Ministerul Muncii, Familiei, Protecţiei Sociale şi Persoanelor Vârstnice
Inspecţia Muncii
Inspectoratul Teritorial de Muncă Bucureşti
C.C.M/ACT ADIŢIONAL

Nr. 161 / 11.03.2015

CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ PE ANUL 2015 AL INSTITUTULUI NAŢIONAL DE CERCETARE - DEZVOLTARE PENTRU PROTECŢIA MUNCII – I.N.C.D.P.M. "ALEXANDRU DARABONT" BUCUREŞTI

I.N.C.D.P.M.
"Alexandru Darabont"- Bucureşti
Nr. 1087 / 11.03.2015

CAPITOLUL I
DISPOZIŢII GENERALE

Art. 1. – (1) Prezentul Contract colectiv de muncă se încheie între reprezentanţii angajatorului din cadrul INCDPM "Alexandru Darabont" – Bucureşti, denumit în continuare Institut, şi Sindicatul National Securitate si Sanatate in Munca, organizatie care reprezinta interesele salariatilor din cadrul INCDPM "Alexandru Darabont" – Bucureşti, denumit in continuare SN SSM, în conformitate cu prevederile Legii nr. 62/2011, Legii nr. 53/2003, republicată, HG nr. 1.772/2004 şi Legii nr. 319/2003.
(2) Reprezentanţii părţilor împuternicite legal pentru negocierea şi semnarea acestui contract colectiv de muncă sunt cei menţionaţi în contract.
(3) Părţile contractante recunosc şi acceptă pe deplin că sunt egale şi libere în negocierea clauzelor şi se obligă să respecte în totalitate prevederile acestuia dupa înregistrare.
(4) La angajare şi la stabilirea drepturilor individuale, angajatorii vor respecta dispoziţiile legale în vigoare privind aplicarea principiului egalităţii de tratament faţă de toţi salariaţii, fără discriminări pe bază de criterii de sex, orientare sexuală, caracteristici genetice, vârstă, apartenenţă naţională, rasă, culoare, etnie, religie, opţiune politică, origine socială, handicap, situaţie sau responsabilitate familială, apartenenţă ori activitate sindicală.
(5) Principiul plăţii egale pentru muncă egală implică, pentru aceeaşi muncă sau pentru o muncă pentru care este atribuită o valoare egală, eliminarea oricărei discriminări pe criteriul sexului, cu privire la toate elementele şi condiţiile de remunerare.
(6) Contractul colectiv de muncă încheiat cu respectarea dispoziţiilor legale, constituie legea părţilor.
(7) Angajatorul recunoaşte dreptul salariaţilor de a fi reprezentaţi, prin SN SSM, in conformitate cu hotararea definitiva si irevocabila a instantei.
Art. 2. - Contractul colectiv de muncă stabileşte drepturile şi obligaţiile angajatorului şi salariaţilor cu privire la:
a) încheierea, executarea, modificarea, suspendarea şi încetarea contractului individual de muncă;
b) condiţii de muncă;
c) salarizarea şi alte drepturi ale salariaţilor;
d) timpul de muncă şi timpul de odihnă;
e) cheltuieli sociale şi alte facilităţi acordate salariaţilor;
f) măsuri de protecţie ale salariaţilor;
g) formarea profesională;
h) drepturile SN SSSM ca organizaţie reprezentativă a salariaţilor.
Art. 3. - (1) Orice cerere de modificare a prezentului contract va face obiectul unei negocieri.
(2) Clauzele contractului colectiv de munca pot fi modificate pe parcursul executării lui, în condiţiile legii, ori de câte ori părţile îndreptăţite să negocieze contractul colectiv de muncă convin acest lucru.
(3) Modificările aduse contractului colectiv de muncă se consemnează într-un act adiţional semnat de toate părţile care au încheiat contractul.
(4) Actul adiţional se transmite în scris organului la care a fost înregistrat contractul colectiv de muncă şi tuturor părţilor semnatare şi produce efecte de la data înregistrării acestuia în condiţiile prezentei legi sau de la o dată ulterioară, potrivit convenţiei părţilor.
Art. 4. - Pe perioada oricăror negocieri legate de contractul colectiv de muncă, angajatorul se obligă să nu procedeze la desfaceri de contracte individuale de muncă pentru motive neimputabile salariaţilor, iar salariaţii se obligă să nu desfăşoare acţiuni de protest.
Art. 5. – (1) Executarea contractului colectiv de muncă este obligatorie pentru părţi.
(2) Neîndeplinirea obligaţiilor asumate prin contractul colectiv de muncă atrage răspunderea părţilor care se fac vinovate de aceasta.
(3) Contractul colectiv de muncă încetează:
a) la împlinirea termenului sau la terminarea lucrării pentru care a fost încheiat, dacă părţile nu convin prelungirea aplicării acestuia, în condiţiile legii;
b) la data dizolvării sau lichidării judiciare a institutului;
c) prin acordul părţilor.

