

**CONTRACT COLECTIV DE MUNCA
AL INSTITUTULUI NATIONAL
DE CERCETARE - DEZVOLTARE
PENTRU TEXTILE SI PIELARIE
– INCDTP BUCURESTI
2025**



CUPRINS

	<u>Pagina</u>
Capitolul I – Preambul	3
Capitolul II – Dispozitii generale.....	5
Capitolul III – Incheierea, executarea, modificarea si incetarea Contractului Individual de Munca.....	10
Capitolul IV – Conditii de munca si protectia muncii	43
Capitolul V – Salarizarea si alte drepturi salariale.....	51
Capitolul VI – Timpul de munca, timpul de odihna, concediile si zilele de sarbatoare	60
Capitolul VII – Masuri de protectie a angajatilor si acordarea unor drepturi	68
Capitolul VIII – Formarea profesionala, economica, sociala si sindicala.....	75
Capitolul IX – Drepturile sindicatului ca organizatie si ca reprezentant al angajatilor	78
Capitolul X – Obligatiile angajatilor si ale Institutului	83
Capitolul XI – Protectia datelor cu caracter personal	87
Capitolul XII – Dispozitii finale	89
Anexe	91

CAPITOLUL I

PREAMBUL

Partile contractante

Art.I.1 - In temeiul Legii 53/2003 art. 221-228 - Codul Muncii cu modificarile si completarile ulterioare, Legii nr. 367/2022 privind dialogul social cu modificarile si completarile ulterioare, partile contractante sunt:

Reprezentantii angajatilor

Sindicatul Liber din Institutul de Cercetari Textile - Bucuresti, avand reprezentativitatea conform Legii nr. 62/2011 art.51. lit. c), in baza Sentintei civile nr. 3213/2022 emise de Judecatoria Sectorul 1 Bucuresti, Sectia a-II-a Civila, denumit in continuare **Sindicat**, reprezentat pentru negocierea actualului Contract Colectiv de Munca prin persoane mandatate in baza Mandatului din data de 09.05.2025.

Reprezentantii angajatorului

Institutul National de Cercetare – Dezvoltare pentru Textile si Pielarie – INCDTP Bucuresti, in calitate de angajator, denumit in continuare **Institut**, reprezentat pentru negocierea actualului Contract Colectiv de Munca prin persoane mandatate de catre Consiliul de Administratie in calitate de organ de conducere cu atributii in acest sens conform art. 11, alin. (1), lit. k din H.G. 1463 / 2004, conform Mandatului acordat in 09.05.2025.

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

- Constitutia Romaniei;
- Legea 53/2003, Codul muncii republicata in Monitorul Oficial nr. 0345 din 18 Mai 2011 cu modificarile si completarile ulterioare
- Legea nr. 367/2022 privind dialogul social, cu modificarile si completarile ulterioare;
- Legea nr. 319/2016 - a securitatii si sanatatii in munca impreuna cu

Hotararea Guvernului nr. 1.425/30.10.2006 pentru aprobarea Normelor metodologice de aplicare a prevederilor Legii nr. 319/2006;

- Legea nr. 467/2006 privind stabilirea cadrului general de informare si consultare a angajatilor cu modificarile ulterioare;
- Carta Cercetatorilor si Codul de Conduita pentru Recrutarea Cercetatorilor redactat de Comisia Europeana Bruxelles, 11.03.- C(2005)576 final;
- Legea nr. 183 / 2024 privind statutul personalului de cercetare, dezvoltare si inovare;
- OG nr. 57/2002 privind cercetarea stiintifica si dezvoltarea tehnologica cu modificarile si completarile ulterioare;
- HG 1304/1996 modificata cu HG 1463/2004, privind infiintarea Institutului National de Cercetare-Dezvoltare pentru Textile si Pielarie - INCDTP Bucuresti;
- Legea nr. 64/1991 privind brevetele de inventii;
- Legea nr. 83/2014 privind inventiile de serviciu;
- Legea nr. 8/1996 privind dreptul de autor si drepturile conexe;
- Legea nr. 360/2023 privind sistemul public de pensii;
- Hotararea nr. 1506/2024 pentru stabilirea salariului de baza minim brut pe tara garantat in plata.

Recunoasteri reciproce

Art.I.3.(1) - Reprezentantii angajatorului recunosc "Sindicatul Liber din Institutul de Cercetari Textile" ca reprezentant legal al angajatilor din INCDTP, cu drepturi depline la negocierile legate de prezentul Contract Colectiv.

(2) Sindicatul Liber din Institutul de Cercetari Textile recunoaste reprezentantilor angajatorului dreptul deplin de a negocia prezentul Contract Colectiv de Munca.

CAPITOLUL II

DISPOZITII GENERALE

Art.II.1 - Partile contractante, pe deplin libere si egale la negocierea acestui Contract Colectiv de Munca la nivel de Institut se obliga sa respecte in totalitate prevederile lui.

Art.II.2.(1) - In scopul acordarii drepturilor cuprinse in prezentul Contract Colectiv de Munca al Institutului, partile contractante vor actiona impreuna sau separat pentru cresterea alocarii fondurilor pentru activitatea de CDI la nivel national, astfel incat sa se atinga procentul stabilit prin documentele strategice din domeniul CDI la nivel national.

(2) Partile contractante vor actiona impreuna, de comun acord, in vederea includerii in acte normative ale Parlamentului si Guvernului a unor prevederi din prezentul contract care sunt in interesul activitatii de Cercetare - Dezvoltare - Inovare.

Art.II.3.(1) - Drepturile prevazute in prezentul Contract Colectiv de Munca al Institutului nu vor putea fi sub limitele stabilite in Codul Muncii in vigoare.

(2) La cererea Sindicatului reprezentativ Institutul se obliga sa puna la dispozitia Conducerii Sindicatului, cu caracter confidential, toate informatiile si documentele necesare la negocierea Contractului Colectiv de Munca la nivelul Institutului din care nu vor lipsi:

- a) Regulamentul de Organizare si Functionare al Institutului, inclusiv organigrama acestuia;
- b) Regulamentul Intern al Institutului;
- c) Codul de conduita etica in cadrul Institutului;
- d) Situatia economico-financiara a unitatii la zi (ultimul Bilant contabil anual), precum si perspectiva de evolutie a acesteia pe urmatoarea perioada contractuala (Bugetul de Venituri si Cheltuieli pe anul in curs);
- e) Situatia, structura si evolutia estimata a ocuparii fortei de munca (inclusiv Statul de functiuni si personal), tinand seama si precizand structura personalului pe categorii profesionale, precum si

eventualele masuri preconizate pe urmatoarea perioada contractuala, in special atunci cand exista amenintare la adresa unor locuri de munca;

- f) Masurile propuse privind organizarea muncii, programului si a timpului de lucru pe urmatoarea perioada contractuala;
- g) Masurile propuse privind protectia drepturilor angajatilor in caz de transfer al unitatii sau a unei parti a acesteia;
- h) Masuri propuse de angajator privind promovarea imbunatatirii securitatii si sanatatii in munca a angajatilor pe urmatoarea perioada contractuala.

(3) Informatiile si documentele pe care Institutul le va pune la dispozitia reprezentantilor Sindicatului care negociaza Contractul Colectiv de Munca la nivelul Institutului vor fi transmise acestora in termenul stabilit prin protocol, dar nu mai mult de cinci zile lucratoare de la primirea cererii Sindicatului.

Art.II.4.(1) - Prima intrunire a partilor contractante la nivelul Institutului, in vederea negocierii Contractului Colectiv de Munca, va avea loc in termen de cel putin 15 zile calendaristice de la data primirii instiintarii transmise de catre Institut.

(2) La prima sedinta de negociere se stabilesc informatiile publice si cu caracter confidential pe care Institutul le va pune la dispozitia delegatilor sindicali sau ai reprezentantilor angajatilor, conform legii, si data pana la care urmeaza a indeplini aceasta obligatie.

(3) Regimul informatiilor confidentiale puse la dispozitie de Institut este cel stabilit prin Legea nr. 467/2006 privind stabilirea cadrului general de informare si consultare a angajatilor;

(4) Tot la prima sedinta de negociere partile vor consemna in procesul-verbal urmatoarele:

- componenta nominala a echipelor de negociere pentru fiecare parte, in baza unor imputerniciri scrise;
- nominalizarea persoanelor mandatate sa semneze Contractul Colectiv de Munca;
- durata maxima a negocierilor convenita de parti;
- locul si calendarul sedintelor;
- dovada convocarii tuturor partilor indreptatite sa participe la negociere;

- dovada reprezentativitatii partilor participante la negocieri (inclusiv dovada personalitatii juridice a Sindicatului);
- alte detalii privind negocierea.

(5) Dupa intrarea in vigoare a Contractului Colectiv de Munca la nivelul Institutului, Institutul va pune de acord prevederile Contractelor Individuale de Munca cu respectivul Contract Colectiv in maximum 19 zile de la data comunicarii aprobarii inregistrarii noului Contract Colectiv de Munca de catre ITM Bucuresti.

Art.II.5.(1) - Prezentul Contract Colectiv de Munca al Institutului se incheie pe o perioada de 24 de luni, incepand cu data inregistrarii la ITM Bucuresti, si produce efecte pentru toti angajatii Institutului, indiferent de data angajarii. Partile pot hotari prelungirea aplicarii Contractului Colectiv de Munca, in conditiile stabilite de lege, o singura data, cu cel mult 12 luni.

(2) Partile pot conveni renegocierea anuala a unor articole, precum si negocierea anuala a unor articole noi.

(3) Cu cel putin 45 zile inainte de expirarea termenului pentru care a fost incheiat, partile contractante vor conveni asupra prelungirii valabilitatii Contractului sau asupra renegocierii clauzelor sale. In mod similar, renegocierea anuala, conform alin.(2), trebuie notificata cu cel putin 45 zile inainte de expirarea termenului.

Art.II.6.(1) - Prezentul Contract Colectiv de Munca al Institutului stabileste in principal drepturile minime garantate ale angajatilor din Institut, precum si drepturile si obligatiile corelative ale partilor cu privire la:

- incheierea, executarea, modificarea, suspendarea si incetarea Contractului Individual de Munca;
- conditiile de munca si protectia muncii;
- salarizarea si alte drepturi salariale;
- timpul de munca, timpul de odihna, concediile si zilele de sarbatoare;
- masuri de protectie a angajatilor si acordarea unor drepturi;
- formarea profesionala, economica, sociala si sindicala;
- obligatiile angajatilor si ale Institutului;

- drepturile Sindicatului, ca organizatie si ca reprezentant al angajatilor.

(2) Negocierea drepturilor minime garantate se face in temeiul drepturilor decurgand din legile si actele normative prevazute la art. I.2 si a eventualelor prevederi legale nou aparute.

Art.II.7.(1) - Drepturile angajatilor care urmeaza a fi prevazute in Contractul Colectiv de Munca la nivel de Ramura nu pot sa reprezinte cauza reducerii altor drepturi colective sau individuale recunoscute anterior prin Contractul Colectiv de Munca al Institutului.

(2) In situatia in care in privinta drepturilor ce decurg din prezentul Contract Colectiv de Munca intervin reglementari legale mai favorabile, acestea vor face parte de drept din acest Contract.

(3) In cazul in care la nivelul Institutului s-a incheiat Contractul Colectiv de Munca inainte de depunerea si inregistrarea Contractului Colectiv de Munca la nivelul Ramurii, se va face adaptarea contractului la nivel de Institut acolo unde prevederile minimale ale contractului la nivel de ramura nu au fost atinse.

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

(2) Cererea de modificare se comunica in scris celeilalte parti;

(3) Cererile de modificare vor fi depuse de catre reprezentantul Sindicatului la conducerea Institutului, iar cele ale Institutului la sediul Sindicatului;

(4) Negocierile cu privire la modificarea Contractului se aduc la cunostinta celeilalte parti, in scris, cu cel putin 30 de zile inainte de data propusa pentru inceperea negocierilor;

(5) Modificarile aduse Contractului Colectiv de Munca produc efecte incepand cu data inregistrarii la ITM Bucuresti.

Art.II.9 - Pe perioada oricaror negocieri legate de Contractul Colectiv de Munca la nivel de Institut, Institutul se obliga sa nu procedeze la desfaceri de contracte de munca pentru motive neimputabile angajatilor, iar angajatii se obliga sa nu desfasoare actiuni de protest.

Art.II.10 - Prezentul Contract poate inceta, sau aplicarea sa poate fi

suspendata, in conditiile legii.

Art.II.11.(1) - Interpretarea clauzelor Contractului se face prin consens.

(2) Daca nu se realizeaza consensul, clauza se interpreteaza potrivit regulilor dreptului comun, iar daca si dupa aceasta exista indoiala, se interpreteaza in intelesul mai favorabil angajatilor.

Art.II.12 - Pentru solutionarea pe cale amiabila a litigiilor intervenite cu ocazia executarii, modificarii, suspendarii sau incetarii Contractului Colectiv de Munca al Institutului, se va aplica procedura prevazuta in Legea nr. 367/2022 privind dialogul social in vigoare.

Art.II.13.(1) - Institutul se obliga sa puna la dispozitie Contractul Colectiv de Munca al institutului tuturor angajatilor pe reseaua Intranet a Institutului, la intrarile principale din sediile INCDTP, la Biroul Resurse Umane si la Sindicat, precum si sa-l transmita electronic pe adresele de e-mail de serviciu, astfel incat toti angajatii sa poata lua cunostinta de continutul acestuia.

(2) Ulterior punerii la dispozitie a Contractului Colectiv de Munca al Institutului catre angajati in modalitatile mentionate la alin. (1), acesta se considera comunicat angajatilor Institutului.

Art.II.14 - Clauzele prezentului Contract Colectiv de Munca produc efecte pentru toti angajatii.

Art.II.15 - Drepturile stabilite prin contractele colective de munca incheiate dupa data de 1.01.2025 se acorda conform prevederilor legale in vigoare la data acordarii.

CAPITOLUL III

INCHEIEREA, EXECUTAREA, MODIFICAREA SI INCETAREA CONTRACTULUI INDIVIDUAL DE MUNCA

Incheierea Contractului Individual de Munca

Art.III.1.(1) a) Angajarea persoanelor in Institut se face numai prin concurs sau examen, conform regulamentelor de concurs pentru ocuparea posturilor vacante sau temporar vacante. Din comisia de concurs sau examen, dupa caz, va face parte obligatoriu si reprezentantul sindicatului din Institut;

b) Prin exceptie, pensionarii care provin din Institut si sunt directori/responsabili/persoane cheie in proiecte CDI contractate/in curs de contractare, sau functie de interesele institutului pentru competente cheie pot fi reangajati fara a sustine examen, in conditiile respectarii Legislatiei Muncii si in conditiile in care au obtinut la ultima evaluare anuala calificativul "Foarte Bine";

c) In conditiile prevazute de lege, Contractul Individual de Munca se poate incheia si pe durata determinata si/sau pe fractiune de norma;

d) Angajarea in Institut in vederea prestarii unei munci remunerate prin salariu se realizeaza prin incheierea unui Contract Individual de Munca intre angajat si Institut. Personalul angajat pentru realizarea unui proiect de cercetare-dezvoltare poate fi angajat initial pe perioada determinata (respectiv perioada de derulare a proiectului), urmand ca la finalizarea proiectului sa se analizeze oportunitatea angajarii acestuia pe perioada nedeterminata, in urma evaluarii activitatii angajatului, avand la baza necesitatile Institutului, hotarari ale Consiliului de Administratie si planificarea activitatilor de cercetare.

(2) Contractul Individual de Munca se incheie dupa verificarea prealabila a aptitudinilor profesionale ale celui care solicita angajarea, potrivit modalitatilor stabilite prin Contractul Colectiv de Munca si regulamentele de concurs pentru ocuparea posturilor vacante sau temporar vacante, in masura in care legea nu dispune altfel.

(3) Contractul Individual de Munca va cuprinde clauze privind drepturile si obligatiile partilor ce decurg din raporturile de munca, precum si alte clauze stabilite de parti.

(4) Contractul Individual de Munca nu poate contine clauze (denumite in prezentul context clauze interzise) precum:

- a) clauze contrare legislatiei in vigoare;
- b) rasa, cetatenie, etnie, culoare, limba, religie, origine sociala, trasaturi genetice, sex, orientare sexuala, varsta, handicap, boala cronica necontagioasa, infectare cu HIV, optiune politica, situatie sau responsabilitate familiala, apartenenta ori activitate sindicala, apartenenta la o categorie defavorizata, precum si orice alt criteriu care are ca scop sau efect restrangerea, inlaturarea recunoasterii, folosintei sau exercitarii, in conditii de egalitate, a drepturilor omului si a libertatilor fundamentale sau a drepturilor recunoscute de lege, in domeniul politic, economic, social si cultural sau in orice alte domenii ale vietii publice;
- c) clauze care aduc restrictii drepturilor si libertatilor persoanei.

(5) O persoana poate fi angajata in munca numai in baza unui certificat medical, care constata faptul ca cel in cauza este apt fizic si psihic pentru prestarea acelei munci.

(6) Certificatul medical este obligatoriu in toate situatiile prevazute de lege, precum si la reinceperea activitatii dupa o intrerupere mai mare de un an in situatii de conditii normale de lucru.

(7) Informatiile cerute, sub orice forma, de catre Institut persoanei care solicita angajarea cu ocazia verificarii prealabile a aptitudinilor nu pot avea un alt scop decat acela de a aprecia capacitatea de a ocupa postul respectiv, precum si aptitudinile profesionale.

(8) Institutul poate cere informatii in legatura cu persoana care solicita angajarea de la fostii sai angajatori, dar numai cu privire la activitatile indeplinite si la durata angajarii si numai cu incunostintarea prealabila a celui in cauza.

(9) Verificarea si evaluarea aptitudinilor si a performantelor profesionale este un drept al conducerii Institutului pe tot parcursul executarii Contractului Individual de Munca.

(10) Anterior incheierii sau modificarii Contractul Individual de Munca, Institutul are obligatia de a informa persoana selectata in vederea angajarii ori, dupa caz, angajatul, cu privire la clauzele esentiale pe care intentioneaza sa le inscrie in contract sau sa le modifice, in termenele si conditiile prevazute de prevederile legale.

(11) Obligatia de informare a persoanei selectate in vederea angajarii sau a angajatului, dupa caz, se considera indeplinita de catre Institut la momentul semnarii Contractului Individual de Munca sau a actului aditional, dupa caz.

(12) Persoana selectata in vederea angajarii ori angajatul, dupa caz, va fi informata cu privire la cel putin urmatoarele elemente:

- a) identitatea partilor;
- b) locul de munca sau, in lipsa unui loc de munca fix, posibilitatea ca angajatul sa munceasca in diverse locuri;
- c) sediul Institutului;
- d) functia/ocupatia conform specificatiei Clasificarii ocupatiilor din Romania sau altor acte normative, precum si fisa postului, cu specificarea atributiilor postului;
- e) criteriile de evaluare a activitatii profesionale a angajatului aplicabile la nivelul Institutului;
- f) riscurile specifice postului;
- g) data de la care contractul urmeaza sa isi produca efectele;
- h) in cazul unui contract de munca pe durata determinata sau al unui contract de munca temporara, durata acestora;
- i) durata concediului de odihna la care angajatul are dreptul;
- j) conditiile de acordare a preavizului de catre partile contractante si durata acestuia;
- k) salariul de baza, alte elemente constitutive ale veniturilor salariale, precum si periodicitatea platii salariului la care angajatul are dreptul;
- l) durata normala a muncii, exprimata in ore/zi si ore/saptamana;
- m) indicarea Contractului Colectiv de Munca ce reglementeaza conditiile de munca ale angajatului;
- n) durata perioadei de proba;
- o) clauza de confidentialitate.

(13) Elementele din informarea prevazuta trebuie sa se regaseasca si in continutul Contractului Individual de Munca.

(14) Orice modificare a unuia dintre elementele Contractului Individual de Munca în timpul executării acestuia impune încheierea unui act adițional la contract, într-un termen de 20 de zile lucrătoare de la data apariției modificării, cu excepția situațiilor în care o asemenea modificare este prevăzută în mod expres de lege.

(15) Cu privire la informațiile furnizate angajatului, prealabil încheierii Contractului Individual de Munca, între părți poate interveni un contract de confidențialitate.

(16) a) În afara clauzelor esențiale prevăzute, între părți pot fi negociate și cuprinse în Contractul Individual de Munca și alte clauze specifice.

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

- clauza cu privire la formarea profesională;
- clauza de neconcurență;
- clauza de confidențialitate.

(17) În vederea stabilirii drepturilor și obligațiilor ce decurg din Contractul Individual de Munca angajații sunt încadrați în funcții/grade profesionale, în funcție de specificul activității și cerințele postului privind nivelul de pregătire, conform legii nr. 183/2024.

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

A. Personal cu studii superioare, care desfășoară activități CDI:

- a) cercetători seniori, deținând titlul de doctor:
 - (i) cercetător principal (R4): cercetător științific gradul I - CS I;
 - (ii) cercetător consacrat (R3): cercetător științific gradul II - CS II;
- b) cercetător recunoscut (R2), deținând titlul de doctor: cercetător științific gradul III - CS III;
- c) cercetător debutant (R1), deținând titlul de doctor sau având calitatea de student doctorand: cercetător științific - CS;
- d) asistent în activitatea de cercetare științifică, licențiat: asistent de cercetare științifică - ACS.

B. Personalul suport pentru activitățile CDI:

- a) personal cu studii superioare tehnice sau studii superioare în alte domenii fundamentale conform necesităților organizației de cercetare, atestat în activitatea de dezvoltare experimentală și transfer tehnologic:

- (i) inginer de cercetare senior - ICS;
- (ii) inginer de cercetare recunoscut - ICR;
- (iii) inginer de cercetare debutant - ICD;

b) alte categorii de personal fata de cele prevazute la lit. a), cu studii superioare;

c) personal cu studii medii, care se diferentiaza pe functii si trepte profesionale, dupa cum urmeaza:

- (i) tehnician senior - TS;
- (ii) tehnician recunoscut - TR;
- (iii) tehnician debutant - TD.

C. Personal administrativ suport:

- a) muncitori necalificati;
- b) muncitori calificati;
- c) angajati cu pregatire generala;
- d) angajati cu pregatire medie angrenati in activitatea generala a Institutului (pregatire liceala sau postliceala);
- e) maistri;
- f) angajati cu pregatire superioara de scurta durata;
- g) angajati cu pregatire superioara de lunga durata.

D. Personal cu functii de conducere:

- a) director general;
- c) director stiintific;
- d) director sucursala;
- e) director economic;
- f) secretar stiintific;
- g) sef compartiment cercetare, dezvoltare si inovare, precum, dar fara a se limita la: laborator de cercetare, departament, centru de cercetare, in conditiile existentei unui numar de minimum 4 posturi de executie aprobate in respectivul compartiment.

(19) Functiile si gradele profesionale de cercetare-dezvoltare se ocupa prin concurs, pe baza evaluarii performantelor profesionale, conform regulamentelor de concurs aprobate la nivel de institut;

(20) Incadrarea pe functii a personalului din aparatul functional se face prin examen sau concurs, pe baza verificarii si evaluarii aptitudinilor si performantelor profesionale corespunzatoare postului scos la concurs, conform regulamentului de concurs aprobat, precum si a prevederilor prezentului contract;

(21) Conducerea Institutului se obliga sa faca cunoscute Sindicatului si tuturor angajatilor din Institut existenta posturilor vacante si conditiile de ocupare a acestora.

(22) In cazul vacantarii unui post sau a crearii unui post nou, Institutul poate apela la personalul din Institut cu competentele / aptitudinile necesare postului.

(23) Pentru verificarea aptitudinilor angajatului, la incheierea Contractului Individual de Munca se stabileste o perioada de proba.

(24) Pe durata sau la sfarsitul perioadei de proba, Contractul Individual de Munca poate inceta exclusiv printr-o notificare scrisa, fara preaviz, la initiativa oricareia dintre parti, fara a fi necesara motivarea acesteia.

(25) Pe durata executarii unui Contract Individual de Munca nu poate fi stabilita decat o singura perioada de proba.

Perioada de proba este de:

- cel mult 90 de zile calendaristice pentru functiile de executie;
- cel mult 120 de zile calendaristice pentru functiile de conducere;
- cel mult 30 zile calendaristice - avand caracter exceptional - pentru muncitorii necalificati;
- cel mult 30 de zile calendaristice pentru persoanele cu handicap;
- 6 luni pentru absolventii institutiilor de invatamant la debutul in profesie.

(26) Prin exceptie, angajatul poate fi supus la o noua perioada de proba in situatia in care acesta debuteaza in Institut intr-o noua functie sau profesie ori urmeaza sa presteze activitatea intr-un loc de munca cu conditii grele, vatamatoare sau periculoase.

(27) Perioada de proba constituie vechime in munca.

(28) Cetatenii straini si apatrizii pot fi angajati prin Contract Individual de Munca in conditiile legii.

