

ACT ADIȚIONAL NR.1

LA CONTRACTUL COLECTIV DE MUNCĂ Nr. 13/25.01.2021

Încheiat astăzi 12.01.2023

PĂRȚILE CONTRACTANTE

1. **Reprezentantul salariaților** ales pentru a participa la negocierea colectivă obligatorie și a semna actul adițional, în condițiile art. 108 alin. (2) și ale art. 97 din Legea 367/2022 a dialogului social și anume Trifănescu Rodica, pe de o parte

și

2. **Institutul Național de Cercetare-Dezvoltare în Turism - INCDT BUCUREȘTI** persoană juridică română, reprezentată prin Frenț Cristi, cu funcția de director general, cu sediul în București, str. Apolodor nr.17, sectorul 5, având număr unic de înregistrare 12654670, atribut fiscal RO și numărul de ordine în registrul comerțului J40/2/2000, contul nr. RO49RNCB008101046496000, deschis la BCR IZVOR, telefon 021/316.25.65, fax 021/316.25.35, email incdt@incdt.ro pe de altă parte,

au convenit să încheie prezentul act adițional la contractul colectiv de muncă la nivel de unitate înregistrat la I.T.M. București cu nr. 13 din data de 25.01.2021, prin care se prelungește valabilitatea contractului colectiv de muncă în aceleași condiții pentru o perioadă de **12 luni** de la data de 25.01.2023, până la data de 24.01.2024.

Prezentul act adițional s-a încheiat în trei exemplare, câte unul pentru fiecare parte semnatară și un exemplar pentru I.T.M., restul clauzelor contractului colectiv de muncă rămân neschimbate.

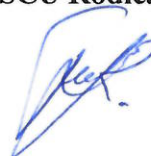
DIRECTOR GENERAL,

FRENȚ Cristi



REPREZENTANTUL SALARIAȚILOR,

TRIFĂNESCU Rodica



CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ
la nivelul
INSTITUTULUI NAȚIONAL DE CERCETARE - DEZVOLTARE ÎN TURISM -
INCDT București
PE ANII 2021 - 2023

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

CAPITOLUL I – PREAMBUL

Art.I.1 În temeiul Legii nr.62 din 10 mai 2011 – Republicată - Legea dialogului social, conform TITLULUI VII - Negocierile colective de muncă, articolele 127, 128(1), 129-133, 134(1) a), 134(2) a), 136(1), 141-153, părțile contractante sunt:

Reprezentantul salariaților

Institutul Național de Cercetare-Dezvoltare în Turism - INCDT BUCUREȘTI prin director general

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

- Legea nr. 62/2011 – Republicată - Legea dialogului social
- Legea nr. 53/2003 – Republicată - Codul muncii
- Legea nr. 168/1999 - privind soluționarea conflictelor de muncă
- Legea nr. 319/2003 - privind Statutul personalului de cercetare-dezvoltare
- HGR - HGR 583/2015 privind aprobarea Planului național de cercetare-dezvoltare și inovare pentru perioada 2015 – 2020 (PNCDI III).
- HGR 1122/2004 privind înființarea Institutului Național de Cercetare-Dezvoltare în Turism - I.N.C.D.T București

Recunoașteri reciproce

Art.I.3 (1) Conform principiului recunoașterii reciproce, directorul general al INCDT București recunoaște reprezentanții salariaților ca reprezentanți legali ai salariaților din institut cu drepturi depline la negocierea prezentului contract colectiv de muncă, iar reprezentanții salariaților recunosc directorul general al INCDT București ca reprezentant al conducerii institutului cu drept deplin de a negocia prezentul contract colectiv de muncă în numele conducerii unității.

(2) Părțile contractante, recunosc și acceptă pe deplin ca sunt egale și libere în negocierea Contractului Colectiv de Muncă la nivelul INCDT - București și se obligă să respecte în totalitate prevederile acestuia.

Art.I.4(1) În prezentul contract, sensul termenului „conducerea” îl desemnează pe cel care angajează, administrează, utilizează capital, indiferent de forma acestuia și folosește forța de muncă salariată.

(2) Termenul „unitate” desemnează INCDT București.



CAPITOLUL II - DISPOZIȚII GENERALE

Art.II.1 Părțile contractante, pe deplin libere și egale în negocierea acestui contract colectiv de muncă, se obligă să respecte în totalitate prevederile lui.

Art.II.2 Prevederile prezentului contract colectiv de muncă stabilesc relațiile dintre directorul general al institutului și salariați, în vederea realizării obiectului de activitate, definit în Hotărârea Guvernului nr. 1122/2004, privind organizarea și funcționarea Institutului Național de Cercetare Dezvoltare în Turism – INCDT București.

Art.II.3 (1) La cererea reprezentantului salariaților institutului, conducerea INCDT București se obligă să pună la dispoziția lui, cu caracter confidențial, toate informațiile și documentele necesare la negocierea contractului colectiv de muncă la nivelul unității, din care nu vor lipsi:

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

(2) Informațiile și documentele pe care conducerea le va pune la dispoziția reprezentantului salariaților care negociază contractul colectiv vor fi transmise acestora în termenul stabilit prin protocol, dar nu mai mult de cinci zile lucrătoare de la primirea cererii reprezentantului salariaților.

Art.II.4(1) Prezentul contract colectiv de muncă la nivel de INCDT București se încheie pe o perioadă de 2 ani cu posibilitatea prelungirii lui pe o perioadă de 12 luni maxim, dacă nici una dintre părți nu denunță contractul cu 30 de zile înainte de expirarea termenului.

(2) În conformitate cu prevederile Art 143 din Legea nr. 62/2011 privind contractul colectiv de muncă, prin grija părților, contractul colectiv de muncă și actele adiționale la acesta vor fi depuse și înregistrate la Inspectoratul Teritorial de Muncă.

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

Art.III.1 (1) Angajarea în unitate în vederea prestării unei munci salariate se realizează prin încheierea unui contract individual de muncă (**CIM**) între salariat și angajator.

(2) Contractul individual de muncă se încheie după verificarea prealabilă a aptitudinilor profesionale ale celui care solicită angajarea., precum și în urma unui concurs de angajare acolo unde prevederile legale impun acest lucru.

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

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

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

Art.III.2 În vederea stabilirii drepturilor și obligațiilor ce decurg din contractul individual de muncă, salariații sunt clasificați, în funcție de specificul activității și de cerințele postului



privind nivelul de pregătire, astfel:

A.Funcțiile de execuție:

- a – personal de cercetare-dezvoltare
- b – personal auxiliar din activitatea de cercetare-dezvoltare
- c – personal din aparatul funcțional

B.Funcțiile de conducere:

- a – director general
- b – director științific
- c – șef de laborator
- d – director economic
- e – șef birou financiar-contabilitate

Art.III.3 Personalul de cercetare-dezvoltare cu studii superioare, care desfășoară activitate de cercetare științifică în cadrul institutului, se diferențiază pe funcții și grade profesionale, în ordine descrescătoare, după cum urmează:

- a) cercetător științific gradul I – CS I;
- b) cercetător științific gradul II – CS II;
- c) cercetător științific gradul III – CS III;
- d) cercetător științific – CS;
- e) asistent de cercetare științifică – ACS.

Art.III.4 Personalul auxiliar din activitatea de cercetare – dezvoltare cu studii superioare care poate să-și desfășoare activitatea în cadrul institutului cuprinde specializările de: inginer, arhitect, matematician, informatician, economist, geograf, geolog, istoric, jurist, filolog, precum și alte funcții, în conformitate cu necesitățile institutului.

Aceste funcții pot fi ocupate temporar, până la organizarea concursului pentru promovare pe un post specific personalului de cercetare – dezvoltare.