(4) Prezentul contract colectiv de muncă poate fi suspendat în condiţiile legii.
(5) Încetarea sau suspendarea contractului colectiv de munca va fi notificata organului la care acesta a fost depus pentru înregistrare.
(6) Contractul colectiv de muncă nu poate fi denunţat unilateral.
(7) Litigiile în legătură cu executarea, modificarea sau încetarea contractului colectiv de muncă se soluţionează de către instanţele judecătoreşti competente.
Art. 6. - (1) Interpretarea clauzelor contractului se face prin consens.
(2) Dacă nu se realizează consensul, clauza se interpretează potrivit regulilor dreptului comun, iar dacă şi după aceasta există îndoială, se interpretează în înţelesul mai favorabil salariaţilor.
Art. 7. - Angajatorul se obligă să asigure consultarea de către orice angajat a contractului colectiv de muncă.
Durata contractului
Art. 8. - Prezentul Contract colectiv de muncă se încheie pe o perioadă de 1 (un) an, începând cu data înregistrării la Inspectoratul Teritorial de Muncă Bucureşti.

CAPITOLUL II
OBLIGAŢIILE ŞI DREPTURILE ANGAJATORULUI

Obligaţiile angajatorului
Art. 9. - Angajatorului îi revin, în principal, următoarele obligaţii:
a) să întreprindă toate acţiunile necesare pentru acoperirea capacităţii institutului în vederea asigurării salariilor la nivelul negociat;
b) sa asigure permanent si sa sprijine sefii entitatii organizatorice in ceea ce priveste contactul cu autoritati, institutii, organe, organizatii, agenti economici, etc. corespunzatoare domeniilor de activitate ale institutului;
c) să informeze salariaţii asupra condiţiilor de muncă şi asupra elementelor care privesc desfăşurarea relaţiilor de muncă;
d) sa asigure permanent conditiile tehnice si organizatorice necesare desfasurarii activitatilor institutului si conditii corespunzatoare de munca;
e) să acorde salariaţilor toate drepturile ce decurg din lege, din Contractul colectiv de muncă aplicabil, Regulamentul intern şi din contractele individuale de muncă;
f) să răspundă de administrarea întregului patrimoniu, cu respectarea prevederilor legale;
g) prin Comitetul de direcţie, să asigure negocierea contractului colectiv de muncă la nivelul Institutului;
h) prin Comitetul de direcţie, să asigure negocierea individuală a salariilor;
i) să comunice trimestrial salariaţilor situaţia economică şi financiară a Institutului;
j) sa elaboreze si sa comunice salariaţilor la sfarsitul fiecarui an, prin intermediul sindicatului reprezentativ, planul de management pe anul viitor si rezultatele obtinute pe anul incheiat;
k) să se consulte cu reprezentanţii SN SSM în privinţa deciziilor susceptibile să afecteze substanţial drepturile şi interesele salariatilor;
l) să plătească toate contribuţiile şi impozitele aflate în sarcina Institutului precum şi să reţină şi să vireze contribuţiile şi impozitele datorate de salariaţi, în condiţiile legii;
m) să înfiinţeze registrul general de evidenţă a salariaţilor şi să opereze înregistrările prevăzute de lege;
n) să elibereze, la cerere, toate documentele care atestă calitatea de angajat a solicitantului în termen de maxim 15 zile, conform legislaţiei în vigoare, excepţie făcând situaţiile de urgenţă, de exemplu adeverinţele pentru probleme medicale;
o) să asigure confidenţialitatea datelor cu caracter personal ale salariaţilor;
p) să asigure aplicarea şi respectarea regulamentului de organizare şi funcţionare al institutului, a regulamentului intern, a Procedurii privind stimularea salariaţilor pentru activitatea desfăşurată şi a Procedurii de normare şi repartizare a manoperei aferente cursurilor de formare – perfecţionare;
r) să asigure respectarea reglementărilor legale privind examenul medical la angajarea în muncă, controlul medical periodic, examenul medical la reluarea muncii;
s) să exercite orice alte atribuţii ce îi sunt delegate de consiliul de administraţie;
t) să asigure informarea tuturor salariaţilor cu privire la interzicerea hărţuirii şi a hărţuirii sexuale la locul de muncă, inclusiv prin afişarea în locuri vizibile a prevederilor Regulamentului intern pentru prevenirea oricărui act de discriminare după criteriul sex, varsta, etnie, origine sociala, orientare sexuala, religie, opinii politice, etc;
u) să prevadă în Regulamentul intern sancţiuni disciplinare, în condiţiile prevăzute de lege, pentru salariaţii care încalcă demnitatea personală a altor salariaţi prin crearea de medii degradante, de intimidare, de ostilitate, de umilire sau ofensatoare, prin acţiuni de discriminare;
v) sa promoveze si sa sprijine, inclusiv prin asigurarea suportului financiar, formarea si perfectionarea continua a salariatilor institutului.
Drepturile angajatorului
Art. 10. - Angajatorul are, în principal, următoarele drepturi:
a) să stabilească responsabilităţile, atribuţiile, competenţele şi relaţiile la nivelul entităţilor organizatorice din cadrul

