

**INSTITUTUL NAȚIONAL DE CERCETARE –
DEZVOLTARE PENTRU ECOLOGIE
INDUSTRIALĂ - ECOIND**

Inspectia Muncii

Inspectoratul Teritorial de Muncă București

C.C.M./ACT ADIȚIONAL

Nr. 188 / 22.05.2025

**CONTRACT COLECTIV
DE
MUNCĂ**

PENTRU PERIOADA 2025-2027

*Înregistrat la Inspectoratul Teritorial de Muncă București
sub nr. din*

Angajator



Reprezentanți salariați

Având în vedere procesele-verbale încheiate în urma desfășurării ședințelor de negociere a Contractului Colectiv de Muncă la nivelul INCD ECOIND pe anii 2025-2027,

În temeiul dispozițiilor art. 41 alin. (5) din Constituția României, ale art. 229-230 din Legea nr. 53/2003 (republicată) privind Codul Muncii, ale art. 95-119 din Legea nr. 367/2022 a dialogului social și cele ale actelor normative conexe din domeniul legislației muncii,

Noi, părțile,

Angajator, respectiv INSTITUTUL NAȚIONAL DE CERCETARE – DEZVOLTARE PENTRU ECOLOGIE INDUSTRIALĂ – ECOIND, înființat prin Hotărârea Guvernului nr. 261/1999 care își desfășoară activitatea în baza Regulamentului de organizare și funcționare aprobat prin Hotărârea Guvernului nr. 961/2005, reprezentat legal prin Directorul General, doamna Luoana Florentina Pascu,

și

Reprezentanții salariaților, aleși în baza art. 221 din Codul Muncii și a Capitolului VI din Legea 367/2022 modificata, conform procedurii interne PL-41, prin vot secret, în urma convocării Comisiei de alegeri a reprezentanților salariaților, conform procesului-verbal nr. 1658 din data de 06.02.2025, pentru un mandat de doi ani, și anume: Valentin Florin Stancu și Corina Stoian,

De comun acord am hotărât să încheiem prezentul Contract Colectiv de Muncă la nivelul INCD ECOIND pe anii 2025-2027 cu respectarea următoarelor clauze:

PREAMBUL

Părțile contractante recunosc și acceptă că sunt egale și libere în negocierea Contractului Colectiv de Muncă la nivelul INCD ECOIND și se obligă să respecte în totalitate prevederile acestuia.

Angajatorul recunoaște libera exercitare a dreptului reprezentanților salariaților, conform convențiilor internaționale pe care România le-a ratificat, constituției și legislației naționale în vigoare.

Părțile acestui contract se angajează ferm să respecte următoarele principii:

- a) Cooperarea reciprocă în domeniul relațiilor de muncă și protecției sociale și economice
- b) Promovarea parteneriatelor sociale și negocierilor colective;

Angajator

Reprezentanți salariați,

- c) Rezolvarea pe cale amiabilă a conflictelor de muncă;
- d) Promovarea libertății de exprimare și informare.

Prezentul Contract Colectiv de Muncă are ca scop, în principal, stabilirea drepturilor minime garantate salariaților, promovarea unor relații de muncă echitabile, de natură să asigure protecția socială a salariaților, desfășurarea corespunzătoare a activității în *Institut*, eliminarea conflictelor de muncă și obligațiilor corelative cu privire la:

- a) Condițiile de muncă și protecția muncii;
- b) Salarizarea și alte drepturi salariale;
- c) Timpul de muncă și timpul de odihnă;
- d) Alte măsuri de protecție socială a salariaților;
- e) Formarea și perfecționarea profesională;
- f) Drepturile salariaților;
- g) Obligațiile salariaților.

În **anexa 1** la prezentul Contract Colectiv de Muncă se prezintă lista principalelor acte normative care au fost avute în vedere de părți la negocierea prezentului contract, în **anexa 2** se prezintă modelul cadru al Contractului Individual de Muncă la nivelul INCD ECOIND, iar în **anexa 3** se regăsește Planul anual de formare profesională al INCD ECOIND.

Prezentul Contract Colectiv de Muncă produce efecte pentru toți salariații actuali și pentru cei nou angajați.

În situația în care, în privința drepturilor ce decurg din prezentul Contract Colectiv de Muncă intervin reglementări legale mai favorabile, acestea vor completa prevederile prezentului contract.

CAPITOLUL I

DISPOZIȚII GENERALE

Art. 1. (1) Prezentul Contract Colectiv de Muncă intră în vigoare la data înregistrării sale la Inspectoratul Teritorial de Muncă București și este valabil pentru o perioadă de doi ani de la data intrării în vigoare, cu posibilitatea revizuirii sale anuale.

(2) În situația în care niciuna din părți nu îl denunță în scris cu cel puțin 30 de zile înainte de data expirării, acesta se va prelungi automat, o singura dată, pe o perioadă de 12 luni.

(3) Prevederile prezentului Contract Colectiv de Muncă se suspendă pe durata grevei, legal organizate, pentru salariații care participă la grevă, dacă nu este posibilă continuarea activității de către salariații care nu participă la grevă.

Angajator

[Redacted signature area for Angajator]

Reprezentanți salariați

[Redacted signature area for Reprezentanți salariați]

Art. 2. (1) Prezentul Contract Colectiv de Muncă se aplică tuturor salariaților Institutului, independent de data angajării și indiferent dacă sunt angajați pe baza unor Contracte Individuale de Muncă pe durată nedeterminată sau determinată sau dacă sunt angajați cu o normă întreagă sau cu timp parțial de muncă.

(2) Contractele Individuale de Muncă ale angajaților Institutului nu pot conține clauze care să contravină sau să stabilească drepturi inferioare celor stabilite prin prezentul Contract Colectiv de Muncă.

(3) Prezentul Contract Colectiv de Muncă nu poate conține clauze care să stabilească drepturi la un nivel inferior celor stabilite prin Contractul Colectiv de Muncă aplicabil la nivel superior.

Art. 3. (1) Drepturile salariaților prevăzute în prezentul contract nu pot să reprezinte cauza reducerii altor drepturi colective sau individuale care au fost stabilite sau se vor stabili potrivit prevederilor legale

(2) În situațiile în care, în privința drepturilor ce decurg din prezentul contract intervin reglementări legale mai favorabile, acestea vor face parte de drept din contract.

Art. 4. (1) Părțile convin să facă eforturi în vederea promovării unui climat normal de muncă în Institut cu respectarea prevederilor legii, a contractului privind raporturile de muncă, a Regulamentului Intern, precum și a drepturilor și intereselor salariaților.

(2) La angajare și la stabilirea drepturilor individuale, angajatorul va asigura egalitatea de șanse și tratament pentru toți salariații, fără discriminări directe sau indirecte, discriminare prin asociere, hărțuire sau faptă de victimizare, bazată pe criteriul de rasă, cetățenie, etnie, culoare, limbă, religie, origine socială, trăsături genetice, sex, orientare sexuală, vârstă, handicap, boală cronică necontagioasă, infectare cu HIV, opțiune politică, situație sau responsabilitate familială, apartenență ori activitate sindicală, apartenență la o categorie defavorizată sau orice alt criteriu care are ca scop sau efect restrângerea drepturilor decurgând din contractele privind raporturile de muncă.

(3) Orice tratament mai puțin aplicabil unei femei sau unui bărbat, pe motiv că a solicitat sau a efectuat concediul pentru creșterea copiilor, concediul paternal, concediul de îngrijitor ori că și-a exercitat dreptul de a solicita formule flexibile de lucru, constituie discriminare în sensul Legii nr. 202/2002 republicată și modificată (O.U.G. nr. 57/2022).

Art. 5. Contractul Colectiv de Muncă nu poate fi denunțat unilateral pe perioada valabilității sale. Părțile se obligă ca, în perioada de aplicare a prezentului contract, să nu promoveze și să nu susțină proiecte ce decurg din contract, oricare ar fi nivelul la care acestea s-au încheiat.

Angajator

Reprezentanți salariați

Art. 6. (1) Aplicarea prevederilor contractului se face potrivit prevederilor legale în vigoare.

(2) Părțile semnatare convin să organizeze consultări cu privire la aplicarea prevederilor prezentului Contract Colectiv de Muncă, la solicitarea oricăreia dintre acestea, astfel încât problemele apărute să poată fi soluționate prin negocieri, în interesul ambelor părți. Solicitarea se va formula în scris, iar consultările se vor desfășura într-un termen de maximum cinci zile de la data solicitării.

(4) Interpretarea clauzelor prezentului Contract Colectiv de Muncă se face prin consens între cele două părți. În situația în care nu se realizează consensul, clauza se interpretează potrivit regulilor de drept comun, iar dacă și după aceasta există îndoială, se interpretează în interesul mai favorabil salariaților.

(5) Dacă nu se realizează consensul, părțile se pot adresa instanțelor judecătorești.

Art. 7. (1) Prevederile prezentului contract la nivel de *Institut* sunt minime și obligatorii pentru angajator.

(2) Executarea Contractului Colectiv de Muncă este obligatorie pentru părți.

(3) Neîndeplinirea obligațiilor asumate prin Contractul Colectiv de Muncă atrage răspunderea părților care se fac vinovate de aceasta.

(4) Pe durata valabilității prezentului Contract Colectiv de Muncă precum și în perioada în care se desfășoară negocieri în vederea modificării sau prelungirii sale angajații nu pot declanșa un conflict colectiv de muncă, astfel cum este definit de legislația în vigoare.

Art. 8. (1) Pentru soluționarea pe cale amiabilă a litigiilor intervenite cu ocazia aplicării prevederilor prezentului contract, părțile se vor adresa reprezentanților salariaților aleși la nivelul INCD ECOIND.

(2) Angajatorul și reprezentanții salariaților semnatori ai prezentului contract sunt obligați să se consulte și să se informeze reciproc în toate situațiile referitoare la relațiile de muncă.

Art. 9. Declanșarea procedurii de soluționare pe cale amiabilă a litigiilor intervenite cu ocazia aplicării prevederilor prezentului contract nu constituie un impediment pentru sesizarea Inspectoratului Teritorial de Muncă București.

Art. 10. (1) La cererea uneia dintre părțile semnatare, în cazul apariției unei modificări legislative, părțile vor proceda la renegocierea unor clauze, după caz.

(2) La cererea uneia dintre părțile semnatare, în cazul apariției unor drepturi și obligații suplimentare ale salariaților, prezentul contract va fi pus în concordanță cu modificările survenite în legislația în vigoare.

Angajator

Reprezentanti salariați

Art. 11. (1) Fiecare parte semnatară poate solicita modificarea prevederilor prezentului Contract Colectiv de Muncă, pe parcursul executării lui. Orice solicitare de modificare a prezentului contract va face obiectul unei negocieri.

(2) Cererea de modificare se face în scris și va fi adusă la cunoștința celeilalte părți cu cel puțin 15 zile calendaristice înainte de data propusă pentru începerea negocierilor.

(3) În situația în care părțile ajung la un acord, se va întocmi un act adițional la Contractul Colectiv de Muncă semnat de ambele părți, care va produce efecte de la data înregistrării la Inspectoratul Teritorial de Muncă București sau de la o dată ulterioară, potrivit convenției părților.

(4) Părțile convin ca în perioada negocierilor, atât în cazul în care se fac modificări, cât și în cazul denunțării contractului, angajatorul să nu efectueze concedieri din motive neimputabile salariaților.

(5) Modificările aduse Contractului Colectiv de Muncă se comunică, în scris, Inspectoratului Teritorial de Muncă și tuturor părților semnatare și produc efecte de la data înregistrării sau de la o altă dată ulterioară, potrivit convenției părților. Modificările aduse Contractului Colectiv de Muncă produc aceleași efecte ca și acesta.

(6) Modificările aduse Contractului Colectiv de Muncă produc efecte numai pentru viitor.

(7) Suspendarea și încetarea Contractului Colectiv de Muncă au loc potrivit legii și prevederilor Regulamentului Intern.

CAPITOLUL II

TIMPUL DE MUNCĂ ȘI TIMPUL DE ODIHNĂ. CONCEDII ȘI ZILE LIBERE

Secțiunea I. Timpul de muncă

Art. 12. (1) Timpul de muncă reprezintă orice perioadă în care salariatul prestează munca, se află la dispoziția angajatorului și îndeplinește sarcinile și atribuțiile sale, conform prevederilor Contractului Individual de Muncă, Contractului Colectiv de Muncă aplicabil și/sau ale legislației în vigoare.

(2) Pentru salariații angajați cu normă întreagă, durata normală a timpului de muncă în cadrul Institutului este de 8 ore pe zi și de 40 de ore pe săptămână, de luni până vineri.

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

(4) Salariatul cu fracțiune de normă este salariatul al cărui număr de ore normale de lucru, calculate săptămânal sau ca medie lunară, este inferior numărului de ore normale de lucru al unui salariat cu normă întreagă comparabil. Acești salariați nu vor putea efectua munca suplimentară.

Angajator,

[Redacted signature]

Reprezentanți salariați,

[Redacted signature]

Art. 13 (1) Angajatorul poate stabili programe individualizate de muncă, pentru toți salariații, inclusiv pentru cei care beneficiază de concediu de îngrijitor, cu acordul sau la solicitarea acestora, care pot avea o durată limitată în timp.

(2) Programele individualizate de muncă pot presupune un mod de organizare flexibil a timpului de muncă, durata zilnică a timpului de muncă fiind împărțită în două perioade, o perioadă fixă în care personalul se află simultan la locul de muncă și o perioadă variabilă în care salariatul își alege orele de sosire și de plecare cu respectarea timpului de muncă zilnic.

(3) Stabilirea programelor individualizate de muncă se realizează numai cu aprobarea conducerii Institutului, la solicitarea angajatului, cu acordul șefului ierarhic direct.

(4) Orice refuz al solicitării prevăzute la alin. (1) trebuie motivat, în scris, de către angajator, în termen de 5 zile lucrătoare de la primirea solicitării.

(5) Atunci când programul individualizat de muncă are o durată limitată, salariatul are dreptul de a reveni la programul de muncă inițial la sfârșitul perioadei convenite. Salariatul are dreptul să revină la programul inițial anterior încheierii perioadei convenite, în cazul schimbării circumstanțelor care au condus la stabilirea programului individualizat.

(6) Prin mod de organizare flexibil a timpului de lucru se înțelege posibilitatea salariaților de adaptare a programului de lucru, inclusiv prin utilizarea formulelor de muncă la distanță, a programelor de muncă flexibile, programelor individualizate de muncă sau a unor programe de muncă cu timp redus de lucru.

Art. 14. (1) Prin Regulamentul Intern se vor stabili programul concret de muncă în cadrul Institutului, ora de începere și terminare a programului de lucru, pauza de masă, obligațiile salariaților la începerea și terminarea programului de muncă, precum și orice alte aspecte legate de programul de muncă.

(2) Pentru toți salariații INCD ECOIND care au o durată zilnică a timpului de muncă mai mare de 6 ore, pauza de masă este inclusă în durata zilnică normală a timpului de muncă.

(3) Durata pauzei de masă este de 15 minute și se poate efectua în intervalul 11.30 – 12.30.

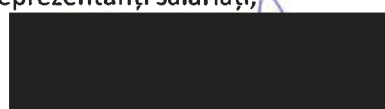
Art. 15. (1) Munca suplimentară este munca prestată în afara duratei normale a timpului de muncă, în zilele de sărbători legale ori declarate zile nelucrătoare, la solicitarea sau cu acordul șefului ierarhic superior, cu aprobarea angajatorului.

(2) Munca suplimentară nu poate fi efectuată fără acordul salariatului cu excepția cazului de forță majoră sau pentru lucrări urgente destinate prevenirii producerii unor accidente ori înlăturării consecințelor unui accident.

Angajator,



Reprezentanți salariați,



Art. 16. (1) Durata maximă a timpului de muncă nu poate depăși 48 de ore pe săptămână, inclusiv orele suplimentare, în cadrul aceluiași Contract Individual de Muncă.

(2) Prin excepție, durata timpului de muncă va putea fi prelungită peste 8 ore pe zi și peste 48 de ore pe săptămână, care include și orele suplimentare, cu condiția ca media orelor de muncă, calculată pe o perioadă de referință de patru luni calendaristice, să nu depășească 48 de ore pe săptămână.

(3) La stabilirea perioadei de referință nu se iau în calcul durata concediului de odihnă anual și situațiile de suspendare a Contractului Individual de Muncă.

Art. 17 (1) Munca suplimentară se compensează cu ore libere plătite în următoarele 90 de zile calendaristice după efectuarea acesteia, pe baza unei programări stabilite între angajator și angajat. În aceste condiții, salariatul beneficiază de salariul corespunzător pentru orele prestate peste programul normal de lucru.

(2) În perioadele de reducere a activității, angajatorul are posibilitatea de a acorda zile libere plătite din care pot fi compensate orele suplimentare ce vor fi prestate, în următoarele 12 luni.

(3) În cazul în care nu este posibilă compensarea prin ore libere plătite, în termenul prevăzut la alin. (1) din prezentul articol, în luna următoare, munca suplimentară va fi plătită salariatului prin adăugarea unui spor la salariul de bază brut de 75 % din salariul de bază, corespunzător duratei acesteia.

Art. 18. (1) Munca prestată în intervalul 22.00 – 06.00 este considerată muncă prestată în timpul nopții.

(2) Durata normală a timpului de muncă pentru salariatul care desfășoară activitatea în regim de noapte nu poate depăși o medie de 8 ore pe zi, calculată pe o perioadă de referință de maximum 3 luni calendaristice, cu respectarea prevederilor legale privind repausul săptămânal.

(3) În situația în care activitatea se prestează pe timp de noapte, cel puțin 3 ore din timpul zilnic de lucru, în intervalul prevăzut la alin. (1) sau cel puțin 30% din timpul lunar de lucru al salariatului, acesta va fi considerat salariat de noapte și va beneficia de program de lucru redus cu o oră față de durata normală a zilei de muncă, fără diminuarea salariului de bază și a vechimii în muncă sau, în situația în care aceasta nu este posibil, de un spor de 25 % din salariul de bază.