Art.III.5 Personalul auxiliar din activitatea de cercetare – dezvoltare cu studii medii se diferențiază pe funcții și trepte profesionale astfel :

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

Art.III.6 Numărul de posturi pe funcții și grade profesionale de cercetare-dezvoltare din cadrul institutului se propune de către consiliul științific al institutului și se aprobă de către consiliul de administrație, anual, odată cu prezentarea spre avizare a bugetului de venituri și cheltuieli, în concordanță cu necesitățile și resursele financiare ale institutului.

Art.III.7 (1) Posturile vacante, pe funcții și grade profesionale de cercetare-dezvoltare, se ocupă prin concurs organizat de către conducerea executivă a institutului.

(2) Prin excepție, posturile de asistenți de cercetare științifică, cele auxiliare din activitatea de cercetare – dezvoltare, precum și din aparatul funcțional pot fi ocupate, temporar, fără concurs, până la organizarea acestuia.

Art.III.8 Pentru ocuparea posturilor de cercetare-dezvoltare, se cere absolvirea unei instituții de învățământ superior, cu diplomă de licență sau cu diplomă echivalentă acesteia.

Art.III.9 Pentru ocuparea posturilor de cercetător științific gradul II și de cercetător științific gradul I candidații trebuie să dețină titlul științific de doctor în domeniul fundamental corespunzător sau înrudit postului.



Art.III.10 Pentru ocuparea posturilor de cercetare științifică, conform Legii 319/2003, candidații trebuie să îndeplinească următoarele condiții minime de experiență profesională:

a) pentru asistent de cercetare științifică – să fie absolvent al unei instituții de învățământ superior cu diplomă de licență sau cu diplomă echivalentă acesteia;

b) pentru cercetător științific – să aibă activitate de cercetare-dezvoltare în specialitate sau în învățământul superior de cel puțin 2 ani sau de cel puțin 4 ani în alte activități;

c) pentru cercetător științific gradul III – să aibă activitate de cercetare-dezvoltare în specialitate sau în învățământul superior de cel puțin 6 ani sau de 4 ani, în cazul candidaților care dețin titlul de doctor; pentru candidații care provin din afara învățământului superior sau a cercetării științifice, o vechime de 10 ani, sau de 8 ani, pentru candidații care dețin titlul de doctor;

d) pentru cercetător științific gradul II – să aibă activitate de cercetare-dezvoltare în specialitate sau în învățământul superior de cel puțin 8 ani și titlul științific de doctor; pentru candidații care provin din afara învățământului superior sau a cercetării științifice, o vechime de 12 ani în profilul postului;

e) pentru cercetător științific gradul I – să aibă activitate de cercetare-dezvoltare în specialitate sau în învățământul superior de cel puțin 9 ani și titlul științific de doctor; pentru candidații care provin din afara învățământului superior sau a cercetării științifice, o vechime de 15 ani în profilul postului.

Art.III.11 (1) Concursul pentru ocuparea posturilor de cercetare-dezvoltare are caracter deschis. La concurs se poate prezenta orice persoană care îndeplinește condițiile prevăzute la articolul III.10.

(2) Anunțarea publică a concursului pentru ocuparea posturilor de cercetare-dezvoltare se face de către conducerea institutului, prin afișare la sediul unității, (eventual la sediul unităților de învățământ superior pentru angajarea de tineri absolvenți) și prin publicare într-un ziar de circulație națională, cu 30 de zile înainte de data începerii concursului.

(3) Înscrierea la concurs se face în termen de 25 de zile de la data publicării anunțului.

(4) Durata și finalizarea concursului este de până la 30 de zile de la data încheierii înscrierii, la nivelul comisiei de concurs și de până la 45 de zile la nivelul institutului.

(5) Tematica probelor de concurs este stabilită de către conducerea institutului și este aprobată de consiliul științific. Tematica probelor de concurs și regulamentul desfășurării acestuia se pun la dispoziția candidaților în momentul înscrierii la concurs.

(6) Dosarul de înscriere la concurs cuprinde obligatoriu următoarele documente:

a) cerere de înscriere;

b) copie după diploma de licență (pentru absolvenții anului în curs, copie după adeverința de absolvire a examenului de licență) sau echivalentă acesteia, însoțită de foaia matricolă ;

c) copie după diploma de doctor în domeniul fundamental corespunzător sau înrudit postului, precum și ale altor diplome sau titluri științifice ori academice, după caz, pentru posturile și gradele profesionale care solicită expres acest document;

d) adeverință de vechime în activitatea de cercetare științifică și/sau dezvoltare tehnologică, după caz;

e) curriculum vitae;

f) lista lucrărilor publicate, însoțită de către un exemplar din lucrările reprezentative.

(7) Afișarea rezultatelor finale ale concursului se face în termen de 10 zile de la încheierea raportului comisiei de concurs.

Art.III.12 (1) Pentru ocuparea postului de cercetător științific comisia de concurs este alcătuită din președinte și 2 membri din cadrul institutului.



(2) Pentru ocuparea postului de cercetător științific gradul III comisia de concurs este alcătuită din președinte și 3 membri din cadrul institutului.

(3) Pentru ocuparea postului de cercetător științific gradul II și I comisia de concurs este alcătuită din președinte și 4 membri, din care cel puțin 2 membri sunt din afara institutului.

(4) Președintele comisiei de concurs este directorul general al institutului sau un împuternicit al acestuia.

(5) Secretariatul comisiei de concurs este asigurat de către institut.

(6) Evaluarea profesională se face anual, de către Consiliul Științific. Media aritmetică a notelor date de către fiecare membru al Consiliului Științific, reprezintă nota finală.

Art.III.13 (1) La încetarea contractului individual de muncă din inițiativa salariatului, acesta este obligat să suporte contravaloarea pagubelor și prejudiciilor aduse unității, dacă prin aceasta a rezultat rezilierea sau decalarea semnificativă a contractelor de cercetare-proiectare în care a fost implicat.

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

Art.III.14 (1) În cazul în care angajarea pe post se face prin concurs și un salariat al unității obține rezultate apropiate cu o persoană din afara unității, salariatul are prioritate la ocuparea postului, dacă diferența este de cel mult 5% din nota finală.

(2) Perioada de probă se poate stabili la:

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

(3) Pe durata unui contract individual de muncă nu poate fi stabilită decât o singură perioadă de probă; această perioadă constituie vechime în muncă.

Art.III.15 (1) Contractele individuale de muncă (CIM) se încheie pe durată nedeterminată.

(2) Prin excepție, contractele individuale de muncă se pot încheia și pe durată determinată, în cazurile și modalitățile prevăzute expres de lege. Dispozițiile legale, precum și cele cuprinse în contractul colectiv de muncă al INCDT București aplicabile salariaților cu CIM pe durată nedeterminată se aplică în egală măsură și salariaților cu CIM pe durată determinată, cu excepția dispozițiilor contrare prevăzute de Codul Muncii.

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.

(3) Contractul individual de muncă va cuprinde cel puțin clauzele prevăzute în modelul din **Anexa 1**;

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

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

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

(7) Anterior încheierii sau modificării CIM, angajatorul are obligația de a informa salariatul despre clauzele concrete pe care intenționează să le înscrie în contract sau să le modifice; orice modificare în CIM, în timpul executării acestuia, impune încheierea unui act



adițional la contract (CIM) în termen de 20 zile de la data încunoștințării, în scris, a salariatului despre modificarea propusă, cu excepția situațiilor când o asemenea modificare rezultă din lege sau din contractul colectiv de muncă aplicabil.

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

Art.III.16 (1) Contractul individual de muncă se poate modifica în ceea ce privește fișa postului, locul muncii și drepturile salariale, numai cu acordul părților, precum și din inițiativa uneia dintre părți, în cazurile prevăzute de lege.