Institutului, precum şi relaţiile acestora cu terţii, cu avizul consiliului de administraţie, acolo unde legislaţia prevede acest lucru;
b) să exercite atribuţiile similare unui ordonator de credite pentru sumele alocate Institutului de la bugetul de stat;
c) să numească directorii şi conducătorii entităţilor organizatorice din structura organizatorică a Institutului şi să îi revoce, cu avizul Consiliului de administraţie;
d) să angajeze şi să concedieze personalul Institutului, conform prevederilor legale şi ale contractului colectiv de muncă;
e) să stabilească atribuţiile şi responsabilităţile corespunzătoare pentru fiecare angajat, în condiţiile legii;
f) să dea dispoziţii verbale sau scrise, cu caracter obligatoriu, oricărui angajat, sub rezerva legalităţii lor;
g) să exercite controlul asupra modului de îndeplinire a sarcinilor de serviciu;
h) să verifice respectarea de către salariaţi a programului de muncă;
i) să stabilească destinaţiile încăperilor, inclusiv repartizările lor către compartimente;
j) să stabilească locurile de muncă ale salariaţilor, amplasamentele bunurilor şi ale echipamentului de munca, în încăperile Institutului;
k) să stabilească priorităţile de utilizare a autovehiculelor Institutului;
l) să constate săvârşirea abaterilor disciplinare şi să aplice sancţiunile corespunzătoare, potrivit legii, regulamentului intern şi contractului colectiv de muncă aplicabil;
m) să delege, în condiţiile legii, o parte din atribuţiile sale celorlalte persoane din conducerea Institutului.

CAPITOLUL III
OBLIGAŢIILE ŞI DREPTURILE SALARIAŢILOR

Obligaţiile salariaţilor
Art. 11. – Salariaţilor le revin, în principal, următoarele obligaţii:
a) să îndeplinească întocmai şi la timp, sarcinile stabilite prin fişa postului şi obligaţiile contractuale;
b) să finalizeze lucrările şi să le înainteze spre examinare, verificare şi semnare persoanelor îndreptăţite, la termenele stabilite;
c) să realizeze lucrări de bună calitate;
d) conducătorii de laborator/compartiment/oficiu/centru/organism, denumiţi în continuare şefii entităţilor organizatorice, şi cercetătorii se vor preocupa de identificarea si contractarea de lucrari necesare desfasurarii activitatii institutului;
e) şefii entităţilor organizatorice trebuie să verifice periodic stadiul lucrărilor şi să dispună masurile necesare pentru realizarea lor la termenele stabilite;
f) să îndeplinească întocmai şi la termenele stabilite dispoziţiile verbale sau scrise ale şefilor ierarhici, sub rezerva legalităţii lor, fara lezarea demnitatii salariatului;
g) să folosească un limbaj şi un comportament civilizat în relaţiile de serviciu ;
h) să respecte programul de muncă stabilit de angajator;
i) să respecte prevederile regulamentului de organizare şi funcţionare al Institutului, regulamentului intern, contractului colectiv de muncă, contractului individual de muncă şi ale celorlalte legi care i se aplică;
j) să respecte obligaţia de fidelitate faţă de angajator în îndeplinirea atribuţiilor de serviciu;
k) să respecte măsurile de securitate şi sănătate în muncă si situatii de urgenta;
l) să ia toate măsurile pentru evitarea pagubelor materiale în dauna Institutului (furturi, distrugeri de bunuri, pierderi de obiecte din inventar, deteriorare, înstrăinare etc.);
m) să respecte secretul de serviciu;
n) să păstreze confidenţialitatea salariului individual;
o) să nu presteze activităţi care cad sub incidenţa legii privind concurenţa neloială;
p) să respecte normele şi valorile etice în activităţile de cercetare-dezvoltare;
r) în caz de îmbolnăvire, să anunţe din prima zi conducătorul locului de muncă, cu excepţia cazului în care, în funcţie de natura bolii, anunţarea este practic imposibilă;
s) să asigure confidenţialitatea tuturor informaţiilor obţinute în calitate de angajat al Institutului;
t) angajatul care foloseşte autoturismul din parcul auto al Institutului, în calitate de conducător auto, să respecte reglementările legale în vigoare în domeniu