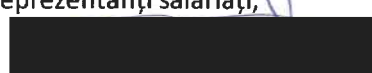
Art. 19. (1) Persoanele care au în îngrijire copii de până la 6 ani, pot lucra 1/2 normă, dacă nu beneficiază de creșă sau cămin, fără să li se afecteze drepturile ce decurg din calitatea de salariat.

(2) Timpul în care persoanele conform alin. (1) au fost încadrate în aceste condiții se iau în considerare la calculul vechimii în muncă drept timp lucrat cu normă întreagă, iar salariul este proporțional cu timpul lucrat.

Angajator



Reprezentanți salariați,



(3) Angajatorul este obligat să acorde salariaților care alăptează, în cursul programului de lucru, două pauze pentru alăptare de câte o oră fiecare, până la împlinirea vârstei de un an a copilului. În aceste pauze se include și timpul necesar deplasării dus-întors de la locul în care se găsește copilul.

(4) La cererea mamei, pauzele pentru alăptare vor fi înlocuite cu reducerea duratei normale a timpului său de muncă cu două ore zilnic.

(5) Pauzele și reducerea duratei normale a timpului de muncă, acordate pentru alăptare, se includ în timpul de muncă și nu diminuează veniturile salariale și sunt suportate integral din fondul de salarii al angajatorului.

Secțiunea a II-a. Repausul zilnic și repausul săptămânal

Art. 20. (1) Repausul săptămânal este de 48 de ore consecutive, de regula, în zilele de sâmbătă și duminică.

(2) În situația în care activitatea normală a Institutului se modifică și regula prevăzută la alin. (1) nu poate fi respectată din aceasta cauză, repausul săptămânal poate fi acordat și în alte două zile consecutive din cursul săptămânii stabilite prin Regulamentul Intern. În acest caz, salariații vor beneficia de un spor de 10% din salariul de bază.

Art. 21. Salariații au dreptul, între două zile de muncă, la un repaus care nu poate fi mai mic de 12 ore consecutive.

Art. 22. (1) Se consideră **sărbători legale** și sunt zile de repaus următoarele:

- 1 și 2 ianuarie;
- 6 ianuarie - Botezul Domnului - Boboteaza;
- 7 ianuarie - Soborul Sfântului Proroc Ioan Botezătorul;
- 24 ianuarie - Ziua Unirii Principatelor Române;
- Vinerea Mare, ultima zi de vineri înaintea Paștelui;
- prima și a doua zi de Paști;
- 1 Mai;
- prima și a doua zi de Rusalii;
- 1 Iunie - ziua copilului;
- 15 august - Adormirea Maicii Domnului;
- 30 noiembrie - Sfântul Apostol Andrei cel Întâi chemat, Ocrotitorul României;
- 1 Decembrie;
- prima și a doua zi de Crăciun;
- 2 zile pentru fiecare dintre cele trei sărbători religioase anuale, declarate astfel de cultele religioase legale, altele decât cele creștine, pentru persoanele aparținând acestora.

(2) Pentru salariații care aparțin de un cult religios legal, creștin, zilele libere pentru Vinerea Mare - ultima zi de vineri înaintea Paștelui, prima și a doua zi de Paști,

Angajator

Reprezentanți salariați

prima și a doua zi de Rusalii se acordă în funcție de data la care sunt celebrate de acel cult.

(3) Zilele libere stabilite potrivit alin. (1) pentru persoanele aparținând cultelor religioase legale, altele decât cele creștine, se acordă de către angajator în alte zile decât zilele de sărbătoare legală stabilite potrivit legii sau de concediu de odihnă anual.

(4) Salariații care au beneficiat de zilele libere pentru Vinerea Mare - ultima zi de vineri înaintea Paștelui, prima și a doua zi de Paști, prima și a doua zi de Rusalii, atât la datele stabilite pentru cultul religios legal, creștin, de care aparțin, cât și pentru alt cult creștin, vor recupera zilele libere suplimentare pe baza unui program stabilit de angajator.

(5) Acordarea zilelor libere se face de către conducerea Institutului.

Art. 23. (1) Conducerea Institutului acordă salariaților, în plus față de prevederile art. 22, următoarele zile libere plătite:

- a) 8 martie;
- b) Ziua de naștere a salariatului;
- c) a treia zi de Paști;
- d) ziua de 19 noiembrie, Ziua Cercetătorului;
- e) Ajunul Crăciunului și a treia zi de Crăciun;
- f) Prima zi de școală pentru angajații care au copii în clasele 0-4 (în cazul în care ambii părinți sunt angajați Institutului, ziua liberă se acordă numai unuia dintre aceștia);
- g) două zile/an pentru efectuarea de analize medicale, pe baza documentelor justificative;

(2) Dacă zilele libere prevăzute la alin. (1) sunt în zile nelucrătoare, nu se acordă zile libere în compensare.

Art. 24. Pentru persoanele care se află în concediu de odihnă, zilele considerate sărbători legale și zilele libere plătite nu se iau în calculul concediului de odihnă.

Secțiunea a III-a. Concedii

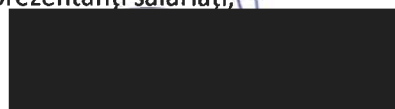
Art. 25. (1) Cu excepția cercetătorilor științifici cu studii superioare care desfășoară activități de cercetare-dezvoltare-inovare, salariații Institutului au dreptul, în funcție de vechimea în muncă, în fiecare an calendaristic, la un concediu de odihnă plătit, de minimum 21 de zile lucrătoare, după cum urmează:

- a) 21 zile pentru o vechime în muncă de la 0 până la 3 ani;
- b) 22 zile pentru o vechime în muncă de la 3 până la 5 ani;
- c) 23 zile pentru o vechime în muncă de la 5 până la 10 ani;
- d) 24 zile pentru o vechime în muncă de la 10 până la 15 ani;
- e) 26 zile pentru o vechime în muncă de la 15 până la 20 ani;
- f) 27 zile pentru o vechime în muncă de peste 20 ani.

Angajator,



Reprezentanți salariați,



(2) Cercetătorii științifici cu studii superioare care desfășoară activități de cercetare-dezvoltare-inovare, beneficiază anual, de un concediu de odihnă cu o durată de 30 zile lucrătoare.

(3) Zilele suplimentare de concediu corespunzătoare treptelor de vechime și modificarea numărului de zile prin dobândirea calității de cercetător științific cu studii superioare care desfășoară activități de cercetare-dezvoltare-inovare, se acordă prin act adițional la CIM, cu începere de la data de întâi a lunii următoare celei în care s-a împlinit vechimea în muncă prevăzută în tranșa respectivă sau s-a dobândit calitatea de cercetător științific dovedită prin decizia Directorului General al INCĐ ECOIND.

(4) Pentru salariații încadrați în muncă în timpul anului, durata concediului de odihnă se stabilește proporțional cu perioada lucrată de la încadrare până la sfârșitul anului calendaristic respectiv.

(5) Pensionarii angajați pe baza unui Contract Individual de Muncă vor beneficia de un concediu anual de odihnă de 21 de zile, cu excepția celor care au calitatea de cercetători științifici cu studii superioare care desfășoară activități de cercetare-dezvoltare-inovare care beneficiază anual, de un concediu de odihnă cu o durată de 30 zile lucrătoare.

(6) Pentru salariații încadrați cu Contract Individual de Muncă cu timp parțial, durata concediului anual de odihnă se stabilește la nivelul salariaților cu Contract Individual de Muncă pe durată nedeterminată și se acordă proporțional cu activitatea prestată în cursul anului calendaristic.

(7) La stabilirea duratei concediului de odihnă anual, perioadele de incapacitate temporară de muncă, cele aferente concediului de maternitate, concediului paternal, concediului de risc maternal, concediului pentru îngrijirea copilului bolnav, concediului de îngrijitor și perioada absentei de la locul de muncă în situații neprevăzute, determinate de o situație de urgență familială cauzată de boală sau de accident, care fac indispensabilă prezența imediată a salariatului, se consideră perioade de activitate prestată.

(8) În ceea ce privește situațiile neprevăzute, determinate de o situație de urgență familială cauzată de boală sau de accident, care fac indispensabilă prezența imediată a salariatului, salariatul poate absenta cel mult 10 zile lucrătoare într-un an calendaristic, în condițiile informării prealabile a angajatorului, cu recuperarea perioadei absente până la acoperirea integrală a duratei normale a programului de lucru al salariatului. Modalitatea de recuperare a perioadei de absență se stabilește de comun acord între angajat și angajator.

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

Angajator,

Reprezentanți salariați,

(10) Salariatele care urmează o procedură de fertilizare, „în vitro”, beneficiază anual, de un concediu de odihnă suplimentar, plătit, de trei zile care se acordă după cum urmează:

- a) o zi la data efectuării puncției ovariene;
- b) 2 zile începând cu data efectuării embriotransferului.

(11) Cererea privind acordarea concediului de odihnă suplimentar prevăzut la alin. (10) va fi însoțită de scrisoarea medicală eliberată de medicul specialist, în condițiile legii.

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

Art. 26. (1) Pentru perioada concediului de odihnă, salariatul beneficiază de o indemnizație de concediu ce reprezintă media zilnică a drepturilor salariale din ultimele trei luni anterioare celei în care este efectuat concediul, constând în salariul de bază, indemnizațiile și sporurile cu caracter permanent, multiplicată cu numărul de zile de concediu.

(2) Această indemnizație nu poate fi mai mică decât salariul de bază, indemnizațiile și sporurile cu caracter permanent cuvenite pentru perioada respectivă, prevăzute în Contractului Individual de Muncă al fiecărui angajat.

(3) Indemnizația de concediu se plătește înainte de plecarea în concediu sau la datele de salariu, în funcție de dorința salariatului și de posibilitățile financiare ale Institutului.

Art. 27. Efectuarea concediului de odihnă se realizează în baza unei programări individuale stabilite de angajator cu consultarea salariatului, conform Regulamentului Intern al INCD-ECOIND. Programarea se face până la sfârșitul anului calendaristic pentru anul următor.

Art. 28. (1) În cazul în care programarea concediilor se face fracționat, angajatorul va stabili programarea astfel încât fiecare salariat să efectueze într-un an calendaristic cel puțin 10 zile lucrătoare de concediu neîntrerupt.

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

(3) Compensarea în bani a concediului de odihnă neefectuat este permisă numai în cazul încetării Contractului Individual de Muncă.

Angajator



Reprezentanți salariați,



Art. 29. Concediul de odihnă poate fi întrerupt și/sau reprogramat dacă, pe perioada efectuării acestuia intervine una dintre următoarele situații:

- a) la cererea salariatului, pentru motive obiective;
- b) când prezența salariatului la serviciu este cerută de conducerea Institutului, în caz de forță majoră sau pentru interese urgente care impun prezența salariatului la locul de muncă.

Art. 30. Salariații detașați la alte unități beneficiază de concediu de odihnă și de drepturile aferente concediului de odihnă aplicabile conform legislației în vigoare la unitatea unde sunt detașați, cu respectarea drepturilor mai favorabile

Art. 31. Salariatul chemat în scris din concediu de conducerea Institutului, în condițiile art. 29 lit. b), are dreptul la o compensare care constă în:

- a) plata transportului dus-întors din localitatea unde se află în concediu;
- b) despăgubiri datorate pentru cheltuielile făcute de salariat, dacă acesta se afla la odihnă sau tratament, pe bază de documente;
- c) timpul consumat cu deplasarea dus-întors, dar nu mai mult de 2 zile, se consideră timp lucrat și se adaugă la concediul de odihnă plătit.

Art. 32. În cazul în care ambii soți lucrează în cadrul Institutului, au dreptul la programarea în concediu în aceeași perioadă.

Art. 33. În cazul în care salariatul are recomandare medicală pentru a urma un tratament într-o stațiune balneoclimaterică, data începerii concediului de odihnă va fi cea indicată în recomandarea medicală, indiferent de programare, cu obligația de a anunța șeful ierarhic cu 5 zile calendaristice înainte de plecarea în concediu.

Art. 34. În afara concediului de odihnă, salariații au dreptul la zile libere plătite pentru *evenimente deosebite în familie* sau alte situații, după cum urmează:

- a) căsătoria salariatului – 5 zile lucrătoare;
- b) Nașterea/ adopția unui copil – 10 zile plus 5 zile lucrătoare dacă a urmat un curs de puericultură (concediu paternal); prevederea se aplică pentru fiecare copil nou-născut;
- c) căsătoria unui copil – 3 zile;
- d) decesul unuia dintre soți, copilului, părinților, socrilor, bunicilor, fraților, surorilor – 5 zile;
- e) donatorii de sânge – conform legii;
- f) mutarea într-o altă locuință, în cadrul aceleiași localități – 1 zi, mutarea în cadrul altei localități – 2 zile; aceste zile se acordă în baza unei declarații pe proprie răspundere o singură dată pe an, iar în caz de forță majoră de câte ori intervine situația respectivă;
- g) Chemări la Centrul Militar (pe bază de acte) – conform legii;

Angajator

Reprezentanți salariați

h) Concediu de îngrijitor – 5 zile pe an.

Art. 35. (1) Orice salariat are dreptul la concediu fără plată, la cerere și cu acordul angajatorului, a cărui durată însumată nu poate depăși 30 zile lucrătoare anual, pentru rezolvarea unor situații personale.

(2) Concediul fără plată în condițiile alin. (1) se poate acorda independent de efectuarea concediului de odihnă și fracționat, la cererea salariatului și acordul angajatorului.

(3) Salariații au dreptul la concediu fără plată, fără limita prevăzută la alin. (1) în următoarele situații:

- a) îngrijirea copilului bolnav în vârstă de peste 3 ani, în perioada indicată în certificatul medical; de acest drept beneficiază salariatul Institutului cu condiția ca celălalt părinte al copilului să nu beneficieze de concediu fără plată pentru aceleași motive;
- b) tratament medical efectuat în străinătate pe durată recomandată de medic, dacă cel în cauză nu are dreptul, potrivit legii, la indemnizație pentru incapacitate temporară de muncă, precum și pentru însoțirea soțului sau, după caz, a soției ori a unei rude apropiate – copil, frate, soră, părinte, pe timpul cât aceștia se află la tratament în străinătate, în ambele situații conform documentelor prevăzute de lege;
- c) în situația în care un salariat al Institutului a obținut o bursă de studii sau alte forme de perfecționare profesională, în străinătate, care au legătură cu activitatea desfășurată în *Institut*, acestuia i se va acorda un concediu fără plată pe durata desfășurării cursurilor, la propunerea/avizul șefului de laborator/compartiment/departament/ sucursală și cu aprobarea Directorului General.

(4) În cazuri excepționale, cu aprobarea Directorului General, se acorda mai mult de 30 de zile lucrătoare de concediu fără plată, dar nu mai mult de un an.

CAPITOLUL III

SALARIZAREA ȘI ALTE DREPTURI BĂNEȘTI

Secțiunea I. Salariul de bază

Art. 36. (1) Pentru munca prestată în condițiile prevăzute în Contractul Individual de Muncă, fiecare salariat are dreptul la un salariu în bani, convenit la încheierea contractului de muncă. Salariul de bază în cadrul Institutului nu poate fi mai mic decât salariul minim pe economie stabilit conform dispozițiilor legale în vigoare.

(2) Salariul cuprinde: salariul de bază, sporuri, indemnizații, precum și alte adaosuri.

(3) Institutul va asigura condițiile necesare realizării de către fiecare salariat a sarcinilor ce îi revin, în cadrul programului zilnic de muncă stabilit. În situația în care angajatorul nu poate asigura pe durata zilei de lucru, total sau parțial, condițiile

Angajator

Reprezentanți salariați,

necesare realizării sarcinilor de serviciu, el este obligat să plătească salariaților salariul de bază pentru timpul cât activitatea a fost întreruptă.

(4) În cazul reducerii temporare a activității, pentru motive economice, tehnologice, structurale sau similare, pe perioade ce depășesc 30 de zile lucrătoare, angajatorul va putea reduce programul de lucru de la 5 la 4 zile pe săptămână, cu reducerea corespunzătoare a salariului, până la remedierea situației, după consultarea prealabilă cu reprezentanții salariaților.

(5) Pe perioada reducerii și/sau întreruperii temporare a activității, salariații implicați în activitatea redusă sau întreruptă beneficiază de o indemnizație, plătită din fondul de salarii, de 75% din salariul de bază, cu excepția situației prevăzute la alin. (4) din prezentul articol, având obligația să se afle în permanență la dispoziția angajatorului, acesta având oricând posibilitatea să dispună reînceperea activității.

(6) În cazul în care, din motive obiective, este necesară reducerea sau întreruperea temporară a activității, pentru maximum 15 zile pe an, cu obligativitatea reluării ei, Institutul, cu acordul reprezentanților salariaților, poate acorda concediu fără plată.

Art. 37. Salarizarea se face corespunzător funcției și atribuțiilor, în conformitate cu fișa postului, nivelul de pregătire, aportul și rezultatele directe anterioare ale activității angajatului, precum și în corelație cu posibilitățile financiare ale Institutului. În vederea asigurării rolului stimulator al salariului, se va ține seama de complexitatea muncii, responsabilitatea acestuia și gradul de solicitare pe care aceasta le presupune din partea angajatului.

Art. 38. Negocierea salariului de bază poate fi efectuată numai după aprobarea de către Consiliul de Administrație al Institutului a bugetului de venituri și cheltuieli pe anul în curs, în funcție de situația economică a acestuia și de estimarea profitului pe anul curent precum și de posibilitățile de creștere a productivității muncii și a indicatorilor de rentabilitate a Institutului.

Art. 39. (1) Stabilirea salariilor de bază individuale în *Institut* se face prin negociere între angajați și Directorul General, cu consultarea șefilor ierarhici superiori.

(2) Părțile recunosc și sunt de acord că orice negociere a salariilor trebuie corelată cu posibilitățile financiare ale Institutului la momentul respectiv și cu perspectivele acestora pe termen scurt și mediu.