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

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

Art.III.17 Contractul individual de muncă se poate suspenda, în ceea ce privește efectele sale, prin acordul părților sau în cazurile prevăzute de lege în mod expres.

Art.III.18 (1) Încetarea contractului individual de muncă poate avea loc - în condițiile prevăzute de lege și de prezentul contract colectiv - printr-unul din următoarele moduri:

a - încetarea de drept a CIM;

b - cu acordul părților la data convenită de acestea;

c - la inițiativa uneia dintre părți în cazurile și în condițiile limitative prevăzute de lege.

(2) Perioada de preaviz în cazul concedierii este de 20 zile lucrătoare pentru salariații cu funcții de execuție, respectiv 45 de zile lucrătoare pentru salariații care ocupă funcții de conducere.

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

(4) Prin negocieri la nivel de unitate pot fi stabilite și durate mai mari ale preavizului (de până la maxim 10 zile), cu precădere pentru specialiștii angrenați în activitatea de cercetare-dezvoltare.

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

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

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

Art.III.19 (1) Orice divergență privind încheierea, executarea, modificarea sau încetarea contractului individual de muncă va fi analizată la nivel de unitate de către reprezentanții împuterniciți ai conducerii și reprezentantul salariaților.

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

Art.III.20 Constrângerea salariatului în scopul de a se obține demisia sa este interzisă.

Art.III.21 În perioada de probă, contractul individual de muncă poate fi desfăcut atât de salariat, cât și de către conducere, fără preaviz.



Art.III.22 (1) Desfacerea contractelor individuale de muncă din motive economice trebuie să aibă cauze reale și cu caracter incontestabil, pentru a justifica această măsură.

(2) Pentru desfacerea contractelor individuale de muncă fără respectarea prevederilor alin. (1), cât și a **Art.III.23 alin (1) și alin (4)** din prezentul CCM, conducerea răspunde în conformitate cu prevederile legale în vigoare.

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

(4) Este nulă de drept desfacerea contractului individual de muncă al salariatului aflat în concediu de odihnă sau medical, pe durata în care femeia este gravidă, iar angajatorul avea cunoștință despre acest fapt, în concediu de maternitate sau în concediu legal plătit pentru îngrijirea copilului în vârstă de până la 2 ani sau, în cazul copilului cu handicap, până la împlinirea vârstei de 3 ani.

Art.III.23 (1) La desfacerea Contractului Individual de Muncă (CIM) din inițiativa unității, pentru motive care sunt neimputabile salariatului, atât în cazul concedierii individuale, cât și în cazul concedierii colective, salariații vor primi o indemnizație compensatorie suplimentară, respectiv aceștia vor beneficia de plata unui număr de 24 salarii compensatorii, cu toate drepturile salariale incluse, în vigoare la data ultimei plăți salariale prealabilă datei concedierii;

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

a - unitatea își reduce personalul prin desființarea unor posturi de natura celui ocupat de cel în cauză ca urmare a reorganizării sau a reducerii de activitate;

b - unitatea își încetează activitatea;

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

d - unitatea se mută în altă localitate, iar salariatul nu acceptă să o urmeze;

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

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

(3) Drepturile salariale aferente prevederilor de la Art. III.18(6) și Art.III.23(1) se vor plăti de către unitate, fie odată cu lichidarea rezultată după disponibilizare, fie eșalonat, într-un număr de tranșe ce va fi convenit la nivel de unitate, funcție de posibilitățile financiare ale unității, într-o perioadă de maximum 6 luni de la această dată.

(4) În cazul concedierii intempestive, nejustificate sau abuzive, acesta va beneficia de plata unui număr de 36 salarii compensatorii, cu toate drepturile salariale incluse, în vigoare la data ultimei plăți salariale prealabilă datei concedierii, care se vor plăti de către unitate conform Art. III.23 alin (3).

Art.III.24 La plecarea din unitate salariatul trebuie să primească un document semnat de conducere, care să recapituleze detaliat sumele care se cuvin salariatului la lichidare, precum și datoriile acestuia față de unitate, conform prevederilor legale și ale contractului colectiv de muncă.

Art.III.25 La cererea salariatului, conducerea va întocmi o caracterizare obiectivă a acestuia și a activității lui.

CAPITOLUL IV – SECURITATEA ȘI SĂNĂTATEA ÎN MUNCĂ



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

- a) măsurile preconizate să vizeze, mai întâi, ameliorarea reală a condițiilor de muncă;
- b) obligațiile salariaților în domeniul securității și sănătății în muncă nu vor afecta principiul responsabilității conducerii institutului INCDT București;
- c) în contextul responsabilității sale, conducerea institutului va lua măsurile tehnice și organizatorice necesare pentru asigurarea securității și sănătății salariaților. Aceste măsuri vor fi periodic adaptate ținând cont de schimbarea condițiilor de muncă cu scopul de a îmbunătăți situația existentă.

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

- a) evitarea riscurilor;
- b) evaluarea riscurilor care nu pot fi evitate;
- c) combaterea riscurilor la sursă;
- d) luarea în considerare a evoluției tehnicii;
- e) înlocuirea a ceea ce este periculos cu ceea ce nu este periculos sau cu ceea ce este mai puțin periculos;
- f) planificarea prevenirii;
- g) adoptarea măsurilor de protecție colectivă cu prioritate față de măsurile de protecție individuală;
- h) aducerea la cunoștință salariaților a instrucțiunilor corespunzătoare.

Art.IV.2 Realizarea măsurilor de protecție a muncii revine responsabilului cu protecția muncii.

Art.IV.3 Organizarea activității, prin stabilirea unei structuri organizatorice raționale, repartizarea tuturor salariaților pe locuri de muncă cu precizarea atribuțiilor și răspunderilor lor, elaborarea de norme de muncă fundamentate din punct de vedere tehnic, precum și exercitarea controlului asupra modului de îndeplinire a obligațiilor de serviciu de către salariați sunt atribute de competență exclusivă a celor care angajează.

Art.IV.4 (1) Sarcinile de serviciu trebuie să fie stabilite în limitele fișei postului, la care fiecare salariat s-a obligat la încheierea Contractului Individual de Muncă.

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

Art.IV.5 (1) Părțile sunt de acord că nicio măsură de protecție a muncii nu este eficientă dacă nu este cunoscută, însușită și aplicată în mod conștient de către salariați.

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

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

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

Art.IV.6 Salariații au obligația de a păstra ordinea și curățenia locurilor de muncă, a spațiilor de acces, a grupurilor sanitare etc.



Art.IV.7 (1) Conducerea se obligă ca la angajare și ulterior cel puțin o dată pe an, să organizeze, conform planificării, examinarea medicală gratuită a salariaților, în scopul de a constata dacă sunt apti pentru desfășurarea activității în postul pe care ar urma să-l ocupe sau pe care îl ocupă, precum și pentru prevenirea îmbolnăvirilor profesionale.

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

CAPITOLUL V – SALARIZAREA ȘI ALTE DREPTURI SALARIALE

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

(2) Venitul salarial este format din salariul de încadrare / de bază, sporuri și adaosuri la salariu.

(3) Salariul de bază pentru un program complet de 170 de ore, în medie pe lună, și alte drepturi salariale se stabilesc prin negociere directă între cel care angajează și salariat. Salariul de bază este format din salariul de încadrare la care se adaugă sporurile cu caracter permanent.

(4) Veniturile salariale se negociază anual în primele 6 luni ale anului și în funcție de resursele financiare de care dispune institutul, procentul individual de majorare fiind cel puțin egal cu cel anunțat pentru sistemul bugetar (funcționari publici sau învățământ). Baremurile minime și maxime ale salariului brut, se regăsesc în **Anexa 2**, care face parte integrantă din acest contract. Veniturile salariale se acordă lunar în raport cu pontajul pe proiecte / contracte și cu veniturile societății.

