CONTRACTUL COLECTIV DE MUNCĂ
încheiat la data de 17.11.2023 la nivelul
Institutului Național de Cercetare – Dezvoltare pentru Metale Neferoase și Rare - IMNR

În temeiul dispozițiilor În temeiul dispozițiilor Legii nr. 367/2022 privind dialogul social, cu modificările şi completările ulterioare, părțile semnatare ale Contractului Colectiv de Muncă încheiat la nivelul INCDMNR - IMNR:

Angajatorul INCDMNR – IMNR este reprezentat de următorii salariați numiți de către Directorul General prin decizia nr. 42/05.10.2023:

1. Președinte - Dr. ing. Roxana Mioara Piticescu;
2. Membru - Dr. ing. Adrian-Mihail Motoc;
3. Membru - Dr. ing Ana-Maria Mocioiu;
4. Membru - Dr. inspector resurse umane Mihaela-Georgia Sima;
5. Membru – Ec. Geta Gheorghe;

Salariații/angajații sunt reprezentați prin ”Reprezentanții Salariaților” desemnați în Adunarea Generală a Salariaților care a avut loc în data de 04.07.2023:

1. Președinte – Dr. Ing. Mihai Ghiță
2. Membru – Dr. Ing. Mihai-Tudor Olaru
3. Membru – Dr. Ing. Daniel Cristian Mihăiescu
4. Membru – Ec. Liana Cepoi-Scarleția
5. Membru – Drd.Ing. Lidia Licu

au convenit încheierea prezentului Contractul Colectiv de Muncă încheiat la nivelul INCDMNR – IMNR, având următoarele clauze:

Preambul

Prevederile prezentului contract colectiv de muncă încheiat la nivelul Institutului Național de Cercetare – Dezvoltare pentru Metale Neferoase și Rare – IMNR se aplică și produc efecte pentru toți salariații INCDMNR - IMNR.

Clauzele prezentului contract colectiv respectă legislația în vigoare și are la bază prevederi negociate și acceptate de părți.

CAPITOLUL I
Dispoziții generale
I.1. Introducere

ART. 1

Prezentul contract colectiv de muncă este un contract-cadru care stabilește, în principal, drepturile minime garantate pentru salariați şi obligațiile acestora, precum şi drepturile şi obligațiile părților semnatare cu privire la:

a) timpul de muncă şi timpul de odihnă;
b) salarizarea şi alte drepturi salariale;
c) condiţii de muncă şi protecţia muncii;
d) măsuri de protecţie specială;
e) munca şi protecţia femeilor şi tinerilor;
f) încheierea, executarea, modificarea, suspendarea şi încetarea contractului individual de muncă;
g) formarea profesională, economică şi socială;
h) obligații generale ale părților.

ART. 2

În înțelesul prezentului contract colectiv de muncă, termenii și expresiile de mai jos au următoarele semnificații:

a) *angajator* - persoana juridică INCDMNR – IMNR, ce poate, potrivit legii, să angajeze forță de muncă pe bază de contract individual de muncă ori raport de serviciu;

b) *unitate* - persoana juridică care angajează nemijlocit forță de muncă – INCDMNR - IMNR;

c) *angajat* - persoana fizică, parte a unui contract individual de muncă ori raport de serviciu, care prestează muncă pentru şi sub autoritatea unui angajator și beneficiază de drepturile prevăzute de lege, precum şi de prevederile contractelor sau acordurilor colective de muncă aplicabile;

d) *sindicat* - formă de organizare voluntară a angajaţilor, în scopul apărării drepturilor şi promovării intereselor lor profesionale, economice şi sociale în relaţia cu angajatorul.

e) *Reprezentanții Salariaților/reprezentanţi ai angajaţilor* - cei aleşi şi mandataţi de către angajaţi să îi reprezinte pe aceştia, potrivit legii;

f) *negociere colectivă* - negocierea dintre angajator şi sindicatul reprezentativ și/sau reprezentanţii angajaţilor, după caz, care urmăreşte reglementarea relaţiilor de muncă ori de serviciu dintre cele două părţi, precum şi orice alte acorduri în probleme de interes comun;

g) *consultare* - schimbul de opinii în cadrul dialogului social;

h) *informare* - transmiterea de date de către angajator către sindicat sau, după caz, către reprezentanţii aleşi ai angajaţilor, pentru a le permite să se familiarizeze cu problematica dezbaterii şi să o examineze în cunoştinţă de cauză;

i) *dialog social bipartit* - dialogul desfăşurat numai între sindicate şi angajator;

j) *reprezentativitate* - atribut al organizaţiilor sindicale sau patronale dobândit potrivit prevederilor prezentei legi, care conferă statutul de partener social abilitat să îşi reprezinte membrii în cadrul dialogului social instituţionalizat;

k) *dialog social* - procesul voluntar prin care partenerii sociali se informează, se consultă şi negociază în vederea stabilirii unor acorduri în probleme de interes comun;

l) *contract colectiv de muncă* - convenţia încheiată în formă scrisă între angajator şi sindicatul reprezentativ și/sau reprezentanţii angajaţilor, prin care se stabilesc clauze privind drepturile şi obligaţiile ce decurg din relaţiile de muncă. Prin încheierea contractelor colective de muncă se urmăreşte promovarea şi apărarea intereselor părţilor semnatare, prevenirea sau limitarea conflictelor colective de muncă, în vederea asigurării păcii sociale;

m) *părţi îndreptăţite să negocieze un contract colectiv de muncă* – angajatorul și organizaţii sindicale și/sau Reprezentanții Salariaților, după caz, care întrunesc condiţiile legale pentru a participa la negocierea unui contract colectiv de muncă;

n) *conflict colectiv de muncă* - conflictul de muncă ce intervine între angajaţi şi angajatori care are ca obiect începerea, desfăşurarea sau încheierea negocierilor privind contractele ori acordurile colective de muncă;

o) *conflict individual de muncă* - conflictul de muncă ce are ca obiect exercitarea unor drepturi sau îndeplinirea unor obligaţii care decurg din contractele individuale şi colective de muncă ori din acordurile colective de muncă şi raporturile de serviciu ale angajaților precum şi din legi sau din alte acte normative. De asemenea, sunt considerate conflicte individuale de muncă următoarele:

o.1) conflictele în legătură cu plata unor despăgubiri pentru acoperirea prejudiciilor cauzate de părţi prin neîndeplinirea sau îndeplinirea necorespunzătoare a obligaţiilor stabilite prin contractul individual de muncă ori raportul de serviciu;

o.2) conflictele în legătură cu constatarea nulităţii contractelor individuale de muncă ori a unor clauze ale acestora;

o.3) conflictele în legătură cu constatarea încetării raporturilor de serviciu ori a unor clauze ale acestora;

p) *recunoaştere reciprocă* - acordul voluntar prin care partenerii îşi recunosc unul altuia legitimitatea în vederea stabilirii unui demers comun;

I.2. Sfera de aplicare

ART. 3

Părțile semnatare negociază clauzele contractului colectiv de muncă plecând de la condițiile minimale prevăzute de legile în vigoare.

ART. 4

Pe baza prevederilor prezentului contract colectiv de muncă se vor încheia contractele individuale de muncă ale salariaților.

I.3.Clauze de recunoaștere

ART. 5

Angajatorul recunoaște ”Reprezentanții Salariaților” ca reprezentanți legali ai salariaților din INCDMNR - IMNR, cu drepturi depline în negocierea și semnarea Contractului Colectiv de Muncă la nivel de unitate - INCDMNR – IMNR, în conformitate cu prevederile in conformitate cu prevederile Legii nr. 367/2022 privind dialogul social, cu modificările și completările ulterioare.

ART. 6

Părțile se obligă să aducă la cunoștința celor pe care îi reprezintă prevederile prezentului contract colectiv de muncă.

ART. 7

Angajatorul şi Reprezentanţii Salariaţilor și/sau sindicatele reprezentative, după caz, vor verifica la cererea uneia dintre părţi, modul în care sunt respectate drepturile stipulate în prezentul contract colectiv de muncă.

I.4.Colaborarea dintre părţile contractante

ART. 8

Părţile se angajează la aplicarea prevederilor prezentului contract colectiv de muncă pe principiul bunei-credințe, cu respectarea legii.

I.5.Durata contractului colectiv de muncă; modificarea acestuia

ART. 9

(1) Prezentul contract colectiv de muncă se încheie pentru o perioadă de 2 ani și este valabil de la data înregistrării lui la ITM Ilfov.

(2) Cu cel puțin 60 de zile calendaristice înainte de expirarea termenului pentru care a fost încheiat, părțile pot conveni asupra prelungirii valabilității contractului sau asupra renegocierii lui, o singură dată, cu cel mult 12 luni.

ART. 10

(1) Clauzele contractului colectiv de muncă pot fi modificate în orice moment, conform legii, ori de câte ori părțile convin în acest sens.

(3) Cererea de modificare se va comunica celeilalte părţi în scris și va conține atât motivele care au determinat-o, cât şi propunerile concrete.

(4) Negocierea modificărilor propuse la prezentul contract nu va depăşi 60 de zile calendaristice.

(5) Modificările aduse contractului fac parte integrantă din contractul colectiv de muncă şi produc aceleași efecte ca şi contractul însuşi, de la data înregistrării lor.

ART. 11

(1) Interpretarea clauzelor contractului se face prin consens.

(2) Dacă nu se realizează consensul, se apelează la conciliere conform legislaţiei in vigoare.

ART. 12

Declanșarea procedurii prevăzute la art. 11 nu constituie impediment pentru sesizarea instanței de judecată competente, potrivit prevederilor legale privind soluționarea conflictelor de muncă.

ART. 13

(1) Drepturile salariaților prevăzute în prezentul contract colectiv de muncă nu pot să reprezinte cauza reducerii altor drepturi care au fost recunoscute anterior prin negociere, în afara cazurilor în care, prin lege, se dispune în mod expres altfel.

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

ART. 14

Părţile contractante se obligă ca, pentru perioada de aplicare a prezentului contract colectiv de muncă, să nu promoveze şi să nu susțină reglementări interne a căror adoptare ar conduce la diminuarea drepturilor ce decurg din contractele colective de muncă, oricare ar fi nivelul la care acestea au fost încheiate.

ART. 15

La angajare și la stabilirea drepturilor individuale, angajatorul va asigura egalitate de șanse si tratament pentru toţi salariații, fără discriminări directe sau indirecte, pe orice criteriu care are ca scop sau efect restrângerea sau înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării drepturilor ce decurg din CCM din INCDMNR-IMNR

CAPITOLUL II
Încheierea, executarea, modificarea, suspendarea şi încetarea contractului individual de muncă

II.1. Încheierea contractului individual de muncă

ART. 16

(1) Contractul individual de muncă este contractul în temeiul căruia o persoană fizică, denumită salariat, se obligă să presteze muncă pentru şi sub autoritatea unui angajator, în schimbul unei remunerații denumite salariu.

(2) Munca prestată în temeiul unui contract individual de muncă constituie vechime în muncă. Absențele nemotivate și concediile fără plată (cu excepția celor acordate pentru formare profesională) se scad din vechimea în muncă.

ART. 17

(1) Contractul individual de muncă se încheie în formă scrisă, în două exemplare, din care unul se înmânează salariatului, iar unul se depune la dosarul de personal al salariatului.

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

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

(4) Nu vor putea fi incluse în contractele individuale de muncă şi nu vor putea face obiectul negocierii prevederi mai puțin avantajoase pentru salariați decât cele cuprinse în contractul colectiv de muncă.

ART. 18

Contractul individual de muncă va cuprinde, la angajare, cel puțin clauzele prevăzute în modelul aprobat de Ministerul Muncii şi Justiției Sociale și se va completa ulterior cu actele adiționale intervenite pe parcursul derulării acestuia. Actele adiționale la contractul individual

de muncă, se vor încheia prin grija angajatorului, tot în formă scrisă, în două exemplare, câte un exemplar pentru fiecare parte.

ART. 19

Contractul individual de muncă se încheie pe durată nedeterminată; se poate încheia şi pe durată determinată pentru desfășurarea unor lucrări la contracte sau proiecte pe durata contractului sau proiectului, precum și în cazurile și modalitățile prevăzute expres de lege.

II.2.Angajarea și încadrarea personalului

ART. 20

(1) Angajarea și încadrarea salariaților se face numai pe criteriul aptitudinilor și al competenței profesionale, fără discriminări pe criterii de naționalitate, sex, convingeri politice, religioase sau apartenență la un sindicat etc., pe bază de concurs, examen și/sau interviu.