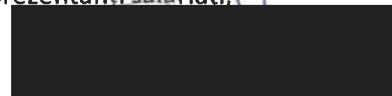
(3) Modificările salariului de bază stabilite prin negociere nu pot fi făcute mai înainte de un an calendaristic de la data convenirii acestora, cu excepția următoarelor cazuri:

- a) angajatorul hotărăște, din proprie inițiativă, că sunt resurse financiare pentru majorarea imediată a salariilor;

Angajator,



Reprezentanți salariați,



- b) când intervin modificări prin lege, hotărâri guvernamentale sau alte reglementări legate de participarea cercetătorilor la proiecte din programe naționale sau internaționale.

(4) Având în vedere principiul drepturilor salariale câștigate, nici un salariu stabilit în mod legal, prin negociere, nu poate fi diminuat.

Art. 40. În cazul în care condițiile financiare permit, pentru participarea în programe naționale și internaționale, finanțate din fonduri de la buget sau din diverse surse externe, se pot aplica reglementările în vigoare privind salarizarea stimulativă a cercetătorilor.

Secțiunea a II-a. Sporuri la salariu

Art. 41. Sporurile ce se vor acorda în condițiile prezentului Contract Colectiv de Muncă sunt calculate la salariul de bază și sunt următoarele:

- a) spor pentru vechime în muncă;
- b) spor de doctorat;
- c) spor pentru munca suplimentară prestată;
- d) spor pentru munca prestată în timpul nopții;
- e) spor pentru orele lucrate în zilele libere și în zilele de sărbători legale;
- f) spor pentru situația în care cele două zile libere consecutive se acordă în cursul săptămânii;
- g) spor pentru lucrul la înălțime, conform dispozițiilor legale în vigoare;
- h) spor pentru exercitarea și a unei alte funcții pe lângă cea de bază, în condițiile prevăzute de prezentul Contract Colectiv de Muncă;
- i) spor pentru activitatea de control financiar preventiv

Art. 42. (1) Sporul de vechime în muncă se calculează ca procent din salariul de bază, astfel:

- 5% - pentru o vechime în muncă între 3 și 5 ani;
- 10% - pentru o vechime în muncă între 5 și 10 ani;
- 15% - pentru o vechime în muncă între 10 și 15 ani;
- 20% - pentru o vechime în muncă între 15 și 20 de ani;
- 25% - pentru o vechime în muncă de peste 20 de ani.

(2) Sporul corespunzător vechimii în muncă se acorda prin act adițional la Contractul Individual de Muncă și se plătește cu începere de la data de întâi a lunii următoare celei în care s-a împlinit vechimea în muncă, prevăzută în tranșa respectivă.

(3) Pensionarii pentru limită de vârstă, care se angajează pe baza unui Contract Individual de Muncă nu beneficiază de sporul de vechime corespunzător vechimii în muncă dobândite în întreaga activitate.

(4) Perioada concediului pentru creșterea și îngrijirea copilului în vârstă de până la 2 ani sau de până la 3 ani în cazul copilului cu handicap, constituie vechime în muncă

Angajator,

Reprezentanți salariați,

și în serviciu, care se are în vedere la stabilirea drepturilor ce se acordă în raport cu acestea, conform legislației în vigoare.

(5) Persoanele care anterior angajării în *Institut* s-au aflat în plata contribuțiilor pentru asigurări sociale în baza unui contract de asigurări sociale integrat sistemului public de pensii, beneficiază de sporul de vechime calculat la perioada contribuției, în baza acelui contract de asigurare.

(6) Salariații care, din inițiativa angajatorului, participă la cursuri sau stagii de formare profesională cu scoaterea integrală din activitate (și cu suspendarea Contractului Individual de Muncă) beneficiază de vechime (acordarea procentului la salariul de bază în raport de vechime) la acel loc de muncă, această perioadă fiind considerată stagi de cotizare în sistemul asigurărilor sociale de stat.

Art. 43. (1) Sporul de doctorat, în procent de 15% din salariul de bază, se acordă angajaților Institutului care au obținut titlul de doctor în științe, conform reglementărilor legale în vigoare.

(2) Sporul se acordă prin act adițional la Contractul Individual de Muncă, începând cu luna următoare celei în care angajatul a depus la compartimentul resurse umane diploma de doctor sau adeverința din care rezultă că a obținut titlul de doctor în științe.

Art. 44. (1) Sporul pentru muncă suplimentară prestată, astfel cum este definită în prezentul Contract Colectiv de Muncă, este de 75 % din salariul de bază și se plătește tuturor salariaților, în situația în care aceasta nu a putut fi compensată cu timp liber corespunzător.

(2) Persoana aflată în delegare trebuie să-și desfășoare activitatea în cadrul programului normal de lucru al unității la care se efectuează delegarea; pe timpul delegării nu se pot plăti ore suplimentare.

(3) Persoana aflată în delegare care, pentru realizarea sarcinilor rezultate din obiectivele delegării, a desfășurat activitate peste durata normală de lucru sau într-una din zilele de repaus săptămânal sau sărbătoare legală, confirmată de unitatea la care s-a efectuat delegarea, beneficiază, cu aprobarea conducerii Institutului, de timp liber în compensare, potrivit prevederilor legale.

Art. 45. Sporul pentru munca prestată în timpul nopții, astfel cum este definită în prezentul Contract Colectiv de Muncă, este de 25% și se acordă pentru timpul efectiv lucrat în aceste condiții, în situația în care nu se reduce timpul de lucru conform art. 18, alin (3) din prezentul Contract Colectiv de Muncă.

Art. 46. Sporul pentru orele lucrate în zilele libere și în zilele de sărbători legale este de 100% din salariul de bază și se plătește în situația în care, din motive justificate, nu au fost compensate cu timp liber corespunzător în următoarele 30 de zile

Angajator

Reprezentanți salariați

Art. 47. Sporul pentru situația în care cele două zile libere consecutive se acordă în cursul săptămânii, conform prezentul Contract Colectiv de Muncă, este de 10 % din salariul de bază.

Art. 48. (1) Sporul pentru lucru la înălțime se acordă angajaților Institutului care participă la determinări de emisii la coșuri și este de 100% din salariul de bază.

(2) Sporul se acordă pentru timpul efectiv lucrat în condiții de înălțime, pe bază de documente justificative.

Art. 49. (1) Sporul pentru exercitarea și a unei alte funcții, pe lângă cea de bază, în procent de 10% din salariul de bază, se acordă șoferilor pentru participarea la activitatea de prelevare de probe, la propunerea și cu aprobarea șefului de laborator;

(2) Același spor se acordă și altor angajați care prestează cele două activități.

(3) Sporul se acordă numai pentru zilele calendaristice în care se desfășoară asemenea activități.

Art. 50. Personalul Institutului care exercită activitate de control financiar preventiv beneficiază de un spor în cuantum de 10% din salariul de bază.

Secțiunea a III-a. Indemnizații

Art. 51. (1) Persoanele care îndeplinesc funcții de conducere sau coordonare la nivelul structurilor Institutului, pot beneficia de o indemnizație pentru coordonarea activității colectivelor cuprinsă între minim 10% și maxim 30% din salariul de bază, în condițiile stabilite prin Regulamentul Intern al Institutului.

(2) Indemnizația va fi acordată numai pe perioada în care persoana în cauză îndeplinește o funcție de conducere sau coordonare a activității unui colectiv din cadrul Institutului și nu se cumulează pentru mai multe activități de conducere sau coordonare.

Art. 52. Salariații Institutului beneficiază de o indemnizație fixă reprezentată de suma brută în cuantum de 60 lei/lună având în vedere domeniul de activitate al Institutului și expunerea indirectă a acestora la factori de risc.

Art. 53. (1) Delegarea reprezintă exercitarea temporară, din dispoziția angajatorului, de către salariat, a unor lucrări sau sarcini corespunzătoare atribuțiilor de serviciu în afara locului său de muncă.

(2) Delegarea presupune schimbarea unui singur element al Contractului Individual de Muncă, respectiv locul muncii. Prin urmare, durata timpului de lucru ca, de altfel, orice alt element al Contractului Individual de Muncă, nu se poate modifica prin efectul delegării.

(3) Delegarea poate fi dispusă pentru o perioadă de cel mult 60 de zile calendaristice în 12 luni și se poate prelungi pentru perioade succesive de maximum

Angajator

Reprezentanti salariați

60 de zile calendaristice, numai cu acordul salariatului. Refuzul salariatului de prelungire a delegării nu poate constitui motiv pentru sancționarea disciplinară a acestuia.

(4) Salariații Institutului trimiși în delegație în țară sau străinătate vor beneficia de următoarele drepturi:

- a) decontarea cheltuielilor de transport și cazare pe bază de documente justificative;
- b) indemnizație de deplasare; nivelul minim al acestei indemnizații este cel stabilit prin acte normative care se aplica la instituțiile publice, urmând ca stabilirea cuantumului acordat să se realizeze în condițiile legale de Comitetul de Direcție.

(5) Condițiile concrete în care se va efectua delegarea, cuantumul sumelor acordate și documentele justificative necesare decontării cheltuielilor se vor stabili prin Regulamentul Intern.

Art. 54. (1) Detașarea este actul prin care se dispune schimbarea temporară a locului de muncă, din dispoziția angajatorului, la un alt angajator, în scopul executării unor lucrări în interesul acestuia. În mod excepțional, prin detașare se poate modifica și felul muncii, dar numai cu consimțământul scris al salariatului.

(2) Detașarea poate fi dispusă pe o perioadă de cel mult un an. În mod excepțional, perioada detașării poate fi prelungită pentru motive obiective ce impun prezența salariatului la angajatorul la care s-a dispus detașarea, cu acordul ambelor părți, din 6 în 6 luni.

(3) Salariatul poate refuza detașarea dispusă de angajatorul său numai în mod excepțional și pentru motive personale temeinice.

(4) Salariatul detașat are dreptul la plata cheltuielilor de transport și cazare, precum și la o indemnizație de detașare, în condițiile prevăzute de lege. Drepturile cuvenite salariatului detașat se acordă de angajatorul la care s-a dispus detașarea.

Secțiunea a IV-a. Adaosuri la salariu

Art. 55. Adaosurile la salariul de bază ce se acordă în cadrul Institutului sunt următoarele:

- a) tichete de masă;
- b) tichete cadou;
- c) prima de vacanță;
- d) premiu pentru activități deosebite, acordat din fondul de premiere, în proporție de maxim 5% din fondul de salarizare realizat lunar și cumulat, constituit proporțional cu posibilitățile financiare ale Institutului;
- e) premiu acordat pentru rezultatele cercetării
- f) cotă parte de 20% din profitul net al Institutului.

Ang

Reprezentanți salariați,

g) adaos la salariu pentru evaluatorii de miros validați conform standardului SR EN 13725

h) premiu anual acordat Directorului General.

Art. 56. (1) Salariații Institutului, angajați pe baza unui Contract Individual de Muncă, indiferent de forma acestuia, beneficiază de alocații individuale de hrană, sub forma tichetelor de masă, al căror quantum nu poate depăși valoarea nominală prevăzută de actele normative în vigoare. În cadrul Institutului, valoarea unui tichet de masă este stabilit de Comitetul de Direcție.

(2) Părțile stabilesc ca tichetele de masă să se acorde pe suport electronic.

(3) Având în vedere numărul mare de delegații la care participă salariații Institutului în cursul fiecărei luni, părțile sunt de acord ca tichetele de masă să fie distribuite de angajator în ultima decadă a lunii, pentru luna în curs; numărul acestor tichete este corespunzător numărului de zile lucrătoare din luna pentru care se face distribuirea.

(4) Angajatorul nu poate acorda mai mult de un tichet de masă pentru fiecare zi lucrătoare din luna pentru care se face distribuirea. Nu se consideră zile lucrate perioadele în care salariații:

- sunt în concediu de odihnă sau concediu medical;
- beneficiază de zile libere plătite, în cazul unor evenimente familiale deosebite, zile de sărbătoare legală sau alte zile libere (zile de compensare) acordate conform Contractului Colectiv de Muncă;
- sunt în delegație în afara localității și primesc indemnizație zilnică de delegare (diurnă);
- sunt în incapacitate temporară de muncă, concediu fără plată sau absenți nemotivat.

Art. 57. (1) În funcție de situația financiară a Institutului, se pot acorda tichete cadou salariaților Institutului, cu ocazia unor sărbători religioase (de regulă, Paște, Crăciun). și evenimente speciale (1 martie, 8 martie, etc.).

(2) Numărul și valoarea acestora se vor aproba, de la caz la caz, de către Comitetul de Direcție, la propunerea Directorului General, după consultarea reprezentanților salariaților.

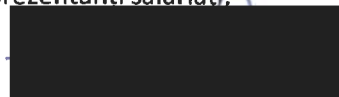
Art. 58. Salariații Institutului beneficiază de prima de vacanță, în quantum de 50% din salariul de bază brut care se calculează proporțional cu durata efectivă a Contractului Individual de Muncă.

Art. 59. (1) Pentru activități deosebite, în funcție de posibilitățile financiare ale Institutului, salariații beneficiază de premiu aprobat de Directorului General /Comitetul de Direcție după caz, în baza recomandărilor din partea șefilor de structuri din cadrul Institutului.

Angajator,



Reprezentanti salariați,



(2) Premiul pentru activități deosebite se acordă în limita unui fond de premiere de maxim 5% din fondul de salarizare anual și cumulat.

Art. 60. (1) Premiile pentru rezultatele cercetării se acordă în următoarele situații:

a) în situația în care, din activitatea de cercetare rezultă o propunere de proiect depusă la apeluri naționale, colectivul de lucru poate primi un premiu în cuantum de până la 2 salarii medii negociate în cercetare, pe *Institut*;

b) în situația în care, din activitatea de cercetare rezultă o propunere de proiect depusă la apeluri internaționale, colectivul de lucru poate primi un premiu în cuantum de până la 3 salarii medii negociate în cercetare, pe *Institut*;

c) în situația în care, din activitatea de cercetare rezultă un brevet de invenție, colectivul de autori al brevetului poate primi un premiu în cuantum de până la 3 salarii medii negociate în cercetare, pe *Institut*;

d) în situația în care din activitatea de cercetare rezultă un articol publicat în revistă ISI, colectivul de autori al articolului poate primi un premiu în cuantum de maxim jumătate din salariul mediu negociat în cercetare pentru Q3, maxim un salariu mediu negociat în cercetare pentru Q2 și maxim două salarii medii negociate în cercetare pentru Q1; se consideră cea mai bună încadrare Q1, Q2 și Q3 (între IF și AIS) din ultima ediție publică de Journal Citation Reports;

e) pentru articole științifice considerate ca relevante de către membrii Consiliului Științific, colectivul de autori poate primi un premiu în cuantum stabilit în sesiunea Consiliului Științific;

f) în situația în care din activitatea de cercetare rezultă o carte/un capitol de carte de specialitate, colectivul de autori ai lucrării poate primi un premiu în cuantum de cel mult un salariu mediu negociat în cercetare, pe *Institut*.

(2) Premiile reglementate la alin (1) se acordă din fondul de salarii al Institutului, altul decât fondul de premiere pentru activități deosebite.

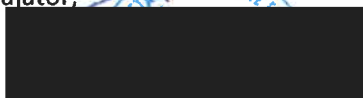
(3) Acordarea premiului și stabilirea cuantumului acestuia se aprobă de Comitetul de Direcție și se transmite spre avizare Directorului General. După avizare, Directorul General comunică compartimentului Contabilitate-Financiar avizul pentru plata premiilor.

(4) Modul de repartizare a sumei între membrii colectivului de autori este proporțional cu contribuția fiecărui participant la elaborarea materialului/obținerea brevetului/dezvoltarea propunerii de proiect stabilită de autorul principal/director/responsabil de proiect după caz.

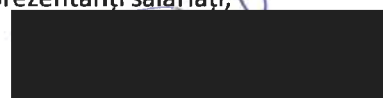
(5) Cuantumul și acordarea premiilor se stabilesc și se realizează în limita existenței fondurilor disponibile și în funcție de situația economică a Institutului.

Art. 61. (1) În funcție de situația financiară a Institutului, salariații beneficiază de cotă parte de 20% din profitul net al Institutului care se acordă în conformitate cu

Angajator,



Reprezentanți salariați,



procedurile interne care reglementează modalitatea de acordare a sumelor destinate cointereseării personalului INCD-ECOIND.

(2) Cota parte de 20% din profitul net al Institutului se acordă după aprobarea anuală a situației financiare a Institutului.

Art. 62. Evaluatorii de miros validați conform standardului SR EN 13725, beneficiază de un adaos la salariul de bază în cuantum de 91 lei brut/probă, stabilit de conducerea laboratorului, aprobat de Comitetul de Direcție al Institutului și adus la cunoștință prin referat Departamentului financiar contabil al Institutului

Art. 63. (1) După aprobarea situațiilor financiare anuale ale Institutului, Directorului General i se poate acordă anual un premiu.

(2) Cuantumul anual efectiv al premiului se stabilește și se aprobă de Consiliul de Administrație, proporțional cu gradul de depășire a obiectivelor și criteriilor de performanță asumate și îndeplinite.

Art. 64. (1) Plata salariului se face în bani, de două ori pe lună, la data de 10 și 25 ale fiecărei luni, la avans se vor plăti 40% din drepturile salariale, iar la lichidare diferența până la nivelul drepturilor salariale cuvenite.

(2) Plata salariului se face, de regulă, prin virament bancar sau, la cererea salariatului întocmită cu cel puțin 3 zile lucrătoare înainte de data plății, în numerar la casieria Institutului.

(3) Drepturile salariale cuvenite salariatului se plătesc înaintea oricăror alte obligații bănești ale Institutului.

(4) Salariul se plătește direct titularului sau persoanei împuternicite de acesta. În caz de deces al salariatului, drepturile salariale ale acestuia se plătesc persoanelor și în ordinea stabilite de lege.

(5) Nicio reținere din salariu nu poate fi operată în afara cazurilor și condițiilor prevăzute de lege.