(5) Salariul de bază negociat anual se menține, până la următoarea negociere, atâta timp cât salariatul este încadrat în aceeași funcție sau într-o funcție echivalentă.

(6) Declasarea salariatului din grupa valorică în care a fost încadrat pe baza criteriilor de apreciere nu poate fi făcută decât în situațiile în care salariatul a fost sancționat disciplinar pentru neîndeplinirea obligațiilor sale.

(7) Modificările legislative aduse cotelor de impozite, de contribuții ale angajaților și ale angajatorului, ca și modificarea algoritmului de calcul al salariului, stabilite prin reglementări legislative la nivel național, nu vor produce modificări asupra venitului net. Punerea în aplicare a acestora se va face astfel încât salariul net să rămână la fel.

(8) Conducerea va întreprinde toate acțiunile necesare pentru acoperirea capacității institutului în vederea asigurării salariilor la nivelul negociat și va informa periodic reprezentanții salariaților asupra acestor acțiuni.

(9) În cazul promovării pe funcții superioare angajatul va fi încadrat în treapta de salarizare corespunzătoare, astfel încât noul salariu de bază negociat să se situeze în domeniul respectiv de salarizare.

(10) În situația în care institutul nu deține resursele financiare pentru plata salariilor într-o anumită perioadă de timp, acestea se pot reduce temporar urmând ca drepturile salariale să fie recuperate ulterior, când vor fi fonduri, printr-o mărire a salariilor care să acopere reducerea operată.

Art.V.2(1) Conform contractului colectiv de muncă unic la nivel național, art. 40, se stabilesc următorii coeficienți minimi de ierarhizare, pentru următoarele categorii de salariați:

a) muncitori:

1. necalificați = 1

2. calificați = 1,2

b) personal administrativ încadrat în funcții pentru care condiția de pregătire este:

1. liceală = 1,2



2. postliceală = 1,25

c) personal de specialitate încadrat pe funcții pentru care condiția de pregătire este:

1. studii superioare de scurtă durată = 1,5

d) personal încadrat pe funcții pentru care condiția de pregătire este cea de studii superioare = 2

(2) Coeficienții de salarizare de la alin. 1 se aplică la salariul minim negociat pe societate corespunzătoare ocupației respective

(3) Salarizarea personalului încadrat conform alin. 1 se va stabili ținând cont și de standardele ocupaționale

(4) Salariul de încadrare minim brut negociat este în valoare de 2.230 lei lunar, pentru un program normal de lucru în medie de 167,333 ore pe lună, reprezentând 13,327 lei/oră., respectiv 2.350 lei lunar, pentru un program normal de lucru de 167,333 ore în medie pe lună, reprezentând 14,044 lei/oră, pentru personalul încadrat pe funcții pentru care se prevede nivelul de studii superioare, cu vechime în muncă de cel puțin un an în domeniul studiilor superioare. (HGR 935/2019)

Art.V.3 (1) Părțile contractante sunt de acord cu următoarele sporuri cu caracter permanent care intră în salariul de bază:

a). spor de obiectiv de până la 100% aplicat la salariul de încadrare pentru participarea deosebită și/sau coordonarea/conducerea de proiecte în cadrul programelor naționale din PNCDI, Programului Nucleu sau Planului sectorial, a programelor cu finanțare externă, precum și a proiectelor ai căror beneficiari sunt administrații locale/județene, agenți economici sau alte instituții;

b) indemnizație de conducere: până la 55% aplicată la salariul de încadrare

(2) Alte sporuri, cu caracter nepermanent, care se aplică la salariul de bază și se acordă salariaților sunt:

a) Spor pentru exercitarea și a atribuțiilor aferente unor altor funcții, pe durata exercitării acestora între 0% și 25% aplicat la salariul de bază.

b) Sporul pentru vechimea în muncă se aplică la salariul de bază astfel:

a) până la 3 ani - 0 %;

b) între 3 - 5 ani - 5 %;

c) între 5 - 10 ani - 10 %;

d) între 10 - 15 ani - 15 %;

e) între 15 - 20 ani - 20 %;

f) peste 20 ani - 25 %.

c) Sporul de doctorat de 15% se aplică la salariul de bază începând cu luna corespunzătoare depunerii diplomei eliberate de Ministerul Educației Naționale.

d) Sporul pentru munca prestată suplimentar de 100% se aplică la salariul de bază.

e) Sporul de utilizare a echipamentelor cu ecran de vizualizare de până la 10% se aplică la salariul de bază.

f) Sporul pentru condiții vătămătoare, de până la 10% se aplică la salariul de bază și se acordă în cazul în care, în cadrul institutului sau în vecinătatea lui, funcționează instalații care generează câmpuri electromagnetice de radiofrecvență produse de emițători pentru comunicații, instalații de microunde, instalații de curenți de înaltă frecvență sau stații de bruiaj.

(3) Pentru proiectele naționale sau internaționale câștigate peste norma de lucru de 8 ore/zi, se pot încheia contracte individuale de muncă cu timp parțial, cu tarife diferențiate în funcție de proiect, dar fără a se depăși pe total 12 ore/zi la institut. Tariful orar va fi diferențiat în funcție de bugetul alocat fiecărui proiect, dar nu mai mare decât cel aferent plafoanelor stabilite prin HGR 751/2017 pentru modificarea anexei la Hotărârea Guvernului nr. 327/2003 privind plafoanele pe baza cărora se calculează costurile salariale directe la contractele de finanțare încheiate din fonduri bugetare, cu modificările și completările ulterioare.

(4) La contractele individuale de muncă încheiate peste norma de 8 ore/zi, pentru perioade determinate și timp parțial aferente proiectele naționale sau internaționale câștigate la competiții,



se stabilește un salariu lunar pornind de la tariful orar negociat și numărul mediu de ore lucrătoare stabilit prin lege pentru anul respectiv, fără a se mai adăuga și alte sporuri conform CCM.

Art.V.4 (1) La salariul negociat se mai pot adăuga alte venituri și anume: prima de vacanță; premii (prime); tichete de vacanță; tichete cadou în sumă de 150 lei/salariat/an acordate cu ocazia zilei de naștere; venituri sub formă de participare la profit (repartizări din profitul net); venituri (în bani sau în natură) reprezentând cadouri oferite copiilor minori ai salariaților cu ocazia Paștelui, zilei de 1 iunie și Crăciunului; venituri reprezentând cadouri oferite salariaților cu ocazia zilei de 8 martie.

(2) Prima de vacanță se acordă o singură dată, fie la efectuarea integrală a concediului anual de odihnă, fie la efectuarea tranșei de minim 10 zile lucrătoare. Cuantumul primei de vacanță este egal cu salariul de bază al salariatului respectiv, valabil la data acordării. În cazul în care institutul nu dispune de resurse financiare la un moment dat pentru acordarea primelor de vacanță, plata acestora se amână până când vor exista disponibilități bănești, dar nu mai târziu de data de 31 decembrie a anului respectiv.

(3) Premiile (primele) se acordă pentru eforturi și rezultate deosebite legate de proiectele derulate în institut. Premiile se stabilesc de către șefii laboratoarelor de cercetare, în colaborare cu responsabilii de proiect/contract, cu aprobarea directorului general.

(4) La sfârșitul anului se va putea acorda al 13-lea salariu sau premiul anuală a salariaților în funcție de rezultatele financiare obținute la nivelul institutului.

(5) Alte venituri: se vor acorda tichete de masă conform prevederilor legale, în funcție de posibilitățile financiare ale institutului.

(6) Premiile, tichetele de vacanță, tichetele cadou, veniturile reprezentând cadouri (în bani sau în natură) oferite salariaților și copiilor minori ai salariaților cu ocazia Paștelui, zilei de 1 iunie și Crăciunului, veniturile reprezentând cadouri oferite salariaților cu ocazia zilei de 8 martie se vor acorda în limitele resurselor financiare.

