSTACA

OFICIUL JURIDIC

Cons. Jr. Teodora Cecilia DIMA



**REGULAMENT CADRU DE ORGANIZARE ȘI FUNCȚIONARE
A COMISIEI PARITARE LA NIVELUL UNITĂȚII**

1. Comisia Paritară la nivelul Unității va fi compusă din 5 reprezentanți ai Sindicatului reprezentativ afiliat la FSLCPR și 5 reprezentanți ai Angajatorului.

2. Membrii Comisiei Paritare vor fi desemnați în acest scop, în termen de 10 zile de la data intrării în vigoare a Contractului Colectiv de Muncă la nivel de Unitate, de către Sindicatul reprezentativ și respectiv Angajator.

3. Comisia se va întruni, la cererea patronatului Angajatorului sau Sindicatului, după ce au fost epuizate toate posibilitățile de conciliere între factorii interesați (salariații și liderii sindicali, respectiv conducătorii ierarhici corespunzători), în termen de maxim 5 (cinci) zile lucrătoare de la formularea cererii și va adopta hotărâri valabile cu participarea unui număr egal de membri de fiecare parte și care nu va fi mai mic de 4.

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

4. Cererea va fi însoțită de o nota justificativă.

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

6. Problemele în divergență, punctele de vedere exprimate și hotărârea Comisiei vor fi consemnate într-un Proces-Verbal pe care-l vor semna toți membrii prezenți ai Comisiei.

7. Hotărârea adoptată conform pct. 3 și redactată cel puțin în 2 (două) exemplare, cu valoare identică, are putere obligatorie pentru părțile contractante.

8. Secretariatul Comisiei va fi asigurat de Angajator.



CONTRACT INDIVIDUAL DE MUNCĂ

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

A. Părțile contractului

Angajator - persoana juridică/fizică, cu sediul/domiciliul în
....., înregistrată la registrul comerțului/autoritățile administrației publice din
..... sub nr., cod fiscal, telefon, reprezentată legal prin
....., în calitate de,

și

salariatul/salariata - domnul/doamna, domiciliat/domiciliată în
localitatea, str. nr., județul, posesor/posesoare al/a
buletinului/cărții de identitate/pasaportului seria nr., eliberat/eliberata de
..... la data de, CNP, autorizație de muncă/permis de 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/salariata 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 (secție/atelier/birou/serviciu/compartiment etc.)
..... din sediul social/punctul de lucru/alt loc de muncă organizat al
angajatorului

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

E. Felul muncii

Funcția/meseria conform Clasificării ocupațiilor din România

F. Atribuțiile postului

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

F¹. Criteriile de evaluare a activității profesionale a salariatului:



[Handwritten signature]



G. Condiții de munca

1. Activitatea se desfășoară în conformitate cu prevederile Legii nr. 31/1991.
2. Activitatea prestată se desfășoară în condiții normale/deosebite/speciale de muncă, potrivit Legii nr. 263/2010 privind sistemul unitar de pensii publice, cu modificările și completările ulterioare.

H. Durata muncii

1. O norma întreaga, durata timpului de lucru fiind de ore/zi, ore/saptamana.
 - a) Repartizarea programului de lucru se face după cum urmează: (ore zi/ore noapte/inegal).
 - b) Programul de lucru se poate modifica în condițiile regulamentului intern/contractului colectiv de munca aplicabil.
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 munca aplicabil.
 - c) Nu se vor efectua ore suplimentare, cu excepția cazurilor de forta majoră sau pentru alte lucrări urgente destinate prevenirii producerii unor accidente sau înlăturării consecințelor acestora.