(6) Orice venituri de natură salarială sunt confidențiale și nu pot fi divulgate unei alte persoane din cadrul Institutului sau din afara acestuia, cu excepția cazurilor prevăzute de lege. Divulgarea acestor date constituie abatere disciplinară și se sancționează în condițiile prevăzute în Regulamentul Intern.

CAPITOLUL IV

FORMAREA PROFESIONALĂ A ANGAJAȚILOR

Art. 65. (1) Formarea profesională a salariaților are următoarele obiective principale:

- a) adaptarea salariatului la cerințele postului sau ale locului de muncă;
- b) obținerea unei calificări profesionale;

Angajați

Reprezentanți salariați,

- c) actualizarea cunoștințelor și deprinderilor specifice postului și locului de muncă și perfecționarea pregătirii profesionale pentru ocupația de bază;
- d) reconversia profesională determinată de restructurări socio-economice;
- e) dobândirea unor cunoștințe avansate, a unor metode și procedee moderne, necesare pentru realizarea activităților profesionale;
- f) prevenirea riscului șomajului;
- g) promovarea în muncă și dezvoltarea carierei profesionale;

(2) Formarea profesională a salariaților se poate realiza prin următoarele forme:

- a) participarea la cursuri organizate de către angajator sau de către furnizorii de servicii de formare profesională din țară ori din străinătate;
- b) stagii de adaptare profesională la cerințele postului și ale locului de muncă;
- c) stagii de practică și specializare în țară și în străinătate;
- d) ucenicie organizată la locul de muncă;
- e) formare individualizată;
- f) alte forme de pregătire convenite între angajator și salariat.

Art. 66. (1) Părțile semnatare convin asupra necesității și obligativității perfecționării profesionale a tuturor categoriilor de salariați, în vederea atingerii standardelor de calitate, în baza unui plan anual de formare profesională elaborat cu consultarea reprezentanților salariaților după modelul din anexa 3.

(2) Participarea la formarea profesională poate avea loc la inițiativa angajatorului sau la inițiativa salariatului. Orice aspecte legate de participarea la formarea profesională se stabilesc prin acordul părților și fac obiectul unor acte adiționale la Contractele Individuale de Muncă.

(3) Pe perioada în care participă la programe de formare profesională finanțate de angajator, salariații primesc drepturile stabilite prin Contractele Individuale de Muncă, pentru program normal de lucru și de vechime la acel loc de muncă, perioada cursului/ stagiului fiind considerată stagiul de cotizare în sistemul asigurărilor sociale de stat.

(4) În cazul în care participarea la cursuri sau stagii de formare profesională este inițiată de angajator, toate cheltuielile ocazionate de aceasta participare sunt suportate de către acesta.

(5) Salariații care au beneficiat de un curs sau stagiul de formare profesională, finanțat de Institut, nu pot avea inițiativa încetării Contractului Individual de Muncă pentru o perioadă care se stabilește prin act adițional la Contractul Individual de Muncă.

(6) Durata obligației salariatului de a presta munca în favoarea angajatorului care a suportat cheltuielile ocazionate de formarea profesională, precum și orice alte aspecte în legătura cu obligațiile salariatului, ulterioare formării profesionale, se stabilesc prin act adițional la Contractul Individual de Muncă.

(7) Nerespectarea, de către salariat, a dispoziției prevăzută la alin. (5) determină obligarea acestuia la suportarea tuturor cheltuielilor ocazionate de pregătirea

Angajator

Reprezentanți salariați,

sa profesională, proporțional cu perioada nelucrată din perioada stabilită conform actului adițional la Contractul Individual de Muncă.

(8) Obligația prevăzută la alin. (7) revine și salariaților care au fost concediați pe parcursul perioadei stabilite prin act adițional, pentru motive disciplinare, sau al căror Contract Individual de Muncă a încetat ca urmare a arestării preventive pentru o perioada mai mare de 60 de zile, a condamnării printr-o hotărâre judecătorească definitivă pentru o infracțiune în legătură cu munca lor, precum și în cazul în care instanța penală a pronunțat interdicția de exercitare a profesiei, temporar sau definitiv.

(9) În situația în care salariatul Institutului nu promovează cursul sau stagiul de formare profesională finanțat de Institut, salariatul poate fi obligat la restituirea către Institut a contravalorii cursului sau stagiului de formare profesională nepromovat.

Art. 67. (1) În realizarea activității de formare profesională se va ține cont de următoarele:

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

b) situația financiară a Institutului și de cuantumul cheltuielilor pentru formarea profesională a salariaților.

(2) În cazul în care un salariat identifică un curs de formare profesională organizat de un terț, pe care ar dori sa-l urmeze, conducerea Institutului va analiza cererea împreună cu Consiliul științific, după caz și cu consultarea reprezentanților salariaților, urmând să decidă dacă și în ce condiții Institutul va suporta contravaloarea cursului.

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

(4) Concediile fără plată pentru formare profesională se acordă la solicitarea salariatului, pe perioada formării profesionale pe care salariatul o urmează din inițiativa sa.

(5) Angajatorul poate respinge solicitarea salariatului numai dacă absența salariatului ar prejudicia grav desfășurarea activității.

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

(7) Efectuarea concediului fără plată pentru formare profesională se poate realiza și fracționat în cursul unui an calendaristic, pentru susținerea examenelor de absolvire a unor forme de învățământ sau pentru susținerea examenelor de promovare în anul următor în cadrul instituțiilor de învățământ superior, cu respectarea condițiilor stabilite la alin (6).

(8) În cazul în care angajatorul nu și-a respectat obligația de a asigura pe cheltuiala sa participarea unui salariat la formare profesională în condițiile prevăzute de lege, salariatul are dreptul la un concediu pentru formare profesională, plătit de

Angajator,

Reprezentanți salariați,

angajator, de până la 10 zile lucrătoare sau de până la 80 de ore. În aceasta situație, indemnizația de concediu va fi stabilită conform art. 26.

(9) Perioada în care salariatul beneficiază de concediul plătit prevăzut la alin. (8) se stabilește de comun acord cu angajatorul. Cererea de concediu plătit pentru formare profesională va fi înaintată angajatorului în condițiile prevăzute la alin. (6).

(10) 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.

CAPITOLUL V

DREPTURI ȘI OBLIGAȚII ALE ANGAJATORULUI ȘI ANGAJAȚILOR

Art. 68. Pe lângă drepturile prevăzute de Codul muncii în vigoare, personalul de cercetare – dezvoltare beneficiază și de următoarele drepturi specifice:

a) de a avea acces la sursele de informare și documentare necesare proiectelor de cercetare, dezvoltare și inovare la care participă, cu respectarea normelor de folosire și publicare;

b) de a putea participa la elaborarea strategiei naționale a cercetării științifice și dezvoltării tehnologice;

c) de a participa la manifestări științifice specifice activității CDI cu comunicări din rezultatele activității CDI și de a publica lucrări științifice, în condițiile legii, cu sprijinul Institutului, în limita resurselor financiare;

d) de a breveta rezultatele cercetării cu sprijinul Institutului, în limita resurselor financiare;

e) de a fi recunoscute ca autori sau coautori ai unui demers științific, conform legislației din domeniu;

f) de a fi sprijinite de *Institut* în vederea perfecționării pregătirii lor profesionale, conform legii și în limita resurselor financiare;

g) de a beneficia de consiliere și sprijin în cariera de cercetător;

h) de a beneficia de oportunitățile de mobilitate interinstituțională, în special între diferite profiluri ale organizațiilor de cercetare;

i) de a face parte din asociații profesionale, societăți și organizații științifice naționale și internaționale, fără ca prin activitatea desfășurată în aceste organisme să între în conflict de interese cu Institutul;

j) de a le fi recunoscută și stimulată performanța în domeniul cercetare, dezvoltare și inovare prin: premii, gratificații, titluri, diplome și altele asemenea;

k) de a participa la competiții pentru finanțarea activității științifice din fonduri bugetare sau private;

Angajator

Reprezentanți salariați,

l) de a participa ca expert, referent, membru în comisii de evaluare, consultant și altele asemenea, la solicitarea altor instituții sau operatori economici, fără a intra în conflict de interese cu Institutul și de a fi remunerate pentru activitatea depusă;

m) de a putea obține un venit lunar neplafonat dacă, în același timp cu execuția temelor finanțate din fonduri de la bugetul de stat, derulează și proiecte finanțate din programe internaționale la care România plătește cotizație, precum și dacă proiectul conduce, în timpul execuției și după finalizare, la transferuri tehnologice sau valorificări;

n) de a obține un venit lunar neplafonat, rezultat din execuția proiectelor interne nefinanțate din fonduri publice sau din execuția de proiecte internaționale;

o) de a desfășura activități, prin cumul, privind cercetarea, învățământul sau valorificarea cercetării în conformitate cu prevederile legale; aceste activități se pot exercita în interiorul sau în afara Institutului, fără a genera conflicte de interese sau concurență neloială;

p) de a beneficia de sporuri la salariul de bază și de indemnizațiile prevăzute de lege;

q) de a refuza motivat, din considerente morale și etice, să participe la cercetări științifice care au un impact negativ asupra ființei umane și asupra mediului natural;

r) de a solicita și de a obține, cu prioritate, aprobarea pentru a ocupa un post de grad inferior celui dobândit;

s) de a beneficia de un cadru stabil de muncă, care să asigure un program de lucru flexibil și adecvat desfășurării activităților specifice fără a afecta termenele și obiectivele lucrărilor de cercetare, cu respectarea prevederilor legale și a contractelor colective de muncă aplicabile;

ș) de a beneficia, în cadrul Spațiului european de cercetare, de asigurarea unei mobilități geografice, intersectoriale, interinstituționale, interdisciplinare și transdisciplinare și virtuale, ca mijloc important de creștere a nivelului științific și de dezvoltare profesională în toate etapele carierei unui cercetător;

t) de a beneficia, în mod regulat și transparent, în vederea avansării în carieră și promovării unei cariere durabile în cercetare, de un sistem de evaluare a performanțelor profesionale, în baza unor criterii clare și cuantificabile, conform unor proceduri specifice realizate la nivelul organizațiilor de cercetare sau la nivel național, care să țină cont de creativitatea cercetătorilor, dar și de rezultatele acestora în cercetare, cum ar fi: publicații, brevete, instruire și conferințe, supervizare, mentorat, colaborare națională sau internațională și altele asemenea;

ț) de a fi reprezentate în organele corespunzătoare de informare, de consultare și de decizie din organizațiile de cercetare în cadrul cărora își desfășoară activitatea, în scopul protejării și promovării intereselor individuale și colective în calitate de profesioniști și de a contribui activ la funcționarea acestora;

u) de a obține un grad profesional superior prin examen, în condițiile îndeplinirii standardelor minimale stabilite conform prevederilor legale în vigoare.

Angajator

Reprezentanți salariați

Art. 69. (1) Salariații din Institut recunosc dreptul exclusiv al angajatorului de a stabili, în condițiile legii, răspunderea disciplinară sau materială a salariaților care încalcă regulile de disciplină sau produc prejudicii Institutului.

(2) Părțile recunosc, de asemenea, dreptul exclusiv al angajatorului de a stabili normele de disciplină a muncii, de disciplină a cercetării și a disciplinei tehnologice, în condițiile prevăzute de lege.

(3) Părțile convin să facă eforturi în vederea promovării unui climat normal de muncă în Institut, cu respectarea prevederilor legii, Contractului Colectiv de Muncă, ale Regulamentului Intern, procedurilor interne sau altor regulamente aplicabile în Institut precum și a drepturilor și intereselor salariaților.

Art.70. În aplicarea prevederilor prezentului Contract Colectiv de Muncă, pe lângă obligațiile reglementate în Codul Muncii în vigoare, salariații Institutului își asumă și următoarele obligații:

a) să respecte circuitul documentelor, conform procedurilor de lucru aprobate de angajator;

b) să respecte consumurile normate de materii prime, materiale, combustibili și energie, să evite risipa, să evite orice neglijență în păstrarea și administrarea bunurilor Institutului;

c) să apere, prin toate mijloacele, alături de conducerea Institutului, valorile patrimoniale ale acestuia și să nu înstrăineze bunuri de orice natură aparținând Institutului sau deținute de aceasta cu orice titlu, să respecte normele de securitate și sănătate în muncă, de prevenire și stingere a incendiilor, precum și evitarea oricăror situații care ar putea pune în primejdie viața, integritatea corporală sau sănătatea proprie sau a altor persoane, precum și bunurile Institutului.

d) să aibă o ținută vestimentară decentă și îngrijită, o atitudine demnă și cuviincioasă în relațiile cu colegii, clienții și colaboratorii Institutului și să fie preocupat în permanență de îmbunătățirea pregătirii profesionale;

e) să respecte cu strictețe secretul profesional și să manifeste loialitate față de angajatorul pe care îl reprezintă;

f) să păstreze și să respecte curățenia la locul de muncă și să contribuie, din proprie inițiativă, la curățarea acestuia;

g) să anunțe compartimentul resurse umane cu privire la orice modificare a datelor personale sau profesionale intervenită ulterior angajării;

h) să participe, în situații de urgență, la salvarea și punerea la adăpost a bunurilor Institutului, în conformitate cu instrucțiunile din planul de urgență aprobat de angajator;

i) să păstreze confidențialitatea cu privire la drepturile salariale primite;

j) să poarte echipamentul de protecție individuală pentru asigurarea securității și sănătății în muncă;

k) în cazul personalului de pază, să poarte echipamentul de protecție, uniforma și însemnele distinctive și ecusonul de identificare.

Angajator,

Reprezentanți salariați,

Art. 71. Pe lângă obligațiile prevăzute în Art. 70 din prezentul Contract Colectiv de Munca, salariații Institutului care sunt încadrați ca personal CDI, au următoarele obligații:

- a) să respecte buna conduită și deontologia activității CDI;
- b) să respecte drepturile de proprietate intelectuală, precum și clauzele de confidențialitate convenite cu colaboratorii și cu finanțatorii cercetării;
- c) să nu creeze conflicte de interese sau concurență neloială în cazul cumulului de activități CDI, efectuat în condițiile legii;
- d) să participe la formarea cercetătorilor tineri și să transmită cunoștințele și experiența proprie în activitatea CDI;
- e) să utilizeze infrastructura de cercetare-dezvoltare și inovare, precum și alte resurse ale Institutului exclusiv pentru activități profesionale în interesul Institutului;
- f) să participe la evaluarea activității CDI, precum și a rezultatelor proprii;
- g) să participe la competiții în cadrul programelor naționale și internaționale;
- h) să desfășoare activitatea CDI fără a încălca drepturile și libertățile fundamentale ale omului;
- i) să își dezvolte continuu cunoștințele științifice și profesionale și să contribuie la diseminarea informației și culturii științifice și tehnice, precum și la conștientizarea publicului și a factorilor de decizie asupra rolului științei și tehnicii;
- j) să participe la utilizarea și valorificarea, în condițiile legii, a rezultatelor activității proprii de cercetare-dezvoltare și inovare;
- k) să disemineze și să promoveze rezultatele activității de CDI;
- l) să desfășoare activități pentru promovarea intereselor Institutului;
- m) să colaboreze la furnizarea de informații privind rezultatele CDI și, după caz, la detalierea datelor necesare examinării interne și externe, cu excepția celor cu regim de confidențialitate, ori de câte ori este necesar și la cererea autorităților competente, în baza unor metode de colectare și analiză a datelor.

Art. 72. (1) Salariații se angajează să acționeze cu bună credință și să nu întreprindă acțiuni sau fapte care ar intra în contradicție cu interesele Institutului sau care să reprezinte concurență neloială.

(2) Este considerată concurență neloială cel puțin una din următoarele fapte:

- a) dobândirea calității de membru fondator, acționar, asociat, administrator sau colaborator al unei firme concurente;
- b) desfășurarea unei activități, indiferent de natura și modul de derulare a acesteia, în cadrul unei societăți/instituții concurente;
- c) oferirea, în nume propriu sau conform calităților prevăzute la lit. a), a serviciilor de cercetare și/sau proiectare către o societate/instituție concurentă;
- d) acceptarea unei oferte făcută de o societate/instituție concurentă, pentru prestarea de servicii de cercetare și/sau proiectare, în nume personal sau conform calităților prevăzute la lit. a).

Angajator,

Reprezentanti salariați

CAPITOLUL VI

ATRIBUTIILE REPREZENTANȚILOR SALARIAȚILOR

Art. 73. (1) Reprezentanții salariaților au următoarele atribuții:

a) să urmărească respectarea drepturilor salariaților, în conformitate cu legislația în vigoare, cu Contractul Colectiv de Muncă aplicabil, cu Contractele Individuale de Muncă și cu Regulamentul Intern;

b) să participe la elaborarea Regulamentului Intern;

c) să promoveze interesele salariaților referitoare la salariu, condiții de muncă, timp de muncă și timp de odihnă, stabilitate în muncă, precum și orice alte interese profesionale, economice și sociale legate de relațiile de muncă;

d) să sesizeze Inspectoratul Teritorial de Muncă cu privire la nerespectarea dispozițiilor legale și ale Contractului Colectiv de Muncă aplicabil;

e) să negocieze și să semneze Contractul Colectiv de Muncă, în condițiile legii.

(2) Pe toată durata exercitării mandatului, reprezentanții salariaților nu pot fi concediați pentru motive care țin de îndeplinirea mandatului pe care l-au primit de la salariați.

(3) Părțile convin ca, pentru a-și exercita mandatul acordat de salariați, reprezentanții salariaților să beneficieze, de 2 ore/ședință, în intervalul programului de lucru, pentru participarea la ședințele de negociere a Contractului Colectiv de Muncă și respectiv la ședințele de elaborare a Regulamentului Intern și de 2 ore/săptămână pentru îndeplinirea atribuțiilor privind monitorizarea respectării drepturilor salariaților și promovarea intereselor acestora în conformitate cu legislația și documentele interne în vigoare și implicarea în eventuale situații de sesizare a inspectoratului de muncă în condițiile legii.