(2) Angajarea personalului de cercetare-dezvoltare, se va face în concordanță cu „Regulamentul pentru concursul de angajare a personalului de CD in INCDMNR-IMNR".

(3) Angajarea personalului de CD care revine în activitatea de cercetare-dezvoltare după părăsirea acesteia din motive neimputabile, se realizează la gradul științific avut anterior, in condițiile îndeplinirii cerințelor Legii nr.319/2003 - Statutul personalului din cercetare. Angajatorul își rezerva dreptul de a accepta revenirea în activitate, pe același post, într-un interval de timp mai mic de 6 luni, fără a mai face alte forme de selecție.

(4) Angajarea prin concurs sau examen a celorlalte categorii de personal va consta în probe scrise și orale, analiza de dosar, pentru posturile care necesită studii superioare și interviu și probă practică, pentru posturile care nu necesită studii superioare.

(5) Angajarea de specialiști din diverse domenii profesionale, necesari realizării unor lucrări urgente și de scurtă durată, se va face, de regulă, pe bază de interviu.

ART. 21

(1) Pentru angajarea prin concurs sau examen angajatorul va face publice cu cel puțin 30 de zile înainte, posturile vacante, condițiile de ocupare a acestora, tematica şi data concursului sau a examenului. Anunțul privind susținerea concursului sau examenului va fi afișat la sediul unității, va fi publicat în presă și va fi adus la cunoștință în alte modalități corespunzătoare, în vederea înscrierii candidaților

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

II.3.Perioada de probă

ART. 22

(1) Pentru verificarea aptitudinilor salariatului, la încheierea contractului individual de muncă, se va stabili o perioadă de probă conform legii.

(2) Angajarea definitivă este condiţionată de rezultatele obţinute în perioada de probă. Perioada de probă se stabileşte în funcţie de natura muncii, gradul de răspundere şi complexitate la:

- cel mult 5 zile lucrătoare - având caracter excepţional - pentru muncitorii necalificaţi;
- cel mult 30 de zile calendaristice pentru persoanele cu handicap;
- cel mult 90 de zile calendaristice pentru funcţiile de execuţie;
- cel mult 120 de zile calendaristice pentru funcţiile de conducere;

(3) Angajarea succesivă a mai mult de trei persoane pe perioade de probă pentru același post este interzisă.

(4) În perioada de probă, părțile pot denunța unilateral contractul individual de muncă printr-o simplă notificare scrisă.

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

reglementată prin legi speciale. La sfârșitul perioadei de stagiu, angajatorul eliberează obligatoriu o adeverință, care este vizată de inspectoratul teritorial de muncă în a cărui rază teritorială de competentă acesta își are sediul. Personalul debutant după expirarea perioadei de stagiu, va da un examen pentru ocuparea funcției.

(6) Cu cel puțin zece zile lucrătoare înainte de expirarea perioadei de proba, șeful ierarhic va face o informare scrisa cu privire la competenta dovedita de persoana angajata in perioada de proba.

(7) In perioada de probă, daca se constata ca persoana angajata nu corespunde profesional, se procedează la desfacerea contractului individual de munca prin simpla notificare a persoanei angajate despre acest lucru, concomitent cu emiterea deciziei de desfacere a CIM. In aceasta situație se va proceda la reluarea procedurii de angajare a unui alt salariat prin concurs.

ART. 23

In perioada de proba, angajatul beneficiază de toate drepturile conform CCM din INCDMNR-IMNR si legislației in vigoare, iar salarizarea se va face cu respectarea salariului minim al categoriei de personal în care se angajează salariatul.

ART. 24

În cazul în care un angajat pe o perioadă determinată este angajat în continuare pe perioadă nedeterminată, se procedează la modificarea capitolului privind durata contractului din CIM-ul acestuia.

II.4. - Modificarea contractului individual de muncă

ART. 25

(1) În cazul în care salariatul solicită și posibilitățile unității permit, poate fi operată mutarea în cadrul unității.

(2) Salariatul mutat, în cadrul unei funcții sau meserii de aceeași natură, nu va fi supus unei noi perioade de probă.

(3) În cazul schimbării locului de muncă, salariatul poate solicita renegocierea contractului individual de muncă.

(4) CIM se va modifica corespunzător in cazul delegării si detașării.

ART. 26

(1) Contractul individual de muncă se poate modifica în ceea ce privește felul muncii, durata contractului, locul muncii, condițiile de muncă și drepturile salariale, numai prin acordul părților în condițiile legii.

(2) Orice modificare a clauzelor contractelor individuale de muncă în timpul executării acestuia, impune încheierea unui act adițional la contract, anterior producerii modificării, exceptând situațiile în care modificarea este expres prevăzută de lege sau în contractul colectiv de muncă aplicabil.

(3) Refuzul salariaților de a accepta o modificare a clauzelor referitoare la felul muncii sau la drepturile salariale nu dă dreptul angajatorului de a proceda la desfacerea unilaterală a contractului individual de muncă pentru aceste motive.

(4) La negocierea, renegocierea sau modificarea unor clauze ale CIM, salariații au dreptul sa solicite prezenta unui membru al reprezentanților salariaților/ sindicatului reprezentativ, după caz.

II.5. Suspendarea contractului individual de muncă

ART. 27

(1) Suspendarea contractului individual de muncă poate avea loc, în condițiile prevăzute de lege și de contractul colectiv de muncă, prin următoarele moduri:

- de drept;

- cu acordul părților;
- din inițiativa uneia dintre părți.

(2) Suspendarea contractului individual de muncă presupune suspendarea prestației muncii de către salariat și a plății drepturilor de natură salarială de către angajator.

(3) Contractul individual de muncă se suspendă de drept pentru: concediu de maternitate, concediu de boală sau accidente, carantină; exercitarea unei funcții în cadrul unei autorități executive, legislative ori judecătorești, unei funcții de conducere salarizate în sindicat, forță majoră, de la data expirării perioadei pentru care au fost emise avizele, autorizaţiile ori atestările necesare pentru exercitarea profesiei. Dacă în termen de 6 luni salariatul nu şi-a reînnoit avizele, autorizaţiile ori atestările necesare pentru exercitarea profesiei, contractul individual de muncă încetează de drept; arest preventiv, alte cazuri expres prevăzute de lege.

(4) Contractul individual de muncă poate fi suspendat din inițiativa salariatului pentru concediul pentru creșterea copilului până la împlinirea vârstei de 2 ani, iar în cazul copilului cu handicap, până la împlinirea vârstei de 3 ani, pentru concediul de îngrijire a copilului bolnav în vârstă de până la 7 ani, iar în cazul copilului cu handicap, pentru afecțiunile intercurente până la împlinirea vârstei de 18 ani, pentru concediul paternal, concediu de acomodare, concediul pentru formare profesională, pentru exercitarea unei funcții elective în cadrul organismelor profesionale pe durata mandatului, participare la grevă.

(5) Contractul individual de muncă poate fi suspendat din inițiativa angajatorului pentru următoarele motive: pe durata anchetei disciplinare în condițiile legii, detașare, întreruperea temporară a activității pentru motive economice, tehnologice, structurale sau similare, decretării stării de asediu sau stării de urgenţă, în situaţia absenţelor nemotivate ale salariatului, dacă impotriva salariatului s-a instituit măsura controlului judiciar ori a controlului judiciar pe cauţiune, dacă în sarcina acestuia au fost stabilite obligaţii care împiedică executarea contractului de muncă, precum şi în cazul în care salariatul este arestat la domiciliu, iar conţinutul măsurii împiedică executarea contractului de muncă.

(6) În cazul reducerii temporare a activității, pentru motive economice, tehnologice, structurale sau similare, angajatorul va avea posibilitatea reducerii programului de lucru de la 5 zile la 4 zile pe săptămână, cu reducerea corespunzătoare a salariului, după criteriile stabilite mai jos până la remedierea situației care a cauzat reducerea programului, si cu consultarea prealabilă a reprezentanților salariaților de la nivelul unității și/sau a sindicatului reprezentativ, după caz. Reducerea programului de lucru se face in următoarea ordine:

a) salariații care cumulează pensia cu salariul,

b) salariații care îndeplinesc condițiile de pensionare,

(7) În cazul în care măsurile de reducere a programului de lucru nu conduc la remedierea situației economice a unității, se va trece la suspendarea CIM la inițiativa angajatorului respectând ordinea de la pct (6).

(8) În cazul nerezolvării situației economice după aplicarea măsurilor de la pct. (6) și (7) se va proceda la reducerea timpului de lucru pentru toți salariații, fără excepție.

(9) Principalele criterii de departajare la luarea măsurii de reducere a programului de lucru și/sau a suspendării CIM sunt: competența profesională și rezultatele activității depuse în unitate. Măsurile vor fi aplicate fără afectarea contractelor în derulare, urmând a fi realizate cu consultarea prealabilă și participarea reprezentanților salariaților și/sau a sindicatelor reprezentative, după caz.

II.6.Încetarea contractului individual de muncă

ART. 28

Contractul individual de muncă poate înceta astfel:

a) de drept;

b) ca urmare a acordului părților, la data convenită de acestea;

c) ca urmare a voinței unilaterale a uneia dintre părți, în condițiile limitativ prevăzute de lege.

ART. 29

Încetarea de drept a contractului individual de muncă se poate face în situațiile precizate în Codul muncii.

ART. 30

(1) Dacă contractul de muncă a încetat ca urmare a inițiativei uneia dintre părți, preavizul este, obligatoriu, de minimum 20 de zile lucrătoare în cazul concedierii, iar în caz de demisie de cel mult 20 de zile lucrătoare pentru salariații cu funcții de execuție, respectiv cel mult 45 de zile lucrătoare pentru salariații cu funcții de conducere.

(2) Durata preavizului salariaților având vârsta de peste 50 de ani și a salariatelor cu vârstă de peste 45 de ani se mărește cu 5 zile. De această prevedere nu beneficiază salariații/ salariatele care cumulează pensia cu salariul.

(3) În cazul încetării raporturilor de muncă, ca urmare a acordului părților, nu este necesară acordarea preavizului.

(4) În perioada preavizului, ambele părți sunt obligate să respecte clauzele contractuale.

II.7. Încetarea contractului individual de muncă din inițiativa salariatului

ART. 31

(1) *Demisia* este actul unilateral de voința a salariatului care, printr-o notificare scrisă, comunică angajatorului încetarea contractului individual de muncă, după împlinirea termenului de preaviz specificat in contractul sau pentru această situație.

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

(3) Pe durata preavizului contractul individual de muncă continuă să își producă toate efectele.

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

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

(6) Plecarea salariatului înainte de împlinirea termenului de preaviz dă dreptul angajatorului de a-i pretinde suportarea contravalorii prejudiciilor suferite de unitate ca o consecință a neonorării obligațiilor pe care le avea.

(7) Salariatul poate cere încetarea contractului său de muncă, fără preaviz, dacă:

a) unitatea nu i-a achitat drepturile bănești, cu excepția cazurilor de forță majoră;
b) s-au efectuat acte violente împotriva sa de către reprezentanții angajatorului.

(8) Salariații care au încheiat angajamente sau acte adiționale la Contractul Individual de Muncă în baza cărora au efectuat programe de specializare, documentare, perfecționare, atestare sau formare profesionale, la cererea proprie, ale căror costuri au fost suportate de unitate, dacă părăsesc unitatea la cererea salariatului sau din motive imputabile lor au obligația de a restitui cheltuielile ocazionate de angajamentele sau actele adiționale respective, dacă au trecut mai puțin de trei ani de la încheierea acțiunii.

II.8.Încetarea contractului individual de muncă din inițiativa angajatorului (concedierea)

ART. 32

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

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

ART. 33

(1) Contractul individual de muncă poate fi desfăcut din inițiativă angajatorului pentru motive care nu țin de persoana salariatului, când:

a) unitatea își reduce personalul prin desființarea unor posturi de natura celui ocupat de cel în cauză, ca urmare a reorganizării;
b) unitatea își încetează activitatea prin dizolvare;
c) unitatea se mută în altă localitate şi poate să-şi asigure pe plan local cadrele necesare;
d) unitatea se mută în altă localitate, iar persoana încadrată nu acceptă să o urmeze.
(2) Concedierea pentru motivele prevăzute mai sus va fi precedată de o perioadă de preaviz de minim 20 de zile lucrătoare.
(3) Criteriile de protecție împotriva concedierii din inițiativa angajatorului vor respecta următoarea ordine: familiile monoparentale care au în îngrijire copii, întreținătorii de familie, precum și salariații, bărbați sau femei, care au cel mult 5 ani până la îndeplinirea condițiilor de pensionare;

Alte criterii de protecție se vor stabili la momentul în care situația impune luarea măsurii concedierilor colective, prin consultare cu sindicatele reprezentative din unitate sau cu reprezentanții salariaților.