I. Concediul

- Durata concediului anual de odihna este de zile lucrătoare, în raport cu durata muncii (norma întreaga, fracțiune de norma).
- De asemenea, beneficiază de un concediu suplimentar de

J. Salariul:

1. Salariul de baza lunar brut: ... lei
2. Alte elemente constitutive:
 - a) sporuri
 - b) indemnizații
 - b¹) prestații suplimentare în bani
 - b²) modalitatea prestațiilor suplimentare în natură
 - c) alte adaosuri
3. Orele suplimentare prestate în afară programului normal de lucru sau în zilele în care nu se lucrează ori în zilele de sarbatori legale se compensează cu ore libere plătite sau se plătesc cu un spor la salariu, conform contractului colectiv de munca 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 securitatea și sănătatea în munca:

- 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 munca



L. Alte clauze:

- a) perioada de probă este de zile calendaristice;
- b) perioada de preaviz în cazul concedierii este de zile lucrătoare, conform Legii nr. 53/2003 - Codul muncii sau contractului colectiv de muncă;
- c) perioada de preaviz în cazul demisiei este de zile lucrătoare, conform Legii nr. 53/2003, republicată, sau contractului colectiv de muncă aplicabil;
- d) în cazul în care salariatul urmează sa-si desfășoare activitatea în străinătate, informațiile prevăzute la art. 18 alin. (1) din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii se vor regăsi și în contractul individual de muncă;
- e) 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.
- 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 fisei 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.
- 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 regulamentului intern.
 - d) să stabilească obiectivele de performanță individuală ale salariatului;

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 contractele individuale 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.



N. Dispoziții finale

Prevederile prezentului contract individual de munca se completează cu dispozițiile Legii nr. 53/2003 - Codul muncii și ale contractului colectiv de munca aplicabil încheiat la nivelul angajatorului/grupului de angajatori/ramurii/național, înregistrat sub nr. /..... la Inspectoratul teritorial de muncă a județului/municipiului /Ministerul Muncii și Solidarității Sociale.

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 munca s-a încheiat în doua 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 instanța judecătorească competentă material și teritorial, potrivit legii.

Angajator,

.....

Salariat

Semnătura

Data

Reprezentant legal,

.....

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

Angajator,

.....



**CRITERII DE APRECIERE A ACTIVITĂȚII
SALARIATULUI ÎN VEDEREA ÎNCADRĂRII
ÎN GRUPA VALORICĂ PENTRU
NEGOCIEREA VENITULUI SALARIAL**

CRITERII ȘI SUBCRITERII DE APRECIERE

1. COMPETENȚA PROFESIONALĂ

- 1.1. Gradul de îndeplinire a cerințelor necesare postului din punct de vedere al :
- a) pregătirii profesionale de specialitate;
 - b) cunoașterii legislației specifice;
 - c) aplicării în lucrările elaborate a noutăților apărute.
- 1.2. Experiența profesională de specialitate utilizată în beneficiul institutului
- 1.3. Depunerea în folosul institutului a unor activități care necesită o pregătire suplimentară față de pregătirea sa de bază
- 1.4. Activități științifice desfășurate în susținerea profesiei de bază :
- a) titluri științifice, universitare sau academice la nivel national si international
 - b) articole si lucrări științifice și carti tehnice publicate la nivel national/ international;
 - c) participarea cu lucrări la sesiuni științifice interne sau externe de comunicări, simpozioane, conferințe, etc;
 - d) brevete aprobate la nivel national/ international.
- 1.5. Cunoștințe utilizate în sprijinul profesiei de bază ca :
- a) limbi străine;
 - b) utilizare calculator;
 - c) alte specializări profesionale.

2. ACTIVITATE PROFESIONALĂ

- 2.1. Calitatea lucrărilor elaborate :

- a) nivel tehnico-științific;
- b) claritate;
- c) concizie.