Art. 74. Angajatorul își asumă, prin prezentul Contract Colectiv de Muncă, obligația să informeze și să consulte reprezentanții angajaților, potrivit legislației în vigoare, cu privire la:

a) evoluția recentă și evoluția probabilă a activităților și situației economice a Institutului;

b) situația, structura și evoluția probabilă a ocupării forței de muncă;

c) deciziile care pot duce la modificări importante în organizarea muncii, în relațiile contractuale sau în raporturile de muncă, inclusiv cele vizate de legislația în vigoare privind procedurile specifice de informare și consultare în cazul concedierilor colective și al protecției drepturilor angajaților, în cazul transferului întreprinderii;

d) modificările intervenite în legislația muncii și care pot avea impact asupra Contractului Colectiv de Muncă sau activității salariaților.

Art. 75. La ședințele Consiliului de Administrație și ale Comitetului de Direcție participă, în calitate de invitat permanent, și un reprezentant al salariaților.

Angajator

Reprezentanți salariați

CAPITOLUL VII

CONDIȚIILE DE MUNCĂ

Secțiunea I. Securitatea și sănătatea în muncă

Art. 76. (1) În cadrul responsabilităților sale, angajatorul va lua măsurile necesare pentru:

- a) asigurarea securității și protecția sănătății lucrătorilor;
- b) prevenirea riscurilor profesionale;
- c) informarea și instruirea lucrătorilor;
- d) asigurarea cadrului organizatoric și a mijloacelor necesare securității și sănătății în muncă.

(2) Pentru asigurarea securității corespunzătoare a salariaților în procesul muncii, unitatea va adopta cel puțin următoarele măsuri:

- a) efectuarea instructajelor periodice de securitate și sănătate în muncă;
- b) asigurarea dotării instalațiilor, mașinilor și utilajelor cu dispozitive de protecție, cu aparatură de măsură și control a parametrilor tehnologici și de avertizare a stărilor de pericol, precum și efectuarea verificărilor periodice, în scopul menținerii în permanentă stare de funcționare a acestora;
- c) asigurarea funcționării permanente a instalațiilor și sistemelor de captare, reținere și neutralizare a substanțelor nocive degajate în desfășurarea proceselor tehnologice;
- d) îndepărtarea de urgență a cauzelor generatoare de accidente de muncă și adoptarea unor măsuri eficiente în vederea eliminării grabnice a cauzelor îmbolnăvirilor profesionale;
- e) diagnosticarea factorilor nocivi ale căror niveluri depășesc limitele admise în normele naționale și internaționale la care România a aderat;
- f) admiterea la lucru numai a persoanelor care, în urma controlului medical periodic și a verificării aptitudinilor psihoprofesionale, corespund sarcinilor de muncă pe care urmează să le execute;
- g) măsurarea periodică a parametrilor ce caracterizează condițiile de muncă și factorii de mediu cu aparatură și personal autorizat; la prelucrarea și analiza probelor vor participa și reprezentanți din partea salariaților.

(3) Angajatorul se angajează, de asemenea:

- a) să evalueze riscurile pentru securitatea și sănătatea lucrătorilor, inclusiv la alegerea echipamentelor de muncă, utilizarea substanțelor sau preparatelor chimice la amenajarea locurilor de muncă;
- b) ca, ulterior evaluării prevăzute la lit. a) și dacă este necesar, măsurile de prevenire, precum și metodele de lucru aplicate de către angajator să asigure îmbunătățirea nivelului securității și al protecției sănătății lucrătorilor și să fie integrate în ansamblul activităților Institutului și la toate nivelurile ierarhice;
- c) să ia în considerare capacitățile lucrătorului în ceea ce privește securitatea și sănătatea în muncă, atunci când îi încredințează sarcini;

Angajator,

Reprezentanți salariați,

d) să ia măsurile corespunzătoare pentru ca, în zonele cu risc specific, accesul să fie permis numai lucrătorilor care au primit și și-au însușit instrucțiunile adecvate.

(4) Măsurile privind securitatea, sănătatea și igiena în muncă nu trebuie să comporte, în nici o situație, obligații financiare pentru lucrători.

Art. 77. În urma evaluării riscurilor în vederea selecționării echipamentelor individuale de protecție s-a stabilit utilizarea următoarelor echipamente:

- a) Protecția capului (craniului): cască de protecție;
- b) Protecție împotriva zgomotului: antifoane interne și alte dispozitive similare; antifoane externe care pot fi montate pe cască de protecție;
- c) Protecția picioarelor: pantofi, bocanci, cizme semiînalte și cizme de securitate; încălțăminte cu bombeu suplimentar de protecție; încălțăminte de protecție specifică laboratorului de microbiologie;
- d) Protecția ochilor: ochelari de protecție;
- e) Protecția mâinii: mănuși de protecție;
- f) Protecția întregului corp: echipament de prevenire a căderilor; îmbrăcăminte pentru lucru „de securitate”; îmbrăcăminte și accesorii de semnalizare fluorescente, reflectorizante; halat de protecție,
- g) Protecția pielii: creme de protecție;
- h) Protecția căilor respiratorii: semimască.

Art. 78. În funcție de locul de muncă al salariaților se acordă echipament de lucru și echipament individual de protecție după cum urmează:

a) salariați care lucrează în laborator: 1 halat/an, mănuși de protecție (după necesitate), semimască (după necesitate), ochelari de protecție (după necesitate), încălțăminte de protecție;

b) salariați care lucrează în teren, inclusiv șoferii: 1 salopeta / 2 ani (după evaluare), 1 pufoaică / 3 ani, antifoane interne/externe (după necesitate), pantofi și bocanci de protecție (după necesitate), cizme de protecție (după necesitate), cască de protecție (după necesitate), pelerine ploaie (după necesitate), îmbrăcăminte și accesorii de semnalizare fluorescent, reflectorizante (după necesitate), ochelari de protecție (după necesitate);

c) salariați care lucrează la înălțime: echipament de prevenire a căderilor: ham, cordeline, centură de siguranță (după evaluare autorizată);

d) electrician: mănuși care asigură protecția pentru electricieni (după necesitate), 1 salopetă / 2 ani, 1 pufoaică / 3 ani , cizme de protecție (după necesitate);

e) personal tehnic-administrativ: 1 salopetă / 2 ani (după necesitate), 1 pufoaică / 3 ani (după evaluare), cizme de protecție (după necesitate);

f) personal de îngrijire/curățenie: 1 halat / an, mănuși de protecție (după necesitate)

Angajator

Reprezentanți salariați

g) personal control poartă: uniforma cu însemne distinctive - 1 bluzon / 2 ani (după necesitate), 1 pufoaică / 3 ani (după necesitate), ecuson de identificare;

h) personal operator stație neutralizare ape: 1 semimască, mănuși de protecție, ochelari de protecție (după necesitate), 1 halat (după necesitate);

i) personal operator recipiente butelii pentru gaze comprimate, lichefiate sau dizolvate sub presiune – 1 salopetă (după necesitate), bocanci de protecție (după necesitate), mănuși de protecție (după necesitate), cască de protecție (după necesitate), ochelari de protecție (după necesitate), pelerină ploaie (după necesitate).

Art. 79. Materiale igienico-sanitare: 1 săpun/ trimestru, 100 g cremă mâini/trimestru, 1 prosop/an, se distribuie pentru:

- a) personalul din laboratoare;
- b) personalul de îngrijire/curățenie;
- c) personalul control poartă;
- d) șoferi, electrician, instalator.

Art. 80. (1) Institutul asigură, pe cheltuiala sa, cadrul organizatoric pentru instruirea, testarea și perfecționarea profesională a salariaților cu privire la cunoașterea și aplicarea normelor legale privind securitatea și sănătatea în muncă.

(2) La angajarea unui salariat, la schimbarea locului de muncă sau a felului muncii, salariatul va fi instruit și testat cu privire la riscurile ce le presupune noul loc de muncă și la normele de securitate și sănătate a muncii pe care este obligat să le cunoască și să le respecte.

(3) În cazul în care, în procesul muncii, intervin unele schimbări care impun aplicarea unor noi norme de securitate și sănătate în muncă, salariații vor fi instruiți în condițiile prevăzute la alineatul precedent.

Art. 81. (1) Angajatorul va pune la dispoziția salariaților echipamente individuale de protecție, echipamente de lucru și materiale igienico-sanitare. Contravaloarea acestora se suportă integral de Institut. Institutul va stabili, pentru fiecare loc de muncă, echipamentul necesar pentru salariați. Aceste echipamente vor fi prevăzute, în mod detaliat, în Regulamentul Intern al Institutului și în procedurile interne.

(2) Angajații au obligația să utilizeze echipamentele de protecție și de lucru cu care au fost dotați și să asigure menținerea acestora în stare de funcționare. La încetarea Contractului Individual de Muncă salariatul are obligația să predea echipamentul primit.

Art. 82. (1) În vederea unei ocrotiri eficiente a sănătății salariaților, angajatorul va respecta următoarele obligații ce îi revin:

Angajator

Reprezentanți salariați,

a) angajările se vor face numai după efectuarea examenului medical și, după caz, a testării psihologice a aptitudinilor, corespunzătoare sarcinii de muncă pe care urmează să o execute;

b) efectuarea, cel puțin o dată pe an, a controalelor medicale pentru salariați, conform normelor sanitare, Regulamentului Intern și condițiilor concrete de muncă;

c) schimbarea locului de muncă, în situația în care starea de sănătate a salariatului impune acest lucru, la recomandarea organelor medicale de specialitate, în raport cu calificarea salariatului și cu posibilitățile unității;

d) organizarea unui număr suficient de truse de prim ajutor omologate, conform normelor legale în vigoare.

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

(3) Angajații beneficiază gratuit de monitorizarea stării de sănătate, printr-un medic de medicina muncii, pe baza contractului încheiat de angajator cu o societate de specialitate.

Art. 83. (1) Organizarea activității, prin stabilirea unei structuri organizatorice raționale, repartizarea tuturor salariaților pe locuri de muncă, cu precizarea atribuțiilor și răspunderilor lor, precum și exercitarea controlului asupra modului de îndeplinire a obligațiilor de serviciu de către salariați sunt de competență exclusivă a angajatorului.

(2) Sarcinile de serviciu vor fi stabilite de conducerea Institutului, în limitele la care salariatul s-a angajat prin semnarea Contractului Individual de Muncă și fișei postului. Sarcinile directe de serviciu vor fi stabilite de către conducătorii locurilor de muncă, în conformitate cu necesitățile operative ale procesului de muncă și cu respectarea fișei postului.

(3) În cazul în care, o operație nouă sau un echipament nou, depășesc nivelul profesional al angajatului, acesta va fi instruit de personal specializat și monitorizat de către șeful ierarhic superior.

(4) Sarcinile și atribuțiile tuturor salariaților se stabilesc prin fișa postului și în Regulamentul Intern.

Art. 84. Conducerea Institutului are obligația să asigure permanent condițiile tehnice și organizatorice, iar salariații au obligația să execute sarcinile ce decurg din funcția sau postul deținut, în conformitate cu legislația în vigoare, cu Regulamentul Intern și procedurile interne ale Institutului.

Art. 85. În cadrul Institutului locurile de muncă se încadrează în totalitate în categoria celor cu condiții normale de muncă, astfel cum sunt definite de prevederile legale în vigoare.

Angajator,

Reprezentanți salariați,

Secțiunea a II-a. Măsuri de protecție socială și facilități acordate salariaților

Art. 86. Părțile se obligă să depună toate eforturile pentru aplicarea legislației în vigoare, având drept scop ameliorarea permanentă a condițiilor de muncă.

Art. 87. (1) Conducerea Institutului are obligația să asigure o structură organizatorică rațională, repartizarea tuturor salariaților pe locuri de muncă cu precizarea atribuțiilor și responsabilităților lor, precum și exercitarea controlului asupra modului de îndeplinire a obligațiilor de serviciu de către salariați.

(2) Se va stabili numărul optim de personal pentru fiecare structură în parte și specialitatea necesară postului, potrivit organigramei.

Art. 88. (1) Normarea muncii se aplică tuturor categoriilor de salariați, iar normele de muncă se exprimă prin fișa postului, potrivit specificului activității fiecăruia.

(2) Fișa postului pentru fiecare angajat se întocmește de șeful ierarhic, potrivit reglementărilor legale.

(3) Normele de muncă vor fi astfel stabilite de către angajator, după consultarea reprezentanților salariaților, încât să asigure un ritm normal de lucru în condițiile necesare realizării de către fiecare salariat, a sarcinilor ce îi revin în cadrul programului zilnic de muncă stabilit.

(4) În toate cazurile în care normele de muncă nu asigură un grad complet de ocupare, conduc la o solicitare excesivă sau, după caz, nu corespund condițiilor pentru care au fost elaborate, se impune reexaminarea lor. Aceasta poate fi cerută atât de conducerea unității, cât și de reprezentanții salariaților. Reexaminarea normelor de muncă nu va putea conduce la diminuarea salariului de bază.

(5) Conducerea unității are obligația să asigure permanent condițiile tehnice și organizatorice avute în vedere la elaborarea normelor de muncă, iar salariații trebuie să realizeze sarcinile ce decurg din funcția sau postul deținut.

Art. 89. În funcție de numărul de personal și structură stabilite, conducerea unității are obligația să asigure bunurile și condițiile necesare (spațiu, mobilier, birotică, aparatură, echipamente de protecție, uniforme, consumabile, materiale igienico-sanitare) pentru buna desfășurare a activității.

Art. 90. Conducerea unității are obligația să asigure salariaților protecție împotriva hărțuirii, discriminării, amenințărilor, violențelor, de orice natură, cărora ar putea fi victime în exercitarea funcției sau în legătură cu aceasta.

Art. 91. (1) Institutul este obligat, în temeiul normelor și principiilor răspunderii contractuale să îl despăgubească pe salariat, în situația în care acesta a suferit un prejudiciu material sau moral din culpa angajatorului în timpul îndeplinirii obligațiilor de serviciu sau în legătură cu serviciul.

Angajator

Reprezentanti salariați

(2) Institutul își va recupera suma plătită cu titlul de despăgubire prevăzută la alin. (1) de la salariatul vinovat de producere a pagubei, în condițiile prevăzute de lege pentru răspunderea salariatului.

Art. 92. (1) În cazul accidentelor survenite în procesul muncii sau în legătură cu munca, angajatorul este obligat să ia următoarele măsuri:

a) să țină evidența accidentelor de muncă ce au ca urmare o incapacitate de muncă mai mare de 3 zile de lucru, a accidentelor ușoare, a bolilor profesionale, a incidentelor periculoase, precum și a accidentelor de muncă astfel cum acestea sunt definite în legislația în vigoare;

b) să consemneze datele cercetării accidentului de muncă într-un proces-verbal care să prevadă cauzele, împrejurările, normele de protecție a muncii care nu au fost respectate, persoanele răspunzătoare de aceste nerespectări, sancțiunile aplicate, măsurile ce trebuie luate pentru prevenirea altor accidente și înregistrarea accidentului;

c) înregistrarea accidentului de muncă, făcută prin procesul-verbal, se comunică de îndată Inspectoratului Teritorial de Muncă, asiguratorului și organelor de urmărire penală, după caz.

(2) Persoanele care au contractat o boală profesională vor fi redistribuite în alte locuri de muncă cu avizul medicului specialist.

(3) Reprezentanții salariaților vor urmări respectarea prevederilor alin. (1) și (2), iar în cazul nerespectării acestora, vor fi sesizate organele abilitate să aplice sancțiunile prevăzute.

Art. 93. În afară de ajutoarele prevăzute de lege, la care au dreptul, salariații vor beneficia și de următoarele ajutoare:

a) în cazul decesului salariatului, un ajutor acordat familiei, de două salarii medii lunare pe unitate, plătite de aceasta;

b) dacă decesul a survenit din cauza unui accident de muncă, a unui accident în legătura cu munca sau a unei boli profesionale, cuantumul ajutorului acordat familiei va fi de 4 salarii medii pe unitate, plătite de aceasta;

c) angajatul Institutului beneficiază de un salariu mediu pe unitate, plătit de aceasta, pentru nașterea fiecărui copil. Dacă ambii părinți sunt angajați Institutului, de acest ajutor beneficiază doar unul dintre ei.

d) un salariu mediu pe unitate, plătit de aceasta angajatului Institutului, la decesul soțului sau soției ori la decesul unei rude de gradul I;

e) angajatul Institutului beneficiază, la cerere, de un ajutor de maxim două salarii medii pe unitate, plătite de aceasta, în cazul în care starea sănătății salariatului necesită un tratament foarte costisitor și în alte situații excepționale, astfel cum acestea sunt definite de lege, pe baza documentelor justificative, aprobat de Comitetul de Direcție, în funcție de posibilitățile financiare ale Institutului.

Angajator

Reprezentanți salariați

Art. 94. În funcție de situația financiară a Institutului și cu aprobarea Comitetului de Direcție, se pot oferi cadouri cu ocazia Crăciunului, salariaților Institutului și copiilor minori ai acestora sub formă de bani sau în natură (inclusiv tichete cadou), în cuantum maxim deductibil stabilit de dispozițiile legale în vigoare.

Art. 95. În perioada concediilor medicale, concediilor de maternitate și a celor pentru creșterea și îngrijirea copiilor, raporturile de muncă nu pot înceta și nu pot fi modificate decât din inițiativa sau cu acordul salariatului în cauză.

Art. 96. Conducerea Institutului nu va refuza angajarea sau, după caz, menținerea în muncă a persoanelor cu handicap, în cazul în care acestea sunt apte pentru îndeplinirea sarcinilor de serviciu aferente posturilor existente.

Art. 97. La încetarea Contractului Individual de Muncă din motive ce nu țin de persoana salariatului, indiferent de faptul că este vorba de o concediere colectivă sau individuală, Institutul va acorda acestuia o compensație de un salariu brut lunar, în afara drepturilor cuvenite la zi.