Drepturile salariaţilor
Art. 12. - Salariaţii au, în principal, următoarele drepturi:
a) dreptul la salarizare pentru munca depusă;
b) dreptul la repaus zilnic şi săptămânal;
c) dreptul la concediu de odihnă anual;
d) dreptul la egalitate de şanse şi de tratament egal între salariaţi;
e) dreptul la demnitate în muncă;
f) dreptul la securitate şi sănătate în muncă;
g) dreptul la acces la formarea si perfectionare profesională continuă;
h) dreptul la informare şi consultare;

i) dreptul de a lua parte la determinarea şi ameliorarea condiţiilor de muncă şi a mediului de muncă;
j) dreptul la preaviz în caz de concediere;
k) dreptul la protecţie în caz de concediere;
l) dreptul la negociere colectivă şi individuală;
m) dreptul de a participa la acţiuni colective;
n) dreptul de a constitui sau de a adera la un sindicat;
o) dreptul de a solicita luarea de măsuri disciplinare faţă de salariaţii care au un limbaj neadecvat sau un comportament necivilizat în cadrul relaţiilor de serviciu, şedinţelor de lucru sau în cadrul participării la orice manifestare în calitate de angajat al Institutului;
p) dreptul de a solicita ajutoare financiare din fondul special prevăzut în bugetul de venituri şi cheltuieli, conform prevederilor contractului colectiv de muncă.
r) dreptul la un număr de zile plătite, pe bază de documente justificative, care nu se includ în durata concediului de odihnă, pentru evenimente familiale importante (naşteri, căsătorii, boală, decese etc.) conform prevederilor contractului colectiv de muncă;
s) dreptul la concediu fără plată, cu aprobarea angajatorului, pentru susţinerea unui examen la orice formă de învăţământ;
t) dreptul la concedii fără plată, fără limită, în următoarele situaţii:
- îngrijirea copilului bolnav în vârstă de peste 3 ani, în perioada indicată în certificatul medical;
- tratament medical efectuat în străinătate pe durata recomandată de medic, dacă cel în cauză nu are dreptul, potrivit legii, la indemnizaţie pentru incapacitate temporară de muncă, precum şi pentru însoţirea soţului sau, după caz, a soţiei ori a unei rude apropiate – copil, frate, soră, părinte - pe timpul cât aceştia se află la tratament în străinătate -, în ambele situaţii cu avizul obligatoriu al Ministerului Sănătăţii;
u) dreptul la zile libere cu ocazia sărbătorilor legale şi cele stabilite prin prezentul contract colectiv de muncă;
v) dreptul de a folosi autoturismele din parcul auto al institutului pentru deplasările în interes de serviciu;
x) dreptul de a muncii la angajatori diferiti sau la acelasi angajator, in baza unor contracte individuale de munca, beneficiind de salariul corespunzător pentru fiecare dintre acestea, cu excepţia cazului în care, prin lege, sunt prevăzute incompatibilităţi pentru cumulul unor funcţii.

CAPITOLUL IV
CONTRACTUL INDIVIDUAL DE MUNCĂ

Încheierea contractului individual de muncă

Art. 13. – Contractul individual de munca este contractul in temeiul caruia o persoana fizica, denumita salariat, se obliga sa presteze munca pentru si sub autoritatea angajatorului, in schimbul unei remuneratii denumite salariu.

Art. 14. - (1) Contractul individual de munca se încheie pe durata nedeterminată.

(2) Prin excepţie, contractul individual de muncă se poate încheia şi pe durată determinată, în condiţiile expres prevăzute de lege.

Art. 15. – (1) Contractul individual de munca se incheie in baza consimtamantului partilor, in forma scrisa, in limba romana. Obligatia de incheiere a contractului individual de munca in forma scrisa revine angajatorului. Forma scrisa este obligatorie pentru incheierea valabila a contractului.

(2) Anterior inceperii activitatii, contractul individual de munca se inregistreaza in registrul general de evidenta a salariatilor, care se transmite inspectoratului teritorial de munca.

(3) Angajatorul este obligat ca, anterior inceperii activitatii, sa inmaneze salariatului un exemplar din contractul individual de munca şi din fişa postului.

(4) Munca prestata in temeiul unui contract individual de munca constituie vechime in munca.

(5) Absenţele nemotivate şi concediile fără plată se scad din vechimea în muncă.