Complexitatea si noutatea lucrărilor elaborate



- 2.3. Productivitatea realizată în profesie (lucrări de calitate elaborate în ultimii 5 ani, având în vedere și complexitatea acestora la nivel national si international) :
- a) număr lucrări (nivel national/international);
 - b) director/responsabil de lucrare;
 - c) colaborator la lucrare
- 2.4. Nivelul de independență în rezolvarea problemelor :
- a) capacitatea de înțelegere si rezolvare a problemelor;
 - b) independența în gândire și acțiune;
 - c) capacitatea de decizie (la nivel de persoana si de grup de persoane);
 - d) spiritul de inițiativă.
- 2.5. Capacitatea de coodonare a :
- a) lucrărilor;
 - b) persoanelor implicate în execuția lucrărilor.
- 2.6. Disponibilitatea pentru eforturi suplimentare :
- a) asumarea de competențe suplimentare;
 - b) înlocuiri temporare de personal.
- 2.7. Promptitudine si responsabilitate în execuția lucrărilor
- 2.8. Situația la locul de muncă :
- a) ordinea si disciplina;
 - b) organizarea;
 - c) gestionarea materialelor și a informațiilor si confidentialitatea stiintifica.

3. CARACTERIZAREA ACTIVITĂȚII ÎN SERVICIU

- 3.1. Situația salariatului la locul de muncă :
- a) operativitatea;
 - b) punctualitatea;
 - c) comportament social;



**GRILA PUNTAJULUI ACORDAT PE SUBCRITERII ȘI CRITERII
PENTRU STUDII SUPERIOARE**

Criteriu	Subcriteriu	Punctaj 0 ... max.		Punctaj acordat	
		Pe subcriteriu	Pe criteriu	Pe subcriteriu	Pe criteriu
1.1.	a	13	23		
	b	2			
	c	8			
1.2.	-	-	15		
1.3.	-	-	14		
1.4.	a	3	10		
	b	2			
	c	2			
	d	3			
1.5.	a	3	10		
	b	5			
	c	2			
2.1.	a	20	30		
	b	5			
	c	5			
2.2.	-	-	15		
2.3.	a	10	25		
	b	15			
	c	10			
2.4.	a	4	15		
	b	3			
	c	4			
	d	4			
2.5.	a	8	12		
	b	4			
2.6.	a	6	12		
	b	6			
2.7.	-	-	12		
2.8.	a	4	12		
	b	4			
	c	4			
3	a	9	22		
	b	7			
	c	6			
TOTAL:			227		

* : maxim de puncte acordate la criteriul 2.3 nu poate depăși 25.



**GRILA PUNCTAJULUI ACORDAT PE SUBCRITERII ȘI CRITERII
PENTRU STUDII MEDII**

Criteriu	Subcriteriu	Punctaj 0 ... max.		Punctaj acordat	
		Pe subcriteriu	Pe criteriu	Pe subcriteriu	Pe criteriu
1.1.	a	13	23		
	b	2			
	c	8			
1.2.	-	-	15		
1.5.	a	3	10		
	b	5			
	c	2			
2.1.	a	20	30		
	b	5			
	c	5			
2.2.	-	-	15		
2.3.	a	10	25		
	b	15			
	c	10			
2.4.	a	4	15		
	b	3			
	c	4			
	d	4			
2.6.	a	6	12		
	b	6			
2.7.	-	-	12		
2.8.	a	4	12		
	b	4			
	c	4			
3	a	9	22		
	b	7			
	c	6			
TOTAL:			191		

***: maxim de puncte acordate la criteriul 2.3 nu poate depăși 25**



**ÎNCADRAREA ÎN GRUPA VALORICĂ ÎN FUNCȚIE DE
PUNCTAJUL TOTAL OBTINUT CA URMARE
A APRECIERII ACTIVITĂȚII**

Grupa valorică	Personal cu studii superioare		Personal cu studii medii	
	Punctaj total		Punctaj total	
	Intervale de departajare		Intervale de departajare	
	1	2	1	2
I	0 - 39		0 - 58	
	0 - 19	20 - 39	0 - 29	30 - 58
II	40 - 80		59 - 145	
	40 - 59	60 - 80	59 - 102	103 - 145
III	81 - 132		146 - 191	
	81 - 106	107 - 132	146 - 169	170 - 191
IV	133 - 194			
	133-164	165-194		
V	195 - 227			
	195 - 210	211 - 227		

Pentru o apreciere obiectivă a activității sale salariatul va prezenta curriculum, vitae comisiei de apreciere și negociere a venitului salarial.