Art. 98. Salariații care se pensionează, în baza deciziei de pensionare, vor primi o indemnizație egală cu un salariu de bază brut avut în luna pensionării.

Art. 99. (1) În cazul în care unitatea este pusă în situația de a efectua concedieri individuale sau colective, părțile convin să fie avută în vedere următoarea ordine de priorități:

a) Contractele Individuale de Muncă ale salariaților care au suferit sancțiuni disciplinare, pentru încălcarea prevederilor Regulamentului Intern, Contractului Colectiv de Muncă la nivel de unitate, a procedurilor interne, a Codului de Etică sau a atribuțiilor stabilite prin fișa postului;

b) Contractele Individuale de Muncă ale salariaților care nu îndeplinesc criteriile de performanță profesională stabilite de angajator și rezultate în urma evaluării periodice;

c) Contractele Individuale de Muncă ale salariaților care cumulează pensia cu salariul;

d) Contractele Individuale de Muncă ale salariaților încadrați pe durată determinată sau cu timp parțial de lucru;

e) Contractele Individuale de Muncă ale salariaților care îndeplinesc condițiile de pensionare anticipată;

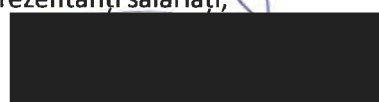
f) Contractele Individuale de Muncă ale personalului tehnico-economic-administrativ și, în ultimă instanță, ale personalului de cercetare-dezvoltare, cu condiția desfășurării în continuare a activității normale a Institutului.

(2) Părțile convin ca, la efectuarea concedierilor să fie avute în vedere, pe cât posibil, în condiții egale, și unele criterii sociale, astfel:

Angajator,



Reprezentanți salariați,



a) măsura să afecteze numai unul din soți, cel cu venitul cel mai mic, în situația în care ambii sunt salariați ai Institutului;

b) măsura să afecteze, în primul rând, persoanele care nu au copii în întreținere;

c) în situația contractelor individuale de muncă ale salariaților care dețin două sau mai multe posturi, aceștia vor rămâne încadrați pe postul cu remunerarea cea mai favorabilă;

d) măsura să afecteze, în ultimul rând, pe întreținătorii unici de familie și salariații care au mai puțin de 3 ani până la pensionare și nu îndeplinesc condițiile de pensionare anticipată;

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

(4) În cazul în care măsura desfacerii Contractului Individual de Muncă ar afecta un salariat care a urmat o forma de calificare sau de perfecționare a pregătirii profesionale și a încheiat cu Institutul 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. 100. În cazul recomandărilor medicale, angajatorul 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 reprezentanții salariaților.

Art. 101. (1) Femeile au dreptul, conform convențiilor internaționale și reglementărilor naționale, la tratament egal cu bărbații în situații egale sau comparabile.

(2) Este interzisă conceperea unor clauze discriminatorii în raporturile de muncă; dacă există astfel de clauze, ele sunt nule.

Art. 102. La angajare, la încadrarea pe post și la stabilirea salariului, se va ține cont de pregătire și competență, criteriul sexului neputând fi o piedică, atât la angajare cât și la promovare.

Art. 103. Salariata care alăptează poate beneficia de reducerea programului cu 2 ore, fără a-i fi afectate drepturile ce decurg din calitatea de salariat. Timpul în care a lucrat în aceste condiții se consideră, la calculul vechimii în muncă, timp lucrat cu normă întreagă, până la împlinirea vârstei de un an a copilului.

Art. 104. Reluarea activității după încetarea perioadei de întrerupere a activității pentru creșterea copilului se va face pe același post.

Art. 105. Femeile cu copii în întreținere, precum și cele cu probleme sociale deosebite, la competența egală, vor fi protejate în cazul în care se propune reducerea de personal.

Angajator,

Reprezentanți salariați,

CAPITOLUL VIII

CONTRACTUL INDIVIDUAL DE MUNCĂ

Art. 106. (1) Angajarea personalului în unitate, în vederea prestării unei munci salariate, se realizează prin încheierea unui Contract Individual de Muncă pe perioada nedeterminată, între salariat și angajator. Prin excepție, Contractul Individual de Muncă se poate încheia și pe durată determinată în condițiile expres prevăzute de lege.

(2) Angajarea personalului Institutului se face prin concurs conform dispozițiilor legale în vigoare și procedurilor interne.

Art. 107. (1) Angajatorul are obligația de a întocmi Contractul Individual de Muncă în formă scrisă, în limba română, anterior începerii raporturilor de muncă și de a-l înregistra în registrul general de evidență a salariaților, cel târziu, în ziua anterioară începerii activității.

(2) Angajatorul va înmâna angajatului un exemplar din Contractul Individual de Muncă, anterior începerii activității; această obligație se va realiza de către compartimentul resurse umane.

(3) Contractele Individuale de Muncă nu pot conține clauze contrare sau drepturi sub nivelul celor stabilite prin lege sau prin prezentul Contract Colectiv de Muncă.

(4) Institutul este obligat să păstreze o copie a Contractului Individual de Muncă pentru salariații care prestează activitatea în cadrul său.

(5) Contractul Individual de Muncă va cuprinde cel puțin clauzele prevăzute în **anexa nr. 2**.

Art. 108. (1) Anterior încheierii sau modificării Contractului Individual de Muncă, angajatorul are obligația de a informa persoana selectată în vederea angajării ori, după caz, salariatul, cu privire la clauzele esențiale pe care intenționează să le înscrie în contract sau să le modifice.

(2) Obligația de informare a persoanei selectate în vederea angajării sau a salariatului se considera îndeplinită de către angajator la momentul semnării Contractului Individual de Muncă sau a actului adițional, după caz.

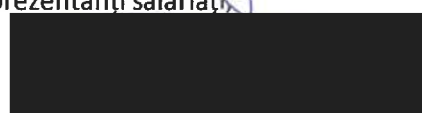
(3) Persoana selectată în vederea angajării ori salariatul, după caz, va fi informată cu privire la cel puțin următoarele elemente:

- a) identitatea părților;
- b) locul de muncă sau, în lipsa unui loc de muncă fix, posibilitatea ca salariatul să își desfășoare activitatea în locuri de muncă diferite, precum și dacă deplasarea între acestea este asigurată sau decontată de către angajator, după caz;
- c) sediul sau, după caz, domiciliul angajatorului;
- d) funcția/ocupația conform specificației Clasificării Ocupațiilor din România sau altor acte normative, precum și fișa postului, cu specificarea atribuțiilor postului;

Angajator.



Reprezentanți salariați.



- e) criteriile de evaluare a activității profesionale a salariatului aplicabile la nivelul angajatorului;
- f) riscurile specifice postului;
- g) data de la care contractul urmează să își producă efectele;
- h) în cazul unui contract de muncă pe durată determinată sau al unui contract de muncă temporară, durata acestora;
- i) durata concediului de odihnă la care salariatul are dreptul;
- j) condițiile de acordare a preavizului de către părțile contractante și durata acestuia;
- k) salariul de bază, alte elemente constitutive ale veniturilor salariale, evidențiate separat, periodicitatea plății salariului la care salariatul are dreptul și metoda de plată;
- l) durata normală a muncii, exprimată în ore/zi și/sau ore/săptămână, condițiile de efectuare și de compensare sau de plată a orelor suplimentare, precum și, dacă este cazul, modalitățile de organizare a muncii în schimburi;
- m) indicarea Contractului Colectiv de Muncă ce reglementează condițiile de muncă ale salariatului;
- n) durata și condițiile perioadei de probă, dacă există;
- o) procedurile privind utilizarea semnăturii electronice, semnăturii electronice avansate și semnăturii electronice calificate;
- p) dreptul și condițiile privind formarea profesională oferită de angajator;
- q) dacă situația financiară a Institutului permite suportarea de către angajator a asigurării medicale private, a contribuțiilor suplimentare la pensia facultativă sau la pensia ocupațională a salariatului, în condițiile legii, precum și dacă situația financiară a Institutului permite acordarea, din inițiativa angajatorului, a oricăror alte drepturi, atunci când acestea constituie avantaje în bani acordate sau plătite de angajator salariatului ca urmare a activității profesionale a acestuia, după caz. Aceste beneficii vor fi acordate cu respectarea dispozițiilor legale în vigoare, a Regulamentului Intern și a celorlalte proceduri interne.

(3) Elementele din informarea prevăzută la alin. (2) trebuie să se regăsească și în conținutul Contractului Individual de Muncă, cu excepția informațiilor prevăzute la lit. m), o) și p).

(4) Orice modificare a unuia dintre elementele prevăzute la alin. (2) în timpul executării Contractului Individual de Muncă, impune încheierea unui act adițional la contract, anterior producerii modificării, cu excepția situațiilor în care o asemenea modificare este prevăzută în mod expres de lege sau în Contractul Colectiv de Muncă aplicabil.

(5) La negocierea, încheierea sau modificarea Contractului Individual de Muncă ori pe durata concilierii unui conflict individual de muncă, oricare dintre părți poate fi asistată de către un consultant extern specializat în legislația muncii sau de către un reprezentant al salariaților, conform propriei opțiuni, cu respectarea prevederilor alin. (6).

Angajator



Reprezentanți salariați,



(6) Cu privire la informațiile furnizate, prealabil încheierii Contractului Individual de Muncă sau pe parcursul executării acestuia, inclusiv pe durata concilierii, între părți poate interveni un contract de confidențialitate.

Art. 109. (1) În afara clauzelor esențiale prevăzute la art. 108, între părți pot fi negociate și cuprinse în Contractul Individual de Muncă și alte clauze specifice.

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

- a) clauza cu privire la formarea profesională;
- b) clauza de neconcurență;
- c) clauza de mobilitate;
- d) clauza de confidențialitate;
- e) clauza privind prelucrarea datelor cu caracter personal.

(3) Clauza de formare profesională este cea prin care părțile convin, prin act adițional la Contractul Individual de Muncă, ca salariatul care beneficiază de cursuri de formare profesională plătite de Institut, poate fi obligat să lucreze o anumită perioadă pentru acesta, în caz contrar urmând să ramburseze cheltuielile efectuate, proporțional cu perioada nelucrată.

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

(5) În condițiile dispozițiilor legale, la încheierea Contractului Individual de Muncă sau pe parcursul executării acestuia, părțile pot negocia și cuprinde în contract o clauza de neconcurență prin care salariatul să fie obligat ca, după încetarea contractului, să nu presteze, în interes propriu sau al unui terț, o activitate care se află în concurență cu cea prestată în cadrul Institutului, în schimbul unei indemnizații de neconcurență lunare, pe care angajatorul să o plătească pe toată perioada de neconcurență.

(6) Prin clauza de mobilitate, părțile, în Contractul Individual de Muncă, pot stabili ca, în considerarea specificului muncii, executarea obligațiilor de serviciu de către salariat nu se realizează într-un loc stabil de muncă.

(7) Prin clauza de confidențialitate, părțile convin ca, pe toată durata Contractului Individual de Muncă și după încetarea acestuia, să nu transmită date sau informații de care au luat cunoștință în timpul executării contractului, în condițiile stabilite în Regulamentul Intern și/sau în Contractul Individual de Muncă, precum și alte elemente privind activitatea și fondul de date al Institutului, informații privind relațiile cu beneficiarii și a valorii de contract pe care le negociază Institutul în vederea executării de produse și/sau servicii, etc.

(8) Nerespectarea clauzei menționată la alin. (7) de către oricare dintre părți atrage obligarea celui în culpă la plata de daune interese.

(9) Prin clauza privind prelucrarea datelor cu caracter personal, în calitatea de angajator, având în vedere prevederile Regulamentului (UE) 2016/679 al Parlamentului European și al Consiliului din 27 aprilie 2016 privind protecția persoanelor fizice în ceea ce privește prelucrarea datelor cu caracter personal și privind

Angajator

Reprezentanți salariați

libera circulație a acestor date și de abrogare a Directivei 95/46/CE (Regulamentul general privind protecția datelor), informațiile oferite de salariați ce conțin date de identificare vor fi folosite în scopul întocmirii documentelor de angajare și anumitor documente ce vizează relațiile de muncă. În vederea realizării acestui scop, datele pot fi dezvăluite unor terți (ITM; CASMB, ANAF, etc.).

(10) Stocarea datelor se va face pe perioada necesară îndeplinirii atribuțiilor, după care vor fi arhivate potrivit legislației aplicabile în vigoare și a politicilor interne privind protecția datelor cu caracter personal. Persoanele ale căror date sunt prelucrate de către Institut, pot să își exercite drepturile de acces la date, de rectificare, ștergere, restricționare sau de opoziție.

Art. 110 (1) Drepturile și obligațiile privind relațiile de muncă dintre angajator și salariat se stabilesc potrivit legii, prin negociere, în cadrul Contractelor Colective de Muncă și al Contractelor Individuale de Muncă. Părțile contractante convin să realizeze, cu bună credință, toate obligațiile asumate prin semnarea Contractului Individual de Muncă.

(2) Salariații nu pot renunța la drepturile ce le sunt recunoscute prin lege. Orice tranzacție prin care se urmărește renunțarea la drepturile recunoscute de lege salariaților sau limitarea acestor drepturi este nulă de drept.

Art. 111. (1) Contractul Individual de Muncă se poate modifica în ceea ce privește durata contractului, locul muncii, felul muncii, condițiile de muncă, drepturile salariale, timpul de muncă și timpul de odihnă numai prin acordul părților, consemnat într-un act adițional, anterior producerii modificării, cu excepția situațiilor în care o asemenea modificare este prevăzută în mod expres de lege sau în Contractul Colectiv de Muncă aplicabil.

(2) Angajatorul poate modifica temporar locul și felul muncii, fără consimțământul salariatului, și în cazul unor situații de forță majoră, cu titlu de sancțiune disciplinară sau ca măsură de protecție a salariatului, în cazurile și în condițiile prevăzute de Codul Muncii și legislația în vigoare.

(3) Locul muncii poate fi modificat unilateral de către angajator prin delegarea sau detașarea salariatului într-un alt loc de muncă decât cel prevăzut în Contractul Individual de Muncă, în condițiile Codului Muncii.

(4) Pe durata delegării, respectiv a detașării, salariatul își păstrează funcția și toate celelalte drepturi prevăzute în Contractul Individual de Muncă.

(5) Refuzul justificat al salariaților 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.

Art. 112. (1) Pentru verificarea aptitudinilor salariatului, la încheierea Contractului Individual de Muncă se va stabili o perioadă de probă, de cel mult: 90 de zile

Angaja

Reprezentanți salariați

calendaristice pentru funcțiile de execuție și 120 zile calendaristice pentru funcțiile de conducere, în cazul Contractelor Individuale de Muncă încheiate pe o perioadă nedeterminată.

(2) În cazul contractelor încheiate pe o perioadă determinată, pentru verificarea aptitudinilor salariatului, la încheierea Contractului Individual de Muncă se va stabili o perioadă de probă, de cel mult:

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

(3) Verificarea aptitudinilor profesionale la încadrarea persoanelor cu handicap se realizează exclusiv prin modalitatea perioadei de probă de maximum 30 de zile calendaristice.

(4) Pe durata perioadei de probă salariatul beneficiază de toate drepturile și are toate obligațiile prevăzute în legislația muncii, în Contractul Colectiv de Muncă, în Regulamentul Intern precum și în Contractul Individual de Muncă. Perioada de probă constituie vechime în muncă.

(5) Pe durata sau la sfârșitul perioadei de probă Contractul Individual de Muncă poate înceta exclusiv printr-o notificare scrisă, fără preaviz, la inițiativa oricăreia dintre părți, fără a fi necesară motivarea acesteia.

(6) Pentru absolvenții instituțiilor de învățământ superior, primele 6 luni după debutul în profesie se consideră perioadă de stagiu. Fac excepție acele profesii în care stagiatura este reglementată prin legi speciale.

(7) Pe durata executării unui Contract Individual de Muncă nu poate fi stabilită decât o singură perioadă de probă.

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

(9) Este interzisă stabilirea unei noi perioade de probă în cazul în care, în termen de 12 luni, între aceleași părți se încheie un nou Contract Individual de Muncă pentru aceeași funcție și cu aceleași atribuții.

Art. 113. (1) Contractul Individual de Muncă se poate suspenda, în ceea ce privește efectele sale, numai în cazurile prevăzute în mod expres de lege.

(2) Suspendarea Contractului Individual de Muncă are ca efect suspendarea prestării muncii de către salariat și a plății drepturilor de natură salarială de către angajator.

(3) Dacă situația financiară a Institutului permite, pe durata suspendării pot continua să existe, în totalitate sau în parte alte drepturi, și obligații ale părților decât cele prevăzute la alin. (2), dacă acestea sunt prevăzute prin legi speciale, prin

Angajator

Reprezentanți salariați

Contractul Colectiv de Muncă aplicabil, prin Contracte Individuale de Muncă sau prin Regulamente Interne.

(4) În cazul suspendării Contractului Individual de Muncă din cauza unei fapte imputabile salariatului, pe durata suspendării, acesta nu va beneficia de niciun drept care rezultă din calitatea sa de salariat.

(5) De fiecare dată când, în timpul perioadei de suspendare a contractului intervine o cauză de încetare de drept a Contractului Individual de Muncă, cauza de încetare de drept prevalează.

(6) În cazul suspendării Contractului Individual de Muncă se suspendă toate termenele care au legătură cu încheierea, modificarea, executarea sau încetarea Contractului Individual de Muncă, cu excepția situațiilor în care Contractul Individual de Muncă încetează de drept.

Art. 114. Contractul Individual de Muncă se poate suspenda:

- a) de drept;
- b) prin acordul părților;
- c) prin actul unilateral al uneia dintre părți, în cazurile expres prevăzute de lege.