(29) Pentru absolventii institutiilor de invatamant superior, primele 6 luni dupa debutul in profesie se considera perioada de stagiu.

(30) Institutul are obligatia de a tine evidenta angajatilor intr-un registru general de evidenta a angajatilor, inregistrat la autoritatea publica competenta, potrivit prevederilor legale in vigoare.

(31) (a) La data indeplinirii cumulative a conditiilor de varsta standard si a stagiului minim de cotizare pentru pensionare, Contractul Individual de Munca inceteaza de drept;

(b) Persoanele asigurate in sistemul public de pensii care indeplinesc conditiile privind varsta standard de pensionare si stagiul minim de cotizare CONTRIBUTIV pot opta intre acordarea pensiei pentru limita de varsta si continuarea activitatii, cu acordul anual al Institutului, pana la implinirea varstei de 70 de ani;

(c) Cercetatorii stiintifici care indeplinesc conditiile de inscriere la pensie potrivit legislatiei privind sistemul public de pensii pot opta intre acordarea pensiei pentru limita de varsta si continuarea activitatii pe aceeasi functie de cercetare-dezvoltare daca la ultima evaluare periodica a performantei stiintifice au obtinut calificativul "foarte bine". Pentru cercetatorii mentinuti in functii de cercetare-dezvoltare dupa implinirea varstei de pensionare, evaluarea periodica a performantei stiintifice se face anual.

(d) Pensionarii pot fi angajati pentru rezolvarea unor lucrari si servicii necesare desfasurarii activitatii Institutului.

CONTRACTUL INDIVIDUAL DE MUNCA PE DURATA DETERMINATA

Art.III.2.(1) - Contractul Individual de Munca se poate incheia si pe perioada determinata in urmatoarele conditii prevazute de lege:

- a) inlocuirea unui angajat in cazul suspendarii contractului sau de munca, cu exceptia situatiei in care acel angajat participa la greva;
- b) cresterea temporara a activitatii Institutului;
- c) desfasurarea unor activitati cu caracter sezonier;
- d) in situatia in care este incheiat in temeiul unor dispozitii legale emise cu scopul de a favoriza temporar anumite categorii de persoane fara loc de munca:
 - d1) angajarea unei persoane aflate in cautarea unui loc de munca, care in termen de 5 ani de la data angajarii indeplineste conditiile de pensionare pentru limita de varsta;
 - d2) ocuparea unei functii eligibile in cadrul organizatiilor sindicale, patronale sau al organizatiilor neguvernamentale, pe perioada mandatului;
- e) in alte cazuri prevazute expres de legi speciale;
- f) pentru desfasurarea unor lucrari, proiecte, programe, etc. in conditiile stabilite prin Contractul Colectiv de Munca la nivelul Institutului.

(2) Contractul Individual de Munca pe durata determinata nu poate fi incheiat pe o perioada mai mare de 36 de luni.

(3) In cazul in care Contractul Individual de Munca pe durata determinata este incheiat pentru a inlocui un angajat al carui contract individual de munca este suspendat, durata contractului va expira la momentul incetarii motivelor ce au determinat suspendarea Contractului Individual de Munca al angajatului titular.

(4) Contractul Individual de Munca pe durata determinata poate fi prelungit, in conditiile prevazute la alin.(2), si dupa expirarea termenului initial, cu acordul scris al partilor, pentru perioada necesara finalizarii unui proiect, program sau unei lucrari.

(5) Intre aceleasi parti se pot incheia succesiv cel mult 3 Contracte Individuale de Munca pe durata determinata.

(6) Contractele Individuale de Munca pe durata determinata incheiate in termen de 3 luni de la incetarea unui Contract Individual de Munca pe durata determinata sunt considerate contracte succesive si nu pot avea o durata mai mare de 12 luni fiecare.

(7) Angajatul incadrat cu Contract Individual de Munca pe durata determinata poate fi supus unei perioade de proba, care nu va depasi:

a) 5 zile lucratoare pentru o durata a Contractului Individual de Munca mai mica de 3 luni;

b) 15 zile lucratoare pentru o durata a Contractului Individual de Munca cuprinsa intre 3 si 6 luni;

c) 30 de zile lucratoare pentru o durata a Contractului Individual de Munca mai mare de 6 luni;

d) 45 de zile lucratoare in cazul angajatilor incadrati in functii de conducere, pentru o durata a Contractului Individual de Munca mai mare de 6 luni.

EXECUTAREA CONTRACTULUI INDIVIDUAL DE MUNCA

Art.III.3.(1) - Angajatul are, in principal, urmatoarele drepturi:

a) dreptul la salarizare pentru munca depusa;

b) dreptul la repaus zilnic si saptamanal;

c) dreptul la concediu de odihna anual;

d) dreptul la egalitate de sanse si de tratament;

- e) dreptul la demnitate in munca;
- f) dreptul la securitate si sanatate in munca;
- g) dreptul la acces la formarea profesionala;
- h) dreptul la informare si consultare;
- i) dreptul de a lua parte la determinarea si ameliorarea conditiilor de munca si a mediului de munca;
- j) dreptul la protectie in caz de concediere;
- k) dreptul la negociere colectiva si individuala;
- l) dreptul de a participa la actiuni colective;
- m) dreptul de a constitui sau de a adera la un sindicat;
- n) alte drepturi prevazute de lege si de prezentul CCM.

(2) Angajatului ii revin, in principal, urmatoarele obligatii:

- a) obligatia de a indeplini atributiile ce ii revin conform fisei postului;
- b) obligatia de a respecta disciplina muncii;
- c) obligatia de a respecta prevederile cuprinse in Regulamentul Intern, in Contractul Colectiv de Munca, in Contractul Individual de Munca, in Codul de conduita etica, precum si din acte, decizii, dispozitii etc. emise de seful ierarhic superior in exercitarea atributiilor de serviciu;
- d) obligatia de fidelitate fata de Institut in executarea atributiilor de serviciu;
- e) obligatia de a respecta masurile de securitate si sanatate a muncii in Institut;
- f) obligatia de a respecta secretul de serviciu;
- g) obligatia de a pastra confidentialitatea;
- h) obligatia de a declara conflictul de interese/concurenta neloiala;
- i) alte obligatii prevazute de lege si de prezentul Contract Colectiv de Munca.

(3) Institutul are, in principal, urmatoarele drepturi:

- a) sa stabileasca organizarea si functionarea institutului;
- b) sa stabileasca atributiile corespunzatoare fiecarui angajat, in conditiile legii;
- c) sa dea dispozitii cu caracter obligatoriu pentru angajat, sub rezerva legalitatii;
- d) sa exercite controlul asupra modului de indeplinire a sarcinilor de serviciu;

e) sa constate savarsirea abaterilor disciplinare si sa aplice sanctiunile corespunzatoare, potrivit legii, Contractului Colectiv de Munca aplicabil si Regulamentului Intern;

f) sa stabileasca obiectivele de performanta individuala, precum si criteriile de evaluare si gradul de realizare a acestora;

g) alte drepturi prevazute de lege.

(4) Institutului ii revin, in principal, urmatoarele obligatii:

a) sa informeze angajatii asupra conditiilor de munca si asupra elementelor care privesc desfasurarea relatiilor de munca;

b) sa asigure permanent conditiile tehnice si organizatorice;

c) sa acorde angajatilor drepturile ce decurg din lege, din Contractul Colectiv de Munca aplicabil si din Contractele Individuale de Munca;

d) sa comunice, conform prevederilor legale, situatia economica si financiara a Institutului, cu exceptia acelor informatii, care, prin divulgare, sunt de natura sa prejudicieze activitatea acestuia;

e) sa se consulte cu Sindicatul in privinta deciziilor susceptibile sa afecteze substantial drepturile si interesele angajatilor;

f) sa plateasca toate contributiile si impozitele aflate in sarcina sa, precum si sa retina si sa vireze contributiile si impozitele datorate de angajati, in conditiile legii;

g) sa opereze inregistrarile prevazute de lege in registrul general de evidenta a angajatilor REGES;

h) sa elibereze, la cerere, toate documentele care atesta calitatea de angajat a solicitantului;

i) sa asigure confidentialitatea datelor cu caracter personal ale angajatilor;

j) altele prevazute de lege.

(5) a) Orice angajat poate incheia mai multe Contracte Individuale de Munca in Institut fara a depasi 12 ore pe zi, cumulate pe contractele respective, cu respectarea legislatiei in vigoare;

b) Contractul Individual de Munca va cuprinde cel putin clauzele prevazute in modelul din anexa nr. 4;

c) Daca la incheierea Contractului Individual de Munca angajatul solicita asistenta din partea Sindicatului, aceasta nu poate fi refuzata de Institut.

(6) Contractele Individuale de Munca se incheie in scris, cate un exemplar pentru fiecare parte, prin grija Institutului.

(7) La incheierea Contractului Individual de Munca, drepturile si obligatiile privind relatiile de munca dintre Institut si angajat se stabilesc cu respectarea prevederilor legale.

(8) Angajatul nu poate renunta la drepturile ce-i sunt recunoscute de lege sau de Contractele Colective de Munca.

(9) Anterior incheierii sau modificarii Contractului Individual de Munca Institutul are obligatia de a informa persoana selectata in vederea angajarii ori, dupa caz, angajatul cu privire la clauzele concrete pe care intentioneaza sa le scrie in contract sau sa le modifice. Orice modificare a Contractului Individual de Munca in timpul executarii acestuia impune incheierea unui act aditional la contract, intr-un termen de 20 de zile lucratoare de la data aparitiei modificarii, cu exceptia situatiilor in care o asemenea modificare este prevazuta in mod expres de lege.

MODIFICAREA CONTRACTULUI INDIVIDUAL DE MUNCA

Art.III.4.(1) - Contractul Individual de Munca se poate modifica in ceea ce priveste continutul muncii, locul muncii si drepturile salariale, numai cu acordul partilor, precum si din initiativa uneia dintre parti, in cazurile prevazute de lege.

(2) Modificarea Contractului Individual de Munca se refera la oricare dintre urmatoarele elemente:

- a) durata contractului;
- b) locul muncii;
- c) felul muncii;
- d) conditiile de munca;
- e) salariul;
- f) timpul de munca si timpul de odihna.

(3) Modificarea unilaterala a Contractului Individual de Munca este posibila in caz de delegare sau detasare a angajatului intr-un alt loc de munca decat cel prevazut in Contractul Individual de Munca, cu respectarea prevederilor legale.

(4) Pe durata delegarii, respectiv a detasarii, angajatul isi pastreaza functia si toate celelalte drepturi prevazute in Contractul Individual de Munca.

(5) Delegarea poate fi dispusa pentru o perioada de cel mult 60 de zile calendaristice in 12 luni si se poate prelungi pentru perioade succesive de maximum 60 de zile calendaristice, numai cu acordul angajatului. Refuzul angajatului de prelungire a delegarii nu poate constitui motiv pentru sanctionarea disciplinara a acestuia.

(6) Institutul poate modifica temporar locul si felul muncii, fara consimtamantul angajatului, si in cazul unor situatii de forta majora, cu titlu de sanctiune disciplinara sau ca masura de protectie a angajatului, in cazurile si in conditiile prevazute de Codul Muncii.

SUSPENDAREA CONTRACTULUI INDIVIDUAL DE MUNCA

Art.III.5.(1) - Suspendarea Contractului Individual de Munca poate interveni de drept, prin acordul partilor sau prin actul unilateral al uneia dintre parti.

(2) Suspendarea Contractului Individual de Munca are ca efect suspendarea prestarii muncii de catre angajat si a platii drepturilor de natura salariala de catre Institut, precum si a altor drepturi prevazute in prezentul Contract Colectiv de Munca.

(3) In cazul suspendarii Contractului Individual de Munca din cauza unei fapte imputabile angajatului, pe durata suspendarii acesta nu va beneficia de niciun drept care rezulta din calitatea sa de angajat.

(4) De fiecare data cand in timpul perioadei de suspendare a contractului intervine o cauza de incetare de drept a Contractului Individual de Munca, cauza de incetare de drept prevaleaza.

(5) In cazul suspendarii Contractului Individual de Munca se suspenda toate termenele care au legatura cu incheierea, modificarea, executarea sau incetarea Contractului Individual de Munca, cu exceptia situatiilor in care Contractul Individual de Munca inceteaza de drept.

(6) Contractul Individual de Munca se suspenda de drept in urmatoarele situatii:

- a) concediu de maternitate;
- b) concediu pentru incapacitate temporara de munca;
- c) carantina;
- d) exercitarea unei functii in cadrul unei autoritati executive, legislative ori judecatoresti, pe toata durata mandatului, daca legea nu

prevede altfel;

- e) indeplinirea unei functii de conducere salarizate in sindicat;
- f) forta majora;
- g) in cazul in care angajatul este arestat preventiv, in conditiile Codului de procedura penala;
- h) in alte cazuri expres prevazute de lege.

(7) Contractul Individual de Munca poate fi suspendat din initiativa angajatului, in urmatoarele situatii:

- a) concediu pentru cresterea copilului in varsta de pana la 2 ani sau, in cazul copilului cu handicap, pana la implinirea varstei de 3 ani;
- b) concediu pentru ingrijirea copilului bolnav in varsta de pana la 13 ani sau, in cazul copilului cu handicap, pentru afectiuni intercurrente, pana la implinirea varstei de 18 ani;
- c) concediu paternal;
- d) concediu pentru formare profesionala;
- e) exercitarea unor functii electiv in cadrul organismelor profesionale constituite la nivel central sau local, pe toata durata mandatului;
- f) participarea la greva;
- g) la cerere, cu acordul conducerii.

(8) Contractul Individual de Munca poate fi suspendat in situatia absentelor nemotivate ale angajatului, in conditiile stabilite prin Contractul Colectiv de Munca, Contractul Individual de Munca, precum si prin Regulamentul Intern.

(9) Contractul Individual de Munca poate fi suspendat din initiativa Institutului in urmatoarele situatii:

- a) in cazul intreruperii sau reducerii temporare a activitatii, fara incetarea raportului de munca, pentru motive economice, tehnologice, structurale sau similare;
- b) in cazul in care impotriva angajatului s-a luat, in conditiile Codului de procedura penala, masura controlului judiciar ori a controlului judiciar pe cautiune, daca in sarcina acestuia au fost stabilite obligatii care impiedica executarea contractului de munca, precum si in cazul in care angajatul este arestat la domiciliu, iar continutul masurii impiedica executarea contractului de munca;
- c) pe durata detasarii;

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

e) în alte cazuri prevăzute de lege.

(10) În cazurile prevăzute la alin.(9) lit. a) și b), dacă se constată nevinovăția celui în cauză, angajatul își reia activitatea anterioară și îi 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.

(11) Contractul Individual de Muncă poate fi suspendat, prin acordul părților, în cazul concediilor fără plată pentru studii sau pentru interese personale.

INCETAREA CONTRACTULUI INDIVIDUAL DE MUNCA

Art.III.6.(1) - 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 vointei unilaterale a uneia dintre părți, în cazurile și în condițiile limitativ prevăzute de lege.

(2) Contractul Individual de Muncă existent încetează de drept:

a) la data decesului angajatului, precum și în cazul dizolvării Institutului, de la data la care Institutul și-a încetat existența conform legii;

b) la data îndeplinirii cumulative a condițiilor de vârstă standard și a stagiului minim de cotizare pentru pensionare; la data comunicării deciziei de pensie în cazul pensiei de invaliditate, pensiei anticipate, pensiei pentru limită de vârstă cu reducerea vârstei standard de pensionare, cu excepțiile prevăzute în legislația în vigoare;

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

d) la data ramanerii definitive a hotărârii judecătorești de reintegrare a unei persoane concediate nelegal din funcția ocupată;

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

f) ca urmare a interzicerii exercitării unei profesii sau a unei funcții, ca măsura de siguranță ori pedeapsa complementară, de la data rămânării definitive a hotărârii judecătorești prin care s-a dispus interdicția;

g) la data expirării termenului Contractului Individual de Muncă încheiat pe durată determinată;

h) alte cazuri prevăzute de lege.

(3) Pentru situațiile prevăzute la alin. (2) lit. b-g), constatarea cazului de încetare de drept a Contractului Individual de Muncă se face în termen de 5 zile lucrătoare de la intervenirea acestuia, în scris, prin decizie a Institutului, și se comunică persoanelor aflate în situațiile respective în termen de 5 zile lucrătoare.

(4) Nerespectarea oricăreia dintre condițiile legale necesare pentru încheierea valabilă a Contractului Individual de Muncă atrage nulitatea acestuia.

(5) Constatarea nulității Contractului Individual de Muncă produce efecte pentru viitor.

(6) Nulitatea Contractului Individual de Muncă poate fi acoperită prin îndeplinirea ulterioară a condițiilor impuse de lege.

(7) În situația în care o clauză este afectată de nulitate, întrucât stabilește drepturi sau obligații pentru angajați, care contravin unor norme legale imperative sau Contractelor Colective de Muncă aplicabile, aceasta este înlocuită de drept cu dispozițiile legale sau convenționale aplicabile, angajatul având dreptul la despăgubiri.

(8) Persoana care a prestat muncă în temeiul unui contract Individual de Muncă nu are dreptul la remunerarea acesteia, corespunzător modului de îndeplinire a atribuțiilor de serviciu.

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

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

CONCEDIEREA

Art.III.7.(1) - Concedierea reprezintă încetarea Contractului Individual de Muncă din inițiativa Institutului.

(2) Concedierea poate fi dispusa pentru motive care tin de persoana angajatului sau pentru motive care nu tin de persoana angajatului.

(3) Este interzisa concedierea angajatilor:

a) pe criterii de rasa, cetatenie, etnie, culoare, limba, religie, origine sociala, trasaturi genetice, sex, orientare sexuala, varsta, handicap, boala cronica necontagioasa, infectare cu HIV, optiune politica, situatie sau responsabilitate familiala, apartenenta ori activitate sindicala, apartenenta la o categorie defavorizata, precum si orice alt criteriu care are ca scop sau efect restrangerea, inlaturarea recunoasterii, folosintei sau exercitarii, in conditii de egalitate, a drepturilor omului si a libertatilor fundamentale sau a drepturilor recunoscute de lege, in domeniul politic, economic, social si cultural sau in orice alte domenii ale vietii publice;

b) pentru exercitarea, in conditiile legii, a dreptului la greva si a drepturilor sindicale.

(4) Concedierea angajatilor nu poate fi dispusa:

a) pe durata incapacitatii temporare de munca, stabilita prin certificat medical conform legii;

b) pe durata suspendarii activitatii ca urmare a instituirii carantinei;

c) pe durata in care femeia angajata este gravida, in masura in care Institutul a luat cunostinta de acest fapt anterior emiterii deciziei de concediere;

d) pe durata concediului de maternitate;

e) pe durata concediului pentru cresterea copilului in varsta de pana la 2 ani sau, in cazul copilului cu handicap, pana la implinirea varstei de 7 ani;

f) pe durata concediului pentru ingrijirea copilului bolnav in varsta de pana la 13 ani sau, in cazul copilului cu handicap, pentru afectiuni intercurente, pana la implinirea varstei de 18 ani;

g) pe durata exercitarii unei functii eligibile intr-un organism sindical, cu exceptia situatiei in care concedierea este dispusa pentru o abatere disciplinara grava sau pentru abateri disciplinare repetate, savarsite de catre acel angajat;

h) pe durata efectuarii concediului de odihna;

i) pentru persoanele cu dizabilitati.

A. Concedierea pentru motive care tin de persoana angajatului

Art.III.8.(1) - Institutul poate dispune concedierea pentru motive care tin de angajat in urmatoarele situatii:

a) in cazul in care angajatul a savarsit o abatere grava sau abateri repetate de la regulile de disciplina a muncii ori de la cele stabilite prin Contractul Individual de Munca, Contractul Colectiv de Munca sau Regulamentul Intern, ca sanctiune disciplinara;

b) in cazul in care angajatul este arestat preventiv pentru o perioada mai mare de 30 de zile, in conditiile Codului de procedura penala;

c) in cazul in care, prin decizie a organelor competente de expertiza medicala, se constata inaptitudinea fizica si/sau psihica a angajatului, fapt ce nu permite acestuia sa isi indeplineasca atributiile corespunzatoare locului de munca ocupat, daca nu poate fi incadrat in alt post;

d) in cazul in care angajatul nu corespunde profesional locului de munca in care este incadrat;

(2) In cazul in care Institutul intentioneaza sa dispuna o masura disciplinara impotriva unui angajat, cu exceptia cazului in care masura disciplinara consta intr-un avertisment, Institutul este obligat sa efectueze o cercetare prealabila;

(3) Cercetarea prealabila se efectueaza in conditiile prevazute in Regulamentul Intern;

(4) Institutul poate desface Contractul Individual de Munca fara preaviz in cazuri de abateri disciplinare grave, daca angajatul se face vinovat de una din urmatoarele abateri:

- a utilizat documente false la angajare;
- a sustras sau a favorizat sustragerea de obiecte sau de bunuri apartinand institutului sau colegilor;
- a refuzat nejustificat, de trei ori in decursul unui an calendaristic sarcinile de serviciu prevazute in fisa postului sau atribuite de sefii ierarhici, sau a incitat pe altii sa o faca;
- a parasit locul de munca fara o justificare corespunzatoare de trei ori intr-un an calendaristic;
- a pus in pericol prin acte deliberate sau prin imprudenta grosolana securitatea Institutului, a colaboratorilor sau a sa personala, ori a

provocat avarii;

- in interiorul Institutului s-a facut vinovat de acte de violenta sau insulte grave la adresa colegilor sau superiorilor;
- a provocat pagube materiale Institutului;
- a dezvaluit secrete ale Institutului prin care a adus prejudicii acestuia;
- nu a semnat sau nu respecta Acordul de confidentialitate;
- a introdus sau a consumat bauturi alcoolice in interiorul Institutului sau s-a prezentat la serviciu in stare de ebrietate;
- a absentat nemotivat de la serviciu trei zile in cadrul unei luni;
- a modificat neautorizat un document generator de efecte juridice;
- a practicat o concurenta neloiala fata de Institut;
- comunicarea sau divulgarea unor informatii privitoare la activitatea institutului, fara acordul scris al conducerii, cu exceptia informatiilor publice;
- folosirea in interes propriu, prin actiuni personale sau prin interpusi, persoane fizice sau juridice a oricarei date, informatii, echipamente, imagine, comunicare si orice tine de institut;
- comunicarea sau divulgarea oricaror informatii privitoare la activitatea desfasurata in cadrul institutului de catre angajatii institutului catre terti, inclusiv prin postari pe retele de socializare, comunicari prin interviuri sau orice alt tip de comunicare fara acordul prelabil scris al conducerii institutului;
- orice alte abateri disciplinare care prevad desfacerea disciplinara a Contractului Individual de Munca, asa cum sunt prevazute in Regulamentul Intern;

a) Orice justificare trebuie intemeiata pe prevederi legale.

b) Pentru aceeasi abatere disciplinara se poate aplica numai o singura sanctiune.

(5) Desfacerea Contractului Individual de Munca ca urmare a uneia dintre situatiile prevazute mai sus, se va face numai dupa efectuarea cercetarii disciplinare prelabile, conform legii. In cazul constatarii vinovatiei clare a angajatului se va putea lua o hotarare de concediere tinandu-se seama de cauzele si gravitatea faptei, imprejurarile in care au fost savarsite, gradul de vinovatie a angajatului, daca acesta a mai avut sau nu abateri si urmarile faptei;

(6) La plecarea din Institut angajatul trebuie sa primeasca un document semnat de Institut, care sa recapituleze detaliat sumele care se

cuvin angajatului la lichidare si datoriile acestuia fata de Institut, precum si o adeverinta din care sa rezulte modificarile survenite Contractului Individual de Munca in perioada ulterioara datei de 01.01.2011, conform prevederilor legale;

(7) La cererea angajatului, Institutul va intocmi o caracterizare obiectiva a acestuia si a activitatii lui, iar, dupa caz, ii va da si o recomandare in vederea unei viitoare angajari in serviciu.

B. Concedierea pe motive de necorespondere profesionala se poate face cu respectarea procedurii de cercetare prealabila

Art.III.9.(1) - Cercetarea angajatului pentru necorespondere profesionala se face de catre o comisie numita de Institut. Din comisie va face parte si un reprezentant al Sindicatului.

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

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

(3) Examinarea va avea ca obiect activitatile prevazute in fisa postului angajatului in cauza.

(4) Necoresponderea profesionala poate fi sustinuta de comisie prin ultima fisa de evaluare a angajatului, prin dovezi de indeplinire necorespunzatoare a sarcinilor profesionale sau prin examinare teoretica, practica si alte probe specifice activitatii desfasurate conform fisei postului, etc.;

(5) Rezultatul comisiei se aduce la cunostinta persoanei respective in scris, prin orice mijloace, in termen de maximum 2 zile lucratoare;

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

(7) Rezultatul comisiei de contestatii se aduce la cunostinta persoanei respective in scris, prin orice mijloace in termen de maximum 2 zile lucratoare.