ART. 34

La cererea justificată a persoanei preavizate sau a organizației sindicale reprezentative și/sau a reprezentanților salariaților, după caz, angajatorul poate lua hotărârea de a prelungi perioada de preaviz.

ART. 35

În situația în care desfacerea contractului de muncă nu poate fi evitată, angajatorul are obligația de a comunica în scris fiecărui salariat:
a) termenul de preaviz, în condițiile prevăzute în contractul colectiv de muncă;
b) motivul pentru care i se va desface contractul de muncă;
c) instanța judecătorească la care se va adresa contestația privind preavizul;
d) dacă îi oferă sau nu alt loc de muncă şi/sau cuprinderea într-o formă de calificare profesională.

ART. 36

La disponibilizarea salariaților din motive neimputabile lor, unitatea va acorda compensație echivalentă multiplilor salariului mediu brut pe unitate, în afara drepturilor cuvenite la zi, funcție de vechimea in unitate, după cum urmează:

- Salariații care cumulează pensia cu salariul nu beneficiază
- Salariații cu vechime intre 1-5 ani – 1 salariu compensatoriu
- Salariații cu vechime intre 5-10 ani – 2 salarii compensatorii
- Salariații cu vechime peste 10 ani – 3 salarii compensatorii

II.9.Încetarea contractului individual de muncă din motive care țin de persoana salariatului

ART. 37

Unitatea poate face concedieri, fără preaviz, în cazuri de abateri disciplinare grave sau abateri disciplinare repetate în situații care nu constituie infracțiuni, dacă angajatul:
a) a utilizat documente false la angajare;
b) a sustras sau a favorizat sustragerea de obiecte aparținând unității sau colegilor;
c) a refuzat nejustificat dispozițiile superiorilor sau a incitat pe alții să o facă;
d) a pus în pericol, prin acte deliberate securitatea întreprinderii, a colaboratorilor sau a sa personală, ori a provocat avarii;
e) în interiorul unității s-a făcut vinovat de acte de violenta la adresa colegilor sau a conducătorilor;
f) a provocat deliberat pagube materiale unității;
g) a dezvăluit secrete ale unității, prin care a adus prejudicii acesteia;
h) a introdus sau a consumat băuturi alcoolice/substanțe halucinogene în interiorul unității;

i) a fost absent nemotivat, timp de 3 zile, de la serviciu;
j) a falsificat un act generator de drepturi;
k) amenință, împiedică sau obligă un salariat sau un grup de salariați să participe la grevă sau să muncească în timpul grevei.

(1) În cazul încetării contractului de muncă, ca urmare a uneia din situațiile prevăzute la alineatul precedent, se va proceda la efectuarea cercetării prealabile, conform legii; în cazul constatării vinovăţiei clare a salariatului, se poate lua hotărârea de concediere, ţinându-se seama de cauzele şi gravitatea faptei, de împrejurările în care a fost săvârșită, de gradul de vinovăție a salariatului, dacă acesta a mai avut sau nu abateri şi de urmările faptei.

(2) În cursul cercetării disciplinare prealabile, salariatul are dreptul să prezinte şi să susțină toate probele în favoarea sa, precum şi dreptul să fie asistat, la cererea sa, de către un reprezentant al sindicatului al cărui membru este sau de către un membru al reprezentanţilor salariaţilor.

(3) în cazul constatării vinovăţiei clare a salariatului, se poate lua hotărârea de concediere, ţinându-se seama de cauzele şi gravitatea faptei, de împrejurările în care a fost săvârșită, de gradul de vinovăţie a salariatului, dacă acesta a mai avut sau nu abateri şi de urmările faptei.

(4) Unitatea poate face concedieri, fără preaviz, si pentru următoarele motive care ţin de persoana salariatului:

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

b) în cazul în care, prin decizie a organelor competente de expertiză medicală, se constată inaptitudinea fizică şi/sau psihică a salariatului, fapt ce nu permite acestuia să îşi îndeplinească atribuţiile corespunzătoare locului de muncă ocupat;

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

ART. 38

Este interzisă concedierea salariaţilor în cazurile prevăzute de lege, şi anume:
a) pe criterii de sex, orientare sexuală, vârstă, apartenenţă naţională, rasă, etnie, religie, opţiune politică, origine socială, handicap, apartenenţă sau activitate sindicală;
b) pentru exercitarea, în condiţiile legii, a dreptului la grevă şi a drepturilor sindicale;
c) pe durata incapacităţii temporare de muncă, stabilită prin certificat medical, conform legii;
d) pe durata când femeia salariată este gravidă, conform certificatului medical prezentat în acest sens, în concediu de maternitate sau pentru creşterea ori îngrijirea copilului;
e) pe durata exercitării unei funcţii ca reprezentant ales în organele de conducere ale organizaţiei sindicale reprezentative, cu excepţia situaţiei în care concedierea este dispusă pentru o abatere disciplinară gravă;
f) pe durata efectuării concediului de odihna.

ART. 39

La cererea persoanei concediate, unitatea are obligaţia să-i elibereze date scrise asupra activităţii proprii din perioada cât a fost angajat.

ART. 40

(1) În perioada preavizului şi cu anunțarea angajatorului, salariații au dreptul să absenteze 4 ore pe zi de la programul unităţii, pentru a-şi căuta un nou loc de muncă, fără ca aceasta să afecteze salariul şi celelalte drepturi.

(2) La cererea persoanei respective, orele absentate se pot acorda prin cumul.

II.10.Concedieri colective

ART. 41

Prin concediere colectivă se înțelege concedierea, într-o perioadă de maximum 90 de zile calendaristice cu respectarea reglementărilor legale, dispusă din unul sau mai multe motive care nu ţin de persoana salariatului, a unui număr de cel puțin 10 salariați.

ART.42

În situația în care angajatorul va fi nevoit să efectueze concedieri colective, acesta va trebui să dispună măsurile de informare și consultare a salariaților precum și a procedurii de concediere prevăzută de dispozițiile Codului Muncii, a legislației în vigoare și cu aplicarea prevederilor de la art.33 din actualul CCM din INCDMNR-IMNR.

CAPITOLUL III
Timpul de muncă, timpul de odihnă, concediile şi zilele de sărbătoare

III.1. Durata muncii

III.1.1. Durata normală a muncii

ART. 43

(1) Durata normală a timpului de lucru este de 8 ore pe zi şi, respectiv, de 40 de ore pe săptămână.

(2) La locurile de muncă unde specificul activității impune, pot fi stabilite forme specifice de organizare a timpului de lucru, după caz, în tură, tură continuă, turnus, program fracționat.

(3) Necesitatea unor forme specifice de organizare a timpului de lucru se face de către șeful laboratorului/colectivului/compartimentului/centrului respectiv în baza unei cereri prin care sunt evidențiate modalitățile concrete de organizare și evidentă a muncii prestate. Trecerea la o formă specifică de organizare a timpului de muncă se face în urma aprobării cererii adresate conducerii unității, respectiv după ce se produc modificările necesare în contractele de muncă ale salariaților a căror activitate va fi stabilită în baza formei specifice de organizare a timpului de muncă aprobată de conducerea unității.”

(4) Drepturile salariale ale celor ce lucrează în formele specifice de organizare a timpului de lucru aprobate de conducerea unității sunt proporționale cu timpul lucrat.

(5) Pentru motive temeinice si documentate, la solicitarea salariaților, angajatorul poate stabili programe individualizate de muncă. În această situație se va respecta durata zilnică a timpului de muncă, urmând ca salariatul să aleagă ora de sosire și plecare.

ART. 44

Repausul săptămânal este de 48 de ore consecutive, sâmbăta și duminica.

ART. 45

Începerea și sfârșitul programului zilnic de lucru se stabilesc prin regulamentul intern, întocmit de angajator împreună cu reprezentanții salariaților sau sindicatul reprezentativ după caz, conform legii.

ART. 46

Activitatea, conform programului stabilit, începe și se sfârșește la locul de muncă, în ținută de lucru.

ART. 47

Pentru un program normal de lucru, salariații beneficiază de o pauză de masă de minimum 15 minute. Din timpul negociat pentru pauza de masă, 15 minute se includ în programul de lucru.

III.1.2. Durata redusă a muncii

ART. 48

(1) Salariații care desfășoară activitatea în locuri de muncă cu condiții deosebite beneficiază de reducerea duratei normale a timpului de lucru de la 8 ore pe zi, la 7 ore pe zi.

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

(3) Beneficiază de reducerea timpului normal de lucru salariații care își desfășoară activitatea in Laboratorul de Analize, care sunt expuși radiațiilor rezultate ca urmare a utilizării aparatului Difractometru de Raze X si, de asemenea, cei care își desfășoară activitatea in mediu cu radiații nucleare.

(4) Beneficiază de reducerea timpului de lucru acei salariați care au recomandări medicale in acest sens.

III.1.3. Munca suplimentară

ART. 49

(1) Munca prestată peste programul normal de lucru, la solicitarea angajatorului, este considerată muncă suplimentară.

(2) Salariații pot fi chemați de angajator să presteze muncă suplimentară numai cu consimțământul lor și în limita a 8 ore/săptămână.

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

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

ART. 50

(1) Orele de muncă suplimentare, contabilizate separat de orele normale de muncă, se compensează prin ore libere plătite în următoarele 60 de zile calendaristice după efectuarea acestora.

(2) În cazul în care compensarea prin ore libere plătite nu este posibilă în termenul prevăzut la alin. (1), munca suplimentară va fi plătită salariatului prin adăugarea unui spor de 100% aplicat la salariul de bază corespunzător duratei acesteia.

ART. 51

(3) Munca prestată în zilele de sărbători legale şi religioase se consideră muncă suplimentară şi, în cazul în care nu a fost compensată cu dublul orelor libere plătite, se plătește cu un spor de 150% din salariul de bază.

(4) Pentru persoanele care se află în concediu de odihnă, zilele în cauză nu se iau în calculul concediului respectiv.

ART. 52

Munca prestată suplimentar în zilele de repaus sau de sărbători legale şi religioase, peste durata normală a zilei de lucru, se va plăti cu un spor suplimentar de 50% peste sporurile normale.

ART. 53

Tinerii în vârstă de până la 18 ani, salariații care lucrează în condiții deosebite şi femeile gravide nu pot presta muncă suplimentară.

III.1.4. -Munca de noapte

ART. 54

Se consideră muncă de noapte munca prestată – minimum 3 ore - în intervalul cuprins între orele 22 şi 6, cu posibilitatea de abatere cu o oră în plus sau în minus fată de aceste limite.

ART. 55

Este interzisă munca de noapte de către tineri sub 18 ani, femei gravide, lăuze şi cele care alăptează. Aceste situații trebuie comunicate angajatorului împreună cu acte doveditoare.

ART. 56

(1) Munca de noapte se plătește cu un spor de 25% din salariul de bază sau timpul de muncă se reduce cu o oră, dacă timpul astfel lucrat reprezintă cel puțin 3 ore din durata normală a programului de lucru zilnic.

(2) De acest spor beneficiază şi salariații care lucrează în condiții deosebite, unde durata muncii este mai mică de 8 ore pe zi.

III.2. Zilele de sărbătoare

Art. 57

(1) Se consideră sărbători religioase şi legale, fiind zile de repaus, următoarele:

- 1 și 2 Ianuarie
- 24 Ianuarie;
- Vinerea Mare, ultima zi de vineri înaintea Paștelui, prima, a doua şi a treia zi de Paște;
- 1 Mai;
- 1 Iunie;
- prima și a doua zi de Rusalii;
- 15 August - Adormirea Maicii Domnului;
- 30 Noiembrie - Sfântul Apostol Andrei Cel Întâi Chemat, Ocrotitorul României;
- 1 Decembrie;
- de Crăciun: 25, 26, 27 Decembrie;
- pentru alte culte se pot acorda alte zile libere în locul celor de mai sus în funcție de prevederile legale.

(2) Alte zile libere negociate, plătite

- - 8 Martie pentru angajate;
- - 19 Noiembrie – ziua Cercetătorului; ziua bărbatului.

(3) Pentru realizarea unor punți în ajunul sărbătorilor, de comun acord între angajator şi Reprezentanții salariaților sau sindicatul reprezentativ după caz, se poate hotărî acordarea unor zile libere, care vor fi scăzute din dreptul salariaților la concediu de odihnă.