Art. 115. Contractul Individual de Muncă se suspendă de drept în următoarele situații:

- a) concediu de maternitate;
- b) concediu pentru incapacitate temporară de muncă;
- c) carantină, în condițiile legii;
- d) exercitarea unei funcții în cadrul unei autorități executive, legislative ori judecătorești, pe toată durata mandatului, dacă legea nu prevede altfel;
- e) îndeplinirea unei funcții de conducere salarizate în sindicat;
- f) în cazul când salariatul este arestat preventiv, în condițiile Codului de Procedură Penală;
- g) în cazuri de forță majoră;
- h) de la data expirării perioadei pentru care au fost emise avizele, autorizațiile ori atestările necesare pentru exercitarea profesiei. Dacă în termen de 6 luni salariatul nu și-a reînnoit avizele, autorizațiile ori atestările necesare pentru exercitarea profesiei, Contractul Individual de Muncă încetează de drept;
- (i) în alte cazuri expres prevăzute de lege.

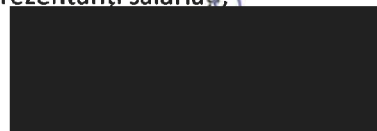
Art. 116. (1) Contractul Individual de Muncă poate fi suspendat din inițiativa salariatului în următoarele situații:

- a) concediu pentru creșterea copilului în vârstă de până la 2 ani sau, în cazul copilului cu handicap, până la împlinirea vârstei de 3 ani;
- b) concediu pentru îngrijirea copilului bolnav în vârstă de până la 7 ani sau, în cazul copilului cu handicap, pentru afecțiuni intercurrente, până la împlinirea vârstei de 18 ani;
- c) concediu paternal;

Anga



Reprezentanti salariați,



- d) concediu pentru formare profesională;
- e) exercitarea unor funcții electiv în cadrul organismelor profesionale constituite la nivel central sau local, pe toată durata mandatului;
- f) participarea la grevă;
- g) concediu de acomodare;
- h) desfășurarea, pe baza de contract încheiat în condițiile legii, a unei activități specifice în calitate de asistent maternal, asistent personal, al unei persoane cu handicap grav sau asistent personal profesionist.

(2) Contractul Individual de Muncă poate fi suspendat în situația absențelor nemotivate ale salariatului, în condițiile stabilite prin Contractul Colectiv de Muncă, Contractul Individual de Muncă, precum și prin Regulamentul Intern.

Art. 117. (1) Contractul Individual de Muncă poate fi suspendat din inițiativa angajatorului în următoarele situații:

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

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

c) în cazul în care, împotriva salariatului s-a luat măsura controlului judiciar ori a controlului judiciar pe cauțiune, dacă în sarcina acestuia au fost stabilite obligații care împiedică executarea contractului de muncă, precum și în cazul în care salariatul este arestat la domiciliu, iar conținutul măsurii împiedică executarea contractului de muncă;

d) pe durata detașării, în condițiile legii;

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

(f) pe durata suspendării temporare a activității și/sau a reducerii acesteia ca urmare a decretării stării de asediu sau stării de urgență potrivit art. 93 alin. (1) din Constituția României, republicată.

(2) În cazurile prevăzute la alin. (1) lit. a) și b), dacă se constată nevinovăția celui în cauză, salariatul își reia activitatea anterioară și i se plătește, în temeiul normelor și principiilor răspunderii civile contractuale, o despăgubire egală cu salariul și celelalte drepturi de care a fost lipsit pe perioada suspendării contractului.

Art. 118. Contractul Individual de Muncă se suspendă cu acordul părților în următoarele situații:

a) concediu fără plată pentru probleme personale poate fi de maxim 15 zile pe an calendaristic;

b) în situația în care un salariat al Institutului a obținut o bursă de studii sau alte forme de perfecționare profesională, în străinătate;

Angajator



Reprezentanți salariați



c) concediu fără plată de maxim 3 luni, pe baza unui document medical, acordat salariaților Institutului care, sunt obligați să însoțească pentru tratament în țară sau străinătate copilul, soția sau soțul, părinții bolnavi;

d) concediu fără plată pentru studii (examene facultate, masterat, doctorat) de maxim 30 zile lucrătoare.

Art. 119. Contractul Individual de Muncă poate înceta astfel:

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

Art. 120. (1) Contractul Individual de Muncă existent încetează de drept:

a) la data decesului salariatului sau în cazul dizolvării angajatorului, de la data la care angajatorul și-a încetat existența conform legii;

b) la data rămânerii definitive a hotărârii judecătorești de declarare a morții sau a instituirii tutelei speciale a salariatului;

c) la data îndeplinirii cumulative a condițiilor de vârstă standard și a stagiului minim de cotizare pentru pensionare sau cu caracter excepțional, pentru salariatul care optează în scris pentru continuarea executării Contractului Individual de Muncă, în termen de 30 de zile calendaristice anterior împlinirii condițiilor de vârstă standard și a stagiului minim de cotizare pentru pensionare, la vârstă de 65 de ani; la data comunicării deciziei de pensie, în cazul pensiei de invaliditate de gradul III, pensiei anticipate parțiale, pensiei anticipate, pensiei pentru limita de vârstă, cu reducerea vârstei standard de pensionare; la data comunicării deciziei medicale asupra capacității de muncă în cazul invalidității de gradul I sau II;

d) Ca urmare a constatării absolute a Contractului Individual de Muncă, de la data la care nulitatea a fost constatată prin acordul părților sau prin hotărâre judecătorească definitivă;

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

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

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

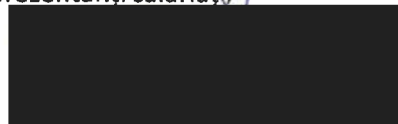
h) Ca urmare a interzicerii exercitării unei profesii sau a unei funcții ca măsură de siguranță ori pedeapsă complementară de la data rămânerii definitive a hotărârii judecătorești prin care s-a dispus interdicția;

i) La data expirării termenului Contractului Individual de Muncă încheiat pe durată determinată.

Anga



Reprezentanți salariați,



(2) Pe baza unei cereri formulate cu 30 de zile înainte de data îndeplinirii cumulative a condițiilor de vârstă standard și a stagiului minim de cotizare pentru pensionare și cu aprobarea angajatorului, salariatul poate fi menținut în aceeași funcție maximum 3 ani peste vârsta standard de pensionare, cu posibilitatea prelungirii anuale a Contractului Individual de Muncă.

(3) Cercetătorii științifici care îndeplinesc condițiile de înscriere la pensie, potrivit legislației privind sistemul public de pensii, pot opta între acordarea pensiei pentru limita de vârstă și continuarea activității pe aceeași funcție de cercetare-dezvoltare, dacă la ultima evaluare periodică a performanței științifice au obținut calificativul foarte bine.

(4) Cercetătorii științifici prevăzuți la alin. (3) nu mai pot ocupa funcții de conducere în Institut.

Art. 121. (1) Concedierea reprezintă încetarea Contractului Individual de Muncă din inițiativa angajatorului.

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

(3) Concedierea pentru motive care țin de persoana salariatului poate fi dispusă de angajator, în condițiile legii, în următoarele situații:

a) în cazul în care salariatul a săvârșit o abatere gravă sau abateri repetate de la regulile de disciplină a muncii ori de la cele stabilite prin Contractul Individual de Muncă, Contractul Colectiv de Muncă aplicabil sau Regulamentul Intern, ca sancțiune disciplinară;

b) în cazul în care salariatul este arestat preventiv sau arestat la domiciliu pentru o perioadă mai mare de 30 de zile;

c) în cazul în care, prin decizie a organelor medicale competente de expertiză medicală, se constată faptul că salariatul este inapt din punct de vedere fizic și/sau psihic pentru a îndeplini atribuțiile corespunzătoare locului de muncă ocupat;

d) în cazul în care salariatul nu corespunde profesional locului de muncă în care este încadrat.

Art. 122. (1) Concedierea pentru motive care nu țin de persoana salariatului reprezintă încetarea Contractului Individual de Muncă determinată de desființarea locului de muncă ocupat de salariat, din unul sau mai multe motive fără legătură cu persoana acestuia.

(2) Desființarea locului de muncă trebuie să fie efectivă și să aibă o cauză reală și serioasă. În acest sens, se consideră că desființarea locului de muncă are o cauză reală și serioasă când Institutul se confruntă cu probleme serioase de natură economică și financiară.

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

Angajator

Reprezentanți salariați,

Art. 123. (1) Prin concediere colectivă se înțelege situația în care, într-o perioadă de 30 de zile calendaristice, se concediază, din unul sau mai multe motive, cel puțin 10% din numărul total al salariaților Institutului.

(2) La stabilirea numărului efectiv de salariați concediați colectiv potrivit alin. (1), se iau în calcul și acei salariați cărora le-au încetat Contractele Individuale de Muncă din inițiativa angajatorului, din unul sau mai multe motive fără legătură cu persoana salariatului, cu condiția existenței a cel puțin 5 concedieri.

(3) În cazul în care angajatorul intenționează să efectueze concedieri colective, acesta va iniția, în timp util și în scopul ajungerii la o înțelegere, în condițiile prevăzute de lege, consultări cu reprezentanții salariaților, cu privire cel puțin la:

a) metodele și mijloacele de evitare a concedierilor colective sau de reducere a numărului de salariați care vor fi concediați;

b) atenuarea consecințelor concedierii prin recurgerea la măsuri sociale care vizează, printre altele, sprijin pentru recalificarea sau reconversia profesională a salariaților concediați.

(4) În perioada în care au loc consultări, potrivit alin. (3), pentru a permite reprezentanților salariaților să formuleze propuneri în timp util, angajatorul are obligația să le furnizeze toate informațiile relevante și să le notifice, în scris, următoarele:

a) numărul total și categoriile de salariați;

b) motivele care determină concedierea preconizată;

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

d) criteriile avute în vedere potrivit legii și/sau Contractului Colectiv de Muncă, pentru stabilirea ordinii de prioritate la concediere;

e) măsurile avute în vedere pentru limitarea numărului concedierilor;

f) măsurile pentru atenuarea consecințelor concedierii și compensațiilor ce urmează să fie acordate salariaților concediați conform dispozițiilor legale și/sau Contractului Colectiv de Muncă aplicabil;

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

h) termenul de 10 zile calendaristice de la data notificării, înăuntrul căruia, reprezentanții salariaților, pot face propuneri pentru evitarea ori diminuarea numărului salariaților concediați. La aceste propuneri, angajatorul răspunde motivat în termen de 5 zile calendaristice de la primirea lor.

(5) Notificarea prevăzută la alin. (4) se comunică, în copie, la Inspectoratul Teritorial de Muncă și la Agenția teritorială de ocupare a forței de muncă în aceeași zi în care a fost transmisă reprezentanților salariaților.

Art. 124. (1) Angajatorul dispune de prerogativa disciplinară, având dreptul de a aplica, potrivit legii, sancțiuni disciplinare salariaților săi ori de câte ori constată ca aceștia au săvârșit o abatere disciplinară.

(2) Abaterea disciplinară este o faptă în legătură cu munca și care constă într-o acțiune sau inacțiune săvârșită, cu vinovăție de către salariat, prin care acesta a

Angajator

Reprezentanți salariați

încălcat normele legale, Regulamentul Intern, Codul de Conduita Etică și Integritate Profesională, Contractul Colectiv de Muncă aplicabil, Contractul Individual de Muncă, procedurile interne aplicabile sau ordinele și dispozițiile legale ale conducătorilor ierarhici.

(3) Sunt considerate abateri care pot conduce la desfacerea disciplinară a Contractului Individual de Muncă cel puțin următoarele fapte săvârșite de salariat:

- a) a utilizat documente false la angajare;
- b) a sustras sau a favorizat sustragerea de obiecte, bunuri sau informații aparținând Institutului sau colegilor;
- c) a refuzat nejustificat, în mai multe rânduri, sarcinile de serviciu prevăzute în fișa postului și atribuite de șefii ierarhici;
- d) a părăsit locul de muncă, în mai multe rânduri, fără o justificare corespunzătoare;
- e) a pus în pericol, prin acte deliberate sau prin imprudență, securitatea Institutului, a colaboratorilor sau a sa personală, ori a provocat avarii;
- f) s-a făcut vinovat de acte de violență sau insulte grave la adresa colegilor sau superiorilor;
- g) a provocat, cu vinovăție, pagube materiale Institutului;
- h) a dezvăluit secrete ale Institutului prin care a adus prejudicii acestuia;
- i) a introdus sau a consumat băuturi alcoolice sau substanțe interzise în interiorul Institutului, s-a prezentat la serviciu în stare de ebrietate sau sub efectul substanțelor interzise sau a consumat băuturi alcoolice ori substanțe interzise în timpul desfășurării programului de lucru;
- j) a absentat nemotivat de la serviciu cel puțin trei zile în decurs de un an calendaristic;
- k) a falsificat un act generator de drepturi;
- l) a practicat o concurență neloială față de Institut;
- m) nu a respectat normele de conduită etică profesională și cea aplicabilă în activitatea de cercetare.

(4) Constituie abateri grave acele fapte care prin modul de săvârșire, consecințele produse, gradul de vinovăție, au afectat în mod deosebit procesul de muncă. Caracterul grav al abaterii va fi stabilit în concret, cu ocazia efectuării cercetării prealabile, fie de către Comisia de disciplină, fie de către Comisia de etică și deontologie profesională din cadrul Institutului, după caz, prin coroborarea tuturor motivelor de fapt și de drept ce au condus la aceasta.

(5) Constituie abateri repetate acele încălcări ale normelor legale, Regulamentului Intern, Contractului Colectiv de Muncă, Contractul Individual de Muncă, Codului de Conduita Etică și Integritate, procedurilor interne, pe care salariatul le-a săvârșit în mod repetat, într-o perioadă de 12 luni. Caracterul repetat al abaterii va fi stabilit în concret, cu ocazia efectuării cercetării disciplinare prealabile.

(6) Sub sancțiunea nulității absolute, nici o sancțiune, cu excepția avertismentului, nu poate fi dispusă mai înainte de efectuarea unei cercetări disciplinare prealabile. Cercetarea disciplinară se va face cu respectarea normelor legale în vigoare

Angajator

Reprezentanți salariați

și a normelor prevăzute în procedurile interne și Regulamentul Intern.

(7) Pentru efectuarea cercetării disciplinare, angajatorul va desemna o persoană sau va stabili o comisie ori va apela la serviciile unui consultant extern specializat în legislația muncii, pe care o/îl va împuternici în acest sens.

Art. 125. Salariatul poate fi concediat pentru motive de necorespondere profesională, la sesizarea șefilor ierarhic superiori, numai după evaluarea prealabilă a sa, cu respectarea dispozițiilor legale în vigoare, a Regulamentului Intern al Institutului și a procedurilor interne privind evaluarea salariaților.

Art. 126. (1) Salariatul are dreptul de a solicita încetarea Contractului Individual de Muncă din inițiativa sa, prin demisie. În acest caz, salariatul va comunica angajatorului, printr-o notificare scrisă, decizia sa de a înceta Contractul Individual de Muncă, după împlinirea unui termen de preaviz.

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

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

(4) Pe durata preavizului, Contractul Individual de Muncă continuă sa-și producă toată efectele.

(5) Contractul Individual de Muncă încetează la data expirării termenului de preaviz convenit de părți în Contractul Individual de Muncă, iar în lipsa acestei convenții, cel prevăzut în prezentul Contract Colectiv de Muncă sau la data renunțării totale ori parțiale de către angajator la termenul respectiv.

(6) În situația în care, în perioada de preaviz, Contractul Individual de Muncă este suspendat, termenul de preaviz va fi suspendat corespunzător.

(7) Salariatul poate demisiona fără preaviz dacă angajatorul nu-și îndeplinește obligațiile asumate prin Contractul Individual de Muncă.

Art. 127. (1) Persoanele concediate pentru motive care nu țin de persoana salariatului au dreptul la un preaviz de 30 de zile lucrătoare.

(2) Termenul de preaviz este de 20 zile lucrătoare pentru următoarele situații:

a) în cazul în care, prin decizie a organelor competente de expertiză medicală, se constată inaptitudinea fizică și/ sau psihică a salariatului, fapt ce nu permite acestuia sa-și îndeplinească atribuțiile corespunzătoare locului de muncă ocupat

b) în cazul în care salariatul nu corespunde profesional locului de muncă în care este încadrat.

(3) Fac excepție de la prevederile alin. (2) persoanele concediate pe motivul prevăzut la lit. b), care se afla în perioada de probă.

(4) Salariații aflați în preaviz în vederea concedierii au dreptul să absenteze de la programul Institutului 4 ore pe zi, pentru a-și căuta un loc de muncă, fără afectarea salariului și a celorlalte drepturi de natură salarială.

Angajator,

Reprezentanți salariați,

(5) În caz de demisie a salariatului, termenul de preaviz va fi de 20 de zile lucrătoare pentru salariații cu funcții de execuție și 45 de zile lucrătoare pentru salariații care ocupă funcții de conducere.

(6) Angajatorul poate renunța total sau reduce termenul de preaviz în cazul demisiei, cu condiția ca aceasta să nu afecteze interesele Institutului.

Art. 128. (1) Prin derogare de la regula încheierii Contractului Individual de Muncă pe durată nedeterminată, angajatorul poate angaja personal salariat cu Contract Individual de Muncă pe durată determinată numai în cazurile expres prevăzute de lege în următoarele situații:

a) înlocuirea unui salariat în cazul suspendării Contractului Individual de Muncă (ex. concediu pentru creștere copil), cu excepția situației în care acel salariat participă la grevă;

b) creșterea și/sau modificarea temporară a structurii activității angajatorului (ex. semnarea unor contracte de cercetare – dezvoltare care trebuie finalizate într-o anumită perioadă de timp);

c) desfășurarea unor activități cu caracter sezonier;

d) angajarea pensionarilor care, în condițiile legii, pot cumula pensia cu salariul;

e) în situația în care este încheiat în temeiul unor dispoziții legale emise cu scopul de a favoriza temporar anumite categorii de persoane fără loc de muncă;

f) angajarea unei persoane care, în termen de 5 ani de la data angajării, îndeplinește condițiile de pensionare pentru limită de vârstă;

g) ocuparea unei funcții eligibile în cadrul organizațiilor sindicale, patronale sau al organizațiilor neguvernamentale, pe perioada mandatului;

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

(2) Contractul Individual de Muncă pe durată determinată nu poate fi încheiat pe o perioadă mai mare de 36 de luni.