(8) Daca angajatul nu a formulat contestatia in termenul prevazut la alin. (5) sau daca, dupa formularea contestatiei si reexaminarea deciziei comisiei in termen de 10 zile de la depunerea contestatiei, aceasta este mentinuta, Institutul poate emite si comunica decizia de desfacere a

Contractului Individual de Munca al angajatului pentru motive de necorespondere profesionala. Decizia de desfacere a Contractului Individual de Munca astfel emisa va contine rezultatul cercetarii prealabile a angajatului in cauza si rezultatul contestatiei, dupa caz.

C. Concedierea pentru motive care nu tin de persoana angajatului

Art.III.10.(1) - Concedierea pentru motive care nu tin de persoana angajatului reprezinta incetarea Contractului Individual de Munca determinata de desfiintarea locului de munca / postului ocupat de angajat, din unul sau mai multe motive fara legatura cu persoana acestuia.

(2) La desfacerea Contractului Individual de Munca din initiativa Institutului, pentru motive care nu tin de persoana angajatului atat in cazul concedierii individuale, cat si in cazul concedierii colective, angajatii pot primi o indemnizatie compensatorie suplimentara dupa cum urmeaza:

- angajatii cu o vechime sub 15 ani in unitate, pot primi o indemnizatie suplimentara egala cu 1 salariu de baza;
- angajatii cu o vechime cuprinsa intre 15-25 ani in unitate, indemnizatia suplimentara poate fi de 2 salarii de baza;
- angajatii cu o vechime peste 25 ani in unitate, indemnizatia suplimentara poate fi de 3 salarii de baza;

(3) Compensarea se poate acorda, integral sau esalonat in transe, numai in cazul in care situatia economico-financiara a Institutului o permite. Compensatia nu se acorda in cazul in care angajatului i s-a mai oferit un alt loc de munca, iar acesta l-a refuzat.

(4) Prevederile de la alin.(2) sunt aplicabile atunci cand desfacerea Contractului Individual de Munca a intervenit din urmatoarele motive:

- a) Institutul isi reduce personalul prin desfiintarea unor posturi de natura celui ocupat de cel in cauza ca urmare a externalizarii, reorganizarii sau a reducerii de activitate;
- b) Institutul isi inceteaza activitatea;
- c) Institutul se muta in alta localitate si are posibilitatea sa-si asigure cadrele necesare pe plan local;

- d) Institutul se muta in alta localitate, iar angajatul nu accepta sa il urmeze;
- e) angajatul nu corespunde sub aspect profesional postului in care a fost incadrat din motive neimputabile acestuia si nu i se poate oferi trecerea intr-o munca corespunzatoare;
- f) in postul ocupat de angajatul in cauza este reintegrat, pe baza hotararii organelor competente, cel care a detinut anterior acel post.

(5) Drepturile salariale aferente prevederilor de sus se vor plati de catre Institut, fie odata cu lichidarea rezultata dupa disponibilizare, fie esalonat in transe, intr-o perioada de maxim 6 luni de la aceasta data.

(6) In cazurile in care, la desfacerea Contractului Individual de Munca, Institutul este obligat, potrivit legii, sa acorde un preaviz, durata acestuia nu poate fi mai mica de 20 de zile lucratoare.

(7) Pentru angajatii barbati avand varsta de 62 de ani impliniti si angajatele femei avand varsta de 60 de ani impliniti, durata preavizului se mareste cu 10 zile lucratoare, peste cele stabilite conform alin.(6).

(8) In perioada preavizului angajatii au dreptul sa absenteze de la programul unitatii jumatate de norma pe zi pentru a-si cauta un loc de munca, fara ca aceasta sa le afecteze salariile si alte drepturi. Orele absente se pot acorda prin cumul in conditiile stabilite de Codul Muncii.

(9) In cazul in care unui angajat i se desface Contractul Individual de Munca fara sa i se acorde preaviz, acesta are dreptul la o indemnizatie egala cu salariul de baza convenit pe intreaga perioada a preavizului stabilita conform alineatelor (6), (7) si (8).

Art.III.11.(1) - In cazul in care Institutul este pus in situatia de a desfiinta unele locuri de munca ocupate de angajati, ca urmare a restrangerii sau a reorganizarii de activitate, sau a transformarilor tehnologice, Institutului ii revine obligatia de a notifica, in scris, Sindicatului intentia de reducere a numarului de angajati, cu cel putin 45 de zile calendaristice inainte de inceperea termenului de preaviz la unitatile cu un efectiv sub 100 angajati; cu cel putin 60 de zile la unitatile cu 101 - 300 angajati; cu cel putin 90 de zile la unitatile cu peste 300 angajati.

(2) Notificarea trebuie sa cuprinda:

- a) numarul total si categoriile de angajati din Institut;
- b) motivele tehnico-economice care determina concedierea; desfiintarea locurilor de munca trebuie sa fie efectiva si sa aiba o cauza reala si serioasa dintre cele prevazute la alin.(1);
- c) numarul si categoriile de angajati care vor fi afectati de concediere;
- d) criteriile avute in vedere, potrivit Contractului Colectiv de Munca pentru stabilirea ordinii de prioritate la concediere;
- e) toate informatiile relevante in legatura cu concedierea, in vederea formularii de propuneri ale Sindicatului pentru diminuarea numarului de angajati concediati sau pentru chiar evitarea concedierilor;
- f) masurile avute in vedere de Institut pentru limitarea numarului concedierilor, precum si pentru atenuarea consecintelor concedierii; compensatiile ce urmeaza sa fie acordate angajatilor supusi concedierii, conform dispozitiilor legale si/sau Contractului Colectiv de Munca;
- g) data de la care sau perioada in care vor avea loc concedierile.

(3) Institutul si Sindicatul vor identifica posibilitatile de modificare a programului de lucru zilnic sau lunar in vederea micsorarii numarului angajatilor care ar urma sa fie concediati.

(4) Institutul va raspunde, in scris si motivat, la propunerile Sindicatului in termen de maximum 10 zile de la primirea acestora.

Art.III.12.(1) - In cazul de concediere in care legea prevede obligatia de propunere a unor locuri de munca, Institutul are obligatia de a-i propune angajatului alte locuri de munca, compatibile cu pregatirea profesionala sau dupa caz, cu capacitatea de munca stabilita de medicul de medicina a muncii, daca ele exista in structura Institutului.

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

(3) Angajatul are la dispozitie un termen de 3 zile lucratoare de la comunicarea Institutului pentru a-si manifesta in scris consimtamantul cu privire la noul loc de munca oferit.

(4) In cazul in care angajatul nu isi manifesta consimtamantul in termenul prevazut la alin.(3), precum si dupa notificarea cazului catre agentia teritoriala de ocupare a fortei de munca, Institutul poate dispune concedierea angajatului.

D. Concedierea colectiva

Art.III.13.(1) - Prin concediere colectiva se intelege concedierea, intr-o perioada de 30 de zile calendaristice, din unul sau mai multe motive care nu tin de persoana angajatului, a unui numar de cel putin **10%** din angajatii Institutului;

(2) In cazul in care Institutului este pus in situatia de a efectua reduceri de personal ca urmare a reducerii activitatii, retehnologizarii, partile convin asupra respectarii urmatoarelor principii:

a) Institutul va pune la dispozitia Sindicatului justificarea tehnico-economica care sta la baza reducerii numarului de angajati, numarul total si categoriile de angajati care vor fi afectati de concediere, eventuale posibilitati de redistribuire a acestora, masuri de modificare a programului de lucru si alte informatii prevazute de legislatia muncii;

b) justificarea tehnico-economica impreuna cu obiectiile si propunerile Sindicatului va fi supusa spre analiza si avizare Consiliului de Administratie.

(3) Institutul si Sindicatul vor identifica posibilitatile de modificare a programului de lucru, zilnic sau lunar, in vederea micșorării numărului angajaților care ar urma să fie concediați, fără discriminare.

(4) Institutul are obligatia de a initia, in timp util si in scopul ajungerii la o intelegere, in conditiile prevazute de lege, consultari cu Sindicatul.

(5) In perioada in care au loc consultari, potrivit alin.(4), pentru a permite sindicatului sa formuleze propuneri, Institutul are obligatia sa notifice Sindicatului urmatoarele:

a) numarul total si categoriile de angajati;

b) motivele care determina concedierea preconizata;

c) numarul si categoriile de angajati care vor fi afectati de concediere;

d) criteriile avute in vedere, potrivit Contractului Colectiv de Munca;
e) masurile avute in vedere pentru limitarea numarului concedierilor;

f) masurile pentru atenuarea consecintelor concedierii si compensatiile ce urmeaza sa fie acordate angajatilor concediati, conform Contractului Colectiv de Munca;

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

h) termenul inainturului caruia Sindicatul poate face propuneri pentru evitarea ori diminuarea numarului angajatilor concediati.

(6) In situatia in care, ulterior consultarilor cu Sindicatul, potrivit prevederilor alin.(4), Institutul decide aplicarea masurii de concediere colectiva, acesta are obligatia de a notifica in scris inspectoratul teritorial de munca si agentia teritoriala de ocupare a fortei de munca, cu cel putin 30 de zile calendaristice anterioare datei emiterii deciziilor de concediere.

(7) Notificarea prevazuta la alin.(6) trebuie sa cuprinda toate informatiile furnizate Sindicatului cu privire la intentia de concediere colectiva, precum si rezultatele consultarilor cu acesta, in special motivele concedierilor, numarul total al angajatilor, numarul angajatilor afectati de concediere si data de la care sau perioada in care vor avea loc aceste concedieri.

(8) Institutul are obligatia sa comunice o copie a notificarii prevazute la alin.(6) Sindicatului la aceeasi data la care a comunicat-o inspectoratului teritorial de munca si agentiei teritoriale de ocupare a fortei de munca.

(9) In termen de 12 luni de la data concedierii, angajatul concediat prin concediere colectiva are dreptul de a fi reangajat cu prioritate pe postul reinfiantat in aceeasi activitate, fara examen, concurs sau perioada de proba.

(10) In situatia in care in perioada prevazuta la alin.(9) se reiau aceleasi activitati, Institutul va transmite angajatilor care au fost concediati de pe posturile a caror activitate este reluata in aceleasi conditii de competenta profesionala o comunicare scrisa, prin care sunt informati asupra reluarii activitatii.

(11) Angajatii au la dispozitie un termen de maximum 15 zile calendaristice de la data comunicarii Institutului, prevazuta la alin.(9), pentru a-si manifesta in scris consimtamantul cu privire la locul de munca oferit.

(12) In situatia in care angajatii care au dreptul de a fi reangajati nu isi manifesta in scris consimtamantul in termenul prevazut sau refuza locul de munca oferit, Institutul poate face noi incadrari pe locurile de munca ramase vacante.

E. Criterii avute in vedere pentru stabilirea ordinii de prioritate la concediere

Art.III.14.(1) - Masurile de concediere vor afecta in ordine, in cadrul locurilor de munca (locuri conform organigramei INCDTP / organigramei Sucursalei ICPI) unde vor avea loc disponibilizari:

a – angajatii care obtin calificativul "Suficient" in mod succesiv de 2 ori la evaluarea anuala a angajatilor;

b – angajatii care au avut abateri disciplinare in ultimii 2 ani;

c – angajatii care au obtinut la ultima evaluare anuala la capitolul "Caracterizarea activitatii la locul de munca" nota mai mica sau egala cu 3;

d – angajatii care au doua sau mai multe contracte de munca la angajatori diferiti;

e – angajatii care cumuleaza pensia cu salariul;

f – unul dintre soti, daca masura de desfacere a contractului de munca ar putea afecta doi soti care lucreaza in Institut.

(2) Masurile de concediere vor afecta numai in ultimul rand, in ordine:

a – angajatii care sunt intretinatori unici de familie;

b – angajatii care au copii in intretinere;

c – angajatii care mai au cel mult 3 ani pana la indeplinirea conditiilor si a varstei standard de pensionare.

(3) In situatiile in care doua sau mai multe persoane au aceeasi situatie privind competenta profesionala si rezultatele in activitate, masurile de disponibilizare vor fi luate numai dupa consultarea Sindicatului.

(4) In cazul in care masura desfacerii Contractului Individual de Munca ar afecta un angajat care a urmat o forma de calificare sau de perfectionare a pregatirii profesionale si a incheiat cu Institutul un act

aditional la Contractul Individual de Munca, prin care s-a obligat sa presteze o activitate intr-o anumita perioada de timp, Institutul nu ii va putea pretinde acestuia despagubiri pentru perioada ramasa nelucrata pana la implinirea termenului.

F. Decizia de concediere

Art.III.15.(1) - In situatia in care desfacerea Contractului Individual de Munca nu poate fi evitata, urmare a reducerii numarului de angajati, Institutul are obligatia de a comunica, in scris, angajatului decizia de concediere.

(2) Decizia de concediere trebuie sa cuprinda in mod obligatoriu:

- a) motivele si prevederile legale pe care se intemeiaza concedierea;
- b) durata preavizului in conformitate cu prevederile Contractului Colectiv de Munca;
- c) criteriile avute in vedere potrivit Contractului Colectiv de Munca pentru stabilirea ordinii de prioritate la concediere;
- d) lista tuturor locurilor de munca disponibile in Institut si termenul in care angajatul poate sa opteze pentru a ocupa un loc vacant, compatibil cu pregatirea sa profesionala sau, dupa caz, cu capacitatea sa de munca;
- e) precizari privind caile si termenul in care masura de concediere poate fi contestata, precum si instanta judecatoreasca la care se poate face contestatia.

DEMISIA

Art.III.16.(1) - Prin demisie se intelege actul unilateral de vointa a angajatului care, printr-o notificare scrisa, comunica Institutului incetarea Contractului Individual de Munca, dupa implinirea unui termen de preaviz.

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

(3) In caz de demisie termenul de preaviz este de cel mult 15 zile lucratoare pentru angajatii fara functii de conducere si de cel mult de 30 de zile lucratoare pentru angajatii cu functii de conducere.

(4) In situatia in care in perioada de preaviz Contractul Individual

de Munca este suspendat, termenul de preaviz va fi suspendat corespunzator.

(5) Contractul Individual de Munca inceteaza la data expirarii termenului de preaviz sau la data renuntarii totale ori partiale de catre Institut la termenul respectiv.

(6) Constrangerea angajatului in scopul de a se obtine demisia sa este interzisa.

(7) La incetarea Contractului Individual de Munca din initiativa angajatului, acesta este obligat sa suporte contravaloarea pagubelor / prejudiciilor aduse Institutului, daca prin aceasta a rezultat rezilierea sau decalarea realizarii contractelor de cercetare - dezvoltare - inovare si a contractelor din fonduri europene rambursabile si nerambursabile in care a fost implicat ca director / responsabil / membru in colectiv.

(8) Angajatii care au beneficiat de sprijinul Institutului in vederea participarii la actiuni de specializare, documentare, perfectionare, atestare sau formare profesionala ale caror costuri au fost suportate de Institut, vor incheia acte aditionale la Contractul Individual de Munca, cu perioada de timp la care angajatul se obliga sa nu aiba initiativa incetarii Contractului Individual de Munca inainte de termenele prevazute mai jos:

A. Pentru cursurile gratuite cu scoatere din activitate:

Nr.crt.	Zile curs cu scoatere din activitate 25%	Perioada continuare activitate INCDTP
1	pana la 15 zile /an	6 luni
2	16- 30 zile /an	9 luni
3	31 - 45 zile /an	12 luni
4	46 – 60 zile/an	18 luni
5	peste 60 zile / an	24 luni

B. Pentru cursurile a caror valoare este suportata de Institut:

Indiferent de valoarea cursului si durata acestuia, perioada de continuare a activitatii in INCDTP de catre angajat este de 24 luni.

(9) In situatia in care angajatul are initiativa incetarii Contractului Individual de Munca inaintea termenelor prevazute mai sus, acesta va suporta cheltuielile ocazionate de pregatirea sa profesionala proportional cu perioada nelucrata din cea stabilita.

(10) Perioadele de timp mentionate la alin. (8) si (9) curg de la data finalizarii cursului.

TIMPUL DE MUNCA

Art.III.17.(1) - Durata normala a timpului de munca este de 8 ore pe zi si de 40 de ore pe saptamana pentru angajatii cu norma intreaga.

(2) Durata normala a timpului de munca prevazuta la alin.(1) se realizeaza prin saptamana de lucru de 5 zile.

(3) In cazul tinerilor in varsta de pana la 18 ani durata timpului de munca este de 6 ore pe zi si de 30 de ore pe saptamana.

(4) Partile pot conveni si pentru o repartizare inegala a timpului de munca, cu respectarea duratei normale a timpului de munca de 40 de ore pe saptamana si cu conditia ca timpul de munca zilnic sa nu depaseasca 12 ore, in conditiile respectarii prevederilor legale.

(5) Programul de lucru inegal este valabil numai cu aprobarea prealabila a Directorului General si cu specificarea expresa in Contractul Individual de Munca / Actul Aditonal agreeat de parti.

(6) Locurile de munca la care se aplica formele specifice de organizare a programului de lucru prevazute la alin.(3) si (4), precum si modalitatile concrete de organizare si evidenta a muncii prestate, se stabilesc de catre Institut cu consultarea Sindicatului.

(7) In cazul stabilirii pentru o anumita zi lucratoare din saptamana a unei durate mai mici de 8 ore, timpul de munca in celelalte zile poate fi mai mare, fara a depasi 12 ore pe zi, in conditiile legii, si cu exceptiile prevazute de normele europene derogatorii de la dreptul national pentru munca in cercetare.

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

(9) Sub rezerva respectarii reglementarilor privind protectia sanatatii si securitatii in munca a angajatilor, din motive obiective, tehnice sau privind organizarea muncii, se poate deroga de la durata perioadei de referinta, cu consultarea Sindicatului, dar pentru perioade de referinta care sa nu depaseasca 12 luni.

(10) La stabilirea perioadelor de referinta nu se iau in calcul durata concediului de odihna anual si situatiile de suspendare a Contractului Individual de Munca.

ACTIVITATEA DESFASURATA IN REGIM DE TELEMUNCA

Art.III.18 - Modalitatea de desfasurare a activitatii de catre salariat in regim de telemunca este reglementata de Legea nr. 81/2018 privind reglementarea activitatii de telemunca, cu modificarile si completarile ulterioare.

(2) Prevederile prezentului capitol se aplica in domeniile de activitate in care este posibila desfasurarea activitatii in regim de telemunca.

Art.III.19 - Termenii si expresiile de mai jos au urmatoarele semnificatii:

- a) telemunca - forma de organizare a muncii prin care salariatul, in mod regulat si voluntar, isi indeplineste atributiile specifice functiei, ocupatiei sau meseriei pe care o detine in alt loc decat locul de munca organizat de angajator, folosind tehnologia informatiei si comunicatiilor;
- b) telesalariat - orice salariat care desfasoara activitatea in conditiile prevazute la lit. a).

Art.III.20.(1) - Activitatea de telemunca se bazeaza pe acordul de vointa al partilor si se prevede in mod expres in contractul individual de munca odata cu incheierea acestuia pentru personalul nou-angajat sau prin act additional la contractul individual de munca existent.

(2) Refuzul salariatului de a consimti la prestarea activitatii in regim de telemunca nu poate constitui motiv de modificare unilaterala a contractului individual de munca si nu poate constitui motiv de sanctionare disciplinara a acestuia.

Art.III.21.(1) - In vederea indeplinirii atributiilor ce le revin, telesalariatii organizeaza programul de lucru de comun acord cu angajatorul, in conformitate cu prevederile contractului individual de munca, regulamentului intern si/sau contractului colectiv de munca aplicabil, in conditiile legii.

(2) La solicitarea angajatorului si cu acordul in scris al telesalariatului cu norma intreaga, acesta poate efectua munca suplimentara.

(3) Angajatorul este in drept sa verifice activitatea telesalariatului in principal prin utilizarea tehnologiei informatiei si comunicatiilor, in conditiile stabilite prin contractul individual de munca, regulamentul intern si/sau contractul colectiv de munca aplicabil, in conditiile legii.

Art.III.22.(1) - Contractul individual de munca se incheie si se modifica, dupa caz, pentru salariatii care desfasoara activitatea de telemunca, in conditiile prevazute de Legea nr. 53/2003 - Codul muncii, republicata, cu modificarile si completarile ulterioare.

(2) In cazul activitatii de telemunca, contractul individual de munca contine, in afara elementelor prevazute la art. 17 alin. (3) din Legea nr. 53/2003, republicata, cu modificarile si completarile ulterioare, urmatoarele:

- a) precizarea expresa ca salariatul lucreaza in regim de telemunca;
- b) perioada si/sau zilele in care telesalariatul isi desfasoara activitatea la un loc de munca organizat de angajator;
- c) programul in cadrul caruia angajatorul este in drept sa verifice activitatea telesalariatului si modalitatea concreta de realizare a controlului;
- d) modalitatea de evidentiere a orelor de munca prestate de telesalariat;
- e) responsabilitatile partilor convenite in functie de locul/locurile desfasurarii activitatii de telemunca, inclusiv responsabilitatile din domeniul securitatii si sanatatii in munca;
- f) obligatia angajatorului de a asigura transportul la si de la locul desfasurarii activitatii de telemunca al materialelor pe care telesalariatul le utilizeaza in activitatea sa, dupa caz;
- g) obligatia angajatorului de a informa telesalariatul cu privire la dispozitiile din reglementarile legale, din contractul colectiv de munca aplicabil si/sau regulamentul intern, in materia protectiei datelor cu caracter personal, precum si obligatia telesalariatului de a respecta aceste prevederi;
- h) masurile pe care le ia angajatorul pentru ca telesalariatul sa nu fie izolat de restul angajatilor si care asigura acestuia posibilitatea de a se intalni cu colegii in mod regulat;

- i) conditiile in care angajatorul suporta cheltuielile aferente activitatii in regim de telemunca.

Art.III.23.(1) - Telesalariatul beneficiaza de toate drepturile recunoscute prin lege, prin regulamentele interne si contractele colective de munca aplicabile salariatilor care au locul de munca la sediul angajatorului.

(2) Prin prezentul contract colectiv de munca aplicabile si/sau prin contractele individuale de munca si regulamentele interne se pot stabili si alte conditii specifice privind telemunca in conformitate cu Legea nr. 53/2003, republicata, cu modificarile si completarile ulterioare, si cu Legea privind dialogul social nr. 367/2022, cu modificarile si completarile ulterioare.

Art.III.24 - Angajatorul are urmatoarele obligatii specifice privind securitatea si sanatatea in munca a telesalariatului:

- a) sa asigure mijloacele aferente tehnologiei informatiei si comunicatiilor si/sau echipamentele de munca sigure necesare prestarii muncii, partile putand conveni printr-un acord scris inclusiv sa fie utilizate cele proprii ale telesalariatului, cu specificarea conditiilor de utilizare;
- b) sa instaleze, sa verifice si sa intretina echipamentul de munca necesar, cu exceptia cazului in care partile convin altfel;
- c) sa asigure conditii pentru ca telesalariatul sa primeasca o instruire suficienta si adecvata in domeniul securitatii si sanatatii in munca, in special sub forma de informatii si instructiuni de lucru privind utilizarea echipamentelor cu ecran de vizualizare: la angajare, la introducerea unui nou echipament de munca, la introducerea oricarei noi proceduri de lucru.

Art.III.25.(1) - Telesalariatul trebuie sa isi desfasoare activitatea, in conformitate cu pregatirea si instruirea sa, precum si cu instructiunile primite din partea angajatorului, astfel incat sa nu expuna la pericol de accidentare sau imbolnavire profesionala nici propria persoana, nici alte persoane care pot fi afectate de actiunile sau omisiunile sale in timpul procesului de munca.

(2) In mod deosebit, in scopul realizarii obiectivelor prevazute la alin. (1), telesalariatul are urmatoarele obligatii:

- a) sa informeze angajatorul cu privire la echipamentele de munca utilizate si la conditiile existente la locurile desfasurarii activitatii de telemunca si sa ii permita acestuia accesul, in masura in care este posibil, in vederea stabilirii si realizarii masurilor de securitate si sanatate in munca, necesare conform clauzelor din contractul individual de munca, ori in vederea cercetarii evenimentelor;
- b) sa nu schimbe conditiile de securitate si sanatate in munca de la locurile in care desfasoara activitatea de telemunca;
- c) sa utilizeze numai echipamente de munca care nu prezinta pericol pentru securitatea si sanatatea sa;
- d) sa isi desfasoare activitatea cu respectarea dispozitiilor privind obligatiile lucratorilor, asa cum sunt ele prevazute in Legea securitatii si sanatatii in munca nr. 319/2006, cu modificarile ulterioare, precum si in conformitate cu clauzele contractului individual de munca;
- e) sa respecte regulile specifice si restrictiile stabilite de catre angajator cu privire la retele de internet folosite sau cu privire la folosirea echipamentului pus la dispozitie.
- f) sa respecte si sa asigure confidentialitatea informatiilor si documentelor utilizate in timpul desfasurarii activitatii de telemunca.