Curriculum vitae al salariatului va avea conținutul prezentat în Anexa 3.4



[Handwritten signature]



Salariul de baza minim = 2237 lei

1. MUNCITORI NECALIFICATI

Clase de salarizare	SALARII, ÎN LEI	
	GRUPA VALORICĂ	
	I	II
MINIM	2550	2863
MAXIM	2862	3050

2. MUNCITORI CALIFICATI

Clase de salarizare	SALARII, ÎN LEI	
	GRUPA VALORICĂ	
	I	II
MINIM	2908	3803
MAXIM	3802	4400

3. SALARIAȚI PE FUNCȚII ADMINISTRATIVE - STUDII GENERALE

Clase de salarizare	SALARII, ÎN LEI	
	GRUPA VALORICĂ	
	I	II
MINIM	2684	3356
MAXIM	3355	3600



4. SALARIAȚI PE FUNCȚII ADMINISTRATIVE - STUDII LICEALE

Clase de salarizare	SALARII, ÎN LEI		
	GRUPA VALORICĂ		
	I	II	III
MINIM	2796	3691	4206
MAXIM	3690	4205	4750

5. SALARIAȚI PE FUNCȚII ADMINISTRATIVE CU STUDII POSTLICEALE

Clase de salarizare	SALARII, ÎN LEI		
	GRUPA VALORICĂ		
	I	II	III
MINIM	2908	3803	4474
MAXIM	3802	4473	4900

6. SALARIAȚI PE FUNCȚII DE SPECIALITATE CU STUDII LICEALE

Clase de salarizare	SALARII, ÎN LEI		
	GRUPA VALORICĂ		
	I	II	III
MINIM	3132	4027	4787
MAXIM	4026	4786	5250



7. SALARIAȚI PE FUNCȚII DE SPECIALITATE CU STUDII POSTLICEALE ȘI MAÎȘTRI

Clase de salarizare	SALARII, ÎN LEI		
	GRUPA VALORICĂ		
	I	II	III
MINIM	3244	4250	5011
MAXIM	4249	5010	5400

8. SALARIAȚI CU STUDII SUPERIOARE DE SUBINGINERI ȘI STUDII SUPERIOARE DE SCURTA DURATA

Clase de salarizare	SALARII, ÎN LEI			
	GRUPA VALORICĂ			
	I	II	III	IV
MINIM	3803	4362	4810	5369
MAXIM	4361	4809	5368	8000

9. SALARIAȚI CU STUDII SUPERIOARE

Clase de salarizare	SALARII, ÎN LEI				
	GRUPA VALORICĂ				
	I	II	III	IV	V
MINIM	4004	4474	4787	5302	5704
MAXIM	4800	5400	7000	8000	11000



CURRICULUM VITAE

1. Numele și prenumele :
2. Studii :
3. Titlul științific :
4. Gradul științific :
5. Funcția actuală :
6. Locul de muncă :
7. Vechimea în institut :
8. Brevete aprobate :
9. Lucrări publicate în ultimii 5 ani :
10. Participări cu lucrări la sesiuni științifice interne sau externe :
11. Limbi străine cunoscute și utilizate în activitatea profesională :
12. Utilizare calculator :
13. Alte specializări profesionale utilizate în sprijinul profesiei de bază :
14. Lista de lucrări reprezentative realizate până în anul curent:
15. Lista de lucrări, cu defalcare pe faze, perioade de lucru și responsabilități (responsabil lucrare, colaborator, etc.), realizate în anii
... -

Data :

Semnătura :

NOTA : Declarațiile persoanei vor fi verificate prin sondaj de Comisia de Apreciere și negociere a salariatului. În caz că se vor constata situații neconforme cu realitatea, aprecierea și încadrarea valorică salarială rămâne la latitudinea comisiei.



VIZAT

Director General

.....

Președinte sindicat

.....