(6) Fac excepţie de la prevederile alin. (5) concediile pentru formare profesională fără plată, acordate în condiţiile art. 155 şi 156 din Legea nr. 53/2003 – Codul muncii, republicată, cu modificările şi completarile ulterioare.

Art. 16. – (1) Incadrarea salariaţilor se face numai prin concurs sau examen, dupa caz.

(2) Posturile vacante existente in statul de functii vor fi scoase la concurs, in raport cu necesitatile institutului.

(3) Contractul individual de muncă se încheie după verificarea prealabilă a aptitudinilor profesionale şi personale ale persoanei care solicită angajarea.

(4) In cazul in care la concursul organizat in vederea ocuparii unui post vacant nu s-au prezentat minim 2 candidati, incadrarea in munca se face prin examen.

(5) Din comisia de concurs/examinare vor face parte reprezentanţi ai conducerii, ai locului de muncă la care urmează să fie angajat cel examinat şi inspectorul resurse umane în calitate de secretar al comisiei.

(6) Angajarea de personal şi încheierea contractelor individuale de muncă se va face în limita posturilor vacante şi a fondului de salarii prevăzut în BVC aprobat, cu respectarea dispoziţiilor legale şi a prevederilor prezentului contract.

(7) În cazul apariţiei unui post vacant sau al creării unui post nou, cel care angajează va face apel în primul rând, la personalul din Institut, care posedă competenţa şi aptitudinile necesare postului, cu respectarea cerinţelor legale.

Art. 17. – (1) Persoana selectata in vederea angajarii ori salariatul, dupa caz, va fi informata cu privire la cel putin urmatoarele elemente:
a) identitatea partilor;
b) locul de munca sau, in lipsa unui loc de munca fix, posibilitatea ca salariatul sa munceasca in diverse locuri;
c) sediul sau, dupa caz, domiciliul angajatorului;
d) functia/ocupatia conform specificatiei Clasificarii ocupatiilor din Romania sau altor acte normative, precum si fisa postului, cu specificarea atributiilor postului;
e) criteriile de evaluare a activitatii profesionale a salariatului aplicabile la nivelul angajatorului;
f) riscurile specifice postului;
g) data de la care contractul urmeaza sa isi produca efectele;
h) in cazul unui contract de munca pe durata determinata sau al unui contract de munca temporara, durata acestora;
i) durata concediului de odihna la care salariatul are dreptul;
j) conditiile de acordare a preavizului de catre partile contractante si durata acestuia;
k) salariul de baza, alte elemente constitutive ale veniturilor salariale, precum si periodicitatea platii salariului la care salariatul are dreptul;
l) durata normala a muncii, exprimata in ore/zi si ore/saptamana;
m) indicarea contractului colectiv de munca ce reglementeaza conditiile de munca ale salariatului;
n) durata perioadei de proba.
(2) Elementele din informarea prevazuta la alin. (1) trebuie sa se regaseasca si in continutul contractului individual de munca.
(3) Orice modificare a unuia dintre elementele prevazute la alin. (1) in timpul executarii contractului individual de munca impune incheierea unui act aditional la contract, intr-un termen de 20 de zile lucratoare de la data aparitiei modificarii, cu exceptia situatiilor in care o asemenea modificare este prevazuta in mod expres de lege.
(4) La negocierea, incheierea sau modificarea contractului individual de munca, oricare dintre parti poate fi asistata de terti, conform propriei optiuni, cu respectarea prevederilor alin. (5).
(5) Cu privire la informatiile furnizate salariatului, prealabil incheierii contractului individual de munca, intre parti poate interveni un contract de confidentialitate.
Art. 18. – (1) Orice salariat are dreptul de a munci la angajatori diferiti sau la acelasi angajator, in baza unor contracte individuale de munca, beneficiind de salariul corespunzator pentru fiecare dintre acestea.
(2) Fac exceptie de la prevederile alin. (1) situatiile in care prin lege sunt prevazute incompatibilitati pentru cumulul unor functii.
Art.19. - Cetatenii straini si apatrizii pot fi angajati prin contract individual de munca in baza autorizatiei de munca sau a permisului de sedere in scop de munca, eliberata/eliberat potrivit legii.
Art. 20. - Angajatorul asigură egalitatea de şanse şi tratament între salariaţi, femei şi bărbaţi, în cadrul relaţiilor de muncă de orice fel.
Art. 21. - Este interzisă discriminarea prin utilizarea de către angajator a unor practici care dezavantajează persoanele de un anumit sex, în legătură cu relaţiile de muncă, referitoare la:
a) anunţarea, organizarea concursurilor sau examenelor şi selecţia candidaţilor pentru ocuparea posturilor vacante;
b) încheierea, suspendarea, modificarea şi/sau încetarea raportului juridic de muncă ori de serviciu;
c) stabilirea sau modificarea atribuţiilor din fişa postului;
d) stabilirea salariului;
e) beneficii, altele decât cele de natură salarială, precum şi la securitate socială;
f) informare şi consiliere profesională, programe de iniţiere, calificare, perfecţionare, specializare şi recalificare profesională;
g) evaluarea performanţelor profesionale individuale;
h) promovarea profesională;
i) aplicarea măsurilor disciplinare;
j) orice alte condiţii de prestare a muncii, potrivit legislaţiei în vigoare.