Art.III.26.(1) - Pentru aplicarea si verificarea conditiilor de munca ale telesalariatului, si numai in conditiile in care se poate dovedi o situatie premiza, obiectiva, cauzatoare de pericol de accidentare, reprezentantii organizatiilor sindicale la nivel de unitate pot solicita conducerii si salariatului respectiv aprobarea pentru a accesa locul de desfasurare a activitatii de telemunca, numai in conditiile stipulate in prezentul contractul colectiv de munca sau contractul individual de munca ori regulamentul intern, dupa caz. Refuzul salariatului de a permite accesul va fi consemnat;

(2) Salariatii care desfasoara activitatea in regim de telemunca vor da o declaratie pe proprie raspundere cu privire la asumarea responsabilitatii pentru orice tip de accident petrecut pe durata desfasurarii telemuncii.

(3) Pentru verificarea aplicarii si respectarii cerintelor legale din domeniul securitatii si sanatatii in munca si al relatiilor de munca, reprezentantii autoritatilor competente au acces la locurile de desfasurare a activitatii de telemunca, in conditiile stipulate in Legea nr. 108/1999 pentru infiintarea si organizarea Inspectiei Muncii, republicata, cu modificarile ulterioare.

(4) In cazul in care locul de desfasurare a activitatii telesalariatului este la domiciliul acestuia, accesul prevazut la alin. (1) si (3) se acorda doar in urma notificarii in avans a telesalariatului si sub rezerva consimtamantului acestuia.

Art.III.27 - Prezentul capitol se completeaza cu prevederile Legii nr. 53/2003, republicata, cu modificarile si completarile ulterioare precum si prevederile contractului colectiv de munca.

CAPITOLUL IV

CONDITII DE MUNCA SI PROTECTIA MUNCII

Art.IV.1.(1) - Partile se obliga sa depuna toate eforturile pentru aplicarea riguroasa a sistemului institutionalizat prin legislatia in vigoare, in vederea unei ameliorari permanente a conditiilor de munca.

(2) La stabilirea masurilor vizand conditiile de munca, partile implicate vor tine seama de urmatoarele:

- a) masurile incluse in Contractul Colectiv de Munca sa fie de natura sa realizeze cel putin asigurarea conditiilor de munca la nivelul parametrilor minimali prevazuti de norme; daca acest lucru nu este posibil la un moment dat, vor fi stabilite programe pe termen scurt sau mediu pentru realizare, pana la asigurarea parametrilor minimali, angajatii beneficiind de compensari banesti sau de alta natura;
- b) masurile privind ameliorarea conditiilor de munca vor fi stabilite impreuna cu reprezentantii Sindicatului.

Art.IV.2 - Realizarea activitatilor zilnice in conditii de securitate si sanatate in munca revin celor care organizeaza, conduc si coordoneaza procesele de munca in Institut, potrivit atributiilor din fisele posturilor.

Art.IV.3 - Organizarea activitatii, prin stabilirea unei structuri organizatorice rationale, repartizarea tuturor angajatilor pe locuri de munca cu precizarea atributiilor si raspunderilor lor, elaborarea de norme de munca fundamentate din punct de vedere tehnic sunt atribuite de competenta exclusiva a Conducerii institutului. Exercitarea controlului asupra modului de indeplinire a obligatiilor de serviciu de catre angajati se realizeaza pe linie ierarhica incepand cu seful direct.

Art.IV.4.(1) - In functie de sistemul de organizare a muncii si salarizare, convenite prin Contractul Colectiv de Munca, vor fi stabilite norme de munca, cu consultarea Sindicatului, astfel incat sa conduca la folosirea integrala a timpului de munca, la un ritm de munca, la o intensitate a efortului fizic sau intelectual ori la o tensiune nervoasa care sa nu determine o oboseala excesiva.

(2) Normele de munca se exprima in functie de caracteristicile procesului de productie sau ale altor activitati, sub forma de norme de timp, norme de productie, norme de personal, sfere de atributii sau sub alte forme corespunzatoare specificului fiecarei munci. In mod particular pentru activitatea de cercetare, normele de munca se exprima functie de valorile indicatorilor stiintifici anuali din contractul de management aprobat de ministerul coordonator si Consiliul de Administratie.

(3) Normele de munca vor fi aduse la cunostinta angajatilor cu cel putin 5 zile inainte de aplicare.

(4) In cazul in care normele de munca nu corespund prevederilor alin.(1), la solicitarea fie a Institutului, fie a Sindicatului, se impune reexaminarea. In caz de divergenta se va recurge la o expertiza tehnica ce va fi stabilita de comun acord.

(5) Reexaminarea normelor de munca nu va putea conduce la diminuarea salariilor de baza.

Art.IV.5.(1) - Sarcinile si atributiile de serviciu trebuie sa fie stabilite in limitele specificului muncii, la care fiecare angajat s-a obligat la incheierea Contractului Individual de Munca.

(2) Pentru preintampinarea sau inlaturarea efectelor calamitatilor sau a altor cazuri de forta majora, precum si in situatii care pericliteaza sanatatea sau viata unor persoane, fiecare angajat are obligatia de a participa, indiferent de functia sau postul pe care-l ocupa, la executarea oricaror lucrari si la luarea tuturor masurilor cerute de nevoile Institutului.

Art.IV.6 - Sindicatele sunt obligate sa-si prezinte toate observatiile privind sarcinile si atributiile de serviciu.

Art.IV.7 - Institutul are obligatia sa asigure permanent conditiile tehnice si organizatorice, iar angajatii au obligatia sa realizeze sarcinile ce decurg din fisa postului.

Art.IV.8 - Locurile de munca se clasifica in functie de prevederile legale in vigoare, angajatii beneficiind de drepturile stabilite conform acestora.

Art. IV.9 - Se pot acorda maxim 2 zile libere pe an platite pentru fiecare angajat pentru efectuarea de investigatii medicale, cu conditia prezentarii

dovezii efectuării acestora și cu dreptul păstrării confidențialității. Cererile privind acordarea acestor zile vor fi înregistrate de responsabilul cu sănătatea și securitatea în muncă și Sindicat.

Art.IV.10.(1) - În cazul în care condițiile de muncă clasificate conform prevederilor legale se modifică, angajații în cauză vor beneficia de drepturile avute conform art.IV.8 încă două luni după constatarea și oficializarea modificărilor acestor condiții.

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

Art.IV.11 - În toate cazurile în care condițiile de muncă s-au înrăutățit, determinând reclasificarea locurilor de muncă, angajații vor beneficia de drepturile aferente noii clasificări, începând cu data schimbării condițiilor de muncă, indiferent de momentul efectuării reclasificării de către organele competente.

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

(2) Institutul asigură cadrul organizatoric pentru instruirea, testarea și perfecționarea profesională a angajaților cu privire la normele și instrucțiunile de securitate și sănătate în muncă. Timpul afectat acestor activități este inclus în timpul de muncă și este salarizat.

(3) La angajarea unui angajat sau la schimbarea locului de muncă sau a felului muncii, acesta va fi instruit și apoi testat cu privire la activitățile specifice, riscurile pentru securitate și sănătate în muncă, precum și măsurile și activitățile de prevenire a riscurilor ce le presupune noul sau loc de muncă.

(4) În cazurile în care, în procesul muncii, intervin schimbări ce impun aplicarea unor noi instrucțiuni de securitate și sănătate în muncă specifice locului de muncă, angajații vor fi instruiți în condițiile prevăzute la alin.(3).

Art.IV.13 - Prin grija Institutului, in conformitate cu prevederile legale privind acordarea asistentei medicale de medicina muncii, fiecare angajat trebuie sa poata beneficia de asistenta medicala la unitatea de medicina muncii la care exista incheiat contract de prestari servicii medicale.

Art.IV.14.(1) - Pentru asigurarea protectiei angajatilor in timpul activitatii in folosul Institutului, sau din dispozitia acestuia, angajatii - indiferent de statutul lor - vor fi dotati cu un ansamblu de mijloace individuale sau colective de protectie, pentru eliminarea riscului de accidentare sau de imbolnavire profesionala.

(2) Dotarea angajatilor cu echipamente individuale de protectie se va face conform Normativelor legale in vigoare si a necesarului intern intocmit de catre responsabilul cu sanatatea si securitatea in munca si aprobat de Institut.

(3) Contravaloarea echipamentului individual de protectie va fi suportata in intregime de catre Institut.

Art.IV.15.(1) - Prin echipament individual de protectie se intelege echipamentul (salopete, combinezoane, halate etc.) destinat sa fie purtat de angajat pentru a-l proteja impotriva unuia sau mai multor riscuri care ar putea sa ii puna in pericol securitatea si sanatatea la locul de munca.

(2) In toate cazurile in care, in afara echipamentului de lucru prevazut de lege, Institutul cere o anumita tinuta vestimentara speciala ca echipament de lucru, contravaloarea acesteia se suporta integral de Institut.

(3) Contravaloarea echipamentului de lucru va fi suportata potrivit prevederilor legale si a celor din Contractul Colectiv de Munca.

Art.IV.16.(1) – Institutul asigura materiale igienico-sanitare, la nivelul prevazut de legislatie si de Contractul Colectiv de Munca.

(2) Institutul are obligatia asigurarii igienizarii si curateniei locurilor de munca, a spatiilor de acces, a grupurilor sanitare etc.

(3) Angajatii au obligatia de a pastra ordinea si curatenia locurilor de munca, a spatiilor de acces, a grupurilor sanitare etc, fiind obligati la suportarea contravalorii pagubelor de catre cei vinovati in caz de distrugere a bunurilor.

Art.IV.17 - Institutul se obliga sa realizeze lucrarile necesare in vederea reducerii pana la eliminare a factorilor de risc de la toate locurile de munca.

Art.IV.18 – Institutul este obligat sa obtina avizul organelor competente pentru functionarea tuturor locurilor de munca la care acest aviz este cerut de legislatia in vigoare.

Art.IV.19 - In scopul de a nu se consuma hrana la locul de munca cu noxe, vor fi asigurate conditiile necesare pentru aceasta, in alte locuri.

Art.IV.20 - In Institut va exista, functie de necesitati, un serviciu de prevenire si protectia muncii.

Art.IV.21 - In cazul unor accidente de munca, din Comisia de Ancheta constituita de urgenta, conform prevederilor legale, va face parte si reprezentantul Sindicatului.

Art.IV.22.(1) - In vederea mentinerii si imbunatatirii conditiilor de desfasurare a activitatii la locurile de munca, Institutul va lua, cel putin, urmatoarele masuri:

- a) amenajarea ergonomica a locurilor de munca;
- b) asigurarea conditiilor de mediu si microclimat (iluminat, zgomot, vibratii, temperatura, aerisire, umiditate);
- c) amenajarea anexelor sociale ale locurilor de munca (vestiare, bai, grupuri sanitare);
- d) examinarea sistematica a tuturor aspectelor muncii si implementarea de masuri de prevenire sau protectie pentru a tine sub control nivelul riscurilor de la toate locurile de munca.

(2) Masurile concrete in sensul prevederilor alin.(1) sunt stabilite prin normele legale aplicabile locurilor de munca la nivelul Institutului.

(3) Angajatii sunt obligati sa pastreze in bune conditii amenajarile efectuate de Institut, sa nu le deterioreze, descompuna ori sa sustraga componente ale acestora.

Art.IV.23.(1) - Institutul are obligatia conform legii 355/2006 ca la angajare, periodic sau la reluarea activitatii dupa o lunga absenta, sa asigure examinarea medicala gratuita in vederea stabilirii aptitudinii in munca (capacitatea din punct de vedere medical de a desfasura activitatea la locul de munca) a angajatului pentru profesia/functia in care activeaza, sau urmeaza sa fie angajat.

(2) Angajatii sunt obligati sa se supuna examenelor medicale de medicina muncii potrivit prevederilor alin.(1).

(3) Refuzul angajatilor de a se prezenta la examinarea medicala de medicina muncii organizata potrivit alin.(1) constituie abatere disciplinara.

Art.IV.24 - La cererea uneia dintre parti, pentru reducerea duratei timpului de munca si acordarea de concedii suplimentare este obligatorie consultarea medicului de medicina muncii si a inspectorilor de protectia muncii.

Art.IV.25 - Partile se obliga sa asigure un regim de protectie speciala a muncii femeilor gravide si tinerilor in varsta de pana la 18 ani, la nivelul drepturilor specifice reglementate de legislatia muncii si prevederile prezentului Contract.

Art.IV.26.(1) - Institutul se obliga sa nu refuze angajarea sau, dupa caz, mentinerea in munca a persoanelor cu dizabilitati, in cazurile in care acestea sunt apte pentru indeplinirea obligatiilor de serviciu aferente posturilor existente.

(2) Angajatii reprezentati de Sindicat vor sprijini angajarea si mentinerea in munca a persoanelor cu dizabilitati, in conditiile alin.(1).

Art.IV.27 - In cazul recomandarilor medicale, Institutul va asigura trecerea angajatilor in alte locuri de munca si, dupa caz, recalificarea acestora in functie de posibilitatile Institutului, care vor fi stabilite impreuna cu Sindicatul.

Art.IV.28.(1) - Pentru asigurarea implicarii angajatilor in elaborarea si aplicarea deciziilor in domeniul securitatii si sanatatii in munca, Comitetul de Securitate si Sanatate in Munca (CSSM) are urmatoarele atributii (cf. art. 67 din Norma metodologica de aplicare a Legii 319/2006):

- a) analizeaza si face propuneri privind politica de securitate si sanatate in munca si planul de prevenire si protectie conform Regulamentului Intern sau Regulamentului de Organizare si Functionare;
- b) urmareste realizarea planului de prevenire si protectie, inclusiv alocarea mijloacelor necesare realizarii prevederilor lui si eficienta acestora din punct de vedere al imbunatatirii conditiilor de munca;
- c) analizeaza introducerea de noi tehnologii si alegerea echipamentelor de munca;
- d) analizeaza alegerea, cumpararea, intretinerea si utilizarea echipamentelor de munca, a echipamentelor de protectie colectiva si individuala;
- e) propune masuri de amenajare a locurilor de munca, tinand seama de prezenta grupurilor sensibile la riscuri specifice;
- f) analizeaza cererile formulate de angajati privind conditiile de munca si modul in care isi indeplinesc atributiile persoanele desemnate pentru activitatea de protectie a muncii;
- g) urmareste modul in care se aplica si se respecta reglementarile legale, privind securitatea si sanatatea in munca, masurile dispuse de inspectorul de munca si inspectorii sanitari;
- h) analizeaza propunerile angajatilor privind prevenirea accidentelor de munca si imbolnavirilor profesionale, precum si pentru imbunatatirea conditiilor de munca;
- i) analizeaza cauzele producerii accidentelor de munca si a imbolnavirilor profesionale si propune masuri tehnice pentru prevenirea lor;
- j) efectueaza verificari privind aplicarea instructiunilor/masurilor de sanatate si securitate a muncii;
- k) dezbate raportul scris prezentat de conducatorul Institutului, cel putin o data pe an, cu privire la situatia securitatii si sanatatii in munca.

(2) Comitetul de securitate si sanatate in munca este constituit paritar, din 7 persoane:

- 3 reprezentanti ai angajatilor;
- 3 reprezentanti ai Institutului;
- medicul de medicina muncii.

(3) Reprezentantul legal al Institutului este presedintele comitetului de securitate si sanatate in munca.

(4) Reprezentantul serviciului intern de prevenire si protectie este secretarul Comitetul de securitate si sanatate in munca.

(5) Timpul de munca afectat activitatii in Comitetul de securitate si sanatate in munca se considera timp de lucru efectiv prestat.

(6) Activitatea Comitetului de securitate si sanatate in munca se va desfasura in baza regulamentului propriu.

CAPITOLUL V

SALARIZAREA SI ALTE DREPTURI SALARIALE

Art.V.1.(1) – Pentru munca prestata, fiecare angajat are dreptul la un venit salarial, in bani, in conditiile convenite la incheierea Contractului Individual de Munca.

(2) Venitul salarial cuprinde salariul de baza, sporuri, indemnizatii precum si alte adaosuri.

(3) Salariul de baza lunar pentru un program complet de munca, cu un numar de ore mediu lunar in conformitate cu reglementarile legale in vigoare si alte drepturi salariale se stabilesc prin negociere directa intre Institut si angajat in conditiile stabilite de lege si de grila de salarizare din prezentul Contract Colectiv de Munca si reprezinta salariul negociat.

(4) Negocierea salariului de baza brut lunar se va face in mod obligatoriu, pe baza gradului de indeplinire, in cei doi ani precedenti negocierii, a criteriilor de apreciere stabilite prin Contractul Colectiv de Munca, precum si in functie de acoperirea financiara prevazuta in anul pentru care se face negocierea.

(5) Criteriile de apreciere sunt stabilite conform fiselor de evaluare a personalului pe ultimii 2 ani (modelul fiselor este anexa la Regulamentul Intern).

(6) Modificarea salariilor determinate prin negociere nu poate fi ceruta de partile din Contractul Colectiv de Munca mai inainte de implinirea unui an de la data stabilirii lor, cu exceptia preluarii de noi atributii/sarcini suplimentare, la definitivare pe functie sau la schimbarea functiei.

(7) Este obligatoriu ca la negocierea venitului salarial individual sa participe reprezentantul imputernicit al Sindicatului reprezentativ si, dupa caz, ca invitati, reprezentanti imputerniciti ai sindicatelor nereprezentative.

(8) In situatia in care la negocierea venitului salarial individual apar divergente urmate de contestatii, acestea vor fi analizate de o "Comisie de analiza a contestatiilor", alta decat comisia de negociere, formata din reprezentantii Institutului si ai Sindicatului, analizandu-se corecta aplicare

a criteriilor de apreciere stabilite, respectarea celorlalte prevederi stabilite in capitolul V "Salarizarea" din Contractul Colectiv de Munca si altor prevederi legale. Se va tine seama si de dreptul angajatilor la plata egala pentru munca egala. Contestatiile trebuie depuse in termen de 3 zile lucratoare de la data negocierii.

Ca urmare a analizei efectuate, contestatiile se considera:

- **Fara obiect** - cand "Comisia de analiza a contestatiilor" convine ca au fost aplicate corect criteriile de apreciere si prevederile stabilite prin Contractul Colectiv de Munca si alte legi in vigoare, situatie in care contestatiile se resping;
- **Indreptatite** - cand "Comisia de analiza a contestatiilor" convine ca nu s-au aplicat corect criteriile de apreciere stabilite sau prevederile Contractului Colectiv de Munca, legi in vigoare, situatie in care Institutul va revizui in mod corespunzator propunerea de venit salarial facuta angajatului in cauza, propunere de natura sa conduca la rezolvarea divergentei;
- **Nerezolvate** - daca partile "Comisiei de analiza a contestatiilor" nu ajung la o concluzie comuna, situatie in care contestatiile urmeaza sa fie rezolvate pe caile prevazute de legislatia in vigoare.

(9) Comisia de analiza a contestatiilor, formata din reprezentantii imputerniciti ai Institutului si ai Sindicatului, va comunica in scris angajatului in termen de maximum 7 zile lucratoare, hotararea comisiei.

(10) Salariul de baza brut lunar negociat constituie un bun castigat, atata timp cat angajatul este incadrat in aceeasi functie sau intr-o functie echivalenta.

(11) Conducerea Institutului va elabora, iar Consiliul de Administratie va aviza proiectul de Buget de Venituri si Cheltuieli al Institutului, dimensionand fondul de salarii in concordanta cu prevederile Contractului Colectiv de Munca si prevederile legale.

(12) Cresterea procentuala a fondului de salarii, la acelasi numar de angajati, se poate face in concordanta cu situatia financiara a institutului.

(13) Conducerea va intreprinde toate actiunile necesare pentru acoperirea capacitatii Institutului in vederea asigurarii salariilor la nivelul negociat si va informa trimestrial Sindicatul reprezentativ asupra acestor actiuni.

Art.V.2 - Valoarea salariului de referinta pe Institut utilizat pentru calcularea salariilor minime pe categorii de angajati, va fi cel putin valoarea salariului minim pe economie.

Art.V.3.(1) - Sporul pentru conditii penibile de munca este 10% (cf. anexei nr. 7).

(2) Se mai acorda sporuri pentru:

- a1) orele lucrate peste programul normal de lucru, ca munca suplimentara compensata cu ore libere platite se acorda in termen de 90 de zile; in cazul in care compensarea prin ore libere platite nu este posibila in termenul prevazut - se acorda spor de 100% din salariul de baza, pana la 120 de ore / angajat / an*;
- a2) orele lucrate peste programul normal de lucru, in zilele de repaus saptamanal, ca munca suplimentara compensata cu ore libere platite si acordate cumulativ dupa o perioada de activitate continua ce nu poate depasi 15 zile calendaristice - se acorda un spor de 200% din salariu de baza pana la 120 de ore / angajat / an*;

****pentru numarul de ore care depasesc limita de 120 de ore / angajat / an, pana la 240 ore / angajat / an, sporurile a1 si a2 de mai sus se majoreaza cu 50%;***

Orele suplimentare se efectueaza numai cu acordul scris al conducerii;

- b) vechimea in munca se calculeaza conform urmatoarelor procente:
 - 7% pentru vechimea in munca intre 3 - 5 ani
 - 10% pentru vechimea in munca intre 5 - 10 ani
 - 15% pentru vechimea in munca intre 10 - 15 ani
 - 20% pentru vechimea in munca intre 15 - 20 ani
 - 25% pentru vechimea in munca peste 20 ani
- Majorarea sporului de vechime de la o treapta la alta se acorda in luna calendaristica urmatoare lunii de angajare, indiferent de ziua angajarii din luna precedenta (1 sau 31 a lunii);
- Angajatii beneficiaza de acelasi procent pentru sporul de vechime, indiferent daca au lucrat cu timp integral sau partial de munca;
- c) spor pentru lucrul in timpul noptii - 25% din salariul de baza;

- d) sporul pentru specialistii cu titlul stiintific de "doctor" este de 15% calculat la salariul de baza individual;
- Se acorda din luna urmatoare emiterii Ordinului de acordare a titlului stiintific de „doctor”.
- e) sporul pentru activitatea de director/responsabil al proiectelor castigate prin competitie, mai putin prin Programul Nucleu (sau similar), se acorda directorului/responsabilului de proiect/proiecte, in limitele bugetelor proiectelor, derulate in conditiile declarate la contractare, dupa cum se incadreaza ca responsabilitati:
- director proiect Horizon Europe (sau echivalent): 35%
 - responsabil proiect Horizon Europe (sau echivalent): 30%
 - director proiect national - Plan National: 20%
 - responsabil proiect national - Plan National: 15%
 - director proiect international - Plan National: 25%
 - responsabil proiect international - Plan National: 20%
 - director proiect international - altele decat Plan National: 25%
 - responsabil proiect international - altele decat Plan National: 20%

Definitii si precizari:

- Proiect international: proiect al carui consortiu include cel putin un partener din afara Romaniei;
- Proiect national: proiect al carui consortiu include doar parteneri din Romania;
- Pentru contractele de CDI incheiate direct cu beneficiarul nu se acorda sporuri de director/responsabil de proiect;
- Director proiect: persoana care coordoneaza un proiect in care INCDTP are calitatea de coordonator in consortiu. Dispozitia nu se aplica in cazul in care INCDTP este coordonator pe plan national in cadrul unui proiect international;
- Responsabil proiect: persoana care coordoneaza un proiect in care INCDTP are calitatea de partener in consortiu. Dispozitia se aplica si pentru cazul in care INCDTP este coordonator pe plan national in cadrul unui proiect international.

Conditii de acordare cumulative a sporului pentru activitatea de director/responsabil al proiectelor castigate prin competitie:

- Existenta in cadrul proiectelor a fondurilor salariale pentru echipa proiectului;
 - Sporul directorului/responsabilului de proiect se acorda pana la concurenta a 50% din fondul de salarii anual al proiectului respectiv, prevazut in devizul antecalcul;
 - Sporul se acorda numai pentru orele pontate pe proiectul pentru care se acorda sporul;
 - Sporul nu se acorda pentru proiectele ale caror reglementari nu permit aceasta;
 - Acordarea sporurilor se analizeaza lunar si se acorda in functie de posibilitatile financiare ale proiectului si ale Institutului, cu respectarea incadrarii in prevederile Bugetului de Venituri si Cheltuieli pe anul respectiv.
- f) spor secretar al Consiliului de Administratie - acordat conform art.13, alin.(2) din Ordinul MECT nr. 3516/19.03.2008, privind aprobarea modelului cadru al Regulamentului de Organizare si Functionare al Consiliului de Administratie al Institutului si conform Regulamentului de Organizare si Functionare al Consiliului de Administratie al Institutului nr. 14779/16.06.2008;
- g) spor de pana la 20% aplicat la salariul de baza brut lunar, pentru persoanele desemnate sa efectueze controlul financiar preventiv, acordat prin decizie interna a conducatorului Institutului;
- h) spor de 15% calculat la venitul salarial lunar brut pentru categoriile de persoane care, in conformitate cu certificatul de incadrare in grad de handicap, sunt incadrate in grad de handicap grav sau accentuat, de oricare tip prevazut de art. 86 alin. 2 din Legea nr. 448/2006 privind protectia si promovarea drepturilor persoanelor cu handicap, republicata cu modificarile si completarile ulterioare;
- i) spor de 2% calculat la salariul de baza, pentru respectarea clauzei de confidentialitate, dupa semnarea contractului individual de munca / actului aditional la contractul individual de munca (dupa caz), pentru asumarea acestei clauze;
- j) alte sporuri prevazute in legislatia in vigoare sau obtinute prin negociere directa intre Institut si angajat.