**FIȘA INDIVIDUALĂ
DE APRECIERE ȘI NEGOCIERE A SALARIULUI PE ANUL**

1. Numele și prenumele :
2. Locul de muncă :
3. Funcția actuală :
4. Punctajul acordat :
(vezi pe verso punctajul acordat pe subcriterii și criterii)
5. Încadrarea în grupa valorică :
6. Salariul negociat :lei

COMISIA DE APRECIERE ȘI NEGOCIERE :

1. Director Coordonator
2. Șef Laborator
3. Reprezentant sindicat

Data :

Semnătură salariat :



VIZAT

Director General

Președinte sindicat

.....

.....

**FIȘA INDIVIDUALĂ
DE APRECIERE ȘI NEGOCIERE A SALARIULUI PE ANUL**

5. Numele și prenumele :
6. Locul de muncă :
7. Funcția actuală :
8. Punctajul acordat :
7. Încadrarea în grupa valorică :
8. Salariul negociat :lei

COMISIA DE APRECIERE ȘI NEGOCIERE :

4. Director Coordonator
5. Maistru
6. Maistru
7. Reprezentant sindicat

Data :

Semnătură salariat :



**COEFICIENȚI DE IERARHIZARE A SALARIILOR DE BAZA MINIME
PE GRUPE VALORICE ȘI CATEGORIILE DE SALARIAȚI**

Salariul de baza minim: 2237 lei

Nr. crt.	Categorii de salariați	GRUPA VALORICĂ														
		I			II			III			IV					
		Coef.	Salariu	Coef.	Salariu	Coef.	Salariu	Coef.	Salariu	Coef.	Salariu	Coef.	Salariu			
1	muncitori necalificați	1.14	2550	1.28	2863											
2	muncitori calificați	1.30	2908	1.70	3803											
3	salariați pe funcții generale	1.20	2684	1.50	3356											
4	administrative	1.25	2796	1.65	3691	1.88	4206									
5	cu studii	1.30	2908	1.70	3803	2.00	4474									
6	salariați pe funcții liceale	1.40	3132	1.80	4027	2.14	4787									
7	de specialit.cu studii postliceale si maistri	1.45	3244	1,9	4250	2.24	5011									
8	salariați cu studii superioare de subingineri si studii superioarec de scurta durata	1.70	3803	1,95	4362	2.15	4810	2,40	5369							
9	salariați cu studii superioare	1,79	4004	2,00	4474	2,14	4787	2,37	5302	2,55	5704					

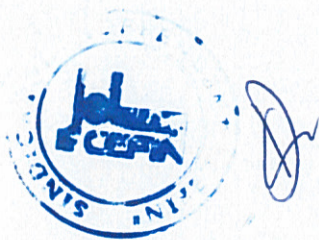
NOTĂ : Salariile minime rezultate nu includ sporul de vechi



SITUAȚIILE ÎN CARE SE ACORDĂ ZILE LIBERE PLĂTITE ȘI CUANTUMUL ACESTORA

1.	Decesul soțului, soției, copilului, părinților, socrilor, sau a unei persoane aflate în întreținere legală	3 zile
2.	Decesul bunicii, fraților, surorilor	2 zile
3.	Nașterea/ adopția unui copil.	2 zile
4.	Nașterea unui copil, dacă salariatul a urmat un curs de puericultura	15 zile
5.	Căsătoria unui copil	2 zile
6.	*Căsătoria salariatului	5 zile
7.	La schimbarea locului de muncă, cu mutarea domiciliului, în cadrul aceleiași Unități în altă localitate	5 zile
8.	Donări de sânge	1 zi plus față de ce este prevăzut în lege

*Se a acorda o singura data fie la casatoria civila, fie la cea religioasa



In urma consultarii cu liderii grupelor sindicale, Presedintele Sindicatului Independent CEFIN din INCDMTM Bucuresti, Dr. ing. Daniela CIOBOATA, având în vedere Legea 62/2011 cu modificările si completările ulterioare, pentru negocierea Contractului Colectiv pe unitate demarată in anul 2021.