Perioada de probă

Art. 22. - (1) Pentru verificarea aptitudinilor salariatului, la incheierea contractului individual de munca se poate stabili o perioada de proba de cel mult 90 de zile calendaristice pentru functiile de executie si de cel mult 120 de zile calendaristice pentru functiile de conducere.
(2) Pe durata sau la sfarsitul perioadei de proba, contractul individual de munca poate inceta exclusiv printr-o notificare scrisa, fara preaviz, la initiativa oricareia dintre parti, fara a fi necesara motivarea acesteia.
(3) Pe durata perioadei de proba salariatul beneficiaza de toate drepturile si are toate obligatiile prevazute in legislatia muncii, in contractul colectiv de munca aplicabil, in regulamentul intern, precum si in contractul individual de munca.
(4) Pentru absolventii institutiilor de invatamant superior, primele 6 luni dupa debutul in profesie se considera perioada de stagiu. Fac exceptie acele profesii in care stagiatura este reglementata prin legi speciale. La sfarsitul perioadei de stagiu, angajatorul elibereaza obligatoriu o adeverinta.(5) Pe durata executarii unui contract individual de munca nu poate fi stabilita decat o singura perioada de proba.
(6) Prin exceptie, salariatul poate fi supus la o noua perioada de proba in situatia in care acesta debuteaza la acelasi angajator

intr-o noua functie sau profesie ori urmeaza sa presteze activitatea intr-un loc de munca cu conditii grele, vatamatoare sau periculoase.
(7) Perioada de proba constituie vechime in munca.
(8) Perioada in care se pot face angajari succesive de proba ale mai multor persoane pentru acelasi post este de maximum 12 luni.

Modificarea contractului individual de muncă

Art. 23. - (1) Contractul individual de munca poate fi modificat numai prin acordul partilor.
(2) Cu titlu de exceptie, modificarea unilaterala a contractului individual de munca este posibila numai in cazurile si in conditiile prevazute de Codul muncii.
(3) Modificarea contractului individual de munca se refera la oricare dintre urmatoarele elemente:
a) durata contractului;
b) locul muncii;
c) felul muncii;
d) conditiile de munca;
e) salariul;
f) timpul de munca si timpul de odihna.

Art. 24. - Locul muncii poate fi modificat unilateral de catre angajator prin delegarea sau detasarea salariatului intr-un alt loc de munca decat cel prevazut in contractul individual de munca.

Art. 25. – (1) Delegarea reprezinta exercitarea temporara, din dispozitia angajatorului, de catre salariat, a unor lucrari sau sarcini corespunzatoare atributiilor de serviciu in afara locului sau de munca.
(2) Delegarea poate fi dispusă pentru o perioadă de cel mult 60 de zile calendaristice în 12 luni şi se poate prelungi pentru perioade succesive de maximum 60 de zile calendaristice, numai cu acordul salariatului. Refuzul salariatului de prelungire a delegării nu poate constitui motiv pentru sancţionarea disciplinară a acestuia.

Art. 26. – (1) Detasarea este actul prin care se dispune schimbarea temporara a locului de munca, din dispozitia angajatorului, la un alt angajator, in scopul executarii unor lucrari in interesul acestuia. In mod exceptional, prin detasare se poate modifica si felul muncii, dar numai cu consimtamantul scris al salariatului.
(2) Detaşarea poate fi dispusă pe o perioadă de cel mult un an.
(3) În mod excepţional, perioada detaşării poate fi prelungită pentru motive obiective ce impun prezenţa salariatului la angajatorul la care s-a dispus detaşarea, cu acordul ambelor părţi, din 6 în 6 luni.

Art. 27. - Angajatorul poate modifica temporar locul si felul muncii, fara consimtamantul salariatului, si in cazul unor situatii de forta majora, cu titlu de sanctiune disciplinara sau ca masura de protectie a salariatului, in cazurile si in conditiile prevazute de Codul muncii.