III.3. Concediul normal de odihnă

ART. 58

(1) Funcție de vechimea în muncă, salariații au dreptul în fiecare an calendaristic la un concediu de odihnă plătit, cu o durată minimă, după cum urmează :

- până la 5 ani vechime 24 de zile lucrătoare.
- între 5 şi 10 ani vechime 25 de zile lucrătoare.
- între 10 şi 15 ani vechime 26 de zile lucrătoare.
- între 15 şi 20 ani vechime 27 de zile lucrătoare.
- peste 20 de ani vechime 28 de zile lucrătoare.

(2) Durata concediului de odihnă plătit crește peste durata minimă, prevăzută la alin.(1), în funcție de vechimea în muncă a salariaților, cu:

Nr. de zile de concediu suplimentar	Vechimea în muncă
1 zi lucrătoare	5 - 9 ani
2 zile lucrătoare	9 - 13 ani
3 zile lucrătoare	13 - 17 ani
4 zile lucrătoare	17 - 20 ani
6 zile lucrătoare	peste 20 ani

(3) Durata concediului de odihnă plătit, crește peste duratele prevăzute la punctele (1) și (2) pentru salariații care activează în regim de condiții periculoase și radioactivitate, cu 3 zile, indiferent de vechime, conform legislației in vigoare.

Art. 59

(1) Programarea și efectuarea concediului de odihnă se realizează în baza unei programări colective sau individuale stabilite de angajator cu consultarea sindicatului sau, după caz, reprezentanților salariaților, pentru programările colective, ori cu consultarea salariatului, pentru programările individuale. Programarea se face până la sfârșitul anului calendaristic pentru anul următor.

(2) Caracterul concediului, colectiv sau individual, se decide la sfârșitul anului, pentru anul următor, în urma consultărilor angajatorului cu sindicatul și/sau reprezentanții salariaților.

(3) Stabilirea concediului neîntrerupt de cel puțin 10 zile lucrătoare se va face ținând cont de prevederile din Codul Muncii, de preferință în perioada lunilor iunie, iulie, august, ținând cont și de sfârșitul lunii decembrie, perioada dintre Crăciun si Anul Nou.

ART. 60

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

ART. 61

Efectuarea concediului anual de odihnă este obligatorie în perioada în care a fost programată.

ART. 62

Data începerii concediului de odihnă în perioada programată va fi comunicată de salariat cu minimum 15 zile înainte de plecare.

ART. 63

În cazul în care există salariați care, din motive obiective, nu au efectuat integral sau deloc concediul de odihnă în cursul anului, acesta va fi în mod obligatoriu reprogramat, cu acordul salariatului în cauză, într-o perioadă de 18 luni începând cu anul următor celui în care s-a născut dreptul la concediul de odihnă neefectuat.

ART. 64

Salariatul chemat din concediu are dreptul la o compensare din partea unității, care constă în:

- plata transportului dus-întors din localitatea unde se află în concediu;
- despăgubiri datorate cheltuielilor făcute de salariat, dacă acesta se află la odihnă sau tratament;
- timpul consumat cu deplasarea dus-întors se consideră timp lucrat şi se adaugă la concediul de odihnă plătit.

ART. 65

Concediul de odihnă se efectuează integral sau se poate acorda fracționat, în tranșe, dacă interesele serviciului o cer sau la solicitarea salariatului, dacă nu e afectată desfăşurarea normală a activității în unitate, cu condiția însă ca una din fracțiuni să fie de cel puțin 10 zile lucrătoare.

ART. 66

În situația în care ambii soţi lucrează în aceeaşi unitate, ei au dreptul la programare în aceeași perioadă a concediului de odihnă.

ART. 67

În cazul în care salariatul are bilet de tratament, el va beneficia de concediul său de odihnă în perioada pentru care are bilet.

ART. 68

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

(2) Pentru salariații care lucrează cu fracțiuni de normă, la cererea lor, durata concediului de odihnă - în număr de zile întregi - şi indemnizația vor fi acordate în raport cu vechimea în muncă şi proporțional cu timpul lucrat.

ART. 69

În cazul în care un salariat demisionează ori în cazul în care i se desface contractul individual de muncă, din motive imputabile lui, după efectuarea concediului de odihnă, şi acesta a încasat drepturile băneşti aferente concediului, unitatea va reține din ultimul salariu, suma corespunzătoare concediului efectuat în plus şi prima de vacanță acordată.

ART. 70

Unitatea nu poate pretinde suma de bani corespunzătoare concediului de odihnă deja efectuat în cazurile când contractul individual de muncă a încetat ca urmare a:

- inițiativei unității, din motive neimputabile salariatului;
- decesului.

ART. 71

(1) Indemnizația de concediu de odihnă se va calcula conform prevederilor din Codul muncii. Indemnizația de concediu de odihnă se plăteşte de către angajator cu cel puţin 5 zile lucrătoare înainte de plecarea în concediul neîntrerupt programat de minim 10 zile.

(2) În raport cu încadrarea în BVC aprobat, pe lângă indemnizația de concediu se va putea plăti şi o primă de vacanţă în valoare de maxim 30% din salariul de bază, brut, mediu pe economie.

(3) Prima de vacanta menționată la punctul (2) se plătește în funcție de programarea celor 10 zile de concediu neîntrerupt pentru lunile iunie-august, cu minim 15 zile înainte de prima zi de concediu declarata de către salariat în programare.

ART. 72

Compensarea în bani a concediului de odihnă neefectuat este permisă doar în situația încetării contractului individual de muncă al salariatului.

III.4. Alte concedii şi zile libere

ART. 73

(1) În afară de concediul de odihnă salariații care doresc să-şi completeze studiile pot beneficia de zile de concediu plătite sau fără plată.

(2) Studenții din învățământul superior, seral sau fără frecvență, beneficiază de câte un concediu fără plată de până la 60 de zile calendaristice, la cerere, eşalonat sau integral, pentru fiecare an de studiu, numai pe durata normală a cursurilor facultăţii.. Dacă studiile se fac în baza unui contract cu unitatea, studenții pot beneficia şi de un concediu de studii plătit, pentru fiecare an de studiu.

ART. 74

(1) La solicitarea salariatului care îşi completează studiile, poate beneficia de un concediu fără plată (acordat fracţionat sau integral) pentru susţinerea examenului de absolvire a

diferitelor forme de învăţământ superior şi de maiştri, angajatorul va acorda o singură dată un concediu fără plată de 30 de zile calendaristice pentru susţinerea examenului de admitere în învăţământul superior sau la studii doctorale.

(2) În cazul în care salariatul doreşte să susţină examenul de bacalaureat, licență, studii aprofundate, masterat sau teza de doctorat, angajatorul îi va acorda acestuia o singură dată un concediu fără plată de până la 30 de zile calendaristice.

ART. 75

Salariatul are dreptul la un concediu pentru formare profesională, plătit de angajator, de până la 10 zile lucrătoare sau de până la 80 de ore, în cazul în care angajatorul nu şi-a respectat obligația de a asigura pe cheltuiala sa participarea unui salariat la formare profesională în condițiile prevăzute de lege.

ART. 76

În afara concediului normal de odihnă, salariații care lucrează în locuri de muncă cu condiţii deosebite, grele, periculoase sau vătămătoare, nevăzătorii, alte persoane cu handicap şi tinerii în vârstă de până la 18 ani beneficiază, conform prevederilor legale, de concedii de odihnă suplimentare de minimum 3 zile lucrătoare plătite.

Salariatele care urmează o procedură de fertilizare, "in vitro", beneficiază anual, de un concediu de odihnă suplimentar, plătit, de trei zile care se acordă după cum urmează:

a) 1 zi la data efectuării puncţiei ovariene;

b) 2 zile începând cu data efectuării embriotransferului.

Cererea privind acordarea concediului de odihnă suplimentar va fi însoțită de scrisoarea medicală eliberată de medicul specialist, în condițiile legii.

ART. 77

În afara concediului de odihnă, în baza documentelor prezentate, salariații au dreptul la un număr de zile lucrătoare libere, plătite, pentru evenimente de familie deosebite, după cum urmează:

a) căsătoria salariatului, 5 zile;
b) căsătoria unui copil, unui părinte, frate, sora 2 zile;
c) naşterea unui copil sau adopția unui copil, 5 zile;
d) decesul soțului (soției), copiilor, părinților, fraților, surorilor,5 zile;
e) decesul socrilor, bunicilor, 3 zile;

ART. 78

Pentru situații deosebite, altele decât cele prevăzute la Art. 77, salariații pot beneficia de zile de concediu fără plată, de maximum 30 de zile într-un an, cumulate, dacă activitatea unității permite acest lucru.

III.5. Învoiri

ART. 79

La cererea salariatului și cu acordul șefului de structură organizatorică, se pot acorda un număr de 8 ore de învoire/lună, cu plată:

CAPITOLUL IV
Condiții de muncă şi securitate si sănătate in munca

ART. 80

Monitorizarea măsurilor de securitate și sănătate în muncă revine celor care organizează, conduc și coordonează procesele de muncă în institut (șef laborator, șef serviciu, șef centru, director de proiect etc), potrivit atribuțiilor din fișa postului.

ART.81

Organizarea activității, prin stabilirea unei structuri organizatorice raționale, repartizarea tuturor salariaților pe locuri de muncă cu precizarea atribuțiilor, competențelor şi

răspunderilor lor, elaborarea de norme de muncă fundamentate din punct de vedere tehnic, precum şi exercitarea controlului asupra modului de îndeplinire a obligațiilor de serviciu de către salariați sunt atribute în competența exclusivă a celui care angajează.

Art. 82.

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

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

Art. 83.

In institut, prestarea activității se desfășoară în condiții normale de muncă, stabilite potrivit reglementarilor legale în vigoare.

Art. 84.

Institutul are obligația să asigure permanent condițiile tehnice și organizatorice, iar salariații trebuie să îndeplinească sarcinile ce decurg din funcția sau postul deținut.

Art. 85.

În toate cazurile în care, pe baza de expertizelor de specialitate, se constată modificarea condiţiilor normale de muncă, determinând reclasificarea locurilor de muncă, salariaţii vor beneficia de drepturile aferente noii clasificări, începând cu data schimbării condiţiilor de muncă, indiferent de momentul efectuării reclasificării de către organele competente.

Art. 86.

În afara prevederilor Legii nr. 319/2006 privind securitatea și sănătatea în munca și ale normelor sale de punere în aplicare, pe care părţile le consideră ca fiind minimale, obligatorii, în Contractul Colectiv de Muncă la nivelul INCDMNR-IMNR, vor fi incluse clauze suplimentare de punere în aplicare, după caz.

Art. 87.

(1) Părţile sunt de acord că nicio măsură de securitate și sănătate în munca nu este eficientă, dacă nu este cunoscută, însușită şi aplicată în mod conștient de către salariați.

(2) Institutul va asigura, pe cheltuiala sa, cadrul organizatoric pentru instruirea, testarea şi perfecționarea profesională a salariaților, cu privire la normele şi instrucțiunile de securitate și sănătate în munca.

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

(4) În cazurile în care, în procesul muncii, intervin schimbări ce impun aplicarea unor norme noi de securitate și sănătate în munca**,** salariații vor fi instruiți în condițiile prevăzute la alineatul precedent.

Art. 88

Prin grija unității, în conformitate cu prevederile legale privind acordarea asistenței medicale, fiecare salariat beneficiază de asistență medicală la sediul institutului sau în apropierea lui.

Art. 89

(1) Pentru asigurarea protecţiei în timpul activităţii desfăşurate în folosul institutului sau din dispoziţia acestuia, salariaţii - indiferent de statutul lor - vor fi dotaţi cu echipamente de protecţie, pentru eliminarea riscului de accidentare sau de îmbolnăvire profesională cauzata de activitatea pe care o desfăşoară salariatul în aceste condiţii.

(2) Contravaloarea echipamentului individual de protecţie, echipamentului de lucru si a materialelor-igienico sanitare, va fi suportată în întregime de către institut.

Art. 90.

(1) Prin echipament de lucru se înţelege echipamentul destinat în exclusivitate evitării murdăririi hainelor proprii.

(2) În toate cazurile în care, în afara echipamentului de lucru prevăzut de lege, institutul cere o anumită ţinută vestimentară specială ca echipament de lucru, contravaloarea acestuia se suportă integral de către acesta.

(3) Contravaloarea echipamentului de lucru va fi suportată în întregime de catre institut.

Art. 91.

(1) Institutul are obligaţia asigurării igienizării şi curăţeniei locurilor de muncă, a spaţiilor de acces, a grupurilor sanitare etc.

(2) Salariaţii au obligaţia de a păstra ordinea şi curăţenia laboratoarelor, a spaţiilor de acces, a grupurilor sanitare, holurilor etc.