DECIDE:

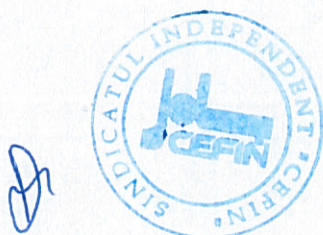
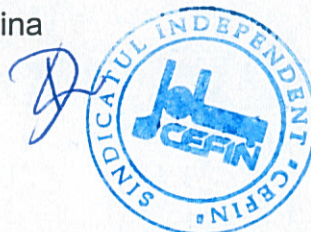
ART.I. Se constituie **comisia** din partea SI CEFIN pentru negocierea contractului colectiv de munca pe unitate, dupa cum urmează:

Presedinte	Cioboata Daniela Doina	- Presedinte SI CEFIN
Membri	Bostaca Daniela	- Lider grupă sindicală
	Bajenaru Balentina	- Lider grupă sindicală
	Badita Liliana	- Membru de sindicat
	Popa Nicoleta	- Membru sindicat
	Filimon Cristina	- Membru de sindicat
	Manda Mihai	- Lider grupă sindicală

Art.2. Comisia isi va desfasura activitatea până la finalizarea negocierii CCMU.

Art. 3. Persoanele mandatate pentru semnarea CCMU sunt Cioboata Daniela Doina si Bostaca Daniela.

Presedinte sindicat: Cioboata Daniela Doina



DECIZIA nr. 61 / 24.06.2021

Președintele Consiliului de Administrație Dr. Ing. Mihai MĂRGĂRITESCU, Director General numit cu Ordinul nr. 108/10.06.2021;

Având în vedere Legea nr. 62/2011, cu modificările și completările ulterioare și adresa/ convocatorul administrației privind inițierea negocierii CCMU cu Sindicatului Independent — CEFIN nr. 1016/16.06.2021 privind negocierea Contractului Colectiv de Muncă la nivelul Unității,

DECIDE:

ART.1. Se constituie comisia din partea angajatorului pentru negocierea Contractului Colectiv de Muncă la nivelul Unității, în următoarea componență:

- Președinte: - Dr. Ing. Mihai MĂRGĂRITESCU
- Vicepreședinte: - Dr. Ec. Maria MARIAN
- Dr. Ing. Dumitru VLAD
- Membri: - Dr. Ing. Aurel ZAPCIU
- Ec. Octavia CĂRUNTU
- Ing. Flavia Petruța Georgiana ARTIMON
- Secretar: - Sociolog Georgeta DUCEA
- Invitat: - Cons. Jr. Teodora Cecilia DIMA

ART.2. Persoanele mandatate pentru semnarea Contractului Colectiv de Muncă la nivelul Institutului Național de Cercetare-Dezvoltare pentru Mecatronica și Tehnica Măsurării — I.N.C.D.M.T.M. București sunt Domnul Dr. Ing. Mihai MĂRGĂRITESCU și Doamna Dr. Ec. Maria MARIAN.

Contractul Colectiv de Muncă la nivel de unitate va fi semnat și de Doamna Cons. Jur. Teodora Cecilia DIMA.

ART.3. Comisia își va desfășura activitatea pe durata de negociere a Contractului Colectiv de Muncă la nivelul Unității.

ART.4. Biroul Resurse Umane Organizare va difuza prezenta decizie.