Suspendarea contractului individual de muncă

Art. 28. – (1) Suspendarea contractului individual de munca poate interveni de drept, prin acordul partilor sau prin actul unilateral al uneia dintre parti.
(2) Suspendarea contractului individual de munca are ca efect suspendarea prestarii muncii de catre salariat si a platii drepturilor de natura salariala de catre angajator.
(3) De fiecare data cand in timpul perioadei de suspendare a contractului intervine o cauza de incetare de drept a contractului individual de munca, cauza de incetare de drept prevaleaza.
(4) In cazul suspendarii contractului individual de munca se suspenda toate termenele care au legatura cu incheierea, modificarea, executarea sau incetarea contractului individual de munca, cu exceptia situatiilor in care contractul individual de munca inceteaza de drept.

Art. 29. – Contractul individual de munca se suspenda de drept in urmatoarele situatii:
a) concediu de maternitate;
b) concediu pentru incapacitate temporara de munca;
c) carantina;
d) exercitarea unei functii in cadrul unei autoritati executive, legislative ori judecatoresti, pe toata durata mandatului, daca legea nu prevede altfel;
e) indeplinirea unei functii de conducere salarizate in sindicat;
f) forta majora;
g) in cazul in care salariatul este arestat preventiv, in conditiile Codului de procedura penala;
h) de la data expirarii perioadei pentru care au fost emise avizele, autorizatiile ori atestarile necesare pentru exercitarea profesiei. Daca in termen de 6 luni salariatul nu si-a reinnoit avizele, autorizatiile ori atestarile necesare pentru exercitarea profesiei, contractul individual de munca inceteaza de drept;
i) in alte cazuri expres prevazute de lege.

Art. 30. – Contractul individual de munca poate fi suspendat din initiativa salariatului, in urmatoarele situatii:
a) concediu pentru cresterea copilului in varsta de pana la 2 ani sau, in cazul copilului cu handicap, pana la implinirea varstei de 3 ani;
b) concediu pentru ingrijirea copilului bolnav in varsta de pana la 7 ani sau, in cazul copilului cu handicap, pentru afectiuni

intercurente, pana la implinirea varstei de 18 ani;
c) concediu paternal;
d) concediu pentru formare profesionala;
e) exercitarea unor functii elective in cadrul organismelor profesionale constituite la nivel central sau local, pe toata durata mandatului;
f) participarea la greva.
(2) Contractul individual de munca poate fi suspendat in situatia absentelor nemotivate ale salariatului, in conditiile stabilite prin contractul colectiv de munca aplicabil, contractul individual de munca, precum si prin Regulamentul intern.
Art. 31. – (1) Contractul individual de munca poate fi suspendat din initiativa angajatorului in urmatoarele situatii:
a) pe durata cercetarii disciplinare prealabile, in conditiile legii;
b) in cazul in care angajatorul a formulat plangere penala impotriva salariatului sau acesta a fost trimis in judecata pentru fapte penale incompatibile cu functia detinuta, pana la ramanerea definitiva a hotararii judecatoresti;
c) in cazul intreruperii sau reducerii temporare a activitatii, fara incetarea raportului de munca, pentru motive economice, tehnologice, structurale sau similare;
d) pe durata detasarii;
e) pe durata suspendarii de catre autoritatile competente a avizelor, autorizatiilor sau atestarilor necesare pentru exercitarea profesiilor.
(2) In cazurile prevazute la alin. (1) lit. a) si b), daca se constata nevinovatia celui in cauza, salariatul isi reia activitatea anterioara si i se plateste, in temeiul normelor si principiilor raspunderii civile contractuale, o despagubire egala cu salariul si celelalte drepturi de care a fost lipsit pe perioada suspendarii contractului.
(3) In cazul reducerii temporare a activitatii, pentru motive economice, tehnologice, structurale sau similare, pe perioade care depasesc 30 de zile lucratoare, angajatorul va avea posibilitatea reducerii programului de lucru de la 5 zile la 4 zile pe saptamana, cu reducerea corespunzatoare a salariului, pana la remedierea situatiei care a cauzat reducerea programului, dupa consultarea prealabila a reprezentanților SN SSM.
Art. 32. - (1) Pe durata reducerii si/sau a intreruperii temporare a activitatii, salariatii implicati in activitatea redusa sau intrerupta, care nu mai desfasoara activitate, beneficiaza de o indemnizatie, platita din fondul de salarii, ce nu poate fi mai mica de 75% din salariul de baza corespunzator locului de munca ocupat.
(2) Pe durata reducerii si/sau a intreruperii temporare prevazute la alin. (1), salariatii se vor afla la dispozitia angajatorului, acesta avand oricand posibilitatea sa dispuna reinceperea activitatii.
Art. 33. – (1) Contractul individual de munca poate fi suspendat, prin acordul partilor, in cazul concediilor fara plata pentru studii sau pentru interese personale.
(2) Durata concediului fără plată pentru interese personale nu poate fi mai mare de 3 ani.