Art. 92.

Institutul este obligat să obţină avizul organelor competente pentru funcţionarea tuturor locurilor de muncă, pentru care acest aviz este cerut de legislaţia în vigoare.

Art. 93.

Angajatorul are obligaţia să asigure toţi salariaţii pentru risc de accidente de muncă şi boli profesionale potrivit Legii nr. 346/2002 (r2), cu modificările si completările ulterioare, evenimentele urmate de incapacitate temporara de munca, invaliditate sau deces, la confirmarea acestora.

Art. 94.

În cadrul INCDMNR-IMNR exista un Serviciu Intern de Prevenire si Protecţie.

Art. 95.

În cazul unor accidente de muncă, din comisia de anchetă constituită de urgenţă, conform prevederilor legale, va face parte şi reprezentantul salariaţilor sau al sindicatului reprezentativ, după caz.

Art. 96.

Prin grija Serviciului Intern de Prevenire si Protecţie, fiecare loc de munca este prevăzut cu masuri si instrucţiuni privind securitatea si sănătatea in munca.

Art.97.

(1) În vederea menținerii și îmbunătățirii condițiilor de desfășurare a activității la locurile de muncă, INCDMNR-IMNR va lua cel puțin următoarele măsuri:

a) amenajarea ergonomică a locurilor de muncă;

b) asigurarea condițiilor de mediu şi microclimat (iluminat, zgomot, vibraţii, temperatură, aerisire);

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

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

(2) Măsurile concrete în sensul prevederilor alin. (1) se stabilesc de către conducerea institutului si se aduc la îndeplinire de către Serviciul administrativ.

(3) Salariaţii sunt obligaţi să păstreze în bune condiţii amenajările efectuate de unitate, să nu le deterioreze sau să le descompună ori să sustragă componente ale acestora, în caz contrar fiind sancţionaţi conform prevederilor legale in vigoare.

Art. 98.

(1) Conducerea unității se obligă ca, la angajare şi ulterior cel puţin o dată pe an, să organizeze examinarea medicală gratuită a salariaţilor, în scopul de a constata dacă sunt apţi pentru desfăşurarea activităţii în posturile pe care ar urma să le ocupe sau pe care le ocupă, precum şi pentru prevenirea îmbolnăvirilor profesionale.

(2) Salariaţii sunt obligaţi să se supună examenelor medicale în condiţiile organizării potrivit prevederilor alin. (1).

(3) În cazul în care dispoziţiile legale speciale prevăd examinări medicale la termene mai scurte, determinate de condiţiile deosebite de la locurile de muncă, se vor aplica aceste prevederi.

(4) Refuzul salariatului de a se prezenta la examinarea medicală organizată potrivit alin. (1) şi (3) constituie abatere disciplinară si se sancționează conform legii.

Art. 99.

Părţile se obligă să asigure un regim de protecţie specială a muncii femeilor şi tinerilor în vârstă de până la 18 ani, cel puţin la nivelul drepturilor specifice reglementate de legislația muncii şi de prevederile prezentului contract, pe care le socotesc ca fiind minimale.

Art. 100.

Conducerea institutului se obligă să nu refuze angajarea sau, după caz, menținerea în muncă a persoanelor cu dizabilități, în cazurile în care acestea sunt apte pentru îndeplinirea obligațiilor de serviciu aferente posturilor existente.

Art. 101.

În cazul recomandărilor medicale, angajatorul va asigura trecerea salariaţilor în alte locuri de muncă şi, după caz recalificarea acestora în funcţie de posibilităţile institutului, care vor fi stabilite împreună cu reprezentantul salariaților sau al sindicatului reprezentativ, după caz.

Art. 102.

(1) În vederea îmbunătăţirii condiţiilor de muncă, în cadrul institutului se va constitui un nou Comitet de Securitate şi Sănătate în Muncă (C.S.S.M.), care va avea atribuțiile prevăzute de Legea nr. 319/2006, cât și a normelor sale de aplicare.

(2) C.S.S.M. va fi constituit paritar din cel puțin 3 persoane din partea salariaților și 3 persoane din partea angajatorului, conform grilei prevăzute de art. 33 din Normele Metodologice privind sănătatea și securitatea în muncă.

(3) Timpul de muncă afectat activităţii în C.S.S.M. se consideră timp de lucru efectiv prestat.

(4) Activitatea C.S.S.M. se va desfăşura în baza regulamentelor proprii.

CAPITOLUL V
Salarizarea şi alte drepturi salariale

Art. 103

(1) Pentru munca prestată, fiecare salariat are dreptul la un venit salarial, în bani, în condiţiile legii și a celor convenite în Contractul Individual de Muncă.

(2) Salariul (venitul salarial) cuprinde salariul de bază, indemnizaţii, sporuri, precum şi alte adaosuri.

(3) Salariul de bază pentru un program complet de ore de lucru, în medie, pe lună şi alte drepturi salariale se stabilesc prin negociere directă între angajator şi salariat în condiţiile stabilite de lege şi de contractul de muncă aplicabil, la nivelul institutului.

Art. 104

(1) Nivelurile minime ale salariilor de bază brute se stabilesc prin contractul colectiv de munca la nivelul INCDMNR-IMNR și sunt baza negocierii CIM, ținând cont de salariul de referință. Salariul de referință nu poate fi mai mic decât salariul minim pe economie.

(2) Salariile minime de bază brute pentru toate categoriile de salariați sunt redate în Anexa 1. Pentru structurile organizatorice executive din cercetare și din administrație, cu funcții de conducere, salariile se acordă în conformitate cu punctul III, din Anexa 1. Acestea se acordă pe perioada deținerii funcției de conducere. La schimbarea din funcție, salarizarea se va face în conformitate cu grila aferentă noii funcții ocupate.

(3) Salariul minim de bază brut din INCDMNR-IMNR nu poate fi mai mic decât prevăd dispozițiile guvernamentale sau alte legi în vigoare, iar orice modificare în favoarea

angajaților va fi aplicată cel târziu la începutul lunii următoare datei publicării legii în Monitorul Oficial. De creșterea salariului minim pe economie vor beneficia toate categoriile de salariați, în sensul aprecierii funcțiilor ocupate, având efect de la începutul lunii următoare datei publicării legii în Monitorul Oficial.

(4) Salariul de baza minim brut pe țară garantat în plată este adus la cunoștința salariaților prin grija angajatorului.

(5) Salariul de bază, brut, negociat constituie un bun câştigat, atâta timp cât salariatul este încadrat în aceeași funcţie sau într-o funcţie echivalentă și sunt îndeplinite responsabilitățile stipulate în Contractul Individual de Muncă și Fisa Postului. Salariatul este obligat să îndeplinească cerințele fișei postului, pe baza acesteia fiind suspus evaluării profesionale bi-anuale a salariaților.

Art 105

(1) Salariul individual se stabilește prin negocieri individuale între angajator și salariat.

(2) Negocierea salariului de bază, brut, se va face pe baza gradului de îndeplinire, în anul precedent negocierii, a criteriilor de apreciere stabilite prin fișa postului și metodologia de evaluare bi-anuală a performanțelor personalului și pe baza veniturilor financiare ale institutului rezultate din contractele ferme și evidențiate în B.V.C. pe anul în curs.

(3) Criteriile și metodologia de evaluare profesională bi-anuală a salariaților se vor stabili în cadrul Metodologiei de Evaluare a Performantelor Profesionale Individuale în vederea aprecierii activității salariatului din INCDMNR-IMNR, cu participarea Comitetului Director și a Reprezentanților Salariaților, în conformitate cu Codul Muncii.

(4) Evaluarea personalului se face ținând cont de gradul de calificare, de nivelul de pregătire profesională şi de experienţa acumulată şi dovedită de salariat, precum şi de complexitatea muncii, răspunderea şi gradul de solicitare pentru îndeplinirea atribuţiilor postului ocupat.

(5) În situaţia în care la negocierea salariului de baza individual apar divergențe urmate de contestaţii, acestea vor fi analizate de către o comisie de analiză a contestațiilor formată din reprezentanţii angajatorului și ai salariatilor, analizându-se corecta aplicare a criteriilor de apreciere, respectarea celorlalte prevederi stabilite în capitolul V "Salarizarea" din Contractul Colectiv de Muncă la nivel de institut. Se va ţine seama şi de dreptul salariaţilor la plată egală pentru muncă egală.

(6) Salariul de bază, brut, negociat constituie un bun câştigat, atâta timp cât salariatul este încadrat în aceeaşi funcţie sau într-o funcţie echivalentă și sunt îndeplinite responsabilitățile stipulate în Contractul Individual de Munca și Fișa Postului.

(7) Conducerea Institutului va elabora, iar Consiliul de Administrație va aviza proiectul de buget de venituri și cheltuieli al Institutului, dimensionând fondul de salarii în funcție de sursele de finanțare și respectând structura devizelor contractelor de cercetare în concordanță cu prevederile contractului colectiv de muncă.

Art. 106

(1) Sporurile pentru condiţii deosebite de muncă, aplicate la salariile de bază, sunt următoarele:

a) spor pentru condiții periculoase 10%, pentru desfăşurarea activității în mediu cu surse de radiații sau generatori de radiații;

(2) Se mai pot acorda sporuri pentru:

a) orele lucrate peste programul normal de lucru, în timpul săptămânii, cu muncă suplimentară compensată cu ore libere plătite – se acordă un spor de 100% din salariul de bază, până la 120 ore/salariat/an;

b) orele lucrate peste programul normal de lucru, în zilele de repaus săptămânal, ca muncă suplimentară compensată cu ore libere plătite și acordate cumulativ după o perioadă de activitate continuă ce nu poate depăși 15 zile calendaristice – se acordă un spor de 200% din salariul de bază, până la 120 ore/salariat/an;

c) vechime în muncă conform următoarelor procente:

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

Perioada în care salariatul beneficiază de concediu fără plată pentru rezolvarea unor situații personale nu se consideră perioada (durata) de activitate care intră în calculul vechimii în muncă.

d) titlul de doctor: 15% din salariul de bază. Sporul de doctorat se acordă începând cu prima zi a lunii următoare celei în care se emite Ordinul care certifică acordarea titlului de doctor. Ordinul se depune la Serviciul Resurse Umane.

(3) Pentru alte condiţii de muncă neprevăzute în prezentul contract colectiv de muncă, sporurile vor fi negociate intre părți.

Art. 107

(1) Adaosurile la salariul de baza brut sunt:

a) cota-parte de 20% din profitul net al INCDMNR IMNR;

b) prima de instalare, acordata o singură dată, la angajare, pentru noii angajați cu program de munca normal, care nu au domiciliul sau nu dețin o proprietate pe o raza de 50 de km față de locația INCDMNR-IMNR, în valoare de 1500 lei. Prima se acordă în baza declarației pe proprie răspundere.

Angajații care primesc aceasta prima de instalare sunt obligați sa mențină contractul de munca cu angajatorul, în forma contractată, timp de 2 ani de la angajare. În caz contrar, angajații vor returna prima de instalare.

Art. 108

(1) INCDMNR-IMNR poate acorda lunar tuturor salariaților tichete de masa, în conformitate cu legislația în vigoare;

(2) INCDMNR-IMNR va suporta parțial cheltuielile de transport de la domiciliu la locul de munca și înapoi. Suma se acordă lunar și va acoperi cel puțin contravaloarea unui abonament pe toate liniile urbane și metrou din București;

(3) Adaosurile prevăzute la alin. 108 (1) si (2) se vor acorda cu încadrarea in BVC aprobat și în funcție de sursele de finanțare.

Art. 109

(1) Pentru proiectele de cercetare cu finanțare națională, obținute prin competiție și Programul Nucleu, salarizarea se va face cu respectarea prevederilor ghidurilor și contractelor programelor respective.

(2) Pentru alte programe (Fonduri structurale, Horizon Europe, Erasmus Plus, PNRR) salarizarea se va efectua conform prevederilor din Ghidul de Implementare, fără a depăși însă următoarele plafoane maximale:

- Pentru funcțiile CS I/CS II, salarizarea se va face la un tarif situat in intervalul 142 lei/ora – 250 lei/ora.
- Pentru funcțiile CS III/CS/IDT III/IDT, salarizarea se va face la un tarif situat in intervalul 80 lei/ora – 175 lei/ora.
- Pentru funcția de ACS / inginer, salarizarea se va face la tariful in intervalul 60 lei/ora – 125 lei/ora.
- Pentru funcția de tehnician si asimilate (topitor, turnător, sudor etc), salarizarea se va face la tariful situat in intervalul 39 lei/ora – 75 lei/ora.