Art.V.5 (1) Plata salariului și a celorlalte venituri (inclusiv a tichetelor de masă) este condiționată de realizarea integrală a sarcinilor ce revin salariaților pe baza fișei de pontaj, întocmită lunar, de acoperirea cu contracte a veniturilor prevăzute în BVC-ul aprobat și de încasările avute.

(2) În perioada în care încasările se fac după predarea studiilor și fără avans sau la distanțe mai mari – în cazul proiectelor externe pe care trebuie să le cofinanțăm perioade mai lungi până la decontare - și institutul nu dispune de rezerve pentru acoperirea resurselor financiare necesare, salariile se scot la plată procentual, urmând ca diferențele până la 100% să fie scoase la plată după încasarea creanțelor de la clienți..

(3) În cazul nerealizării integrale a sarcinilor de serviciu din vina salariatului, salariul lunar al acestuia poate fi diminuat procentual ca măsură disciplinară până la realizarea sarcinilor de serviciu conform prevederilor Codului Muncii [art.248 (1)].

(4) Nerealizarea sarcinilor de cercetare se stabilește de către Comitetul de direcție cu consultarea șefilor de laboratoare și a responsabililor de temă. În același fel se procedează și la stabilirea procentului cu care se diminuează salariul respectivului angajat.

Art.V.6 (1) Conducerea se obligă să asigure condițiile și obiectul muncii necesare realizării de către fiecare salariat a sarcinilor ce îi revin în cadrul programului de activitate stabilit și corespunzător fișei postului.

(2) Transmiterea obiectului muncii constituie sarcină de serviciu.

(3) În situația în care conducerea nu poate asigura pe durata zilei de lucru, parțial sau total, condițiile necesare realizării sarcinilor de serviciu, aceasta este obligată să plătească salariaților salariul minim pe economie pentru timpul cât lucrul a fost întrerupt.

Art.V.7 (1) În cazurile excepționale, când din motive tehnice sau alte motive, activitatea a fost întreruptă, salariații vor primi 75% din salariul de bază individual, cu condiția ca încetarea



lucrului să nu se fi produs din vina lor și dacă în tot acest timp au rămas la dispoziția unității. Prin negocieri la nivelul unității se va stabili concret modul de realizare a prevederii de a rămâne la dispoziția unității : prezenți în incinta acesteia în așteptarea reluării activității sau rămânerea la domiciliu de unde să poată fi convocați de unitate.

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

Art.V.8 Plata salariilor se face sub formă de avans și lichidare la datele de 5 și 20 ale lunii, prin card.

Art.V.9 (1) Salariile se plătesc înaintea oricăror alte obligații bănești ale angajatorului.

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

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

(b) Reținerile cu titlu de daune cauzate angajatorului nu pot fi efectuate decât dacă datoria salariatului este scadentă, lichidă și exigibilă și a fost constatată ca atare printr-o hotărâre judecătorească definitivă și irevocabilă.

(c) În cazul pluralității de creditori ai salariatului va fi respectată următoarea ordine: obligațiile de întreținere, conform Codului familiei, contribuțiile și impozitele datorate către stat, daunele cauzate proprietății publice, acoperirea altor datorii.

(d) Reținerile din salariu cumulate nu pot depăși în fiecare lună jumătate din salariul net.

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

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

Art.V.10 În cazul decesului salariatului, drepturile salariale care i se cuvin până la data la care s-a produs decesul se plătesc în ordine soțului supraviețuitor, copiilor sau părinților lui, iar în lipsa acestora se plătesc celorlalți moștenitori în condițiile dreptului comun.

Art.V.11. Conducerea nu va putea să restrângă în niciun fel libertatea salariaților de a dispune de veniturile salariale cuvenite..

Art.V.12 Premiile se vor acorda în funcție de disponibilitățile bănești ale institutului.

Art.V.13 Salariul este confidențial, angajatorul și reprezentanții salariaților având obligația de a lua măsurile necesare pentru asigurarea confidențialității.

CAPITOLUL VI – TIMPUL DE MUNCĂ ȘI DE ODIHNĂ

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

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

(3) În cazul stabilirii pentru o anumită zi lucrătoare din săptămână a unei durate mai mici de 8 ore, timpul de muncă în celelalte zile poate fi mai mare, fără a depăși 9 ore pe zi.

Art.VI.2 (1) Începerea și terminarea programului zilnic de lucru se stabilesc prin Regulamentul de Ordine Interioară.

(2) În toate cazurile în care se solicită, în mod justificat, program de lucru



flexibil, acesta nu poate conduce la diminuarea/sporirea sarcinilor de serviciu stabilite potrivit art.IV.4. și IV.5., la deteriorarea condițiilor de muncă, ori la diminuarea veniturilor provenite din salarii.

(3) În anumite situații, cu acordul conducerii se poate lucra și la domiciliu.

Art.VI.3 (1) Sunt zile nelucrătoare zilele de repaos săptămânal precum și zilele de sărbători legale și religioase, după cum urmează:

- 1 și 2 ianuarie;
- 24 ianuarie - Ziua Unirii Principatelor Române;
- prima și a doua zi de Paști;
- 1 mai;
- 1 iunie;
- prima și a doua zi de Rusalii;
- 15 august, Adormirea Maicii Domnului;
- 30 noiembrie - Sfântul Apostol Andrei, cel Întâi chemat, Ocrotitorul României;
- 1 decembrie, Ziua Națională României;
- prima și a doua zi de Crăciun;
- 2 zile pentru fiecare dintre cele 3 sărbători religioase anuale, declarate astfel de cultele religioase legale, altele decât cele creștine, pentru persoanele aparținând acestora.

(2) În afara zilelor nelucrătoare prevăzute la alin.(1), se mai stabilesc următoarele zile nelucrătoare :

- 8 martie-“ Ziua Internațională a Femeii” (pentru femei)
- 19 noiembrie - „Ziua Cercetătorului și Proiectantului” din România.

Art.VI.4 (1) Salariații pot fi chemați să presteze ore suplimentare numai cu consimțământul lor, cu excepția cazului de forță majoră sau pentru lucrări urgente destinate prevenirii producerii unor accidente ori înlăturării consecințelor unui accident.

(2) Deasemenea, salariații pot presta ore suplimentare numai cu consimțământul conducerii institutului.

Art. VI.5 (1) Orele suplimentare se compensează prin ore libere plătite în următoarele 30 de zile după efectuarea acestora. În aceste condiții, salariatul beneficiază de salariul corespunzător pentru orele prestate peste programul normal de lucru.

(2) În cazul în care compensarea prin ore libere plătite nu este posibilă în termenul prevăzut mai sus, în luna următoare munca suplimentară va fi plătită salariatului prin adăugarea unui spor la salariu corespunzător duratei acesteia conform art. V.3 alin.(2) litera c).

Art.VI.6 (1) Salariații au dreptul în fiecare an calendaristic la un concediu de odihnă plătit de minim 23 zile lucrătoare, conform art. VI.7.

(2) În cazul programării colective a concediului de odihnă, acesta se stabilește, de comun acord, de conducerea unității împreună cu reprezentanții salariaților, în așa fel încât să nu afecteze activitatea institutului.

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

Art.VI.7 Durata concediului de odihnă plătit se stabilește în funcție de anii de vechime, astfel:

- | | |
|--------------------------------------|----------------------|
| - până la 5 ani vechime în muncă | - 23 zile lucrătoare |
| - între 5 -10 ani vechime în muncă | - 25 zile lucrătoare |
| - între 10 - 15 ani vechime în muncă | - 27 zile lucrătoare |
| - între 15 – 20 ani vechime în muncă | - 29 zile lucrătoare |
| - peste 20 ani vechime în muncă | - 31 zile lucrătoare |



Art.VI.8 (1) Concediul anual de odihnă va putea fi fracționat la solicitarea salariatului; una din fracțiuni va trebui să fie de cel puțin 10 zile lucrătoare. Cealaltă parte va trebui acordată și luată până la sfârșitul anului în curs.