Art.V.4 - Adaosurile la salariul de baza sunt:

(1) Cota parte de 20% din partea de venituri a Institutului cu care se depasesc cheltuielile, dupa plata impozitului pe profit si dupa acoperirea pierderilor contabile. Condițiile de diferentiere, diminuare sau anulare a participării la fondul de stimulare din profit, precum si perioada pentru care se acorda cota de profit angajatilor, care nu poate fi mai mare de un an, se stabilesc conform anexei nr. 2.

(2) Venituri generate de aplicarea brevetelor de inventii, cf. Legii nr. 83/2014;

(3) Alte venituri: tichetele de masa, tichete cadou, tichete de educatie timpurie, tichete de vacanta, etc. (cf. Prevederilor Codului Fiscal), acordate conform prevederilor legale si intelegerii partilor, functie de situatia financiara a institutului.

Art.V.5.(1) - Indexarea salariilor individuale se poate face in procent egal pentru toti angajatii Institutului, iar procentul de indexare a salariilor se stabileste de comun acord cu Sindicatul, daca situatia financiara a Institutului o permite;

(2) Urmare a indexarii salariilor, Institutul se obliga sa recalculeze cotele de manopera pe Institut de produs sau valorice, corespunzator formelor de organizare a muncii si de salarizare aplicate in Institut si in conformitate cu legislatia in vigoare.

Art.V.6 - Indexarea salariilor individuale se poate face in suma fixa, neta si/sau bruta, egala pentru toti angajatii Institutului, stabilita de comun acord cu Sindicatul, daca situatia financiara a institutului o permite. Indexarea in suma fixa, neta si/sau bruta, se acorda pe perioada nedeterminata si asupra normei de lucru de 8 ore/zi, urmand ca pentru celelalte norme sa fie acordata proportional.

Art.V.7.(1) - Plata salariilor se face de 2 ori pe luna, sub forma de avans si lichidare, la datele de 8 si 23 ale lunii;

(2) Plata salariului se efectueaza de regula prin virament intr-un cont bancar pe numele angajatului. Prin exceptie, plata salariului se poate face in numerar, la cererea angajatului, in limitele prevazute de lege;

(3) La cerere, salariile pot fi acordate o singura data pe luna, la lichidare.

Art.V.8.(1) - Toate drepturile banesti cuvenite angajatilor se platesc inaintea oricaror obligatii banesti ale Institutului.

(2) In caz de faliment sau lichidare juridica, angajatii au calitatea de creditori privilegiati si drepturile lor banesti constituie creante privilegiate, urmand sa fie platite integral inainte de a-si revendica cota parte ceilalti creditori.

(3) Venitul salarial nu poate fi urmarit sau retinut decat in cazurile, conditiile si cuantumul prevazut de lege.

(4) Retinerea va fi adusa la cunostinta angajatului in termen de 3 zile de la primirea deciziei legale in baza careia se va face retinerea. Retinerile din salariu cumulate nu pot depasi in fiecare luna jumatate din salariul net.

Art.V.9 - In cazul decesului angajatului, drepturile salariale care i se cuvin pana la data la care s-a produs decesul, se platesc sotului supravietuitor, copiilor sau parintilor lui, iar in lipsa acestora se platesc celorlalti mostenitori in conditiile dreptului comun.

Art.V.10 - Institutul nu va putea sa restranga in nici un fel libertatea angajatilor de a dispune de veniturile salariale cuvenite, dupa cum doresc.

Art.V.11 – Premiile se pot acorda lunar, trimestrial, anual.

Art.V.12 - Institutul este obligat sa tina evidenta in care sa mentioneze activitatea desfasurata in baza Contractului Individual de Munca si drepturile de care angajatii au beneficiat si sa le elibereze dovezi despre acestea.

Art.V.13.(1) - Suma decontata pentru cheltuieli cu transportul in Bucuresti, in interesul serviciului, cu mijloace de transport in comun, va acoperi contravaloarea a:

- 2 abonamente STB;
- 2 abonamente de metrou;

(2) Abonamentele mentionate la alin.(1) vor fi pastrate la secretariat si pot fi folosite de oricare angajat care se deplaseaza in interes de serviciu;

(3) Abonamentele se achizitioneaza lunar, in functie de necesitatile si posibilitatile financiare ale Institutului.

Art.V.14.(1) - Institutul se obliga sa asigure conditiile si suportul logistic necesare realizarii de catre fiecare angajat a sarcinilor ce ii revin in cadrul programului de activitate stabilit si corespunzator fisei postului.

(2) In situatia in care Institutul nu poate asigura pe durata zilei de lucru, partial sau total, conditiile necesare realizarii sarcinilor de serviciu, acesta este obligat sa plateasca angajatilor salariul de baza pentru timpul cat lucrul a fost intrerupt.

Salarizarea si alte drepturi salariale in situatie economico-financiara dificila

Art.V.15 - Situatia economico-financiara dificila reprezinta situatia in care veniturile Institutului nu pot fi realizate in quantumul necesar, in conditiile realizarii programului de activitate stabilit, cu toate masurile luate.

Art.V.16 - Situatia economico-financiara dificila este constatata in baza unui raport financiar intocmit de Compartimentul Financiar-Contabilitate-ADT si adus la cunostinta Conducerii si Sindicatului.

Art.V.17 - In cazul confirmarii situatiei economico-financiare dificile, masurile dispuse pot fi:

(1) Acordarea veniturilor salariale in acelasi procent cu realizarea incasarilor, pentru toti angajatii, dar nu mai putin de salariul de baza minim prevazut in grila de salarizare din Contractul Colectiv de Munca al Institutului. Masura poate fi aplicata separat pentru INCDTP Textile si Sucursala ICPI. Modul de aplicare se va conveni de comun acord cu Sindicatul;

(2) Reducerea temporara a activitatii, pentru motive economice, tehnologice, structurale sau similare, pe perioade care depasesc 30 de zile lucratoare, in care Institutul reduce programul de lucru de la 5 zile la 4 zile pe saptamana, cu reducerea corespunzatoare a salariului, pana la remedierea situatiei care a cauzat reducerea programului, dupa consultarea prealabila a Sindicatului. Masura poate fi aplicata separat pentru INCDTP Textile si Sucursala ICPI;

(3) Reducerea si/sau intreruperea temporara a activitatii. Pe durata acestei masuri, angajatii implicati in activitatea redusa sau intrerupta, care nu mai desfasoara activitate, beneficiaza de o indemnizatie, ce nu poate fi mai mica de 75% din salariul de baza corespunzator locului de munca ocupat, dar nu mai mica de salariul minim pe economie. Pe durata reducerii si/sau a intreruperii temporare a activitatii, angajatii se vor afla la dispozitia Institutului, acesta avand oricand posibilitatea sa dispuna reinceperea activitatii prin intoarcerea angajatilor la locul de munca. Angajatii beneficiaza si de celelalte drepturi prevazute de lege. Masura poate fi aplicata separat pentru INCDTP Textile si Sucursala ICPI;

(4) Reducerea sau intreruperea temporara a activitatii, cu obligativitatea reluarii ei. In acest caz, Institutul poate acorda concedii fara plata pentru maximum 15 zile intr-un an, dar nu mai mult de 5 zile intr-o luna. Masura se aplica simultan pentru toti angajatii si poate fi aplicata separat pentru INCDTP Textile si Sucursala ICPI;

(5) Restrangerea sau reorganizarea de activitate, in conformitate cu Capitolul III, art. III.10-III.15. Masura poate fi aplicata separat pentru INCDTP Textile si Sucursala ICPI.

Art.V.18 - Institutul impreuna cu angajatii cu functii de conducere si angajatii din cercetare vor intreprinde toate actiunile necesare pentru acoperirea capacitatii institutului, in vederea asigurarii salariilor la nivelul negociat.

Art.V.19 - In scopul promovarii intereselor si apararii drepturilor angajatilor, confidentialitatea salariilor nu poate fi opusa Sindicatului reprezentativ, in stricta legatura cu interesele acestuia si in relatia lui directa cu Institutul.

CAPITOLUL VI

TIMPUL DE MUNCA, TIMPUL DE ODIHNA, CONCEDIILE SI ZILELE DE SARBATOARE

TIMPUL DE MUNCA

Art.VI.1.(1) - Pentru angajatii angajati cu norma intreaga, durata normala a timpului de munca este de 8 ore pe zi si de 40 de ore pe saptamana, cu exceptia angajatilor tineri, in varsta de pana la 18 ani pentru care durata normala a timpului de lucru este de 6 ore pe zi si de 30 de ore pe saptamana.

(2) Durata normala a timpului de munca prevazuta la alin.(1), se realizeaza prin saptamana de lucru de 5 zile.

(3) Se poate opta pentru o repartizare inegala a timpului de munca cu respectarea duratei de 40 de ore pe saptamana si nu se va depasi durata maxima legala a timpului de munca de 48 de ore pe saptamana, incluzand si orele suplimentare.

(4) In cazul stabilirii pentru o anumita zi lucratoare din saptamana a unei durate mai mici de 8 ore, durata timpului de lucru in celelalte zile poate fi mai mare, fara a depasi 12 ore pe zi.

Art.VI.2.(1) - Pentru unele activitati, locuri de munca sau categorii de personal prevazute in Contractul Colectiv de Munca, se pot stabili programe de lucru cu o durata zilnica mai mica de 8 ore. Drepturile angajatilor care lucreaza in astfel de situatii se acorda proportional cu timpul lucrat.

(2) Angajatii care lucreaza cu fractiuni de norma de 6 sau 4 ore/zi beneficiaza de vechime in munca corespunzatoare unei norme intregi, pentru drepturile conferite prin prezentul Contract Colectiv de Munca pe timpul cat au in ingrijire copii in varsta de pana la 3 ani, precum si angajatii care dovedesc cu acte legale ca au in ingrijire persoane cu grad de invaliditate.

(3) La cerere, angajatii cu program de lucru partial pot fi incadrati in program normal daca exista posturi vacante, daca intrunesc cerintele ocuparii acestor posturi si daca respecta toate conditiile legii.

Art.VI.3.(1) - Inceperea si terminarea programului zilnic de lucru se stabilesc prin Regulamentul intern, intocmit de catre conducerea Institutului, cu consultarea reprezentantilor Sindicatului.

(2) In toate cazurile in care se dovedeste ca este posibil, Institutul si reprezentantul Sindicatului vor purta negocieri pentru a fixa orare flexibile de lucru si modalitati de aplicare a acestora.

(3) Stabilirea orelor flexibile de lucru nu poate conduce la sporirea / reducerea sarcinilor de serviciu stabilite potrivit art.IV.4 si IV.5, la deteriorarea conditiilor de munca, ori la diminuarea veniturilor provenite din salarii.

(4) Programele individualizate de munca se acorda pentru cel mult 12 luni, pe baza cererii intocmita de angajat. Cererea va contine acordul sefului direct si se reactualizeaza anual.

ZILELE DE SARBATOARE

Art.VI.4.(1) - Sunt zile nelucratoare zilele de repaos saptamanal precum si zilele de sarbatori conform legii dupa cum urmeaza:

- 1, 2 ianuarie;
- 6, 7 ianuarie;
- 24 ianuarie;
- Vinerea Mare;
- prima si a doua zi de Pasti;
- 1 mai;
- 1 iunie;
- prima si a doua zi de Rusalii;
- 15 august;
- 30 noiembrie;
- 1 decembrie;
- 25 si 26 decembrie;

(2) In afara zilelor nelucratoare prevazute la alin.(1), se stabilesc urmatoarele zile nelucratoare:

- a) 1 si 8 martie;
- b) a treia zi de Pasti;
- c) 2, respectiv 3 zile pentru cele doua sarbatori religioase, anuale, declarate astfel de cultele religioase legale, altele decat cele crestine, pentru persoanele apartinand acestor culte;

- d) Inaltarea Domnului;
- e) 19 noiembrie - Ziua Cercetatorului si a Proiectantului din Romania - pentru toti angajatii;
- f) 27 decembrie;
- g) 16 ore / an / angajat pentru efectuarea de investigatii medicale, corelat cu durata Contractului Individual de Munca;
- h) prima zi de scoala pentru angajatii care au copii in clasele 0, 1 si 2. In cazul in care ambii parinti sunt angajati ai Institutului, ziua libera se acorda numai unuia dintre acestia;
- i) ziua de nastere a angajatilor, sau ziua anterioara acesteia in cazul in care ziua de nastere este zi declarata nelucratoare.

Art.VI.5.(1) - Munca prestata in afara duratei normale a timpului de munca saptamanal prevazuta la art.VI.1.(1) este munca suplimentara si nu poate fi efectuata fara acordul angajatului cu exceptia cazului de forta majora sau pentru lucrari urgente destinate revenirii, producerii ori inlaturarii consecintelor unui accident.

(2) La solicitarea Institutului angajatii pot efectua munca suplimentara 240 ore/an de persoana. Ceea ce depaseste acest numar de ore necesita acordul Sindicatului.

Art.VI.6.(1) - Munca suplimentara se compenseaza prin ore libere, platite in urmatoarele 90 de zile dupa efectuarea acesteia, cu salariul corespunzator pentru orele prestate peste programul normal de lucru, conform cu art. V.4.(2).

(2) In cazul in care compensarea prin ore libere platite nu este posibila in termenul de 90 de zile, munca suplimentara va fi platita angajatului prin adaugarea unui spor la salariu de 100% din salariul de baza individual, pentru orele respective, functie de prevederile legale in vigoare.

Art.VI.7.(1) - Se considera munca desfasurata in timpul noptii, munca prestata in intervalul cuprins intre orele 22,00 - 6,00 cu posibilitatea abaterii in cazuri justificate cu o ora in plus sau in minus fata de aceste limite. Durata normala a muncii de noapte nu va depasi 8 ore intr-o perioada de 24 ore.

(2) Angajatii care efectueaza cel putin 3 ore de munca de noapte beneficiaza de un spor de 25% din salariul de baza.

TIMPUL DE ODIHNA SI CONCEDIIILE

Art.VI.8.(1) - In fiecare saptamana angajatul are dreptul, de regula, la 2 zile libere consecutive.

(2) Zilele libere saptamanale se acorda, de regula, sambata si duminica;

(3) In cazul in care activitatea de la locul de munca in zilele de sambata si duminica nu poate fi intrerupta, se vor stabili conditiile in care zilele libere sa fie acordate si in alte zile ale saptamanii. In situatii de exceptie, zilele de repaos saptamanal sunt acordate, cumulat, dupa o perioada de activitate continua ce nu poate depasi 14 zile calendaristice, decat cu acordul Sindicatului; angajatii carora li se acorda zilele de repaos in aceste situatii de exceptie au dreptul la dublul compensatiilor cuvenite potrivit art. V.3.(2) lit.a2.

Art.VI.9.(1) - Angajatii au dreptul in fiecare an calendaristic la un concediu de odihna platit de minimum:

- 30 zile – pentru personalul cu studii superioare, care desfasoara activitati CDI (ACS, cercetatori R1-R4);
- 26 zile – pentru celelalte categorii de personal cu studii superioare;
- 23 zile – pentru categoriile de personal fara studii superioare.

(2) Programarea efectuarii concediului de odihna se stabileste anual de conducerea Institutului impreuna cu sefi de departamente / compartimente / etc.

(3) Orice conventie prin care se renunta, total sau in parte, la dreptul concediului de odihna este interzisa.

(4) Nota de concediu de odihna se depune la secretariatul institutului, in vederea aprobarii, cu cel putin 5 zile lucratoare anterioare datei de incepere a concediului de odihna.

Art.VI.10 - Angajatii incadrati in gradul III de invaliditate, precum si angajatii cu dizabilitati, au dreptul la concedii de odihna suplimentare prevazute de lege, dar nu mai putin de 6 zile pe an.

Art.VI.11.(1) - Angajatii in varsta de pana la 18 ani au dreptul la concediu de odihna platit de 27 zile lucratoare la care se adauga, dupa caz, concediul suplimentar potrivit legii, in functie de conditiile de munca specifice.

Art.VI.12 - Durata concediului de odihna platit creste peste durata minima prevazuta in prezentul Contract Colectiv de Munca in functie de vechimea in munca a angajatilor cu:

Nr. de zile de concediu suplimentare	Vechimea in munca
1 zi lucratoare	5 - 9 ani
2 zile lucratoare	9 - 13 ani
3 zile lucratoare	13 - 17 ani
4 zile lucratoare	17 - 20 ani
6 zile lucratoare	peste 20 ani

Art.VI.13.(1) - Concediile de odihna suplimentare acordate potrivit art.VI.10 se cumuleaza cu cele acordate potrivit art.VI.12 si, dupa caz, cu cele prevazute la art. VI.23.(2).

(2) Durata concediului de odihna anual este proportionala cu durata activitatii prestate de angajat intr-un an calendaristic.

Art.VI.14.(1) - Concediul de odihna se efectueaza, de regula, integral in fiecare an calendaristic.

In cazul in care angajatul, din motive justificate, nu poate efectua, integral sau partial, concediul de odihna anual la care avea dreptul in anul calendaristic respectiv, cu acordul persoanei in cauza, Institutul este obligat sa acorde concediul de odihna neefectuat intr-o perioada de 18 luni incepand cu anul urmator celui in care s-a nascut dreptul la concediul de odihna anual.

(2) Concediul de odihna se poate efectua si fractionat la solicitarea angajatului atunci cand interesele serviciului o permit si cu conditia ca una din fractiuni sa nu fie mai mica de 10 zile lucratoare, conform Codului Muncii;

(3) Fractia de concediu de odihna poate fi si de cel putin o zi, cu mentinerea obligativitatii mentinerii fractiei prevazute la alin.(2).

Art.VI.15 - In cazuri intemeiate, Institutul, la cererea angajatului, poate sa acorde anticipat programarii o parte din concediul de odihna anual.

Art.VI.16.(1) - Daca angajatul si sotul/sotia sa lucreaza in acelasi Institut, ei au dreptul sa beneficieze simultan de un concediu de odihna platit de cel putin 15 zile lucratoare.

(2) Alte situatii familiale vor fi luate in considerare, in masura posibilitatilor, la fixarea datei pentru plecarea in concediu.

Art.VI.17.(1) - Boala aparuta in timpul concediului de odihna si dovedita cu certificat medical conduce la intreruperea concediului.

(2) Conducerea Institutului de comun acord cu angajatul, va planifica perioada cand vor fi efectuate zilele ramase din concediul de odihna.

Art.VI.18.(1) - Durata concediului de odihna, stabilita in conditiile legii si ale Contractului Colectiv de Munca la nivel de Institut, este corespunzatoare activitatii desfasurate timp de un an.

(2) In aplicarea alin.(1), perioadele in care angajatul, pentru rezolvarea unor situatii personale, a fost in concediu fara plata, nu se considera perioada (durata) de activitate.

(3) Angajatii carora li se desface contractul de munca vor primi drepturile de concediu corespunzator perioadei efectiv lucrate in anul calendaristic respectiv.

(4) La stabilirea duratei concediului de odihna anual, perioadele de incapacitate temporara de munca si cele aferente concediului de maternitate, concediului de risc maternal si concediului pentru ingrijirea copilului bolnav se considera perioade de activitate prestata.

(5) In situatia in care incapacitatea temporara de munca sau concediul de maternitate, concediul de risc maternal ori concediul pentru ingrijirea copilului bolnav a survenit in timpul efectuarii concediului de odihna anual, acesta se intrerupe, urmand ca angajatul sa efectueze restul zilelor de concediu dupa ce a incetat situatia de incapacitate temporara de munca, de maternitate, de risc maternal ori cea de ingrijire a copilului bolnav, iar cand nu este posibil urmeaza ca zilele neefectuate sa fie reprogramate.

(6) Angajatul are dreptul la concediu de odihna anual si in situatia in care incapacitatea temporara de munca se mentine, in conditiile legii, pe intreaga perioada a unui an calendaristic, Institutul fiind obligat sa acorde concediul de odihna anual intr-o perioada de 18 luni incepand cu anul urmator celui in care acesta s-a aflat in concediu medical.

Art.VI.19.(1) - Pe durata concediului de odihna angajatii vor primi o indemnizatie de concediu calculata la salariul de baza (de incadrare), indemnizatiile si sporurile cu caracter permanent cuvenite pentru perioada respectiva prevazute in Contractul Individual de Munca.

(2) Indemnizatia de concediu de odihna reprezinta media zilnica a drepturilor salariale prevazute la alin.(1) din ultimile 3 luni anterioare celei in care este efectuat concediul, multiplicata cu numarul de zile de concediu.

(3) In functie de posibilitatile financiare ale Institutului, pe langa indemnizatia de concediu, se poate acorda o prima de vacanta care sa nu fie mai mica de 30% din salariul de baza, brut, mediu pe Institut.

(4) Indemnizatia de concediu si, dupa caz, prima de vacanta se platesc inainte de plecarea in concediu, in functie de posibilitatile financiare ale Institutului.

Art.VI.20 - Compensarea in bani a concediului de odihna neefectuat este permisa numai in cazul incetarii Contractului Individual de Munca.

Art.VI.21 - In caz de deces al angajatului compensatia baneasca pentru concediul de odihna neefectuat se va plati familiei sale.

Art.VI.22.(1) - In afara concediului de odihna angajatii au dreptul la zile libere platite, in cazul unor evenimente familiale deosebite, precum si in cazul donarii de sange, stabilite conform anexei nr. 6; plecarea din Institut se va face cu anuntarea prealabila a conducerii Institutului.

(2) Angajatii au dreptul la concediu fara plata, cu aprobarea conducerii, in limitele bunei credinte si a evitarii unui refuz abuziv din partea conducerii, pentru rezolvarea unor situatii personale.

(3) Pe durata concediilor fara plata persoanele respective isi pastreaza calitatea de angajat.

Art.VI.23.(1) - In cazurile exceptionale cand angajatul este rechemat din concediul de odihna de catre conducerea Institutului, in interesul serviciului, acesta are dreptul la rambursarea cheltuielilor familiale cauzate de aceasta rechemare si dovedite cu acte.

(2) In situatiile de la alin.(1) angajatului i se va acorda compensarea timpului consumat cu transportul, dar nu mai putin de o zi;

(3) In cazurile exceptionale cand angajatul este in imposibilitatea de a efectua concediul de odihna conform planificarii, ca urmare a solicitarii conducerii Institutului, acesta are dreptul la rambursarea cheltuielilor efectuate anticipat (de ex. transport, cazare, rezervari, etc.) pe care nu le poate recupera. Aceste cheltuieli trebuie dovedite cu acte.

Art.VI.24 - Concediul de odihna poate fi reprogramat, la cererea angajatului daca interesele institutului permit aceasta. Aprobarea reprogramarii este de competenta conducerii Institutului.

Art.VI.25 - In cazul in care cel mult doua zile lucratoare sunt intercalate intre zilele nelucratoare, se poate conveni ca aceste zile sa fie libere, conditionat de recuperarea acestora in zile nelucratoare. Timpul astfel lucrat nu se considera ore lucrate suplimentar conform art.V.3.(2), lit.a1.

Art.VI.26 - Repaosul pentru servirea mesei, nu poate fi mai mic de 15 minute. Repaosul pentru servirea mesei, cu o durata de 15 minute, este considerat inclus in programul de lucru.

CAPITOLUL VII

MASURI DE PROTECTIE A ANGAJATILOR SI ACORDAREA UNOR DREPTURI

Art.VII.1 - Masurile de protectie a angajatilor in caz de concediere sunt mentionate la Capitolul III.

Art.VII.2 - Angajatele care revin in Institut dupa concediul de maternitate sau angajatii care revin in Institut dintr-un concediu medical cu o durata neintrerupta de minimum 3 luni sau dupa un concediu legal pentru cresterea copilului in varsta de pana la 1-2 ani dupa caz, si in cazul copilului cu dizabilitati pana la implinirea varstei de 7 ani, au dreptul la o perioada de 6 luni calendaristice pentru readaptarea la activitate, perioada in care nu li se vor desface Contractele Individuale de Munca, din motive neimputabile acestor angajati.

Art.VII.3 - Cu ocazia sarbatorilor religioase si a altor ocazii festive se pot acorda angajatilor prime, functie de posibilitatile financiare ale Institutului, cu respectarea principiului nediscriminarii in relatiile de munca.