(3) Personalul suport participant în proiectele/contractele de la punctul (1) și punctul (2) va fi salarizat la nivelul salariului de bază brut, plus sporuri. Pentru proiectele/contractele de la

punctul (2), salarizarea se va face la tariful situat in intervalul 80 lei/ora – 125 lei/ora, pentru studii superioare și la tariful situat in intervalul 39 lei/ora – 75 lei/ora, pentru studii medii.

Art. 110

(1) Dacă în condițiile realizării programului de activități stabilit, cu toate măsurile luate, veniturile Institutului nu pot fi realizate integral, drepturile salariale și cele de concediu de odihnă ale tuturor salariaților se acordă în procente corelate cu realizarea încasărilor la nivelul institutului.

(2) Cota parte din drepturile salariale astfel neacordate se vor plăti în perioada următoare, dacă încasările permit aceasta.

Art. 111

(1) Formele de organizare a muncii în institut sunt:

- În regie sau după timpul de muncă. Salarizarea în regie sau după timpul lucrat presupune stabilirea salariului în funcție de timpul efectiv lucrat și de performanțele individuale.
- norma orară specifică fiecărui tip de proiect conform Art. 109

(2) Salarizarea în INCDMNR-IMNR se face în regie sau acord, pe laboratoare/ centre/compartimente/birouri.

(3) Veniturile salariale în cadrul echipelor de cercetare se acorda în raport cu rezultatele obținute în muncă, în funcție de veniturile realizate de colectivul de cercetare și de contribuția fiecăruia în cadrul echipei.

(4) Veniturile salariale ale compartimentelor funcționale se acordă în același procent cu gradul de realizare a veniturilor acordate în cadrul compartimentelor de cercetare.

Art. 112.

Angajatorul se obligă să asigure condițiile şi obiectul muncii necesare realizării de către fiecare salariat a sarcinilor ce îi revin în cadrul programului de activitate stabilit şi corespunzător fişei postului.

Art. 113

(1) În cazuri excepţionale, când din motive tehnice sau alte motive activitatea a fost întreruptă, salariaţii vor primi 75% din salariul de bază individual, dar nu mai puţin decât salariul de bază minim prevăzut în Contractul Colectiv de Muncă la nivel de institut, cu condiţia ca încetarea lucrului să nu se fi produs din vina lor şi dacă în tot acest timp au rămas la dispoziţia institutului; prin negocieri la nivelul institutului se va stabili concret modul de realizare a prevederilor de a rămâne la dispoziția institutului - prezenți în incinta institutului, în aşteptarea reluării activităţii, sau rămânerea la domiciliu de unde să poată fi convocaţi de institut.

(2) În cazurile prevăzute la alin. (1) salariaţii beneficiază şi de celelalte drepturi prevăzute de lege în astfel de situaţii.

(3) În cazul în care din motive obiective este necesară reducerea sau întreruperea temporară a activității, cu obligativitatea reluării ei, institutul cu acordul reprezentanților salariaților poate acorda concedii fără plată pentru maximum 15 zile într-un an.

Art. 114

Plata salariilor se face:

(1) Periodic, sub forma de avans si lichidare, la datele de 13 si 28 ale lunii;

(2) Pe baza fiselor de pontaj lunar, întocmite de şefii direcţi si aprobate de Conducere;

(3) Întocmirea de pontaje fictive se sancţionează cu până la desfacerea contractului de muncă al persoanelor vinovate;

(4) Plata salariului se poate efectua prin virament într-un cont bancar pe numele salariatului numai cu acordul acestuia.

Art. 115

(1) Toate drepturile băneşti cuvenite salariaţilor se plătesc înaintea oricăror obligaţii băneşti ale institutului.

(2) În caz de faliment sau lichidare judiciară, salariaţii au calitatea de creditori privilegiaţi şi drepturile lor băneşti constituie creanţe privilegiate, urmând să fie plătite integral înainte de a-şi revendica cota-parte ceilalţi creditori.
(3) Venitul salarial nu poate fi urmărit sau reţinut decât în cazurile, condiţiile şi cuantumul prevăzute de lege.
(4) Reţinerea va fi adusă la cunoştinţa salariatului în termen de 3 zile de la primirea deciziei legale în baza căreia se va face reţinerea și se va face începând cu salariul aferent lunii în care s-a primit decizia.

Art. 116

În cazul decesului salariatului, drepturile salariale care i se cuvin până la data la care s-a produs decesul se plătesc în ordine soţului supravieţuitor, copiilor majori, copiilor minori, prin reprezentant legal sau părinţilor lui, iar în lipsa acestora se plătesc celorlalţi moştenitori în condiţiile dreptului comun.

Art. 117

Angajatorul nu va putea să restrângă în niciun fel libertatea salariaţilor de a dispune după cum doresc de veniturile salariale cuvenite, cu excepţia popririlor.

Art. 118

Angajatorul este obligat să ţină evidenţe în care să se menţioneze activitatea desfăşurată în baza Contractului Individual de Muncă şi drepturile de care salariaţii au beneficiat şi să le elibereze dovezi despre acestea.

Art. 119

(1) În concordanță cu legislaţia în vigoare va fi păstrată confidenţialitatea veniturilor salariale.
(2) În scopul promovării intereselor și apărării drepturilor salariaților, confidențialitatea salariilor nu poate fi opusă sindicatelor sau, după caz, reprezentanților salariaților, în strictă legătură cu interesele acestora și în relația lor directă cu angajatorul.

CAPITOLUL VI
Alte măsuri de protecție a salariaților şi acordarea unor drepturi

Art. 120

(1) În cazurile în care unitatea este pusă în situația de a desființa unele locuri de muncă ocupate de salariați, ca urmare a restrângerii sau a reorganizării de activitate sau a transformărilor tehnologice și deci va proceda la efectuarea unor concedieri colective, angajatorul este obligat să comunice în scris reprezentanților salariaților sau sindicatului reprezentativ după caz, numărul posturilor ce urmează să fie reduse, natura acestora, pe unitate şi compartimente, precum şi cauzele concrete care au dus la necesitatea acestor măsuri. Anunțarea reprezentanților salariaților sau ai sindicatului reprezentativ după caz, se face cu minimum 15 zile calendaristice înainte de începerea scurgerii termenului de preaviz prevăzut la art. 33 din prezentul contract colectiv de muncă. Desființarea locurilor de muncă trebuie să fie efectivă şi să aibă o cauză reală.
(2) Anunțul/Notificarea trebuie să cuprindă:
a) numărul total şi categoriile de salariați din unitate;
b) motivele tehnico-economice care determină concedierea;
c) numărul şi categoriile de salariați care vor fi afectați de concediere;
d) criteriile avute în vedere potrivit Contractului Colectiv de Muncă din INCDMNR-IMNR pentru stabilirea ordinii de prioritate a concedierii colective;
e) toate informaţiile relevante în legătură cu concedierea colectivă în vederea formulării de propuneri de către reprezentanții salariaților sau ai sindicatului reprezentativ după caz, pentru diminuarea numărului de salariați concediați sau chiar pentru evitarea concedierilor;

f) măsurile avute în vedere de angajator pentru limitarea numărului concedierilor, precum şi pentru atenuarea consecințelor concedierii;
g) data de la care sau perioada în care vor avea loc concedierile.
(3) Angajatorul şi reprezentanţii salariaţilor sau ai sindicatului reprezentativ, după caz, vor identifica posibilităţile de modificare a programului de lucru, zilnic sau lunar, în vederea micşorării numărului salariaţilor care ar urma să fie concediaţi.
(4) Angajatorul va răspunde în scris şi motivat la propunerile reprezentanţilor salariaţilor sau ai sindicatului reprezentativ, după caz, în termen de maximum 5 zile lucrătoare de la primirea acestora.

Art. 121

(1) În situaţia în care desfacerea Contractului Individual de Muncă nu poate fi evitată, ca urmare a reducerii numărului de salariaţi, angajatorul are obligaţia de a comunica, în scris, salariatului decizia de concediere.
(2) Decizia de concediere trebuie să cuprindă în mod obligatoriu:
a) motivele şi prevederile legale pe care se întemeiază concedierea;
b) durata preavizului în conformitate cu prevederile contractului colectiv de muncă aplicabil;
c) criteriile avute în vedere potrivit Contractului Colectiv de Muncă din INCDMNR-IMNR pentru stabilirea ordinii de prioritate la concediere;
d) lista tuturor locurilor de muncă disponibile în institut şi termenul în care salariatul poate să opteze pentru a ocupa un loc vacant compatibil cu pregătirea sa profesională sau, după caz, cu capacitatea sa de muncă;
e) precizări privind căile şi termenul în care măsura de concediere poate fi contestată, precum şi instanţa judecătorească la care se poate face contestaţia.
(3) Contestatiile salariatilor propusi pentru a fi disponibilizati, vor fi analizate si rezolvate cu celeritate de angajator împreuna cu un reprezentant al salariatilor.

Art. 122

(1) Criteriile avute în vedere pentru stabilirea ordinii de prioritate la concediere se aplică după reducerea posturilor vacante de natura celor propuse spre desfiinţare în proiectul de concediere.
(2) Măsurile de concediere vor afecta în ordine:
a) Contractele Individuale de Muncă ale salariaţilor care cumulează pensia cu salariul;
b) Contractele Individuale de Muncă ale celor care îndeplinesc cumulativ condiţiile de vârstă standard şi stagiul minim de cotizare pentru pensionare;
(3) Măsurile de concediere vor afecta numai în ultimul rând:
a) femeile care au în îngrijire copii;
b) bărbaţii văduvi sau divorţaţi care au în îngrijire copii;
c) întreţinători unici de familie;
d) bărbaţi sau femei care mai au cel mult cinci ani până la pensie.
(4) În situaţiile în care două sau mai multe persoane au aceeaşi situaţie privind competenţa profesională şi rezultatele în activitate, măsurile de disponibilizare vor fi luate după consultarea reprezentantilor salariatilor sau ai sindicatului reprezentativ, după caz.
(5) În cazul în care măsura desfacerii Contractului Individual de Muncă ar afecta un salariat care a urmat o formă de calificare, specializare sau de perfecţionare a pregătirii profesionale şi a încheiat cu institutul un act adiţional la CIM, prin care s-a obligat să presteze o activitate într-o anumită perioadă de timp, angajatorul nu îi va pretinde acestuia despăgubiri pentru perioada rămasă nelucrată până la împlinirea termenului.

Art. 123.

(1) Daca unitatea îşi reia activitatea într-o perioadă de 12 luni de la luarea măsurilor de concediere colectivă, are obligaţia să încunoştinţeze în scris reprezentantii salariatilor sau ai sindicatului reprezentativ, după caz despre aceasta situație.

(2) Unitatea este obligată să anunțe salariaţii disponibilizați în cadrul concedierilor colective despre această situație, caz în care aceștia pot participa la concursurile/examenele pentru ocuparea posturilor vacante.

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

Art. 124

(1) Salariații care se pensionează primesc o indemnizație egală cu cel puţin un salariu de bază brut avut în luna premergătoare pensionării încetării definitive a relațiilor contractuale cu institutul, fără să mai fi beneficiat anterior de o indemnizație cu rol similar.

(2) Plățile aferente art. 125 se pot face eșalonat, în funcție de disponibilitățile institutului.

Art. 125.

(1) Salariații vor beneficia şi de următoarele indemnizații, plătite de institut:

a) un salariu de bază mediu brut pe economie, aprobat prin Legea Bugetului de Stat, pentru naşterea/infierea fiecărui copil. Daca părinţii sunt amândoi salariaţii unității primeşte fiecare aceasta indemnizație

b) două salarii de bază mediu brut pe economie, aprobat prin Legea Bugetului de Stat, în cazul decesului salariatului.

c) un salariu de bază mediu brut pe economie, aprobat prin Legea Bugetului de Stat la decesul soţului, soției, părinţilor, fraților sau al unui copil.

d) doua salarii de bază mediu brut pe economie, aprobat prin Legea Bugetului de Stat, la căsătoria salariatului;

e) ½ din salariul de baza mediu brut pe economie, aprobat prin Legea Bugetului de Stat), pentru situații deosebite ale salariatului sau membrilor familiei acestuia, pe baza solicitării scrise a salariatului, ajutoare pentru boli grave si incurabile ale salariaților, copiilor, părinților, ajutoare pentru salariații care au suferit pierderi in gospodărie.

f) trei salarii de baza mediu brut pe economie, aprobat prin Legea Bugetului de Stat, în cazul în care salariatul a suferit accidente de muncă cu invaliditate de gradul I sau II;

g) șase salarii de baza mediu brut pe economie, aprobat prin Legea Bugetului de Stat, în caz de accident de muncă, dacă accidentul cauzează decesul salariatului;

(2) Plățile aferente art. 126 se pot face eșalonat, în funcție de disponibilitățile institutului.