(2) Când din motive neimputabile salariatului, acesta nu și-a efectuat integral concediul de odihnă pe anul în curs, restul de concediu se va acorda până la sfârșitul anului următor, în perioada solicitată de salariat.

Art.VI.9 În cazuri întemeiate, directorul general, la cererea salariatului, poate să acorde anticipat programării, o parte din concediul de odihnă anual.

Art.VI.10 (1) Boala apărută în timpul concediului de odihnă și dovedită cu certificat medical conduce la întreruperea concediului.

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

Art.VI.11 (1) Durata concediului de odihnă stabilită, în condițiile legii, de prezentul Contract Colectiv de Muncă este proporțională cu timpul efectiv lucrat în ultimele 12 luni.

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

Art.VI.12 (1) Pe durata concediului de odihnă, salariații vor primi o indemnizație de concediu conform prevederilor articolului 150 (1) din Leg. 53/2003 Codul Muncii, Republicată și o primă de vacanță conform art. V.4. din prezentul contract colectiv de muncă.

(2) Indemnizația de concediu și prima de vacanță se plătesc cu cel puțin 5 zile înainte de data plecării în concediu.

Art.VI.13 Compensarea în bani a concediului de odihnă neefectuat este permisă numai în cazul încetării contractului individual de muncă.

Art.VI.14 (1) În afara concediului de odihnă salariații au dreptul la zile libere, plătite, în cazul unor evenimente familiale deosebite, stabilite conform art. 143, 152 din Leg. 53/2003 Republicată– Codul muncii, după cum urmează:

- a) căsătoria salariatului – 5 zile lucrătoare
- b) căsătoria unui copil – 2 zile lucrătoare
- c) căsătoria altor rude sau apropiați – 1 zi
- d) nașterea unui copil – 5 zile lucrătoare + 10 zile lucrătoare dacă a urmat un curs de puericultură
- e) decesul soțului/soției, copilului, părinților, socrilor – 5 zile lucrătoare
- f) decesul altor rude sau apropiați – 2 zile lucrătoare
- g) donatorii de sânge – conform legii
- h) la schimbarea locului de muncă în cadrul aceleiași unități, cu mutarea domiciliului în altă localitate – 5 zile lucrătoare

Plecarea din unitate se va face cu anunțarea prealabilă a conducerii acesteia.

(2) Pentru rezolvarea unor probleme personale, altele decât cele prevăzute la aliniatul (1), salariații au dreptul, cu acordul conducerii, la 3 zile de învoire pe an și de concediu fără plată, cu reducere corespunzătoare a vechimii în muncă și suspendarea drepturilor bănești pe perioada respectivă.

(3) Toate concediile fără plată acordate în baza aprobării conducerii INCDT București se vor efectua pe baza deciziilor emise de Biroul Resurse Umane și se vor înregistra în Revisal.

Art.VI.15 (1) În cazurile excepționale când salariatul este rechemat din concediul de



odihnă de către conducerea unității, în interesul serviciului, acesta are dreptul la rambursarea cheltuielilor familiale cauzate de această rechemare și dovedite cu acte.

(2) În situațiile de la alin.(1), salariatului i se va acorda compensarea timpului consumat cu transportul, dar nu mai puțin de 1 zi, în cazul în care salariatul este plecat din localitate.

Art.VI.16 Concediul de odihnă poate fi reprogramat, la cererea salariatului, dacă interesele INCDT București permit aceasta. Aprobarea reprogramării este de competența conducerii.

Art.VI.17 În cazul în care cel mult două zile lucrătoare sunt intercalate între zile nelucrătoare, se poate conveni de către conducerea INCDT București ca aceste zile să fie libere, condiționat de recuperarea acestora în zile nelucrătoare. Timpul astfel lucrat nu se consideră ore lucrate suplimentar.

CAPITOLUL VII - UNELE MĂSURI DE PROTECȚIE SPECIALĂ A SALARIAȚILOR ȘI ACORDAREA DE FACILITĂȚI ACESTORA

Concedierea colectivă

Art.VII.1 (1) În cazurile în care unitatea este pusă în situația de a desființa unele locuri de muncă ocupate de salariați, ca urmare a restrângerii sau a reorganizării de activitate, angajatorului îi revine obligația de a notifica în scris reprezentanților salariaților intenția de concediere colectivă cu cel puțin 60 de zile calendaristice înainte de începerea termenului de preaviz.

(2) Notificarea trebuie să cuprindă:

- a - numărul total și categoriile de salariați din unitate;
- b - motivele tehnico-economice care determină concedierea; desființarea locurilor de muncă trebuie să fie efectivă și să aibă o cauză reală și serioasă dintre cele prevăzute la alin. (1);
- c - numărul și categoriile de salariați care vor fi afectați de concediere;
- d - criteriile avute în vedere potrivit contractului colectiv de muncă pentru stabilirea ordinii de prioritate a concedierii;
- e - toate informațiile relevante în legătură cu concedierea în vederea formulării de propuneri ale reprezentanților salariaților pentru diminuarea numărului de salariați concediați sau chiar pentru evitarea concedierilor;
- f - măsurile avute în vedere de conducere pentru limitarea numărului concedierilor, precum și pentru atenuarea consecințelor concedierii;
- g - data de la care sau perioada în care vor avea loc concedierile.

(3) Conducerea va răspunde în scris și motivat la propunerile reprezentanților salariaților în termen de maximum 10 zile de la primirea acestuia.

Art.VII.2 (1) În situația în care desfacerea CIM nu poate fi evitată, urmare a reducerii numărului de salariați, angajatorul are obligația de a comunica, în scris, salariatului decizia de concediere.

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

- a - motivele și prevederile legale pe care se întemeiază concedierea;
- b - durata preavizului în conformitate cu prevederile contractului colectiv de muncă aplicabil;
- c - criteriile avute în vedere potrivit contractului colectiv de muncă pentru stabilirea ordinii de prioritate la concediere;
- d - lista tuturor locurilor de muncă disponibile în unitate și termenul în care salariatul poate să opteze pentru a ocupa un loc vacant compatibil cu pregătirea sa profesională sau, după caz, după capacitatea sa de muncă;
- e - precizări privind căile și termenul în care măsura de concediere poate fi contestată, precum și instanța judecătorească la care se poate face contestația.



Art.VII.3 (1) 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.

(2) Măsurile de concediere vor afecta în următoarea ordine:

- a - contractele individuale de muncă ale salariaților care cumulează două sau mai multe funcții, precum și ale celor care cumulează pensia cu salariul;
- b - contractele individuale de muncă ale celor care îndeplinesc cumulativ condițiile de vârstă standard și stagiul minim de cotizare pentru pensionare;
- c - contractele individuale de muncă ale salariaților care nu au copii în întreținere;
- d - contractul individual de muncă al soțului care are venitul cel mai mic dacă măsura de desfacere a contractului de muncă ar putea afecta doi soți care lucrează în aceeași unitate și dacă prin aceasta nu se desface contractul de muncă al soțului care ocupă un post nevizat de reducere.

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

- a - femeile care au în îngrijire copii;
- b - bărbații văduvi sau divorțați care au în îngrijire copii;
- c - întreținători unici de familie;
- d - bărbați sau femei care mai au cel mult cinci ani până la pensie.

(4) În situațiile în care două sau mai multe persoane au aceeași situație privind competența profesională și rezultatele în activitate, măsurile de disponibilizare vor fi luate după consultarea reprezentanților salariaților..