(3) În cazul în care Contractul Individual de Muncă pe durată determinată este încheiat pentru a înlocui un salariat al cărui Contract Individual de Muncă este suspendat, durata contractului va expira la momentul încetării motivelor ce au determinat suspendarea Contractului Individual de Muncă al salariatului titular.

(4) Salariații cu Contract Individual de Muncă pe durată determinată nu pot fi tratați mai puțin favorabil, în ceea ce privește drepturile acestora, decât salariații permanenți comparabili, cu excepția cazurilor în care tratamentul diferit este justificat de motive obiective.

(5) Angajatorul este obligat să informeze inclusiv salariații angajați cu Contract Individual de Muncă pe durată determinată despre locurile de muncă vacante sau care vor deveni vacante, corespunzătoare pregătirii lor profesionale și să le asigure accesul la aceste locuri de muncă, în condiții egale cu cele ale salariaților angajați cu Contract Individual de Muncă pe perioadă nedeterminată. Această informare se face printr-un anunț afișat la sediul angajatorului, pe site-ul Institutului sau conform

Angajator

Reprezentanți salariați, 

legislației în vigoare și procedurilor interne și o copie se transmite și reprezentanților salariaților.

(6) Contractul Individual de Muncă pe durată determinată se poate încheia numai în formă scrisă, cu precizarea expresă a duratei pentru care se încheie și poate fi prelungit în condițiile prevăzute la alin. (1) și după expirarea termenului inițial, cu acordul scris al părților, pentru perioada realizării unui proiect, program sau a unei lucrări.

(7) Între aceleași părți se pot încheia succesiv cel mult 3 Contracte Individuale de Muncă pe durată determinată.

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

CAPITOLUL IX

DISPOZIȚII FINALE ȘI TRANZITORII

Art. 131. (1) Drepturile prevăzute în prezentul Contract Colectiv de Muncă sunt considerate minime, de la nivelul cărora începe negocierea contractelor individuale de muncă ale salariaților.

(2) Executarea Contractului Colectiv de Muncă este obligatorie pentru părți.

(3) Aplicarea în practică a prevederilor prezentului Contract Colectiv de Muncă nu poate constitui cauza reducerii altor drepturi câștigate anterior de salariați, prin contracte colective sau individuale de muncă.

Art. 132. Prevederile contractelor individuale de muncă existente la data intrării în vigoare a Contractului Colectiv de Muncă vor fi puse de acord cu prevederile acestuia din urmă.

Art. 133. Regulamentul Intern se va modifica și completa de angajator, cu consultarea reprezentanților salariaților, pentru a fi pus în concordanță cu prevederile prezentului Contract Colectiv de Muncă.

Art. 134. (1) Angajatorul și reprezentanții salariaților se vor informa reciproc, în situația în care dețin informații în legătură cu modificările ce urmează să se producă în forma de proprietate a Institutului și consecințele previzibile asupra salariaților, precum și măsurile ce se au în vedere pentru limitarea efectelor disponibilizării de personal determinate de aceste modificări.

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

(3) În toate situațiile de reorganizare sau după caz, de privatizare, drepturile și obligațiile prevăzute în prezentul Contract Colectiv de Muncă se transmit noilor

Ang

Reprezentanti salariați.

subiecte de drept rezultate din aceste operațiuni juridice.

Prezentul Contract Colectiv de Muncă a fost semnat astăzi, 13.05.2025, la București, la sediul Institutului Național de Cercetare – Dezvoltare pentru Ecologie Industrială și produce efecte începând cu data înregistrării sale la Inspectoratul Teritorial de Muncă București.

Prezentul Contract Colectiv de Muncă va fi adus la cunoștința salariaților, prin afișare la sediul societății, în locurile convenite cu reprezentanții salariaților.

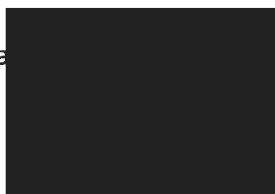
**PENTRU
INCD ECOIND,
Director General,**



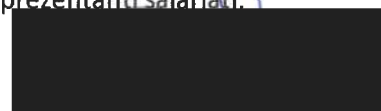
**PENTRU
REPREZENTANȚII SALARIAȚILOR,**



Anga



Reprezentanti salariați.



LISTA

**principalelor acte normative care au fost avute în vedere de părți al
negocierea contractului colectiv de muncă la nivel de unitate**

1. **Legea nr. 53/2003** – Codul muncii, republicata, cu modificările și completările ulterioare.
2. **Legea nr. 367/2022** privind dialogul social, republicată, cu modificările și completările ulterioare;
3. **Legea nr. 467/2006** privind stabilirea cadrului general de informare și consultare a salariaților, actualizată;
4. **Legea nr. 67/2006** privind protecția drepturilor salariaților în cazul transferului întreprinderii, al unității sau a unei părți ale acestora, actualizată;
5. **HOTĂRÂRE Nr. 905/2017** privind registrul general de evidență a salariaților, cu modificările și completările ulterioare
6. **Hotărârea nr. 295/2025 privind Registrul general de evidenta a salariatilor – REGES-ONLINE.**
7. **Ordinul ministrului muncii și solidarității sociale nr. 2171/2022** pentru aprobarea modelului cadru al contractului individual de muncă;
8. **Legea nr. 183 din 10 iunie 2024 privind statutul personalului de cercetare, dezvoltare și inovare, publicata în Monitorul Oficial nr. 546 din 12 iunie 2024.**
9. **Ordonanța de Urgență nr. 96/2003** privind protecția maternității la locurile de muncă, cu modificările și completările ulterioare;
10. **Legea nr. 202/2002** privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați, republicată;
11. **Hotărârea Guvernului nr. 518/1995** privind unele drepturi și obligații ale personalului român trimis în străinătate pentru îndeplinirea unor misiuni cu caracter temporar, modificata și completata prin **Hotărârea Guvernului nr. 582 din 15 iulie 2015.**
12. **Legea 319 /2006** privind securitatea și sănătatea în muncă, actualizată.
13. **Hotărârea Guvernului nr. 1425/2006** pentru aprobarea Normelor metodologice de aplicare a prevederilor Legii securității și sănătății în muncă nr. 319/2006, cu modificările și completările ulterioare;
14. **Hotararea de Guvern 955 din 2010** pentru modificarea și completarea Normelor metodologice de aplicare a prevederilor legii 319/2006;
15. **Legea nr. 31/1991** privind stabilirea duratei timpului de muncă sub 8 ore pe zi pentru salariații care lucrează în condiții deosebite – vătămătoare, grele sau periculoase;

Ang

Reprezentanți salariați,

16. **Legea nr. 346/2002** privind asigurarea pentru accidente de muncă și boli profesionale, republicată, cu modificările și completările ulterioare;
17. **Hotărârea Guvernului nr. 971/2006** privind cerințele minime pentru semnalizarea de securitate și/sau de sănătate la locul de muncă, actualizată;
18. **Hotărârea Guvernului nr. 1048/2006** privind cerințele minime de securitate și sănătate pentru utilizarea de către lucrători a echipamentelor individuale de protecție la locul de muncă, republicată în M.O. nr. 338 din 6 aprilie 2022;
19. **Hotărârea Guvernului nr. 1091/2006** privind cerințele minime de securitate și sănătate pentru locul de muncă;
20. **Hotărârea Guvernului nr. 1092/2006** privind protecția lucrătorilor împotriva riscurilor legate de expunerea la agenți biologici în muncă, modificată;
21. **Hotărârea Guvernului nr. 1218/2006** privind stabilirea cerințelor minime de securitate și sănătate în muncă pentru asigurarea protecției lucrătorilor împotriva riscurilor legate de prezența agenților chimici, cu completările și modificările ulterioare;
22. **Hotărârea Guvernului nr. 1146/2006** privind cerințele minime de securitate și sănătate pentru utilizarea în muncă de către lucrători a echipamentelor de muncă;
23. **Hotărârea Guvernului nr. 355/2007** privind supravegherea stării de sănătate a lucrătorilor, cu modificările și completările ulterioare;
24. **Ordonanța de Urgență nr. 99/2000** privind măsurile ce pot fi aplicate în perioadele cu temperaturi extreme pentru protecția persoanelor încadrate în muncă, actualizată;
25. **Legea nr. 263/2010** privind sistemul unitar de pensii publice, cu modificările și completările ulterioare, actualizată;
26. **Legea nr. 210/1999** privind concediul paternal modificată prin OUG 117/2022;
27. **Legea nr. 448/2006** privind promovarea drepturilor persoanelor cu handicap, republicată, cu modificările și completările ulterioare;
28. **Hotărârea Guvernului nr. 261/1999** privind înființarea Institutului Național de Cercetare – Dezvoltare pentru Ecologie Industrială – ECOIND, cu modificările și completările ulterioare;
29. **Hotărârea Guvernului nr. 961/2005** privind aprobarea Regulamentului de organizare și funcționare a Institutului Național de Cercetare – Dezvoltare pentru Ecologie Industrială – ECOIND București;
30. **Ordonanța Guvernului nr. 57/2002** privind cercetarea științifică și dezvoltarea tehnologică, modificată prin Ordonanța Guvernului 41/2015
31. **HOTĂRÂRE nr. 45 din 3 februarie 2016** privind organizarea și funcționarea Autorității Naționale pentru Cercetare Științifică și Inovare, actualizată
32. **Legea nr. 165/2018** privind acordarea tichetelor de masă, modificată prin Legii 187/MO 613 din 22 iunie 2022;
33. **Hotărârea Guvernului nr. 933/2022** privind aprobarea Strategiei naționale de cercetare, inovare și specializare inteligentă 2022 – 2027.

Angajați

Reprezentanți salariați

Model - cadru
CONTRACTUL INDIVIDUAL DE MUNCĂ

încheiat la data de și înregistrat în registrul general
de evidența a salariaților sub nr. din data de

A. Părțile contractului

Angajator - persoană juridică/fizică, cu sediul/domiciliul în,
înregistrată la Registrul Comerțului/autoritățile administrației publice din sub nr., cod fiscal
....., telefon, reprezentată legal prin domnul/doamna, în calitate
de,

și

Salariatul/salariața - domnul/doamna, domiciliat/domiciliată în localitatea
....., str. nr., județul, e-mail:, posesor/posesoare al/a
cărții de identitate/pașaportului seria nr., eliberat/eliberată 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/salariața urmând să înceapă activitatea la data de
.....;

b) determinată, de zile/săptămâni/luni, pe perioada cuprinsă între data de și data
de/pe perioada suspendării Contractului Individual de Muncă al titularului de post.

D. Perioada de probă:

a) durata zile calendaristice;

b) condițiile perioadei de probă (dacă există)

E. Locul de muncă

1. Activitatea se desfășoară la (domiciliu/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:
.....(pe teren / la sediul clienților / arie geografică, grup de
unități, etc.). În acest caz salariatul va beneficia de:

a) prestații suplimentare (în bani sau în natură);

b) asigurarea /decontarea transportului de către angajator(după caz) .

F. Felul muncii

Funcția/ocupația, conform Clasificării Ocupațiilor din România.

G. Durata timpului de muncă și repartizarea acestuia

1. O normă întreaga, durata normală a timpului de muncă fiind de ore/zi,
ore/săptămâna.

a) Repartizarea programului de muncă se face: în zilele, între orele
sau (inegal/schimburi/ture/ flexibil /individualizat, etc.), după cum
urmează:

b) Programul normal de muncă se poate modifica în condițiile Regulamentului Intern/Contractului
Colectiv de Muncă aplicabil.

2. O fracțiune de normă de ore/zi, ore/săptămână ore/lună;

Angajator

Reprezentanți salariați,

a) Repartizarea programului normal de muncă se face: în zilele, între orele, sau(inegal/schimburi/ture/flexibil/individualizat, etc.), după cum urmează:

b) Programul de muncă se poate modifica în condițiile Regulamentului Intern/Contractului Colectiv de Muncă aplicabil.

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

3. Modalitatea de organizare a muncii în schimburi, după cum urmează

H. Concediul

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

De asemenea, beneficiază de un concediu suplimentar dezile.

I. Salariul:

1. Salariul de bază lunar brut: lei

2. Alte elemente constitutive:

a) sporuri ...;

b) indemnizații ...;

c) prestații suplimentare în bani;

d) modalitatea prestațiilor suplimentare în natură;

e) alte adaosuri

3. Orele suplimentare prestate de salariații cu normă întreagă în afara programului normal de lucru se compensează cu ore libere plătite în următoarele 90 de zile calendaristice după efectuarea acestora, conform Contractului Colectiv de Muncă aplicabil sau Legii nr. 53/2003 Codul muncii. În cazul în care compensarea prin ore libere plătite nu este posibilă, orele suplimentare prestate în afara programului normal de lucru vor fi plătite cu un spor la salariu în cuantum de..... .

4. Munca în zilele stabilite prin acte normative/contracte colective de muncă aplicabile ori în zilele de sărbători legale se compensează cu timp liber plătit sau cu un spor la salariu, conform Contractului Colectiv de Muncă aplicabil sau Legii nr. 53/2003 Codul muncii.

5. Data/datele la care se plătește salariul este/sunt

6. Metoda de plată

J. Alte clauze:

a) perioada de preaviz în cazul concedierii este de zile lucrătoare, conform Legii nr. 53/2003 - Codul muncii sau Contractului Colectiv de Muncă aplicabil, după caz;

b) perioada de preaviz în cazul demisiei este de zile lucrătoare, conform Legii nr. 53/2003- Codul muncii, sau Contractului Colectiv de Muncă aplicabil;

c) în cazul în care salariatul urmează să-și 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;

d) alte clauze

K. Atribuțiile postului

Atribuțiile postului sunt prevăzute în fișa postului, anexă la Contractul Individual de Muncă.

Riscurile specifice postului prevăzute în evaluările de risc ale locului de munca și în fișa de identificare a factorilor de risc profesional sunt

L. Criteriile de evaluare a activității profesionale a salariatului:

M. Utilizarea semnăturii electronice, semnăturii electronice avansate și semnăturii electronice calificate se realizează după cum urmează:, în conformitate cu prevederile actelor normative/Regulamentul Intern/Contractul Colectiv de Muncă aplicabil.

N. Formarea profesională

Angajator

Reprezentanți salariați,

Formarea profesională se realizează în următoarele condiții: în conformitate cu prevederile actelor normative/Regulamentul Intern/Contractul Colectiv de Muncă aplicabil.

O. Condițiile de muncă

Activitatea se desfășoară în condiții normale/vătămătoare/deosebite/speciale de muncă/ deosebit de periculoase, în conformitate cu prevederile legale.

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

- a) echipament individual de protecție ...;
- b) echipament individual de lucru ...;
- c) materiale igienico-sanitare ...;
- d) alimentație de protecție ...;
- e) alte drepturi și obligații privind sănătatea și securitatea în munca

R. 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 formare profesională;
- g) alte obligații prevăzute de lege sau de Contractele Colective de Muncă aplicabile, după caz.

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

- a) obligația de a realiza norma de muncă sau, după caz, de a îndeplini atribuțiile ce îi revin conform 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 confidențialitatea informațiilor și documentelor utilizate în îndeplinirea atribuțiilor de serviciu;
- g) obligația de a adera la un fond de pensii administrat privat, în conformitate cu prevederile art. 30 din Legea nr. 411/2004, privind fondurile de pensii administrate privat, cu modificările și completările ulterioare.

3. Angajatorul are, în principal, următoarele drepturi:

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

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

- a) să înmâneze salariatului un exemplar din Contractul Individual de Muncă, anterior începerii activității;
- b) să înființeze registrul general de evidență a salariaților și să opereze înregistrările prevăzute de lege;
- c) să acorde salariatului toate drepturile ce decurg din Contractele Individuale de Muncă, din Contractul Colectiv de Muncă aplicabil și din lege;

Angajator,

Reprezentanți salariați,

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

S. Dispoziții finale

1. Nivelul la care Contractul Colectiv de Muncă aplicabil a fost încheiat (ex: unități/grup de unități/sector de activitate)
2. Prevederile prezentului Contract Individual de Muncă se completează cu dispozițiile Legii nr. 53/2003 Codul muncii și ale Contractului Colectiv de Muncă aplicabil, prevăzut la litera S pct.1. Orice modificare privind clauzele contractuale în timpul executării Contractului Individual de Muncă impune încheierea unui act adițional la contract, conform dispozițiilor legale, anterior producerii modificării, cu excepția situațiilor în care o asemenea modificare este prevăzută în mod expres de lege sau în Contractul Colectiv de Muncă aplicabil.

T. Conflictele în legătură cu încheierea, executarea, modificarea, suspendarea sau încetarea prezentului Contract Individual de Muncă pot fi soluționate atât pe cale amiabilă, cât și de instanța judecătorească competentă material și teritorial, potrivit legii.

Prezentul Contract Individual de Muncă s-a încheiat în două exemplare, câte unul pentru fiecare parte, iar salariatul a primit un exemplar al contractului.

Angajator,
.....

Salariat,
.....

An

Reprezentant salariat

Plan anual de formare profesionala al INCD ECOIND

Nr. Crt.	Structura	Obiective Specific structurii	Funcție		Domeniu de formare profesionala	Nr de persoane	Organizator /formator	Intern/extern	Perioada	Observatii
			De conducere	Executie						
Adaptarea salariatului la cerintele postului sau ale locului de munca										
Obținerea unei calificari profesionale										
Actualizarea cunostintelor si deprinderilor specifice postului si locului de munca si perfectionarea pregatirii profesionale pentru ocupatia de baza										
Reconversia profesionala determinata de restructurari socio-economice										
Dobandirea unor cunosinte avansate, a unor metode si procedee moderne, necesare pentru realizarea activitatilor profesionale										
Prevenirea riscului somajului										
Promovarea in munca si dezvoltarea carierei profesionale										

DIRECTOR GENERAL,

RESURSE UMANE,

Angaiator.

Rep