Art.126.

(1) Dacă salariatul se află în incapacitate temporară de muncă, survenită ca urmare a unui accident de muncă sau în legătură cu munca, ori a contractării unei boli profesionale, angajatorul va plăti acestuia, pe toată perioada incapacității, o compensație egală cu diferența dintre salariul de bază avut la data ivirii incapacității şi ajutorul primit.

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

Delegarea şi detaşarea

ART. 127

(1) În funcţie de interesele serviciului, salariaţii vor putea fi delegaţi în alte localităţi numai cu consimţământul lor.

(2) Delegarea poate fi dispusă pentru o perioadă ce nu poate depăşi maximul prevăzut de lege.

ART. 128

(1) Salariaţii unităţii trimişi în delegaţii interne, zilnic, vor beneficia de următoarele drepturi, pe bază de documente justificative:

- decontarea cheltuielilor de transport, inclusiv urban/interurban, taxi;
- decontarea costului cazării in limita a 230 lei/zi;
- diurnă de deplasare conform legii;

(2) Pentru situatii exceptionale nivelurile de decontare pentru transport, diurnă şi cazare se pot stabili, de către angajator, peste limitele maxime stabilite la aliniatul (1).

(3) Salariatul se va putea deplasa, cu acordul conducerii unităţii, cu autovehiculul propriu. În acest caz vor fi decontate cheltuielile cu carburantul la preţul zilei, la un consum de 8,5 litri la 100 de kilometri.

ART. 129

Decontarea cheltuielilor pentru deplasările externe se va face conform prevederile legislației in vigoare si a prevederilor stipulate in contractele de cercetare.

ART.130

În funcţie de necesităţile serviciului, salariaţii vor putea fi detaşaţi, din dispoziţiile angajatorului, în condiţiile şi cu drepturile prevăzute în prezentul contractul colectiv de muncă.

(1) Detaşarea reprezintă schimbarea temporară a locului de muncă la un alt angajator pentru executarea de lucrări în interesul acestuia; cu consimţământul salariatului, în mod excepţional, se poate modifica şi felul muncii.

(2) Detaşarea poate fi dispusă pe o perioadă de cel mult un an şi se poate prelungi în mod excepţional.

ART. 131

(1) Termenul pentru care se face detaşarea, condiţiile oferite, obligaţiile salariatului şi ale unităţii în această perioadă vor fi precizate, în scris în documentele întocmite conform legii şi anexate la dosarul personal.

(2) Detaşarea poate fi dispusă pe o perioadă de cel mult un an.

(3) În mod excepţional, perioada detaşării poate fi prelungită, cu acordul ambelor părţi, din 6 în 6 luni.

(4) Salariatul poate refuza detaşarea dispusă de angajatorul său numai în mod excepţional şi pentru motive personale temeinice.

ART. 132

(1) Salariatul detaşat îşi menţine toate drepturile pe care le-a avut la data detaşării. Dacă la locurile de detaşare drepturile echivalente au niveluri mai mari sau se acordă şi alte drepturi, persoana detaşată beneficiază de acestea.

(2) Salariatul detaşat are dreptul la plata cheltuielilor de transport şi cazare, precum şi la o indemnizaţie de detaşare, în condiţiile prevăzute de lege sau de contractul colectiv de muncă.

ART. 133

Salariatul detaşat este obligat ca, în perioada detaşării, să respecte Regulamentul intern şi disciplina tehnologică şi de muncă din unitatea unde a fost detaşat.

ART. 134

Unitatea va asigura salariaţilor trimişi în străinătate toate drepturile prevăzute de lege şi de contractul extern.

Alte drepturi ale salariaţilor

ART.135

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

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

ART.136

(1) În caz de deces al mamei, drepturile ce s-ar fi cuvenit acesteia pentru îngrijirea copilului până la 2 ani vor fi acordate tatălui, în mod corespunzător, dacă are copilul în îngrijire și este salariat al unității.

(2) În cazul decesului mamei, tatăl copilului care este salariat al unității, la cererea sa, va beneficia de concediu fără plată neutilizat de mamă până la data decesului.

ART.137

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

Art. 138

(1) Salariatele gravide, lăuzele şi cele care alăptează, nu vor fi trimise în delegaţie, nu vor lucra în locuri de muncă considerate cu condiţii deosebite şi nu vor putea fi detaşate decât cu acordul lor.

(2) Salariatii care au în îngrijire copii de până la 3 ani nu pot fi trimise în delegaţie în alte localităţi, decât cu acordul lor.

(3) În anumite situaţii, precizate de dispoziții legale și la indicația cadrelor medicale, salariatele au dreptul la program redus de 6 sau 4 ore pe zi fără să le fie afectat salariul de bază și vechimea în muncă.

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

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

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

(7) Conform Legii nr.91/2014 privind acordarea unei zile lucrătoare libere pe an pentru îngrijirea sănătății copilului, in scopul de a asigura posibilitatea părinților sau reprezentanților legali ai copilului de a verifica anual starea de sănătate a acestuia se acorda o zi lucrătoare liberă, fără obligația angajatorului de a plăti drepturile salariale aferente.

Art. 139

În funcție de posibilități, institutul acordă anual salariaților cadouri în bani, inclusiv tichete cadou oferite de Paste și Crăciun.

Pentru copiii minori ai acestora se vor acorda cadouri în bani, de Paste și de Crăciun în cuantum de 50% din salariul minim pe economie, indexat, tichete de creșa, etc.

Pentru salariate, cu ocazia zilei de 8 martie se va acorda un cadou în bani de minim 150 lei (tichete cadou).

Art.140.

(1) La nivelul unității se va constitui un fond pentru cheltuieli sociale în limita unei cote de pana la 5% aplicate asupra valorii cheltuielilor cu salariile personalului. Din aceste cheltuieli se vor suporta ajutoarele prevăzute la art. 125 si art. 126.

(2) Utilizarea acestui fond se va face pe baza unei programări pe destinații întocmite de comun acord între angajator și reprezentanții salariaților sau sindicatul reprezentativ, după caz.

(3) Eliberarea de către angajator a sumelor ce urmează a fi cheltuite din fondul social al unității se va face în baza documentelor avizate și de către reprezentanții salariaților sau ai sindicatului reprezentativ, după caz.

Art. 141.

(1) În situația în care angajatorul încheie contracte cu partenerii străini, potrivit cărora salariații din institut vor executa lucrări în străinătate, condițiile de muncă, salarizarea și celelalte drepturi și obligații ale acestor salariați vor fi stabilite prin negocieri colective care se vor desfășura în condițiile prevăzute de lege și cu respectarea clauzelor cuprinse în contractul încheiat cu partenerul extern și respectând legislația în vigoare.

(2) Pentru buna desfășurare a acestor negocieri, angajatorul va pune la dispoziția reprezentanților salariaților sau ai sindicatului reprezentativ, după caz elementele referitoare la condițiile de muncă în care urmează să se execute lucrările contractate, inclusiv drepturile de care ar putea beneficia personalul respectiv.

CAPITOLUL VII
Formarea profesională şi promovarea

Art.142.

Prin termenul de formare profesională părţile înţeleg orice procedură prin care un salariat dobândeşte o calificare atestată printr-un certificat sau o diplomă eliberată în condițiile prevăzute de lege.

Art.143.

(1) Formarea profesională a salariaților urmărește adaptarea salariatului la cerințele postului sau ale locului de muncă; obținerea unei calificări profesionale; actualizarea cunoștințelor şi deprinderilor specifice postului şi locului de muncă şi perfecționarea pregătirii profesionale pentru ocupația de bază; reconversia profesională determinată de restructurări socio-economice; dobândirea unor cunoștințe avansate, a unor metode şi procedee moderne, necesare pentru realizarea activităților profesionale; promovarea în muncă şi dezvoltarea carierei profesionale, prevenirea riscului șomajului.

(2) Părțile semnatare convin să se preocupe pentru:

a) participarea la armonizarea politicilor privind formarea, evaluarea şi certificarea forței de muncă din domeniu;

b) implicarea în elaborarea reglementărilor legale privind ocupațiile/ calificările specifice domeniului;

c) sprijinirea implementării sistemului naţional de formare, evaluare şi certificare bazat pe competenţe;

d) definirea competenţelor pentru fiecare ocupaţie/calificare din domeniu;

e) validarea standardelor ocupaţionale de pregătire profesională;

f) elaborarea, validarea programelor-cadru de formare bazate pe competente profesionale;

g) elaborarea/validarea instrumentelor de evaluare.

(3) Părţile semnatare convin să utilizeze sistemul Standarde ocupaționale bazate pe competenţă pentru evaluarea şi certificarea calificării salariaţilor.

(4) Părţile convin asupra necesităţii şi obligativităţii perfecţionării profesionale a tuturor categoriilor de salariaţi.

(5) Formarea profesionala si pregătirea personalului in unitate vor respecta prevederile minime din L53/2003-Codul Muncii și L319/2003-Statutul Personalului din Cercetare Dezvoltare.

Art. 144.

(1) Formarea şi perfecţionarea profesională a personalului se realizează în principal prin următoarele forme:

a) masterat şi doctorat;

b) programe de formare periodică şi continuă;

c) programe de documentare şi schimburi de experienţă la nivel naţional şi internaţional;

d) programe de specializare şi de cooperare interdisciplinare, la nivel naţional şi internaţional;

e) învățământ postuniversitar, organizat potrivit legii;
f) burse de perfecționare şi stagii de pregătire şi documentare realizate în ţară sau în străinătate;
g) manifestări ştiinţifice din ţară sau din străinătate;
h) alte forme de pregătire convenite între angajator şi salariat.

Personalul cu funcții de conducere este obligat sa se perfecționeze in domeniul managementului pentru cercetare-dezvoltare.

(2) Reprezentanţii salariaţilor sau ai sindicatului reprezentativ, la cerere, pot participa la orice formă de examinare organizată în vederea absolvirii unui curs de formare profesională în cadrul unităţii;

Art. 145

(1) În cazul în care participarea la cursurile sau stagiile de formare profesională este iniţiată de angajator, toate cheltuielile ocazionate de această participare sunt suportate de către acesta. Pe perioada participării la aceste cursuri sau stagii de formare profesională, salariatul va beneficia, pe toată durata formării profesionale, de toate drepturile salariale deținute și de vechime la acel loc de muncă, această perioadă fiind considerată stagiu de cotizare în sistemul asigurărilor sociale de stat.

(2) Salariații care au beneficiat de un curs sau un stagiu de formare profesională, în condițiile art. 146, nu pot avea inițiativa încetării contractului individual de muncă pentru o perioadă de minim 2 ani sau pe durata proiectului de cercetare în care sunt implicați, dacă perioada este mai mare de 2 ani, la care se adaugă o perioada suplimentară de 60 de zile calendaristice.

(3) Durata obligației salariatului de a presta muncă în favoarea angajatorului care a suportat cheltuielile ocazionate de formarea profesională, precum şi orice alte aspecte în legătură cu obligațiile salariatului, ulterioare formării profesionale, se stabilesc prin act adiţional la contractul individual de muncă.

(4) Nerespectarea de către salariat a dispoziției prevăzute la alin. (2) determină obligarea acestuia la suportarea tuturor cheltuielilor ocazionate de pregătirea sa profesională.

(5) Obligația prevăzută la alin. (4) revine şi salariaților care au fost concediați în perioada stabilită prin actul adițional, pentru motive care țin de persoana salariatului (art 37).

(6) În cazul în care un salariat identifică un curs de formare profesională organizat de un terţ, pe care ar dori să-l urmeze, angajatorul va analiza rămânând la aprecierea sa dacă şi în ce condiții unitatea va suporta contravaloarea cursului, respectând legislația in vigoare.

(7) În cazul în care unitatea urmează să îşi schimbe parțial sau total profilul de activitate, angajații vor fi informați, cu cel puțin două luni înainte de aplicarea măsurii şi li se va oferii posibilitatea de a se califica sau recalifica înainte de a apela la angajări de forţă de muncă din afară.

Art.146

Pentru formarea profesională în domeniul relațiilor de muncă, ca urmare a prevederilor din Contractul Colectiv de Muncă din INCDMNR-IMNR vor fi prevăzute condițiile şi numărul participanților la cursurile de formare profesională. Li se va permite salariaților să urmeze cursurile de pregătire prevăzute mai sus pe durata de maximum 15 zile lucrătoare.