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

Art.VII.4 (1) Unitatea care își extinde sau reia activitatea într-o perioadă de 9 luni de la luarea măsurilor de desfacere a contractului individual de muncă pentru motivele prevăzute la art. VII.1 are obligația să încunoștințeze în scris despre aceasta reprezentanții salariaților și să facă publică măsura, prin presă.

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

(3) Salariatele care revin în unitate după concediul de maternitate sau salariații care revin în unitate după concediul medical cu o durată neîntreruptă de minimum trei luni sau după un concediu pentru creșterea copilului până la împlinirea vârstei de 2 ani și, în cazul copilului cu handicap, până la împlinirea vârstei de trei ani, au dreptul la o perioadă de trei luni calendaristice pentru readaptarea în activitate, perioadă în care nu li se vor desface Contractele Individuale de Muncă (CIM), din motive neimputabile acestor salariați.

Facilitați

Art.VII.5 Salariații care se pensionează pentru limită de vârstă primesc o indemnizație egală cu cel puțin 2 salarii de bază.

Art.VII.6 (1) În afară de ajutoarele legale la care au dreptul, salariații vor beneficia, în funcție de posibilitățile financiare ale institutului, și de următoarele ajutoare, plătite de unitate:

- a) cel puțin un salariu de bază mediu pe unitate, acordat pentru nașterea fiecărui copil;
- b) cel puțin două salarii de bază, medii pe unitate, în cazul decesului salariatului; dacă decesul a intervenit ca urmare a unui accident de muncă sau legat de muncă sau boală profesională, cuantumul ajutorului acordat familiei va fi de cel puțin patru salarii medii pe unitate; diferența de 2 salarii se va plăti după stabilirea în condițiile legii a cauzei decesului;



c) cel puțin un salariu de bază, mediu pe unitate, la decesul unei rude de gradul I (soț/soție, părinți, copii, socri) și 75% din salariul de bază mediu pe unitate pentru frați/surori;

d) cel puțin un salariu de bază, mediu pe unitate, la prima căsătorie a salariatului.

(2) Acordarea ajutoarelor mai sus menționate se va face pe bază de cerere însoțită de documente justificative. Cuantumul ajutorului de deces nu va fi mai mic decât cel prevăzut anual în Legea bugetului asigurărilor sociale.

(3) Salariul de bază mediu pe unitate este cel din luna evenimentului.

Delegarea și detașarea

Art.VII.7 (1) Salariații unităților trimiși în delegație în condițiile legii vor beneficia de următoarele drepturi:

a) decontarea pe bază de documente justificative și conform prevederilor stabilite în condițiile legii și ale ordinului de deplasare, a cheltuielilor efective de transport (inclusiv a transportului în comun la obiectiv pe perioada delegației);

b) decontarea pe bază de documente justificative și conform prevederilor legale a costului efectiv al cazării;

c) diurna de deplasare nediferențiată pe categorii profesionale egală ca valoare cu maximum stabilit prin lege ca și cheltuială deductibilă (legea 227/2015 Cod Fiscal – Titlul II – Impozitul pe profit);

d) în cazul în care delegarea în interesul serviciului durează mai puțin de 24 de ore se aplică următoarele cote:

- de la 1 la 12 ore - 1/2 diurnă (doar pentru deplasările în străinătate);

- peste 12 ore - diurnă întreagă (pentru deplasările în țară și străinătate).

(2) Cu aprobarea Directorului, salariatul se va putea deplasa la și de la locul unde are delegația și cu mijloace auto personale; în acest caz, decontarea cheltuielilor de transport se echivalează cu contravaloarea consumului de carburanți la prețul zilei, calculat la un consum de 7,5l/100km, conform prevederilor instituțiilor publice. Ruta deplasării va fi cea optimă sau cea accesibilă în acea perioadă.

(3) Delegarea poate fi dispusă pentru o perioadă de cel mult 60 de zile în 12 luni și se poate prelungi, cu acordul salariatului, cu cel mult 60 de zile.

(4) În cazul în care delegația este mai mare de 30 de zile salariatului aflat în delegație i se va plăti în loc de diurnă o indemnizație egală cu 50% din salariul net.

Art.VII.8 (1) Pe toată durata detașării, salariatului în cauză i se garantează păstrarea funcției, a salariului și drepturile avute anterior, precum și revenirea la locul său de muncă.

Alte drepturi ale salariaților

Art. VII.9 (1) Pe perioada în care salariața se află în concediul de maternitate legal, nu i se va putea desface contractul de muncă, iar în postul său nu va putea fi angajată altă persoană, decât cu contract de muncă pe durată determinată.

Art.VII.10 Salariații care renunță la concediul legal pentru îngrijirea copilului în vârstă de până la 2 ani, sau în cazul copilului cu handicap până la împlinirea vârstei de 3 ani, beneficiază de reducerea duratei normale a timpului de lucru cu 2 ore pe zi, fără să le fie afectate salariul de bază și vechimea în muncă. La cererea lor se poate acorda program decalat cu alte ore de începere a programului de lucru, dacă activitatea unității permite.

Art.VII.11 (1) Salariatele gravide, începând cu data înregistrării sarcinii, precum și cele care alăptează nu vor fi obligate la ore suplimentare, nu vor fi trimise în delegație și nu vor putea fi detașate decât cu acordul lor.

(2) Salariații care au în îngrijire copii de până la 3 ani nu pot fi trimise în



delegație în alte localități, decât cu acordul lor.

(3) La cererea lor și cu aprobarea angajatorului, salariatele care au în îngrijire copii până la vârsta de 8 ani pot opta pentru program de lucru decalat.

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

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

(6) Femeile care au în îngrijire copii cu vârsta până la 6 ani pot lucra cu 1/2 normă dacă nu beneficiază de creșă sau cămin, fără a le fi afectate drepturile ce decurg din calitatea de salariat. Timpul în care au fost încadrate în aceste condiții se consideră la calculul vechimii în muncă timp lucrat cu normă întreagă.

CAPITOLUL VIII - FORMAREA PROFESIONALĂ

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

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

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

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

(3) Părțile semnatare convin să utilizeze sistemul Standarde ocupaționale bazate pe competență pentru evaluarea și certificarea calificării salariaților.

Art.VIII.3 (1) Conducerea și reprezentantul salariaților vor analiza anual locurile de muncă și modul de ocupare al acestora, ținând cont de următoarele:

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

b) cheltuielile pentru activitatea de formare profesională a salariaților vor fi suportate de unitate, atunci când aceasta se face la inițiativa societății;

(2) În cazul în care un salariat identifică un curs de formare profesională pe care ar dori să-l urmeze, conducerea împreună cu reprezentanții salariaților vor analiza cererea, rămânând să aprecieze dacă și în ce condiții INC DT București va suporta contravaloarea cursului.

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

(4) 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, pentru formarea profesională în sensul art. VIII.3(b).

(5) Angajatul care își va plăti contravaloarea cursului de formare profesională, agreat de INC DT București, va beneficia de un concediu plătit de angajator de maxim 10 zile lucrătoare, cu acordul reprezentanților salariaților, cu condiția ca acest curs să fie recunoscut și să fie în concordanță cu interesele unității.



Art.VIII.4 (1) În cazul demisiei, salariații care au încheiat acte adiționale la contractul individual de muncă vor fi obligați să suporte cheltuielile legate de plata cursurilor de formare profesională dacă aceasta intervine în interiorul perioadei stabilită conform actului adițional.

(2) Aceste prevederi nu se aplică acelor salariați cărora li de desface CIM pentru motive care nu le sunt imputabile.