Art.VII.4 - Angajatii care se pensioneaza pentru limita de varsta primesc o indemnizatie egala cu cel putin un salariu de baza avut in luna premergatoare pensionarii; in cazul in care vechimea in Institut este de minimum 15 ani, indemnizatia este de un salariu de baza si, daca posibilitatile financiare ale institutului o permit, aceasta poate ajunge la doua salarii de baza. Indemnizatia se acorda angajatilor pensionati pentru limita de varsta care nu mai incheie un nou Contract Individual de Munca cu Institutul, la solicitarea formulata in scris de catre angajat. Plata efectiva a indemnizatiei de pensionare se va efectua atunci cand conditiile financiare ale institutului o permit, dar nu mai mult de 12 luni de la data aprobarii.

Art.VII.5.(1) - In afara de ajutoarele legale la care au dreptul, angajatii vor beneficia si de urmatoarele ajutoare, platite de Institut:

- a) cel mult un salariu de baza mediu pe Institut, dar nu mai putin de 1.000 de lei, acordat mamei, pentru nasterea fiecarui copil; daca mama nu este angajata, sotul acesteia, angajat al Institutului beneficiaza de plata ajutorului acordat in aceste conditii;
- b) cel mult doua salarii de baza medii pe Institut, dar nu mai putin de 2.000 de lei, in cazul decesului angajatului, daca decesul a intervenit ca urmare a unui accident de munca sau legat de munca sau de boala profesionala, cuantumul ajutorului acordat familiei va fi de cel putin 4 salarii medii pe Institut; diferenta de 2 salarii se va plati dupa stabilirea, in conditiile legii a cauzei decesului;
- c) cel mult doua salarii de baza, medii pe Institut, dar nu mai putin de 2.000 de lei, la decesul sotului, sotiei, sau copiilor;
- d) cel mult un salariu de baza, mediu pe Institut, dar nu mai putin de 1.000 de lei, la decesul parintilor;
- e) cel mult un salariu de baza, mediu pe Institut, dar nu mai putin de 1.000 de lei, la casatoria angajatului. In cazul in care amandoi sotii provin din Institut, indemnizatia se acorda numai pentru unul dintre ei.
- f) cel mult un salariu de baza, mediu pe Institut, dar nu mai putin de 1.000 de lei, la angajare, in cazul in care angajatul provine din provincie. In cazul in care la definitivarea pe post nu se va incheia contract individual de munca pe perioada nedeterminata, angajatul va restitui integral aceasta suma;
- g) cel mult un salariu de baza, mediu pe Institut, dar nu mai putin de 1.000 de lei, pentru sustinerea investigatiilor / tratamentului in cazul unor boli grave.

(2) Salariul de baza, mediu pe Institut, este cel din luna evenimentului.

(3) Ajutoarele acordate peste cuantumul prevazut de lege, nu se deduc din contributia de asigurari sociale;

(4) Ajutoarele mentionate la alin. (1) se acorda in functie de situatia economico-financiara a Institutului;

(5) Sumele mentionate se acorda numai in baza solicitarii scrise a angajatului, insotita de documente doveditoare, care sa fie tratate de Institut ca documente confidentiale.

Art.VII.6.(1) - Daca angajatul se afla in incapacitate de temporara de munca, survenita ca urmare a unui accident de munca sau in legatura cu munca, ori a contractarii unei boli profesionale, Institutul va plati acestuia, pe toata perioada incapacitatii, o compensatie egala cu diferenta dintre salariul de baza avut la data ivirii incapacitatii si ajutorul primit.

(2) Acordarea compensatiei prevazute la alin.(1) nu inlatura si nici nu inlocuieste dreptul legal la despagubiri al angajatului in cauza, in conditiile prevazute de lege.

Art.VII.7 - Contravaloarea biletelor acordate angajatilor trimisi in statii pentru tratarea unor boli profesionale, se suporta integral de Institut, inclusiv costul transportului CFR cl. a II-a, sau, acolo unde nu este posibil, pentru transportul auto in comun.

DELEGAREA SI DEPLASAREA

Art.VII.8.(1) - Angajatii Institutului trimisi in delegatie in tara vor beneficia de urmatoarele drepturi:

- a) decontarea pe baza de documente justificative si conform prevederilor stabilite prin Contractul Colectiv de Munca in conditiile legii si ale ordinului de deplasare, a cheltuielilor efective de transport (inclusiv a transportului interurban la obiectiv pe perioada delegatiei);
- b) decontarea pe baza de documente justificative si conform prevederilor Contractului Colectiv de Munca si a Regulamentului Intern a costului efectiv al cazarii;
- c) diurna de deplasare nediferentiata pe categorii profesionale in conditiile prevazute de lege, respectiv de 23 lei/zi;
- d) pentru deplasarea in interesul serviciului, pe plan national, in prima si ultima zi de deplasare cu o durata de minim 12 ore se acorda diurna intreaga.

(2) Cu aprobarea conducerii Institutului, angajatul se va putea deplasa in delegatie cu autovehiculul proprietate personala.

(3) Delegarea poate fi dispusa pentru o perioada de cel mult 60 de zile si se poate prelungi, cu acordul angajatului, cu cel mult 60 zile.

Art.VII.9.(1) - Detasarea reprezinta schimbarea temporara a locului de munca la un alt angajator pentru executarea de lucrari in interesul acestuia, cu consimtamantul angajatului; in mod exceptional, se poate modifica si felul muncii.

(2) Detasarea poate fi dispusa pe o perioada de cel mult un an si se poate prelungi, in mod exceptional, cu consimtamantul partilor implicate.

(3) Angajatul detasat are dreptul la plata cheltuielilor de transport si cazare, precum si la celelalte drepturi de delegare prevazute la art VII.10.

In cazul in care detasarea depaseste 30 de zile consecutive, in locul diurnei zilnice, angajatul are dreptul la plata unei indemnizatii de detasare egala cu 50% din salariul de baza zilnic. Aceasta indemnizatie se acorda proportional cu numarul de zile ce depaseste durata neintrerupta de 30 zile.

Art.VII.10.(1) - Toate drepturile cuvenite angajatului detasat se acorda de catre angajatorul la care s-a dispus detasarea.

(2) Pe durata detasarii, angajatul detasat beneficiaza de drepturile care ii sunt mai favorabile, fie la angajatorul care a dispus detasarea, fie la angajatorul la care este detasat. Nici un drept pe care angajatul detasat l-a avut la data detasarii nu poate fi anulat, chiar daca la noul loc de munca aceste drepturi nu se mai regasesc.

Art.VII.11.(1) - Pe toata durata detasarii, angajatului in cauza i se garanteaza pastrarea functiei, salariului si drepturile avute anterior, precum si revenirea la locul sau de munca.

(2) Liderul Sindicatului nu poate fi detasat decat cu acordul sau.

Art.VII.12.(1) - In cazul in care angajatorul la care s-a dispus detasarea nu-si indeplineste integral si la timp toate obligatiile fata de angajatul detasat, iar angajatorul care a dispus detasarea nu indeplineste el aceste obligatii, angajatul detasat are dreptul de a reveni la locul sau de munca si de a se indrepta impotriva oricaruia dintre cei doi angajatori pentru indeplinirea silita a obligatiilor neindeplinite.

(2) In cazul in care angajatul nu-si indeplineste integral si la timp toate obligatiile fata de angajatorul la care este detasat, oricare dintre cei

doi angajatori pot aplica prevederile Contractului Colectiv de Munca si ale Regulamentului de Ordine Interioara cu privire la cercetarea si sanctionarea abaterilor disciplinare.

ALTE DREPTURI ALE ANGAJATILOR

Art.VII.13.(1) - In afara concediului legal platit pentru ingrijirea copiilor in varsta de pana la 1-2 ani sau in cazul copilului cu dizabilitati pana la implinirea varstei de 7 ani angajatii pot beneficia de inca un an concediu fara plata.

(2) Pe perioada in care angajata(-ul) se afla in concediu prevazut la alin.(1), nu i se va putea desface contractul de munca, iar in postul sau nu va putea fi angajata alta persoana decat cu contract de munca pe durata determinata.

Art.VII.14.(1) - In caz de deces al mamei, drepturile ce s-ar fi cuvenit acesteia pentru cresterea copilului pana la 1-2 ani si in cazul copilului cu dizabilitati pana la implinirea varstei de 7 ani vor fi acordate tatalui, in mod corespunzator, daca acesta are copilul in ingrijire.

(2) In cazul decesului mamei, tatal copilului, la cererea sa, va beneficia de concediu fara plata neutilizat de mama la data decesului, cu drepturile prevazute la art.VII.13.(2), daca tatal este angajatul Institutului.

Art.VII.16 - Angajatii care renunta la concediul legal pentru ingrijirea copilului in varsta de pana la 1-2 ani sau in cazul copilului cu dizabilitati pana la implinirea varstei de 7 ani beneficiaza de reducerea duratei normale a timpului de munca cu doua ore pe zi, fara sa le fie afectate salariul de baza si vechimea in munca. La cererea lor se poate acorda program decalat cu alte ore de incepere a programului de lucru, daca activitatea Institutului o permite.

Art.VII.17 - Prevederile art. VII.13 sunt aplicabile numai la nasterea primului, celui de al doilea si celui de al treilea copil.

Art.VII.18.(1) - Angajatele gravide, lauzele precum si cele care alapteaza nu pot fi obligate sa presteze munca de noapte, nu vor fi chemate la ore suplimentare, nu vor fi trimise in delegatie in alte localitati si nu vor lucra in locuri considerate cu conditii deosebite si nu vor putea fi detasate decat cu acordul lor.

(2) Angajatele care au in ingrijire copii de pana la 3 ani nu pot fi trimise in delegatie in alte localitati, decat cu acordul lor.

(3) In anumite situatii, conducerea Institutului poate acorda angajatilor care se incadreaza la alin.(2) program redus de 6 sau 4 ore pe zi.

(4) La cererea lor si cu aprobarea conducerii Institutului, angajatii care au in ingrijire copii pana la varsta de 10 ani pot opta pentru program de lucru decalat.

(5) Angajatele care au in ingrijire copii de varsta prescolara si care nu beneficiaza de concediu medical platit pentru ingrijirea copiilor bolnavi, pot beneficia de maximum 6 zile libere pe an, platite cu salariul de baza, pentru ingrijirea copiilor internati in spital.

(6) Zilele prevazute la alin.(5) se acorda la cerere dupa prezentarea actului medical care face dovada internarii mamei si a copilului.

(7) Femeile care au in ingrijire copii cu varsta pana la 6 ani pot lucra cu 1/2 norma, daca nu beneficiaza de cresa sau camin, fara a le fi afectate drepturile ce decurg din calitatea de angajat. Timpul in care au fost incadrate in aceste conditii se considera, la calculul vechimii in munca, timp lucrat cu norma intreaga.

Art.VII.19.(1) - Tinerii angajati in varsta de pana la 18 ani vor fi scutiti de serviciu in timpul noptii.

(2) Angajatii mentionati la alin.(1) nu vor lucra in locuri de munca cu conditii deosebite (grele, periculoase sau nocive).

Art.VII.20.(1) - Angajatii si membrii familiilor lor pot beneficia prin sindicat de bilete de odihna si tratament in statiunile balneo-climaterice si turistice.

(2) Sindicatul din Institut se va ocupa de obtinerea si repartizarea numarului corespunzator de bilete in baza necesarului de bilete intocmit de acesta.

Art.VII.22 - In functie de posibilitati, Institutul poate contribui anual cu o suma in vederea organizarii pomului de Craciun pentru copii si a Zilei Copilului, acordare de prime jubiliare (cf. anexei nr. 8), cu respectarea normelor legale in vigoare.

Art.VII.23 - In functie de posibilitatile financiare, Institutul poate incheia asigurari medicale pentru toti angajatii.

Art.VII.24 - Sindicatul are dreptul sa verifice modul de aplicare a prevederilor art.VII.1, de a actiona pe orice cale legala sau conventionala pentru a asigura respectarea lor.

Art.VII.25.(1) - In situatia in care Institutul incheie contracte cu partenerii straini, potrivit carora angajatii din Institut vor executa lucrari in strainatate, conditiile de munca, salarizare si celelalte drepturi si obligatii ale acestor angajati vor fi stabilite prin negocieri colective care se vor desfasura in conditiile prevazute de lege si cu respectarea clauzelor cuprinse in contractul incheiat cu partenerul extern.

(2) Pentru buna desfasurare a acestor negocieri, Institutul va pune la dispozitia Sindicatului elementele referitoare la conditiile de munca in care urmeaza sa se execute lucrarile contractate, inclusiv: drepturile de care ar putea beneficia personalul respectiv.

(3) Institutul se angajeaza ca in contractele de asociere cu parteneri straini, pentru activitati pe teritoriul Romaniei, sa prevada o clauza prin care partea externa trebuie sa respecte drepturile prevazute in contractele colective de munca.

CAPITOLUL VIII

Formarea profesionala, economica, sociala si sindicala

Art.VIII.1.(1) - Prin termenul de Formare profesionala partile inteleg orice procedura prin care un angajat dobandeste o calificare atestata printr-un certificat sau o diploma eliberata in conditiile prevazute de lege.

(2) Prin termenul de Formare profesionala continua partile inteleg orice procedura prin care angajatul avand deja o calificare ori o profesie isi completeaza cunostintele profesionale fie prin aprofundarea studiilor intr-un anumit domeniu al specializarii de baza (inclusiv doctorat si masterat), fie prin deprinderea unor metode sau procedee noi adoptate in domeniul specialitatii sale.

Art.VIII.2.(1) - Formarea profesionala si formarea profesionala continua cuprind si teme din domeniul relatiilor de munca convenite intre Sindicat si Institut.

(2) Partile convin asupra necesitatii si obligativitatii perfectionarii profesionale a tuturor categoriilor de angajati, inclusiv a liderilor de Sindicat scosi din productie, la expirarea mandatului.

(3) Partile semnatare convin sa utilizeze sistemul de Standarde Ocupationale si cel de competente europene bazate pe competenta pentru evaluarea si certificarea calificarii angajatilor.

Art.VIII.3.(1) - Pentru partea privind formarea profesionala se va tine cont de urmatoarele:

- a) identificarea necesitatilor de formare profesionala a fiecarui angajat, caile de realizare; programul anual al activitatii de formare si modul de control al aplicarii acestuia se vor face de comun acord intre Sindicat si Institut;
- b) oportunitatea angajarii si suportarii cheltuielilor pentru formarea profesionala a angajatilor de catre Institut;
- c) in cazul in care Institutul urmeaza sa-si schimbe partial sau total profilul de activitate, Institutul va informa si se va consulta cu

Sindicatul, cu cel puțin două luni înainte de aplicarea măsurii și va oferi angajaților proprii posibilitatea de a se califica sau recalifica înainte de a apela la angajări de forță de muncă din afară.

(2) În cazul în care un angajat identifică un curs de formare profesională organizat de un tert, pe care ar dori să-l urmeze, Institutul va analiza cererea împreună cu Sindicatul, rămânând la aprecierea Institutului dacă și în ce condiții Institutul va suporta contravaloarea cursului.

(3) Angajații au dreptul să beneficieze, la cerere, de concedii pentru formare profesională, cu sau fără 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 angajatului, altele decât salariul.

(5) În cazul în care, în cursul unui an calendaristic, pentru angajații în vârstă de până la 25 de ani și respectiv în cursul a doi ani calendaristici consecutivi pentru angajații de peste 25 de ani, nu a fost asigurată participarea la o formare profesională pe cheltuiala Institutului, angajatul în cauză are dreptul la un concediu de formare profesională, plătit de Institut, de până la 10 zile lucrătoare.

Indemnizația de concediu va fi stabilită conform art.VI.18.(1).

Art.VIII.4.(1) - Pentru formarea profesională în domeniul relațiilor de muncă și pregătire pentru acțiuni sindicale, Institutul împreună cu Sindicatul vor desemna persoanele care participă la aceste cursuri. Institutul va permite angajaților să urmeze cursurile de pregătire prevăzute mai sus pe durata de maximum 15 zile lucrătoare.

(2) Numarul angajaților, membri ai Sindicatului, care participă la cursurile prevăzute la alin.(1) sunt funcție de numarul de angajați din Institut:

Numar angajati	Numarul angajatilor care participa la cursuri
< 50	1-3
51 - 100	2-4
101 - 200	3-6
201 - 500	4-7
> 500	5-8

Art.VIII.5.(1) - Institutul suporta cel putin 50% din cheltuielile generate de obtinerea titlului de doctor/master, pentru angajatii proprii.

(2) Cheltuielile suportate vor fi pentru taxele anuale si taxa de sustinere a tezei de doctorat/dizertatie (cu documente justificative);

(3) Cheltuielile vor fi decontate de catre Institut pentru un singur doctorat/masterat per angajat si numai in conditiile in care cheltuielile nu au fost recuperate de catre angajat / suportate din alte fonduri;

(4) Angajatii care au beneficiat de aceste cheltuieli si denunta unilateral Contractul Individual de Munca in timp de 3 ani vor returna sumele primite;

(5) Angajatii care au beneficiat de sprijinul Institutului cu privire la suportarea unui procent din cheltuielile generate de obtinerea titlului de doctor/master vor returna sumele achitate daca au fost exmatriculati sau au incetat participarea la doctorat/masterat din initiativa lor. Totodata, in conditiile in care angajatul nu obtine titlul de doctor/master, va returna sumele primite ca sprijin.

CAPITOLUL IX

DREPTURILE SINDICATULUI CA ORGANIZATIE SI CA REPREZENTANT AL ANGAJATILOR

Art.IX.1.(1) - Partile contractante recunosc, pentru fiecare dintre ele si pentru angajati in general, libertatea de opinie.

(2) Institutul va adopta o pozitie neutra si impartiala fata de organizatiile sindicale si de reprezentantii acestora din Institut.

Art.IX.2.(1) - In executia Contractului Colectiv de Munca la nivel de Institut, Sindicatul este organul reprezentativ oficial al angajatilor in fata Institutului.

(2) Regulamentul Intern se intocmeste de catre Institut, cu consultarea Sindicatului, conform legii si va cuprinde cel putin urmatoarele categorii de dispozitii:

- a) reguli privind protectia, igiena si securitatea in munca in cadrul Institutului;
- b) reguli privind respectarea principiului nediscriminarii si al inlaturarii oricarei forme de incalcare a demnitatii;
- c) drepturile si obligatiile Institutului si ale angajatilor;
- d) procedura de solutionare a cererilor sau reclamatilor individuale ale angajatilor;
- e) reguli concrete privind disciplina muncii in Institut;
- f) abaterile disciplinare si sanctiunile aplicabile;
- g) reguli referitoare la procedura disciplinara;
- h) modalitatile de aplicare a altor dispozitii legale sau contractuale specifice.

Art.IX.3.(1) - In vederea exercitarii dreptului sindical, Institutul va asigura gratuit urmatoarele:

- a) spatiu adecvat pentru Sindicat;
- b) mobilier necesar, calculator;
- c) acces la salile de intrunire;
- d) asigurarea mijloacelor de transport pentru aprovizionarea cu materiale pentru zile festive.

(2) Sindicatul va avea acces la utilizarea bazei materiale de care dispune Institutul: mijloace de comunicare (conexiune internet, etc.), mijloace de multiplicare, pentru lucrari curente ale Sindicatului si mijloace de transport in situatii speciale.

Art.IX.4.(1) - Consiliul de Administratie si Comitetul de Directie al Institutului au obligatia de a invita reprezentantul Sindicatului sa participe la sedinte. Participarea se face cu statut de observator cu drept de opinie si fara drept de vot.

(2) Incunostintarea reprezentantilor sindicali se va face cu cel putin 72 ore inainte de sedinta. Reprezentantilor sindicali li se va comunica ordinea de zi si li se va asigura accesul la documentele privind problemele profesionale, economice, sociale etc. puse in discutie.

(3) Pentru fundamentarea actiunilor sale legitime, inclusiv negocierea Contractelor Colective de Munca sau, dupa caz, incheierea acordurilor privind raporturile de serviciu, Institutul va pune la dispozitia Sindicatului toate informatiile si documentele necesare. Reprezentantii Sindicatului au obligatia de a pastra confidentialitatea datelor ce le-au fost transmise si au caracter confidential.

(4) Hotararile Consiliului de Administratie si ale Comitetului de Directie, privitoare la problemele de interes profesional, economic, social etc. vor fi comunicate in scris Sindicatului, in termen de 72 de ore de la data desfasurarii sedintei.

(5) Institutul va consulta liderul Sindicatului si, dupa caz, conducerea Sindicatului asupra problemelor care au legatura cu veniturile salariale, stabilitatea locului de munca, precum si asupra altor probleme de executare a Contractului Colectiv de Munca.

(6) Federatia sindicala la care Sindicatul este afiliat, la cererea Sindicatului, poate delega reprezentanti care sa trateze cu conducerea administrativa a Institutului sa il asiste sau sa ii reprezinte interesele in toate situatiile, privind relatiile de munca inclusiv la negocierea Contractului Colectiv de Munca.

Art.IX.5.(1) - Este interzis conducerii Institutului sa desfaca, din initiativa lor, Contractul Individual de Munca al angajatilor pentru motive care privesc activitatea sindicala.

(2) Reprezentantilor alesi in organul de conducere al Sindicatului din Institut, precum si persoanelor care au detinut o astfel de functie, in termen de trei ani de la incetarea mandatului, Institutul nu le poate modifica sau desface Contractul de Munca pentru motive neimputabile acestor reprezentanti.

(3) Pe perioada in care persoana din organul de conducere este salarizata de Sindicat, aceasta isi pastreaza functia la locul de munca avut anterior, vechimea in munca, precum si un salariu care nu poate fi mai mic decat cel ce putea fi obtinut in conditii de continuitate la acest loc de munca, pe postul acestei persoane putand fi incadrata o alta persoana numai cu contract pe durata determinata.

Art.IX.6.(1) - Liderul Sindicatului are dreptul la reducerea programului lunar de lucru cu maxim 40 de ore pentru activitati sindicale, aferente fiecarei functii, fara reducerea venitului salarial.

(2) Viceliderul Sindicatului are dreptul la reducerea programului normal lunar de lucru cu 20 ore pentru activitati sindicale, fara reducerea venitului salarial.

(3) Liderul Sindicatului din Institut va beneficia de un concediu de odihna suplimentar de 3 zile lucratoare peste cele convenite, pentru anul calendaristic in care indeplineste aceasta functie, dar nu mai putin de 27 zile lucratoare in total.

Art.IX.7 - Sindicatul poate face propuneri Institutului de imbunatatire a activitatii la nivelul locului de munca si la nivelul institutului.

Art.IX.8 - Adunarile Generale ale Sindicatului la nivel de Institut si adunarile la nivel de grupa sindicala sau activitatile legate de sondaje de opinie de interes sindical se pot efectua in timpul programului de lucru cu acordul conducerii Institutului.

Art.IX.9 - La sedintele Consiliului de Administratie si ale Comitetului de Directie se vor discuta si problemele ridicate de Sindicat. La aceste sedinte va fi invitat si reprezentantul desemnat al Sindicatului, data, ora si locul sedintelor, precum si materialele de lucru, urmand a fi comunicate in timp util.

Art.IX.10.(1) - Conducerea Institutului va asigura informarea in scris, cel putin trimestriala, a conducerii Sindicatului asupra situatiei economico-financiare a Institutului.

(2) Toate actiunile care implica disponibilizarea de personal, stabilirea coeficientului de indexare sau constituirea fondului de premiere vor fi argumentate cu datele economico-financiare necesare in urma consultarii cu Sindicatul.

Art.IX.11 - Materialele cu caracter sindical se afiseaza pe panouri special amenajate de catre administratie; aceste panouri vor fi amplasate in locuri vizibile stabilite de comun acord intre conducerea Institutului si Sindicat.

Art.IX.12.(1) - FSLCPR va asigura pregatirea membrilor sai pentru activitati sindicale si relatii de munca pe durate de pana la 15 zile pe an.

(2) In conditiile stabilite la nivel de institut intre conducere si Sindicat si in masura in care activitatea institutului nu este afectata, Institutul va permite membrilor de sindicat sa urmeze cursurile de pregatire prevazute la alin.(1).

Art.IX.13 - Institutul cu acordul Sindicatului si cu persoanele care au sarcini de serviciu privind plata salariilor vor stabili conditiile in care acestea din urma vor incasa cotizatia de sindicat si o va vira in contul Sindicatului, pe baza listelor lunare si a cuantumului cotizatiei, prezentate de Sindicat.

Art.IX.14 - Institutul nu va angaja personal permanent, temporar sau cu program partial, in perioada declansarii sau desfasurarii conflictelor colective de munca, pe locurile de munca ale angajatilor aflatii in conflict.

Art.IX.15 - Institutul recunoaste drepturile reprezentantilor organizatiilor sindicale de a verifica la locul de munca, modul in care sunt respectate drepturile angajatilor prevazute in Contractul Colectiv de Munca.