(1) Planul de formare profesională este parte integrantă a CCM la nivelul INCDMNR-IMNR.

(2) În cazul în care pregătirea profesională impusă de angajator se desfășoară în timpul programului de lucru, salariații vor beneficia de drepturile corespunzătoare prevăzute de Codul muncii.

(3) În cazul în care pregătirea profesională impusă de angajator se desfășoară în afara programului de lucru, timpul afectat instruirii profesionale se compensează cu ore de recuperare sau, după caz, se plătește cu salariul de bază orar corespunzător.

(4) Neparticiparea culpabilă a salariaților la cursurile de pregătire profesională constituie abatere disciplinară şi atrage sancționarea salariatului vinovat.

(5) Angajatorul are obligația de a asigura participarea la programe de formare profesionala pentru toti salariații dupa cum urmează:

a) cel puțin o dată la 2 ani, dacă au cel puțin 21 de salariați;

b) cel puțin o dată la 3 ani, dacă au sub 21 de salariați.

Art. 147

(1) Angajatorul suporta contravaloarea taxei pentru susținerea tezei de doctorat. Doctorandul se angajează să rămână în Institut pentru o perioada de 5 ani de la achitarea taxei de doctorat.

(2) Încetarea raporturilor de muncă dintre Institut și beneficiarul ajutorului financiar necesar achitării taxei de doctorat anterior expirării perioadei minime de 5 ani atrage după sine returnarea integrală a sumelor de bani primite.

Art. 148

Promovarea în grade profesionale și încadrarea pe funcții, se face în condiţiile Legii nr. 319/2003 privind statutul personalului de cercetare-dezvoltare și în conformitate cu „Regulamentul de acordare a gradelor profesionale și încadrare pe funcții ". Acesta va fi adus la cunoștința salariaților și a candidaților.

ART. 149.

(1) Regulamentul de concurs se aduce la cunoștința celor interesați și nu se modifica pe toata perioada desfășurării concursului.

(2) Ocuparea funcțiilor de cercetare se face de către candidații declarați "admis" la concurs/examen in limita numărului de posturi aprobat de Consiliul de Administrație.

(3) In vederea promovării în grade profesionale și/sau încadrarea pe funcții, institutul va organiza anual, cel puțin o sesiune de concurs, de preferință în luna septembrie. Vor fi anunțate posturile scoase la concurs, astfel încât, salariații care doresc să ocupe aceste funcții, să își poată depune intenția de a participa la concurs, cu cel puțin 30 de zile înaintea organizării acestuia.

(4) Membrilor Comisiilor de Examinare sau Contestație, care nu sunt salariați ai institutului și au domiciliul in alte localități, li se vor deconta cheltuielile cu deplasarea, în condițiile de la art. 128 (3).

CAPITOLUL VIII
Obligaţiile părţilor

ART. 150

Angajatorul se obligă:

(1) să respecte şi să aplice prevederile legislației muncii;

(2) să asigure toate condițiile pentru funcționarea unității în condiții de rentabilitate, pe întreaga durată a prezentului contract;

(3) să impună respectarea disciplinei tehnologice, organizatorice, financiar-contabile şi a normelor de protecție și igienă a muncii;

(4) să nu angajeze salariați permanenți, temporari sau cu program parțial, în perioada declanșării sau desfășurării în condiții legale a conflictelor colective de muncă, pe locurile de muncă ale salariaților aflați în conflict;

(5) să comunice în timp util hotărârile sale privind toate problemele importante din domeniul relațiilor de muncă;

(6) să pună la dispoziția reprezentanților salariaților sau a sindicatului reprezentativ după caz, pentru negocierea contractului colectiv de muncă, informațiile prevăzute de lege în măsura în care au fost aprobate de organele competente, cu condiția respectării confidențialității cum ar fi: bilanțul pe anul anterior, bugetul pe anul în curs, numărul mediu de salariați;

(7) să reactualizeze Regulamentul intern conform contractului colectiv de muncă pe unitate, în termen de 30 de zile de la înregistrarea acestuia.

ART.151

(1) Reprezentanții salariaților sau ai sindicatului reprezentativ, după caz recunosc dreptul angajatorului de a stabili, în condițiile legii şi ale Regulamentului intern, răspunderea disciplinară sau materială a salariaților care se fac vinovați de încălcarea normelor de disciplină a muncii sau aduc prejudicii unității.

(2) Reprezentanții salariaților sau ai sindicatului reprezentativ, după caz recunosc dreptul angajatorului de a stabili normele de disciplină tehnologică. Normele de disciplina muncii se stabilesc cu consultarea reprezentanților salariaților sau ai sindicatului reprezentativ, după caz.

(3) Angajatorii şi reprezentanții salariaților sau ai sindicatului reprezentativ, după caz se recunosc ca parteneri sociali permanenți. Părțile convin să depună eforturi în vederea promovării unui climat normal de muncă în unități, cu respectarea prevederilor legii, a contractelor colective de muncă la toate nivelurile, a Regulamentului intern, precum şi a drepturilor şi intereselor salariaților.

ART. 152

Salariații au următoarele obligații:

(1) să îndeplinească atribuțiile care le revin potrivit fișei postului;

(2) să-şi însușească şi să respecte regulile, regulamentele şi instrucțiunile stabilite conform legii, care le reglementează activitatea în cadrul unității, aduse la cunoștința lor prin grija angajatorului;

(3) să-si desfășoare activitatea în respectul dispozițiilor Legii nr.206/2004 cu modificările si completările ulterioare privind buna conduită în cercetarea științifică, dezvoltarea tehnologică și inovare;

(4) salariatul care s-a angajat la o altă unitate trebuie să își dea demisia în cazul în care celălalt angajator este un concurent sau, prin activitatea desfășurată la noua unitate face concurență neloială unității unde este încadrat;

(5) să folosească materialele și dotarea unității numai pentru activități legate de obiectul muncii sau de activitatea de salariat;

(6) să nu pretindă sau să nu primească de la colegii de muncă, de la subalterni, superiori sau persoane străine avantaje materiale pentru exercitarea atribuțiilor sale de serviciu sau favorizarea rezolvării unor servicii;

(7) să intervină responsabil în cazul unor avarii sau accidente tehnice sau umane, iar în situația de calamități naturale să se deplaseze din proprie inițiativă la sediul unității pentru a contribui la salvarea și refacerea patrimoniului;

(8) să dea relații (în scris), la solicitarea angajatorului, dacă este în cunoștință de cauză, în vederea efectuării cercetărilor prealabile privind accidente de muncă şi abateri disciplinare;

(9) să anunțe șefii ierarhici imediat ce au luat cunoștință de săvârșirea unei abateri disciplinare sau de producerea unui accident, păstrând, pe cât posibil, intactă starea de fapt în care s-a produs;

(10) să nu deterioreze, să nu degradeze sau să nu descompleteze, din neglijență sau în mod voit, mijloace de producţie, instalaţii şi dotări;

(11) să respecte procesul tehnologic stabilit;

(12) să mențină ordinea și curățenia la locul de muncă şi în incinta unității;

(13) să respecte măsurile de securitate şi sănătate a muncii în unitate;

(14) să păstreze secretul de serviciu.

CAPITOLUL IX
Dispoziţii finale

ART. 153

Părţile convin ca, in situația in care in domeniul de activitate al unității se va încheia un contract colectiv de munca la un nivel superior, cu prevederi minime peste cele prevăzute in CCM la nivel de INCDMNR-IMNR, vor fi adoptate prevederile cele mai avantajoase si armonizate cu legislaţia in vigoare.

ART. 154

Prevederile contractelor individuale de muncă existente la data intrării în vigoare a prezentului contract colectiv de muncă vor fi puse de acord cu prevederile acestuia din urmă, în măsura în care aceasta nu ar presupune micșorarea drepturilor pe care salariații deja le au.

ART. 155

În contractele individuale de muncă nu se pot prevedea clauze contrare celor din prezentul contract colectiv de muncă, sau care să stabilească drepturi sub limitele considerate minime.

ART. 156

Drepturile din prezentul contract colectiv de muncă, nu pot constitui temeiul modificării drepturilor stipulate în contractele individuale de muncă ale salariaților, dacă prin aceste modificări s-ar produce o reducere a drepturilor de care dispun salariații.

ART. 157

În toate situațiile de reorganizare când are loc un transfer de întreprindere şi/sau crearea unei noi unități, după caz, de privatizare a unității, drepturile şi obligațiile prevăzute de prezentul contract de muncă se transmit noilor subiecte de drept rezultate din aceste operațiuni juridice, până la încheierea unui nou contract colectiv de muncă sau până la expirarea acestuia. Părțile pot renegocia contractul colectiv de muncă aplicabil în condițiile legii.

ART. 158

Prezentul contract colectiv de muncă (încheiat în 3 exemplare semnate în original) produce efecte începând cu data înregistrării lui de către una din părți, în condițiile prevăzute de prevederile Legii nr. 367/2022 privind dialogul social, cu modificările și completările ulterioare. modificările si completările ei ulterioare.

COMISIA DE NEGOCIERE

REPREZENTANȚII ANGAJATORULUI

1. Președinte - dr. ing. Roxana Mioara Piticescu;
2. Membru - Dr. ing. Adrian-Mihail Motoc;
3. Membru - Dr. ing. Ana-Maria Mocioiu;
4. Membru - Dr. inspector resurse umane Mihaela-Georgia Sima;
5. Membru – Ec. Geta Gheorghe;

REPREZENTANȚII SALARIAȚILOR

1. Președinte – Dr. Ing. Mihai Ghiță
2. Membru – Dr. Ing. Mihai-Tudor Olaru
3. Membru – Dr. Ing. Daniel Cristian Mihăiescu
4. Membru – Ec. Liana Cepoi-Scarleția
5. Membru – Drd. Ing. Lidia Licu

Anexa 1 INCDMNR-IMNR

GRILA DE SALARIZARE INCDMNR-IMNR actualizata conform noului Cod Fiscal*

PERSONAL DE CERCETARE-DEZVOLTARE ŞI AUXILIAR			
Funcția	Suma minimă actuală	Suma maximă actuală	Suma minimă propusă de la 01.12.2023
C.S.I.	8000	9120	8800
C.S.II.	6270	7410	6897
C.S.III.	5130	6270	5643
C.S.	4240	5480	4664
A.C.S.	3870	5020	4257
IDT.I.	6080	7300	6688
IDT.II.	5280	6500	5808
IDT.III	4480	5700	4928
IDT	3930	5020	4323
Ingineri	3870	5020	4257
Subingineri	3500	4680	3850
Tehnicieni	3260	4450	3586
PERSONAL DIN APARATUL FUNCTIONAL			
Personal cu studii superioare	4240	5650	4664
Personal cu studii medii	3380	4560	3718
Tehnician	3130	4340	3443
Muncitori calificați	2900	4110	3190
Electrician	2900	4110	3190
Instalator	2900	4110	3190
Sofer	2900	4104	3190
Muncitori necalificați	2550	3770	2805
FUNCTII DE CONDUCERE			
Șef serviciu economico-financiar	6450	7640	7095
Șef serviciu comercial	4970	6160	5467
Șef serviciu administrativ	4970	6160	5467
Sef Serviciu intern de prevenire şi protecţie	4970	6160	5467
Șef Serviciu marketing	4970	6160	5467
Șef serviciu mecano-energetic	4970	6160	5467
Șef birou resurse umane	4970	6160	5467
Șef CTT	4910	6160	5401
Șef compartiment IDT III	4700	5700	5170
Șef compartiment IDT II	5500	6500	6050
Șef compartiment IDT I	6300	7000	6930
Șef compartiment CS III	5400	6620	5940
Șef compartiment CS II	6020	7190	6622
Șef compartiment CS I	6880	8100	7568
Șef laborator IDT III	5200	6200	5720
Șef laborator IDT II	6000	7000	6600
Șef laborator IDT I	7000	8000	7700
Șef laborator CS III	5700	6840	6270
Șef laborator CS II	6840	7980	7524
Șef laborator CS I	8550	9690	9405
Șef Centru High PT Met IDT III	5200	6200	5720
Șef Centru High PT Met IDT II	6000	7000	6600
Șef Centru High PT Met IDT I	7000	8000	7700
Șef Centru High PT Met CS III	5700	6840	6270
Șef Centru High PT Met CS II	6840	7980	7524
Șef Centru High PT Met CS I	8550	9690	9405

* Grila de salarizare se actualizează odată cu modificările apărute in Codul Fiscal sau alte acte normative care reglementează salarizarea

** Cu încadrare in bugetul de venituri si cheltuieli anual aprobat