DIRECTOR GENERAL,
Dr. Ing. Mihai MĂRGĂRITESCU



OFICIUL JURIDIC,
Cons. Jr. Teodora Cecilia DIMA

Principalele acte normative și reglementări europene reflectate în CCMU

- Constituția României;
- Legea nr. 62/2011 privind Dialogul social cu completările și modificările ulterioare;
- Legea nr. 53/2003, Codul muncii, Publicata în Monitorul Oficial, nr. 75 din 5 februarie 2003 cu completările și modificările ulterioare (Republicata în Monitorul Oficial, nr. 345 din 18 mai 2011; Actualizata în 2 aprilie 2020 prin Legea 37 din 2020; Actualizata în 30 septembrie 2020 prin Legea 213 din 2020; Actualizata în 24 decembrie 2020 prin Legea 298 din 2020; Actualizata în 5 mai 2021 prin OUG 36 din 2021; Actualizata în 4 octombrie 2021 prin OUG 117 din 2021)
- Legea 176/2016 (publicata în Monitorul Oficial nr. 808 din 13 octombrie 2016)
- Legea 220/2016 (publicata în Monitorul Oficial nr. 931 din 18 noiembrie 2016)
- Contractul Colectiv de Munca pe Unitate 191/14.15/2016 cu Actul Adițional nr.1/10.05.2017;
- O.M.M.S.S. nr. 64/2003 pentru aprobarea modelului-cadru al contractului individual de munca, cu modificarile si completările ulterioare;
- Carta Europeană a Cercetătorului și Codul etic de recrutare a Cercetătorilor;
- Legea nr. 263/2010 privind sistemul unitar de pensii publice, cu modificările și completările ulterioare;
- HG 257/2011 pentru aprobarea Normelor de aplicare a prevederilor Legii nr. 263/2010 privind sistemul unitar de pensii publice, cu modificările și completările ulterioare
- Legea 319 din 2006 privind Securitatea si sanatatea in munca, cu modificările și completările ulterioare;
- OUG 111/2010 privind concediul si indemnizatia lunara pentru cresterea copiilor, cu modificarile si completările ulterioare;
- Legea 132/2011 - pentru aprobarea OUG 111/2010 privind concediul și indemnizația lunară pentru creșterea copiilor, cu modificarile si completările ulterioare;
- OUG 124/2011 pentru modificarea si completarea unor acte normative care reglementeaza acordarea de beneficii de asistenta sociala, cu completările și modificările ulterioare.
- Legea nr. 95/2006 privind reforma in domeniul sanatați, cu modificările și completările ulterioare;
- Legea nr. 11/1991 privind combaterea concurenței neloiale, cu modificările și completările ulterioare;
- O.G. nr. 64/2001 privind repartizarea profitului la societățile naționale, companiile naționale și societățile comerciale cu capital integral sau majoritar de stat, precum și la regiile autonome, cu modificările și completările ulterioare;
- Legea nr. 227/2015 privind Codul fiscal, cu modificarile si completările ulterioare;
- HG nr. 327/2003 privind plafoanele pe baza cărora se calculează costurile salariale directe la contractele de finanțare încheiate din fonduri bugetare, cu modificările și completările ulterioare;
- Hotărârea nr. 751/2017 pentru modificarea anexei la Hotărârea Guvernului nr. 327/2003 privind plafoanele pe baza cărora se calculează costurile salariale directe la contractele de finanțare încheiate din fonduri bugetare
- Legea nr. 319/2003 privind statutul personalului de cercetare-dezvoltare, cu modificările și completările ulterioare;
- HG nr. 637/2003 pentru aprobarea Regulamentului - cadru de organizare și funcționare a institutelor de cercetare-dezvoltare, cu modificările și completările ulterioare;
- OG nr. 57/2002 privind cercetarea științifică și dezvoltarea tehnologică, cu modificarile si completările ulterioare;
- Legea nr. 324/2003 pentru aprobarea OG nr. 57/2002;
- Legea nr. 206/2004 privind buna conduită în cercetarea științifică, dezvoltarea tehnologică și inovare, cu modificarile si completările ulterioare;
- Legea nr. 467/2006 privind stabilirea cadrului general de informare și consultare a angajaților; Orice alte reglementări europene și prevederi legale în vigoare.
- Hotărârea nr. 846/2017 pentru stabilirea salariului de baza minim brut pe tara garantat in plata, cu completările și modificările ulterioare
- Legea 76/2002 - Legea Somajului cu modificările și completările ulterioare