CAPITOLUL IX - REPREZENTANȚII SALARIAȚILOR

Art. IX. Atribuții ce revin reprezentanților salariaților aleși în cadrul adunării generale a salariaților:

- a) să negocieze și să încheie contractul colectiv de muncă;
- b) să urmărească respectarea drepturilor salariaților, în conformitate cu legislația în vigoare;
- c) să participe la elaborarea regulamentului intern;
- d) să promoveze interesele salariaților referitoare la salariu, condiții de muncă, timp de muncă și timp de odihnă, precum și orice alte interese legate de relațiile de muncă;
- e) să sesizeze inspectoratul de muncă cu privire la nerespectarea dispozițiilor legale și ale contractului colectiv de muncă aplicabil.

CAPITOLUL X – OBLIGAȚIILE SALARIAȚILOR ȘI ANGAJATORULUI

Art.X.1 Salariații au obligația de a respecta disciplina tehnologică, ordinea și disciplina la locul de muncă, de a îndeplini în mod corespunzător toate sarcinile de serviciu ce le revin potrivit legii, Contractului Colectiv de Muncă și Contractelor Individuale de muncă, Regulamentul de Ordine Internă, precum și dispozițiilor legale ale organelor de conducere, referitoare la desfășurarea activității în unitate.

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

- să asigure protecția patrimoniului tehnologic și informațional al INCDT București;
- să se preocupe de ridicarea nivelului de pregătire profesională prin studiu individual, documentare, participare la cursuri de pregătire și alte forme;
- să semneze declarația de fidelitate, **Anexa nr. 3** la Contractul Individual de Muncă;
- să nu comunice sau să divulge, pe nici o cale, informații, date sau elemente privind activitatea unității, fără aprobarea conducerii;
- în caz de îmbolnăvire, să anunțe în prima zi conducerea, cu excepția situațiilor în care, față de natura bolii o asemenea măsură nu este practic posibilă;
- prezentarea obligatorie a certificatelor medicale, până la finele lunii respective;
- să prezinte conducerii INCDT București în termen de 2 zile lucrătoare de la participarea la manifestări științifice, seminarii, cursuri, stagii sau tratative, în țară sau străinătate, problemele discutate, rezultatele obținute și posibilitățile de valorificare ale acestora în activitatea unității.

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

- a) orice act sau fapt care, potrivit Legii nr.11/29.01.1991 este contrar bunei-credințe și uzanțelor cinstite;
- b) dobândirea calității de patron, membru fondator, acționar, asociat sau colaborator al unei firme concurente;
- c) depunerea unei activități, indiferent de natura și modul de derulare a acesteia, în cadrul unei firme concurente;
- d) oferirea serviciilor de cercetare și/sau proiectare către o firmă concurentă;
- e) acceptarea unei oferte, făcută de o firmă concurentă, pentru prestarea de servicii de cercetare și/sau proiectare, atâta timp cât oferta este de interes pentru INCDT București.



f) deturnarea clientelei INCDT București către o altă firmă concurentă prin folosirea legăturilor și relațiilor stabilite cu această clientelă, în cadrul funcției deținute la INCDT București în prezent sau anterior;

g) comunicarea sau divulgarea, pe orice cale, către o altă firmă a informațiilor, datelor sau elementelor privind activitatea unității;

h) întrebuințarea denumirii unității sau emblemei acesteia, pentru prezentarea unor lucrări personale de calitate îndoielnică, cu scopul de antireclamă și de inducere în eroare a clientelei.

Constituie secrete de firmă următoarele informații:

- clauzele contractelor economice încheiate cu terți;
- prețurile serviciilor și al produselor;
- disponibilitățile din conturile bancare;
- negocierile financiare cu potențiali parteneri sau beneficiari de lucrări, produse, servicii;
- procedurile de rezolvare a temelor de cercetare, produselor și serviciilor ce reprezintă noutăți pe plan național sau internațional;
- strategia de dezvoltare a domeniilor unității.

j) Lucrările științifice ce se propun spre publicare sau comunicare trebuie să poarte avizul Consiliului Științific sau al directorului general.

(2) Se consideră firmă concurentă orice societate comercială care prestează cel puțin una din activitățile conținute în obiectul de activitate al INCDT București.

Art.X.4 Personalul de specialitate cu studii superioare se va preocupa pentru a iniția și propune teme, programe și lucrări în domeniul propriu de activitate.

Art.X.5 Angajatorul are obligația să asigure continuitatea și unitatea instituției.

Art.X.6 Angajatorul asigură resursele financiare necesare desfășurării activității curente.

Art.X.7 Angajatorul organizează și conduce operativ activitatea institutului asigurând portofoliul anual de lucrări, precum și îndeplinirea planului fizic și valoric al institutului, alături de hotărârile stabilite de Comitetul de direcție și de Consiliul Științific.

Art.X.8 Angajatorul răspunde de calitatea lucrărilor executate.

Art.X.9 Angajatorul stabilește atribuțiile, competențele și relațiile compartimentelor de la toate nivelurile organizatorice ale institutului, relațiile acestora cu terții și se preocupă de obiectul activității fiecărui angajat.

Art.X.10 Angajatorul asigură rezolvarea sesizărilor și propunerilor salariaților adresate conducerii institutului

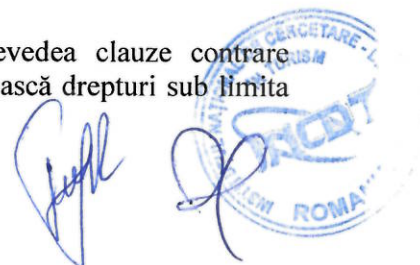
Art.X.11 Angajatorul nu va angaja salariați permanenți, temporari sau cu program parțial, în perioada declanșării sau desfășurării conflictelor colective de muncă, pe locurile de muncă ale salariaților aflați în conflict.

Art.X.12 Conflictul de muncă se soluționează potrivit prevederilor legislației în vigoare.

Art.X.13 Părțile convin să facă eforturi în vederea promovării unui climat normal de muncă în unitate, cu respectarea prevederilor legii, ale contractelor colective de muncă, ale regulamentului intern, precum și ale drepturilor și intereselor salariaților și membrilor de sindicat.

CAPITOLUL XI - DISPOZIȚII FINALE

Art.XI.1 În contractele individuale de muncă nu se pot prevedea clauze contrare Contractului Colectiv de Muncă al INCDT București sau care să stabilească drepturi sub limita



considerată minimă.

Art.XI.2 Prevederile Contractelor Individuale de Muncă existente la data intrării în vigoare a Contractului Colectiv de Muncă la nivel de INCDT București vor fi puse de acord cu prevederile acestuia din urmă.

Art.XI.3 (1) Conducerea și reprezentantul 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 unității și consecințele previzibile asupra salariaților, precum și măsurile ce se au în vedere pentru limitarea efectelor disponibilizărilor de personal determinate de aceste modificări.

(2) În toate situațiile de reorganizare sau, după caz, privatizarea unității, drepturile și obligațiile prevăzute în prezentul Contract Colectiv de Muncă se transmit noilor subiecte de drept rezultate din aceste operațiuni juridice, până la negocierea unui nou Contract Colectiv de Muncă.

Art.XI.4 Neîndeplinirea obligațiilor asumate prin prezentul contract sau pe care acesta le implică, atrage răspunderea celor care se fac vinovați de aceasta, conform prevederilor legale în vigoare.

Art.XI.5 Anexele la prezentul contract colectiv de muncă fac parte integrantă din acesta.

Art.XI.6 (1) Prezentul contract colectiv de muncă la nivel de unitate își va produce efectele începând cu data înregistrării lui la I.T.M. București.

Încheiat în 3 exemplare, din care unul pentru **Inspectoratul Teritorial de Muncă București**.

DIRECTOR GENERAL,

TIMOTIN Victor



REPREZENTANTUL SALARIAȚILOR,

TRIFĂNESCU Rodica

A blue ink signature, likely belonging to Rodica Trifănescu, written in a cursive style.