Art.IX.16 - Institutul se angajeaza ca in contractele unitatilor cu participare straina, pentru activitati pe teritoriul Romaniei, sa prevada o clauza prin care partea straina se obliga sa respecte drepturile prevazute in legislatia muncii in vigoare in Romania, in Contractul Colectiv de Munca la nivel de Institut, precum si in Conventiile OIM ratificate de Romania.

Art.IX.17 - Institutul si Sindicatul isi vor comunica reciproc si in timp util hotararile lor privind toate problemele importante din domeniul relatiilor de munca.

Art.IX.18.(1) - Sindicatul recunoaste dreptul Institutului de a stabili, in conditiile legii, raspunderea disciplinara sau patrimoniala a angajatilor care se fac vinovati de incalcarea normelor de disciplina a muncii sau aduc prejudicii Institutului.

(2) Sindicatul recunoaste dreptul Institutului de a stabili normele de disciplina a muncii, cu consultarea Sindicatului.

(3) Institutul si Sindicatul se recunosc reciproc ca parteneri sociali permanenti. Partile convin sa faca eforturi in vederea promovarii unui climat normal de munca in Institut, cu respectarea prevederilor, a Contractelor Colective de Munca la toate nivelurile, a Regulamentului Intern, a Codului de conduita etica, precum si a drepturilor si intereselor ambilor parteneri.

Art.IX.19.(1) - Pentru solutionarea pe cale amiabila a situatiilor litigioase, colective si individuale ce privesc angajatii la care face referire art.II.16 alin.(1), survenite in executarea, modificarea, suspendarea sau Incetarea Contractului Colectiv de Munca la nivelului Institutului, se vor respecta prevederile si procedura instituite de Legea nr. 367/2022 privind dialogul social, conform titlului VII „Reglementarea modalitatilor de solutionare a conflictelor de munca”, capitolele I-V.

CAPITOLUL X

OBLIGATIILE ANGAJATILOR SI ALE INSTITUTULUI

Art.X.1 – Angajatorul va intreprinde toate actiunile necesare asigurarii capacitatii operationale a institutului, inclusiv a salariilor la nivelul negociat.

Art.X.2 - Angajatii au obligatia de a respecta disciplina tehnologica, ordinea si disciplina la locul de munca, de a indeplini in mod corespunzator toate sarcinile de serviciu ce le revin potrivit legii, Contractului Colectiv de Munca si Contractelor Individuale de Munca, Regulamentului de Organizare si Functionare a Institutului, Regulamentului Intern, Codul de conduita etica, precum si dispozitiilor emise pe linie ierarhica cu respectarea prevederilor legale, referitoare la desfasurarea activitatii in institut.

Art.X.3 - In afara obligatiilor generale, angajatii mai au si urmatoarele obligatii:

- a) sa asigure protectia patrimoniului institutului (active fixe corporale si necorporale);
- b) sa se preocupe de dezvoltarea nivelului de pregatire profesionala prin studiu individual, documentare, participare la cursuri de pregatire si alte forme;
- c) sa nu desfasoare si sa nu favorizeze activitati generatoare de concurenta neloiala si/sau conflict de interese;
- d) sa nu actioneze in nici un fel, direct sau indirect, impotriva intereselor Institutului;
- e) sa nu comunice sau sa divulge, pe nici o cale, informatii, date sau elemente privind activitatea institutului, cu exceptia celor publice, fara aprobarea conducerii acesteia;
- f) in cazul aparitiei unei solutii originale, brevetabile, in cadrul activitatii specifice desfasurate in institut, sa instiinteze conducerea Institutului in vederea stabilirii masurilor de protectie, precum si a drepturilor de autor, in conformitate cu prevederile legale;

- g) in caz de imbolnavire, sa anunte in prima zi conducerea departamentului / compartimentului / laboratorului / biroului / serviciului / etc. in care lucreaza; comunicarea se va face in scris in aceeasi zi, cu exceptia situatiilor in care, fata de natura bolii, o asemenea masura nu este practic posibila;
- h) sa prezinte obligatoriu certificatele medicale la Biroul Resurse Umane;
- i) sa respecte Procedura de deplasare in strainatate si in tara a angajatilor;
- j) sa respecte Procedura privind incadrarea in activitatea de cercetare-dezvoltare aplicativa si/sau de dezvoltare tehnologica a proiectelor si scutirea de la plata impozitului pe veniturile din salarii si asimilate salariilor a angajatilor care desfasoara activitati de cercetare-dezvoltare aplicativa si/sau de dezvoltare tehnologica;
- k) sa respecte masurile de securitate si sanatate a muncii in institut.

Art.X.4 - Institutului ii revin, in principal, urmatoarele obligatii:

- a) sa stabileasca atributiile, competentele si responsabilitatile corespunzatoare pentru fiecare angajat, in conditiile legii;
- b) sa asigure conditiile si suportul logistic necesare realizarii de catre fiecare angajat a sarcinilor ce ii revin in cadrul programului de activitate stabilit si corespunzator fisei postului;
- c) sa elaboreze modelul fiselor de evaluare anuala individuala a angajatilor, specifice pe grupe de angajati si sa comunice angajatilor rezultatele evaluarilor anuale individuale in primul semestru al anului urmator;
- d) sa initieze procedurile de concurs pentru promovarea personalului, in urma indeplinirii conditiilor minime, rezultate din evaluarea anuala, diplome obtinute si alte criterii legale;
- e) sa puna la dispozitia angajatilor rapoartele anuale ale INCDTP si ale Consiliului Stiintific in primul semestru al anului urmator;
- f) sa respecte prevederile cuprinse in H.G. nr. 1463/2004 privind Regulamentul de Organizare si Functionare a Institutului, Legea nr. 183/2024 privind statutul personalului de cercetare, dezvoltare si inovare, Ordinul comun al Ministerului Finantelor Publice si Ministerului Cercetarii si Inovarii nr. 2326/2855/2017 privind

stabilirea procedurii de acordare a facilitatii fiscale prevazute la art. 60 pct. 3 din Legea nr. 227/2015 privind Codul fiscal, Legea nr. 53/2003 Codul muncii, cu modificarile si completarile ulterioare, Regulamentul Intern si Contractul Colectiv de Munca aplicabil;

- g) sa acorde toate drepturile ce decurg din lege;
- h) sa comunice periodic Sindicatului reprezentativ situatia economica si financiara a Institutului;
- i) sa se consulte cu Sindicatul in privinta deciziilor susceptibile sa afecteze drepturile si interesele acestuia;
- j) sa plateasca toate contributiile si impozitele aflate in sarcina Institutului, precum si sa retina si sa vireze contributiile si impozitele datorate de angajati.

Art.X.5.(1) - Constituie concurenta neloiala:

- a) Orice act sau fapt care, potrivit Legii nr. 11 din 29.01.1991, este contrar bunei-credinte si uzantelor cinstite;
- b) Dobandirea calitatii de patron, membru fondator, actionar, asociat sau colaborator al unei firme concurente;
- c) Prestarea unei activitati, indiferent de natura si modul de derulare a acesteia, in cadrul unei firme concurente;
- d) Oferirea serviciilor de cercetare si/sau proiectare catre o firma concurenta;
- e) Acceptarea unei oferte, facuta de o firma concurenta, pentru prestarea de servicii de cercetare si/sau proiectare;
- f) Utilizarea informatiilor, materialelor, bazei tehnico-materiale, serviciilor si timpului de lucru ale Institutului in interese personale sau straine Institutului; desfasurarea in timpul programului de lucru a altor activitati ce nu au legatura cu sarcinile si atributiile de serviciu;
- g) Comunicarea sau divulgarea, pe orice cale, catre o firma concurenta a informatiilor, datelor sau elementelor privind activitatea Institutului;
- h) Intrebuintarea denumirii institutului sau emblemei acestuia, pentru prezentarea unor lucrari personale;
- i) Elaborarea cu buna stiinta in cadrul institutului a unor lucrari de asa maniera incat prin continutul lor sa favorizeze o firma concurenta.

Art.X.6 - Pentru participarea la proiecte de cercetare-dezvoltare care impun un nivel deosebit de pregatire stiintifica si tehnica, angajatilor li se poate cere sustinerea unor teste de evaluare a nivelului de pregatire profesionala, elaborate de catre specialisti in domeniul proiectelor, a caror expertiza si experienta se situeaza cel putin la nivelul persoanei testate.

Art.X.7 - Personalul CDI cu studii superioare se va preocupa pentru a initia si propune teme, programe si lucrari in domeniul propriu de activitate.

CAPITOLUL XI

Protectia datelor cu caracter personal

Art.XI.1 - Institutul prelucreaza datele cu caracter personal ale salariatilor in urmatoarele scopuri prevazute de dispozitii legale si/sau necesare pentru respectarea dispozitiilor legale:

- respectarea clauzelor contractului de munca, inclusiv descarcarea de obligatiile stabilite prin lege sau prin acorduri colective;
- gestionarea, planificarea si organizarea muncii;
- asigurarea egalitatii si diversitatii la locul de munca;
- asigurarea sanatatii si securitatii la locul de munca;
- evaluarea capacitatii de munca a salariatilor;
- valorificarea drepturilor de asistenta sociala;
- exercitarea drepturilor legate de ocuparea unui loc de munca;
- organizarea incetarii raporturilor de munca.

Art.XI.2 - Regulile privind protectia datelor cu caracter personal furnizate in alte scopuri decat cele mentionate, inclusiv in scop de marketing, sunt cele mentionate in documentele care consemneaza dovada consimtamantului angajatilor pentru prelucrare.

Art.XI.3 - Toti angajatii se pot adresa superiorului ierarhic sau responsabilului cu protectia datelor cu caracter personal pentru a obtine informatii si clarificari in legatura cu orice situatie in legatura cu protectia datelor cu caracter personal.

Art.XI.4 - Toti angajatii au obligatia de a informa imediat si detaliat, in scris, superiorul ierarhic sau responsabilul cu protectia datelor cu caracter personal in legatura cu orice nelamurire, suspiciune sau observatie cu privire la protectia datelor cu caracter personal ale salariatilor si/sau colaboratorilor, in legatura cu orice divulgare a datelor cu caracter personal si in legatura cu orice incident de natura sa duca la divulgarea datelor cu caracter personal de care iau cunostinta, in virtutea atributiilor de serviciu si in orice alta imprejurare, prin orice mijloace.

Art.XI.5 - Daca pericolul cu privire la datele cu caracter personal este iminent, informarea se va face telefonic si in scris. Avand in vedere importanta speciala acordata protectiei datelor cu caracter personal, incalcarea acestei obligatii de informare constituie o abatere disciplinara grava, care poate atrage cea mai aspra sanctiune disciplinara inca de la prima abatere de acest fel.

Art.XI.6 - Angajatii care prelucreaza date cu caracter personal au obligatia sa nu intreprinda nimic de natura sa aduca atingere protectiei necesare a datelor cu caracter personal ale angajatilor si/sau colaboratorilor institutului. Prelucrarea datelor cu caracter personal de care iau cunostinta cu ocazia indeplinirii atributiilor de serviciu in afara regulilor interne cu privire la utilizarea acestor date este interzisa.

Art.XI.7 - Avand in vedere importanta protectiei prelucrarii datelor cu caracter personal, incalcarea obligatiei de respectare a regulilor privind protectia datelor constituie o abatere disciplinara grava, care poate atrage cea mai aspra sanctiune disciplinara inca de la prima abatere de acest fel.

CAPITOLUL XII

DISPOZITII FINALE

Art.XII.1.(1) Contractul Colectiv de Munca al Institutului a fost incheiat pe baza prevederilor Contractului Colectiv de Munca al INCDTP anterior si a Legii nr. 367 / 2022 privind dialogul social si va fi completat prin act aditional cu prevederile de rang superior din Contractului Colectiv de Munca la nivel de Ramura cu aplicare ulterioara.

(2) Prevederile Codului Muncii si a legislatiei in vigoare vor considerate minime si de la acest nivel incepe negocierea Contractului Colectiv de Munca la nivel de Institut.

(3) Negocierile Contractului Colectiv de Munca la nivel de Institut se vor desfasura pe baza Contractului Colectiv de Munca al INCDTP anterior si a Legii nr. 367 / 2022 privind dialogul social.

Art.XII.2 - In Contractele Individuale de Munca nu pot fi prevazute clauze contrare Contractelor Colective de Munca la nivel de Ramura si de Institut, sau care sa stabileasca drepturi sub limita considerata minima in conditiile prevazute la art.XI.(1).

Art.XII.3 - Prevederile Contractelor Individuale de Munca existente la data intrarii in vigoare a Contractului Colectiv de Munca la nivel de Institut vor fi puse de acord cu prevederile acestuia din urma.

Art.XII.4.(1) - Institutul si Sindicatul se vor informa reciproc, in situatia in care detin informatii in legatura cu modificarile ce urmeaza sa se produca in forma de proprietate a institutului si consecintele previzibile asupra angajatilor, precum si masurile ce se au in vedere pentru limitarea efectelor disponibilizarii de personal determinate de aceste modificari.

(2) Ambele parti vor sustine participarea asociatiilor de angajati la privatizarea institutului in conditiile dreptului de preferinta prevazut de lege.

(3) In toate situatiile de reorganizare sau dupa caz, de privatizare, drepturile si obligatiile prevazute in prezentul Contract Colectiv de Munca se transmit noilor subiecte de drept rezultate din aceste operatiuni juridice.

Art.XII.5 - Neindeplinirea obligatiilor asumate prin prezentul Contract, sau pe care acesta le implica, atrage raspunderea celor care se fac vinovati de aceasta, conform prevederilor legale in vigoare.

Art.XII.6 - Prezentul Contract Colectiv de Munca isi produce efectele conform prevederilor Legii nr. 367 / 2022 privind dialogul social.

Art.XII.7 - Anexele la prezentul Contract Colectiv de Munca la nivel de Institut fac parte integranta din acesta.

REPREZENTANTII INSTITUTULUI

Alexandra-Gabriela ENE

Ani MORARESCU

Petrica Lucian AURICA

Silviu Ciprian BURDUSEL

Monika VINCZI

REPREZENTANTII ANGAJATILOR

Radu Iulian POPESCU

Alina POPESCU

Doina TOMA

Loreti NEDELCU

Aura RADU

ANEXA NR. 1

GRILA DE SALARIZARE

<u>Salariul de baza (lei)</u>	<u>minim</u>	-	<u>maxim</u>
A) Personal de cercetare-dezvoltare cu studii superioare care desfasoara activitati de cercetare stiintifica:			
Cercetator principal (R4) - CS I	6.500	-	25.000
Cercetator consacrat (R3) - CS II	5.500	-	20.000
Cercetator recunoscut (R2) - CS III	5.250	-	17.000
Cercetator debutant (R1) - CS	5.100	-	14.000
Asistent in activitatea de cercetare stiintifica-ACS	5.000	-	12.000
B) Personal suport pentru activitatile CDI:			
Inginer de cercetare senior - ICS	5.200	-	14.000
Inginer de cercetare recunoscut - ICR	5.100	-	13.000
Inginer de cercetare debutant - ICD	5.000	-	12.000
Alte categorii de personal CDI suport cu studii superioare	5.000	-	15.000
Personal CDI suport cu studii medii - Tehnicienii	4.300		9.000
C) Personal administrativ suport:			
Personal administrativ cu pregatire superioara de lunga durata	5.000	-	15.000
Personal administrativ cu pregatire superioara de scurta durata	4.800	-	12.000
Personal administrativ cu studii medii	4.300	-	9.000
Muncitori calificati	4.150	-	7.000
Muncitori necalificati	4.050	-	6.000

CRITERII DE PARTICIPARE LA COTA DE PROFIT

A Beneficiarii la cota de profit in procent de 100% sunt:

- a) Angajatii care au o prezenta de 100% in anul calendaristic pentru care se acorda profitul;
- b) Angajatii care au absentat cu concedii medicale cu diagnostic de boala profesionala.

B Beneficiarii la cota de profit in procent diminuat sunt:

- angajatii care au beneficiat de concedii fara plata, concedii medicale, concedii de maternitate etc;
- angajatii carora le-a fost desfacut contractul de munca ca urmare a deciziei de restrangere de activitate sau au fost transferati;
- angajatii care s-au pensionat pentru limita de varsta vor primi proportional cu timpul lucrat.

Cota de profit se diminueaza proportional cu timpul nelucrat.

C Se anuleaza participarea la cota de profit angajatilor carora le-a fost desfacut contractul de munca pe motiv disciplinar.

**MANDAT ACORDAT PENTRU NEGOCIEREA si SEMNAREA CONTRACTULUI
COLECTIV DE MUNCA LA NIVELUL INCDTP BUCURESTI,
12.05.2025**

Ca urmare a eminentei expirari a perioadei de valabilitate a Contractului Colectiv de Munca inregistrat la ITM BUCURESTI,

Biroul Executiv al Sindicatului Liber din Institutul de Cercetari Textile INCDTP, sindicat reprezentativ:

- Dl ing. Popescu Radu Iulian – Lider;
- Vicelider – *Post vacant prin incetare CIM cu INCDTP*;
- Dna ing. Toma Doina – Reprezentant pentru Cercetare;
- Dna ing. Musatoiu Elena – Reprezentant pentru Administrativ si Statii pilot;
- Dna ing. Vamesu Mariana – Responsabil Comisie probleme sociale si culturale;
- Dna ing. Nedelcu Loreti – Responsabil Comisie profesionala, juridica;
- Dna ec. Radu Aura – Trezorier.

am hotarat, in baza Legii nr. 367/2022 privind dialogul social, urmatoarele:

Avand in vedere faptul ca va expira valabilitatea Contractului Colectiv de Munca al INCDTP, s-a aprobat, cu respectarea conditiilor statutare pentru tinerea sedintei si pentru adoptarea hotararilor BEx, cu unanimitate de voturi a membrilor prezenti, Mandatul pentru componenta **COMISIEI PENTRU NEGOCIEREA SI SEMNAREA CONTRACTULUI COLECTIV DE MUNCA** la nivel de unitate, din partea sindicatului reprezentativ din INCDTP Bucuresti.

COMISIA PENTRU NEGOCIEREA SI SEMNAREA CONTRACTULUI COLECTIV DE MUNCA, isi va desfasura activitatea pana la inregistrarea la ITM Bucuresti a Contractului Colectiv de Munca.

Membrii **COMISIEI PENTRU NEGOCIEREA SI SEMNAREA CONTRACTULUI COLECTIV DE MUNCA** sunt mandatasi sa semneze **CONTRACTUL COLECTIV DE MUNCA** dupa negocierile care vor avea loc.

COMISIA PENTRU NEGOCIEREA SI SEMNAREA CONTRACTULUI COLECTIV DE MUNCA la nivel de unitate din partea Sindicatului Liber din Institutul de Cercetare Textile Bucuresti, reprezentativ la nivelul unitatii, va fi formata din urmatoarele persoane:

1. Dl Radu Iulian POPESCU;
2. Dna Alina POPESCU;
3. Dna Doina TOMA;
4. Dna Loreti NEDELCU;
5. Dna Aura Radu.

Mandatul acordat este pentru negocierea si semnarea Contractului Colectiv de Munca la nivel de unitate, conform prevederilor din Legea nr. 367/2022 privind dialogul social.

Dl ing. Popescu Radu Iulian	– Lider
Vicelider	– <i>Post vacant prin incetare CIM cu INCDTP</i>
Dna ing. Toma Doina	– Reprezentant pentru Cercetare
Dna ing. Musatoiu Elena	– Reprezentant pentru Administrativ si Statii pilot
Dna ing. Vamesu Mariana	– Responsabil Comisie probleme sociale si culturale
Dna ing. Nedelcu Loreti	– Responsabil Comisie profesionala, juridica
Dna ec. Aura Radu	– Trezorier

CONTRACT INDIVIDUAL DE MUNCA

Incheiat si inregistrat sub nr.____/_____ in registrul general de evidenta a salariatilor*)

A. Partile contractului:

Angajator, persoana juridica, **I.N.C.D.T.P.** cu sediul in Bucuresti, str. Lucretiu Patrascanu nr.16, sectorul 3, cod fiscal RO 9311329, telefon 021.340.42.00, 021.340.49.28, reprezentata legal prin _____ in calitate de Director General
si

Salariatul/a – dl/dna _____, domiciliat/a in _____, posesor/posesoare a cartii de identitate seria nr. _____, eliberata de _____ la data _____, CNP _____

Am incheiat prezentul contract individual de munca in urmatoarele conditii asupra carora am convenit:

B. Obiectul contractului: Prestarea muncii si plata salariului

C. Durata contractului:

- a) nedeterminata, salariaata urmand sa inceapa activitatea la data de _____;
- b) determinata, de pe perioada cuprinsa intre data de - si data de _____ .

D. Perioada de proba:

- a) durata 90 zile calendaristice;
- b) conditiile perioadei de proba (daca exista) _____ .

E. Locul de munca:

- 1. Activitatea se desfasoara in cadrul _____ .
- 2. In lipsa unui loc de munca fix salariatul va desfasura activitatea astfel:
_____ (pe teren/la sediul clientilor/arie geografica _____, grup de unitati etc.). In acest caz salariatul va beneficia de:
 - a) prestatii suplimentare (in bani sau in natura);
 - b) asigurarea/decontarea transportului de catre angajator (dupa caz)

F. Felul muncii:

Functia/ocupatia – _____ /cod COR _____, conform Clasificarii ocupatiilor din Romania.

G. Durata timpului de munca si repartizarea acestuia:

1. O norma intreaga, durata normala a timpului de munca fiind de 8 ore/zi, 40 ore/saptamana.
 - a) Repartizarea programului de munca se face: in zilele luni-vineri, intre orele 07.30-15.30.
 - b) Programul normal de munca se poate modifica in conditiile regulamentului intern/contractului colectiv de munca aplicabil.
2. O fractiune de norma de ore/zi, ore/saptamana ore/luna;
 - a) Repartizarea programului normal de munca se face: in zilele, intre orele, sau (inegal/schimburi/ture/flexibil/individualizat, etc.), dupa cum urmeaza:
 - b) Programul de munca se poate modifica in conditiile regulamentului intern/contractului colectiv de munca aplicabil.
 - c) Nu se vor efectua ore suplimentare fara acordul salariatului, cu exceptia cazurilor de forta majora sau pentru alte lucrari urgente destinate prevenirii producerii unor accidente sau inlaturarii consecintelor acestora.
3. Modalitatea de organizare a muncii in schimburi, dupa cum urmeaza

H. Concediul:

Durata concediului anual de odihna este de zile lucratoare, in raport cu durata muncii (norma intreaga, fractiune de norma).
De asemenea, beneficiaza de un concediu suplimentar de - .

I. Salariul:

1. Salariul de baza lunar brut este de lei (aferent norma intreaga).
2. Alte elemente constitutive:
 - a) sporuri - ...% spor de vechime; -% spor confidentialitate;
 - b) indemnizatii -
 - b1) prestatii suplimentare in bani -
 - b2) modalitatea prestatilor suplimentare in natura -
 - c) alte adaosuri -
3. Orele suplimentare prestate de salariatii cu norma intreaga in afara programului normal de lucru sau in zilele in care nu se lucreaza ori in zilele de sarbatori legale se compenseaza cu ore libere platite in urmatoarele 90 zile calendaristice dupa efectuarea acesteia, conform contractului colectiv de munca aplicabil sau Legii nr. 53/2003 Codul muncii. In cazul in care compensarea prin ore libere platite nu este posibila, orele suplimentare prestate in afara programului normal de lucru vor fi platite cu un spor la salariu.
4. Datele la care se plateste salariul sunt 8 si 23 ale lunii.
5. Metoda de plata: card

J. Alte clauze:

- a) perioada de preaviz in cazul concedierii este de 30 zile lucratoare, conform Contractului colectiv de munca;
- b) perioada de preaviz in cazul demisiei este de 15 zile lucratoare, conform Contractului colectiv de munca;
- c) in cazul in care salariatul urmeaza sa-si desfasoare activitatea in strainatate, informatiilor prevazute la art. 18 alin. (1) din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii se vor regasi si in contractul individual de munca.
- d) alte clauze.

K. Atributiile postului:

Atributiile postului sunt prevazute in fisa postului, anexa la contractul individual de munca *)

L. Riscurile specifice postului:

Riscurile de accidentare si imbolnavire profesionala specifice postului sunt prevazute in evaluarile de risc ale locului de munca/postului de lucru si in fisa de identificare a factorilor de risc profesional.

M. Criteriile de evaluare a activitatii profesionale a salariatului:

- a) Competenta profesionala
- b) Activitate profesionala
- c) Caracterizarea activitatii in serviciu

N. Conditii de munca:

- 1. Activitatea se desfasoara in conformitate cu prevederile Legii nr. 31/1991.
- 2. Activitatea prestata se desfasoara in conditii **normale**/deosebite/speciale de munca, potrivit Legii nr. 263/2010 privind sistemul unitar de pensii publice, cu modificarile si completarile ulterioare.

O. Formarea profesionala:

Formarea profesionala se realizeaza in urmatoarele in conformitate cu prevederile actelor informative/Regulamentul Intern/contractul colectiv de munca aplicabil.

P. Drepturi si obligatii ale partilor privind securitatea si sanatatea in munca:

- a) echipament individual de protectie -
- b) echipament individual de lucru -
- c) materiale igienico-sanitare -
- d) alimentatie de protectie -
- e) alte drepturi si obligatii privind sanatatea si securitatea in munca -

R. Drepturi si obligatii generale ale partilor:

1. Salariatul are in principal urmatoarele drepturi:

- a) dreptul la salarizare pentru munca depusa;
- b) dreptul la repaus zilnic si saptamanal;
- c) dreptul la concediu de odihna anual;
- d) dreptul la egalitate de sanse si de tratament;
- e) dreptul la securitate si sanatate in munca;
- f) dreptul la formare profesionala;
- g) alte obligatii prevazute de lege sau de contractele colective de munca aplicabile, dupa caz.

2. Salariatului ii revin, in principal urmatoarele obligatii:

- a) Obligatia de a realiza norma de munca sau, dupa caz, de a indeplini atributiile ce ii revin conform fisei postului.
- b) Obligatia de a respecta disciplina muncii.
- c) Obligatia de fidelitate fata de angajator in executarea atributiilor de serviciu.
- d) Obligatia de a respecta masurile de securitate si sanatate a muncii in unitate.
- e) Obligatia de a respecta confidentialitatea informatiilor si documentelor utilizate in indeplinirea atributiilor de serviciu.
- f) Obligatia de a respecta secretul de serviciu.
- g) Obligatia de a adera la un fond de pensii administrat privat, in conformitate cu prevederile art. 30 din Legea nr. 411/2004, privind fondurile de pensii administrate privat, cu modificarile si completarile ulterioare.

3. Angajatorul are, in principal, urmatoarele drepturi:

- a) Sa dea dispozitii cu caracter obligatoriu pentru salariat, sub rezerva legalitatii lor.
- b) Sa exercite controlul asupra modului de indeplinire a sarcinilor de serviciu.
- c) Sa constate savarsirea abaterilor disciplinare si sa aplice sanctiunile corespunzatoare, potrivit legii, contractului colectiv de munca aplicabil si regulamentului intern.
- d) Sa stabileasca obiectivele de performanta individuala ale salariatului;

4. Angajatorului ii revin, in principal, urmatoarele obligatii:

- a) Sa inmaneze salariatului un exemplar din contractul individual de munca, anterior inceperii activitatii.
 - a1) Sa acorde salariatului toate drepturile ce decurg din contractele individuale de munca, din contractul colectiv de munca aplicabil si din lege.
- b) Sa infiinteze registrul general de evidenta a salariatilor si sa opereze inregistrarile prevazute de lege.
- c) Sa asigure permanent conditiile tehnice si organizatorice avute in vedere la elaborarea normelor de munca si conditiile corespunzatoare de munca.
- d) Sa informeze salariatul asupra conditiilor de munca si asupra elementelor care privesc desfasurarea relatiilor de munca.
- e) Sa elibereze, la cerere, un document care sa ateste calitatea de salariat a solicitantului, respectiv activitatea desfasurata de acesta, durata activitatii, salariul, vechimea in munca, in meserie si specialitate.

f) Sa asigure confidentialitatea datelor cu caracter personal al salariatului.

S. Dispozitii finale:

Prevederile prezentului contract individual de munca se completeaza cu dispozitiile Legii nr. 53/2003 – Codul muncii si al contractului colectiv de munca aplicabil incheiat la nivelul angajatorului/grupului de angajatori/ramuri/national, inregistrat sub nr. 178/07.06.2022 la Inspectoratul Teritorial de Munca al Municipiului Bucuresti.

Orice modificare privind clauzele contractuale in timpul executarii contractului individual de munca impune incheierea unui act aditional la contract, conform dispozitiilor legale, cu exceptia situatiilor in care o asemenea modificare este prevazuta in mod expres de lege.

T. Conflictete in legatura cu incheierea, executarea, modificarea, suspendarea sau incetarea prezentului contract individual de munca sunt solutionate de instanta judecatoreasca competenta material si teritorial, potrivit legii.

Prezentul contract individual de munca s-a incheiat in doua exemplare, cate unul pentru fiecare parte.

Angajator,
Institutul National de Cercetare Dezvoltare
pentru Textile si Pielarie – Bucuresti
Reprezentant legal
Director General,

Salariat,
Nume, Prenume
Semnatura

Pe data de prezentul contract inceteaza de drept in temeiul art. din Legea nr. 53/2003 – Codul muncii, cu modificarile si completarile ulterioare in urma indeplinirii procedurii legale.

Angajator,
Institutul National de Cercetare Dezvoltare
pentru Textile si Pielarie – Bucuresti
Reprezentant legal
Director General,

ACORD DE CONFIDENTIALITATE (CADRU)

I. Partile contractante

1. ANGAJATOR, Institutul National de Cercetare – Dezvoltare pentru Textile si Pielarie – INCDTP Bucuresti, cu sediul in Bucuresti, str. Lucretiu Patrascanu, nr.16, sector 3, inregistrat la O.R.C. sub nr. J40/1476/1997, CUI 9311329, atribut fiscal RO, reprezentat prin Director General dr.ing.Ghituleasa Pyerina Carmen,

si

2. ANGAJAT,

Dna/Dl.....domiciliata
/domiciliat.....

CI/BI seria.....nr.....eliberat dela data

de.....,CNP.....avand functia de.....in cadrul.....

Au convenit sa incheie prezentul acord pentru pastrarea confidentialitatii datelor, informatiilor, documentelor, brevetelor de inventie, inventiilor de serviciu, etc., acesta fiind conex contractului individual de munca incheiat intre parti si inregistrat sub nr..... din data de.....

II. Obiectul acordului

(1) Urmatoarele informatii, pe care le obtine angajatul ca efect a executarii contractului de munca sus-mentionat si a atributiilor stabilite prin fisa postului, sunt strict confidentiale:

- conventiile/contractele de colaborare interne si internationale, planurile de colaborare legate de aceste conventii si contracte si elementele originale din contractele de cercetare in curs de derulare, datele si informatiile privind patrimoniul tehnico-stiintific (exclusiv dotarile) si alte resurse ale institutului care folosesc la desfasurarea activitatii profesionale in cadrul acestuia;
- contractele de cercetare nationale si internationale care urmeaza sa se incheie sau in curs de derulare;
- elementele de noutate din documentele strategice ale INCDTP (de exemplu strategia de cercetare – dezvoltare a INCDTP; strategia de inovare, planul strategic de dezvoltare etc.);
- rezultatele activitatii de CDI care nu au devenit publice referitoare la:
 - o produse, tehnologii rezultate din activitatea de cercetare bazate pe brevete, omologari sau inovatii care nu au fost facute publice sau nelivate;
 - o brevetele de inventii/inventiile de serviciu;
 - o studii prospective si tehnologice rezultate din activitatea de cercetare;
 - o modele fizice, modele experimentale, modele functionale, prototipuri, normative, proceduri, metodologii, reglementari si planuri tehnice noi sau

perfectionate, realizate in cadrul programelor nationale si internationale sau comandate de beneficiar;

- o procese si precedee de laborator sau de fabricatie;
- o drepturile de proprietate intelectuala si confidentialitate convenite cu colaboratorii si finantatorii cercetarii;
- o sursele de informare si documentare necesare proiectelor de cercetare si dezvoltare la care participa, cu respectarea normelor de folosire si publicare;

enumerarea nefiind limitativa

- situatiile financiare;
- statul de functiuni si de personal;
- veniturile salariale;
- documente de management si marketing;
- orice alte informatii pe care le detine ca efect al executarii contractului individual de munca care nu sunt publice.

(2) De asemenea, sunt confidentiale documentele care sunt la dispozitia salariatului in vererea exercitarii functiei, situatia financiara a institutului privind preturile pentru produsele INCDTP, intentiile de colaborari sau colaborarile care se deruleaza cu caracter confidential prin dispozitia conducerii, atat fata de terti cat si fata de ceilalti salariati din INCDTP, neautorizati a intra in posesia datelor, actelor, informatiilor respective.

(3) In vederea asigurarii confidentialitatii angajatul trebuie sa nu desfasoare activitati, prin cumul, privind cercetarea, invatamantul sau valorificarea cercetarii in conformitate cu prevederile legilor in domeniu, in interiorul sau in afara institutiei in care sunteti incadrat/a, prin care sa se creeze conflict de interese sau concurenta neloiala (prevedere in concordanta cu art. 23 lit.m) coroborat cu art. 24 lit. c), din Legea 319/2003 privind Statutul personalului de cercetare-dezvoltare).

III. Durata acordului

(1) Prezentul acord este valabil pe toata perioada contractului individual de munca.

(2) In cazul incetarii contractului individual de munca, acordul de confidentialitate, conex la acesta, inceteaza de drept.

IV. Obligatiile partilor

(1) Agajatorul se obliga ca, pe perioada de derulare a contractului individual de munca, sa plateasca angajatului un spor de 2%, calculat la salariul tarifar, in conditiile in care acesta isi asuma clauzele stipulate in sarcina sa, prin prezentul.

(2) Salariatul se obliga sa respecte prevederile art. 25 din Legea nr. 319/2003 privind Statutul personalului de cercetare-dezvoltare care prevade ca la incetarea activitatii in institut sa nu foloseasca rezultatele stiintifice si tehnice care au fost obtinute in

unitate in cadrul unor lucrari finantate din fonduri publice, pe o durata de cel putin 5 ani, fara acordul finantatorului.

(3) Nerespectarea angajamentului prevazut la alin. (2) constituie contraventie si se sanctioneaza cu amenda echivalenta cu 20 de salarii de CS I, la gradatia maxima.

(4) Plata amenzii nu exonereaza contravenientii de la plata daunelor provocate.

(5) Contraventia se constata si amenda corespunzatoare se aplica de reprezentantul autoritatii de stat pentru cercetare-dezvoltare sub a carei autoritate se afla unitatea de cercetare-dezvoltare prejudiciata.

(6) Contraventiei prevazute la alin. (3) ii sunt aplicabile dispozitiile Ordonantei Guvernului nr. 2/2001 privind regimul juridic al contraveniilor, aprobata cu modificari si completari prin Legea nr. 180/2002, cu modificarile ulterioare.

V. Raspunderea contractuala

(1) Partea care incalca prevederile acordului este obligata la daune – interese fata de cealalta parte.

(4) Pe perioada angajarii, in conditiile incalcarii prezentului Acord, Angajatorul isi rezerva dreptul de a aplica angajatului si sanctiuni disciplinare in conditiile si cu respectarea prevederilor legale in materie, inclusiv incetarea disciplinara a contractului individual de munca.

(5) Pentru pagubele produse de salariat, prin nerespectarea prezentului acord, acesta poate raspunde si penal, in conditiile legii.

(6) Urmatoarele situatii sunt exoneratoare de raspundere pentru partea care le invoca si le dovedeste in conditiile legii:

- informatiile care erau cunoscute si publice inainte de a fi obtinute de la angajator;
- dezvaluirea informatiei s-a facut dupa primirea acordului scris al angajatorului pentru aceasta;
- informatia era publica la data dezvaluirii ei;
- salariatul a fost obligat in mod legal sa dezvaluie informatia.

Prezentul acord a fost incheiat azi....., in doua exemplare, cate unul pentru fiecare parte.

Angajator,
INCDTP
Reprezentant legal,
Director General, _____
.....

Angajat,
Semnatura.....

Am primit un exemplar,
Nume si prenume
Semnatura..... Data

**MANDAT ACORDAT DE MEMBRII CONSILIULUI DE ADMINISTRATIE AL
INCDTP BUCURESTI PENTRU NEGOCIAREA SI SEMNAREA
CONTRACTULUI COLECTIV DE MUNCA LA NIVELUL
INCDTP BUCURESTI**

Consiliul de Administratie intrunit in sedinta ordinara din data de 09.05.2025, fiind indeplinite conditiile cvorumului minim necesar pentru tinerea sedintei si a adoptarii hotararilor, conform prevederilor din Regulamentul de organizare si functionare al Consiliului de Administratie al Institutului National de Cercetare-Dezvoltare pentru Textile si Pielarie INCDTP Bucuresti, in prezenta urmatorilor membri:

- dna Alexandra-Gabriela Ene, Presedinte al Consiliului de Administratie, Director General al INCDTP Bucuresti;
- dna Alina Popescu, Vicepresedinte al Consiliului de Administratie, Presedinte al Consiliului Stiintific al INCDTP Bucuresti;
- dna Nicoleta Bobirca, Membru al Consiliului de Administratie, reprezentant Ministerul Finantelor Publice;
- dl Cristian-Aron Mircea, Membru al Consiliului de Administratie, reprezentant Ministerul Muncii si Solidaritatii Sociale;
- dl Virgil-Madalin Olteanu, Membru Consilier Cabinet parlamentar - Palatul Parlamentului;
- dl Horia Iovu, Membru Specialist al Consiliului de Administratie, Universitatea Politehnica Bucuresti

am hotarat, in baza art. 9 lit. j din Regulamentul de organizare si functionare al Consiliului de Administratie al Institutului National de Cercetare-Dezvoltare pentru Textile si Pielarie INCDTP Bucuresti si a prevederilor art. 97 alin (2) din Legea nr. 367/2022 privind dialogul social, urmatoarele:

Avand in vedere expirarea valabilitatii Contractului Colectiv de Munca al INCDTP cu nr. 178/07.06.2022 inregistrat in Registrul Unic de Evidenta al Inspectoratului Teritorial de Munca Bucuresti **aprobam, cu unanimitate de voturi, exprimate de membrii prezenti, Mandatul pentru componenta Comisiei pentru negocierea si semnarea Contractului Colectiv de Munca la nivel de unitate**, din partea angajatorului INCDTP Bucuresti, care isi va desfasura activitatea in perioada 09.05.2025 – pana la avizarea Contractului Colectiv de Munca la ITM BUCURESTI.

Membrii **Comisiei pentru negocierea si semnarea Contractului Colectiv de Munca sunt mandatati sa negocieze si sa semneze CONTRACTUL COLECTIV DE MUNCA LA NIVELUL UNITATII:**

Comisia pentru negocierea si semnarea Contractului Colectiv de Munca va fi formata din urmatoarele persoane:

1. Dna Alexandra-Gabriela Ene;
2. Dna Ani Morarescu;
3. Dl Petrica-Lucian Aurică;
4. Dl Silviu Ciprian Burdusel;
5. Dna Monika Vinczi.

dna Alexandra-Gabriela Ene,
Presedinte al Consiliului de Administratie,
Director General al INCDTP Bucuresti _____

dna Alina Popescu,
Vicepresedinte al Consiliului de Administratie,
Presedinte al Consiliului Stiintific al INCDTP Bucuresti _____

Membru al Consiliului de Administratie,
reprezentant Ministerul Educatiei si Cercetarii

NU ESTE NUMIT

dna Nicoleta Bobirca,
Membru al Consiliului de Administratie,
reprezentant Ministerul Finantelor Publice _____

dl Cristian-Aron Mircea,
Membru al Consiliului de Administratie,
reprezentant Ministerul Muncii si Solidaritatii Sociale _____

dl Virgil-Madalin Olteanu,
Membru al Consiliului de Administratie,
specialist Consilier Cabinet parlamentar - Palatul Parlamentului _____

dl Horia Iovu,
Membru al Consiliului de Administratie,
specialist Universitatea Politehnica Bucuresti _____

**SITUATIILE IN CARE SE ACORDA ZILE LIBERE
PLATITE SI CUANTUMUL ACESTORA**

1. Decesul sotului, sotiei, copilului	- 5 zile
2. Decesul parintilor, socrilor, bunicilor, fratilor, surorilor	- 3 zile
3. Nasterea unui copil:	- 5 zile lucratoare; sau - 15 zile, in cazul in care sotul a urmat un curs de puericultura.
4. Casatoria unui copil, civila / religioasa* * - se acorda o singura data, fie pentru cununia civila, fie pentru cea religioasa	- 2 zile
5. Casatoria angajatului, civila / religioasa* * - se acorda o singura data, fie pentru cununia civila, fie pentru cea religioasa	- 5 zile
6. La schimbarea locului de munca, cu mutarea domiciliului, in cadrul institutului, in alta localitate	- 5 zile
7. Donari de sange, suplimentar fata de ce este prevazut in lege	- 1 zi
8. Efectuare de analize medicale	- 16 ore / an / angajat
9. Pentru angajatii care au copii in clasele 0, 1 si 2* * - in cazul in care ambii parinti sunt angajati ai Institutului, ziua libera se acorda numai unuia dintre acestia.	- prima zi de scoala
10. Ziua de nastere a angajatului	- 1 zi
11. O zi libera pe an pentru ingrijirea sanatatii copiilor, conform Legii nr. 91/2014	- 1 zi

**Colectivele de angajati cu conditii penibile de munca pentru care se
acorda sporuri potrivit prevederilor Art.V.3.(1) din prezentul
Contract**

Sporuri pentru conditii penibile calculate la salariile de baza individuale –
10% pentru activitatea de intretinere curatenie grupuri sanitare.

PRIME JUBILIARE

Conform prevederilor prezentului contract, se acorda prime jubiliare persoanelor cu vechime neintrerupta in cadrul institutului, in functie de vechime, dupa cum urmeaza:

Nr. Crt.	Vechime neintrerupta (ani)	Prima jubiliara (lei net)
1.	15	800
2.	20	1.000
3.	25	1.300
4.	30	1.600
5.	35	2.000
6.	40	2.300
7.	45	2.500

Perioada concediului pentru cresterea copilului in varsta de pana la 2 ani sau de pana la 7 ani in cazul copilului cu handicap constituie vechime in munca si in serviciu, precum si in specialitate.

Prima jubiliara se acorda cel tarziu pana la sfarsitul semestrului I al anului urmator celui pentru care este indeplinita conditia de vechime.

ROMÂNIA
JUDECĂTORIA SECTORUL 1 BUCUREȘTI
STR. DANIELOPOL, NR 2-4, SECTORUL 4
BUCUREȘTI
SECȚIA A-II-A CIVILĂ

Destinatar:
SINDICATUL LIBER DIN
INSTITUTUL DE CERCETARI
TEXTILE
București, sector 3, STR. LUCRETIU
PATRASCANU, nr. 16

DOSARUL NR. 51625/299/2021

Materia: Civil

Stadiul procesual al dosarului: Fond

Obiectul dosarului: reprezentativitate sindicat

Complet: complet amanari de pronuntare pt.jud.gulin
c.m.

COMUNICARE HOTARÂRE CIVILĂ

NR. 3213/2022 DIN DATA DE 13 Aprilie 2022

Stimată doamnă/Stimate domn,

vă comunicăm, alăturat, copia hotărârii civile nr. 3213/2022, pronunțată la data de 13 Aprilie 2022, de către JUDECĂTORIA SECTORUL 1 BUCUREȘTI SECȚIA A-II-A CIVILĂ.

PARAFA ȘEFULUI INSTANȚEI
(stampila)



Grefier,

E.E. 02.06.2022 12:10:50, nr. comunicare: 1 din 1

R O M Â N I A

JUDECĂTORIA SECTORUL 1 BUCUREȘTI
SECȚIA A-II-A CIVILĂ

SENTINȚA CIVILĂ Nr. 3213/2022
Ședința publică din data de 13.04.2022
Instanța constituită din:
Președinte : Catalina Maria Gulin
Grefier : Elena Cristina Ene



Pe rol judecarea cauzei Civil privind pe petent SINDICATUL LIBER DIN INSTITUTUL DE CERCETARI TEXTILE având ca obiect reprezentativitate sindicat.

La apelul nominal făcut în ședință publică nu se prezintă părțile.

Procedura de citare este legal îndeplinită.

Dezbaterile au avut loc în ședința publică din data de 30.03.2022 fiind consemnate în încheierea de ședință de la acea dată care face parte integrantă din prezenta hotărâre, când instanța, având nevoie de timp pentru a delibera, a amânat pronunțarea pentru data de 13.04.2022 când a dat următoarea hotărâre:

INSTANȚA

Deliberând asupra cauzei civile de față, constată următoarele:

Prin **cererea de chemare în judecată** înregistrată la data de 23.12.2021 sub nr. 51625/299/2021 pe rolul Judecătoriei Sectorului 1 București petentul Sindicatul Liber din Institutul de Cercetări Textile a solicitat instanței ca prin hotărârea pe care o va pronunța să constate reprezentativitatea organizației sindicale la nivelul Institutului Național de Cercetare – Dezvoltare pentru Textile și Pielărie.

În motivarea cererii, petentul a susținut că îndeplinește condițiile prevăzute de lege pentru obținerea reprezentativității, și anume are statut legal de organizație sindicală, are independență organizatorică și patrimonială, are un număr de membri de sindicat ce reprezintă cel puțin jumătate plus unu din numărul angajaților unității.

În drept, petentul a invocat dispozițiile art. 51 din Legea nr. 62/2011.

În dovedirea cererii, petentul a solicitat încuviințarea probei cu înscrisuri.

Cererea a fost legal timbrată.

În temeiul art. 258 alin. (1) rap. la art. 255 alin. (1) C. proc. civ., instanța a încuviințat pentru petent **proba** cu înscrisuri, socotind-o admisibilă potrivit legii și concludentă.

Analizând înscrisurile aflate la dosar, reține următoarele:

Art. 51 alin. (1) lit. C din Legea dialogului social nr. 62/2011 reglementează condițiile dobândirii reprezentativității de către un sindicat la nivel de unitate, stabilind următoarele cerințe: „C. la nivel de unitate: a) au statut legal de sindicat; b) au independență organizatorică și patrimonială; c) numărul de membri ai sindicatului reprezintă cel puțin jumătate plus unu din numărul angajaților unității”.

Art. 52 lit. C prevede documentația necesară acordării reprezentativității, respectiv „C. la nivel de unitate: a) copie a hotărârii judecătorești definitive de dobândire a personalității juridice de către sindicat și a ultimei hotărâri judecătorești definitive de modificare a statutului și/sau componenței organului executiv de conducere; b) declarație semnată de reprezentantul legal al sindicatului privind numărul total de membri; c) dovadă privind

numărul de angajați din unitate, eliberată de angajator; d) dovada depunerii la inspectoratul teritorial de muncă a unei copii a dosarului de reprezentativitate”.

Art. 53 alin. (3) dispune că „Anterior depunerii dosarului pentru obținerea reprezentativității la judecătorie, sindicatele vor depune o copie scrisă și una în format electronic a respectivului dosar la inspectoratul teritorial de muncă, care o va înregistra și va emite dovadă în acest sens”.

În speță, prin sentința nr. 546/02.03.1990, pronunțată de Judecătoria Sectorului 1 București în dosarul nr. 550/PJ/1990, s-a acordat personalitate juridică Sindicatului Liber din Institutul de Cercetări Textile (f. 3). Ulterior, prin sentința civilă nr. 14114/01.09.2016, pronunțată de Judecătoria Sectorului 1 București în dosarul nr. 31594/299/2016, s-a luat act de modificările aduse în componența organelor de Conducere (f. 2).

Din declarația reprezentantului legal al sindicatului rezultă că acesta are un număr de 64 membri care au și calitatea de salariați ai Institutului Național de Cercetare – Dezvoltare pentru Textile și Pielărie (fila 5). În aceeași ordine de idei, din adresa emisă de către Institutul Național de Cercetare – Dezvoltare pentru Textile și Pielărie reiese că acesta are 119 de salariați (fila 5).

Totodată, din adresa Inspectoratului Teritorial de Muncă rezultă că petentul a depus la această instituție o copie scrisă a dosarului întocmit pentru obținerea reprezentativității (fila 6).

Astfel, sunt îndeplinite condițiile prevăzute de art. 51 alin. (1) lit. C și art. 53 alin. (3) din Legea nr. 62/2011, motiv pentru care instanța urmează să admită cererea și să constate că petentul îndeplinește condițiile de reprezentativitate la nivel de unitate în cadrul Institutului Național de Cercetare – Dezvoltare pentru Textile și Pielărie.

De asemenea, în temeiul dispozițiilor art. 221 alin. (3) din Legea nr. 62/2011, prezenta hotărâre se va comunica Ministerului Consultării Publice și Dialogului Social.

**PENTRU ACESTE MOTIVE,
ÎN NUMELE LEGII
HOTĂRĂȘTE**

Admite cererea formulată de petentul Sindicatul Liber din Institutul de Cercetări Textile, București, sector 3, STR. LUCRETIU PATRASCANU, nr. 16.

Constată că petentul îndeplinește condițiile de reprezentativitate la nivel de unitate în cadrul Institutului Național de Cercetare – Dezvoltare pentru Textile și Pielărie.

Cu drept de apel în termen de 30 de zile de la comunicare. Cererea de apel se depune la Judecătoria Sectorului 1 București.

Pronunțată prin punerea soluției la dispoziția părților prin mijlocirea grefei instanței astăzi, 13.04.2022.

**Președinte,
Catalina Maria Gulin**

**Grefier,
Elena Cristina Ene**