Incetarea contractului individual de muncă
Art. 34. – Contractul individual de munca poate inceta astfel:
a) de drept;
b) ca urmare a acordului partilor, la data convenita de acestea;
c) ca urmare a vointei unilaterale a uneia dintre parti, in cazurile si in conditiile limitativ prevazute de lege.
Art. 35. – (1) Contractul individual de munca existent inceteaza de drept:
a) la data decesului salariatului precum si in cazul dizolvarii angajatorului persoana juridica, de la data la care angajatorul si-a incetat existenta conform legii;
b) la data ramanerii irevocabile a hotararii judecatoresti de declarare a mortii sau a punerii sub interdictie a salariatului;
c) la data îndeplinirii cumulative a condiţiilor de vârstă standard şi a stagiului minim de cotizare pentru pensionare; la data comunicării deciziei de pensie în cazul pensiei de invaliditate de gradul III, pensiei anticipate parţiale, pensiei anticipate, pensiei pentru limită de vârstă cu reducerea vârstei standard de pensionare; la data comunicării deciziei medicale asupra capacităţii de muncă în cazul invalidităţii de gradul I sau II;
d) ca urmare a constatarii nulitatii absolute a contractului individual de munca, de la data la care nulitatea a fost constatata prin acordul partilor sau prin hotarare judecatoreasca definitiva;
e) ca urmare a admiterii cererii de reintegrare in functia ocupata de salariat a unei persoane concediate nelegal sau pentru motive neintemeiate, de la data ramanerii definitive a hotararii judecatoresti de reintegrare;
f) ca urmare a condamnarii la executarea unei pedepse privative de libertate, de la data ramanerii definitive a hotararii judecatoresti;
g) de la data retragerii de catre autoritatile sau organismele competente a avizelor, autorizatiilor ori atestarilor necesare pentru exercitarea profesiei;
h) ca urmare a interzicerii exercitarii unei profesii sau a unei functii, ca masura de siguranta ori pedeapsa complementara, de la data ramanerii definitive a hotararii judecatoresti prin care s-a dispus interdictia;
i) la data expirarii termenului contractului individual de munca incheiat pe durata determinata;
j) retragerea acordului parintilor sau al reprezentantilor legali, in cazul salariatilor cu varsta cuprinsa intre 15 si 16 ani.
(2) Pentru situatiile prevazute la alin. (1) lit. c) — j), constatarea cazului de incetare de drept a contractului individual de

munca se face in termen de 5 zile lucratoare de la intervenirea acestuia, in scris, prin decizie a angajatorului, si se comunica persoanelor aflate in situatiile respective in termen de 5 zile lucratoare.

Concedierea

Art. 36. – (1) Concedierea reprezinta incetarea contractului individual de munca din initiativa angajatorului.

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

Art. 37. - Este interzisa concedierea salariatilor:

a) pe criterii de sex, orientare sexuala, caracteristici genetice, varsta, apartenenta nationala, rasa, culoare, etnie, religie, optiune politica, origine sociala, handicap, situatie sau responsabilitate familiala, apartenenta ori activitate sindicala;

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

Art. 38. - (1) Concedierea salariatilor nu poate fi dispusa:

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

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

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

d) pe durata concediului de maternitate;

e) pe durata concediului pentru cresterea copilului in varsta de pana la 2 ani sau, in cazul copilului cu handicap, pana la implinirea varstei de 3 ani;

f) pe durata concediului pentru ingrijirea copilului bolnav in varsta de pana la 7 ani sau, in cazul copilului cu handicap, pentru afectiuni intercurente, pana la implinirea varstei de 18 ani;

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

h) pe durata efectuarii concediului de odihna.

(2) Prevederile alin. (1) nu se aplica in cazul concedierii pentru motive ce intervin ca urmare a reorganizarii judiciare, a falimentului sau a dizolvarii angajatorului, in conditiile legii.

Art. 39. - Angajatorul poate dispune concedierea pentru motive care tin de persoana salariatului in urmatoarele situatii:

a) in cazul in care salariatul a savarsit o abatere grava sau abateri repetate de la regulile de disciplina a muncii ori de la cele stabilite prin contractul individual de munca, contractul colectiv de munca aplicabil sau regulamentul intern, ca sanctiune disciplinara;

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

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

d) in cazul in care salariatul nu corespunde profesional locului de munca in care este incadrat.

Art. 40. - (1) Concedierea pentru savarsirea unei abateri grave sau a unor abateri repetate de la regulile de disciplina a muncii poate fi dispusa numai dupa indeplinirea de catre angajator a cercetarii disciplinare prealabile si in termenele stabilite de Codul muncii.

(2) Concedierea salariatului in cazul in care salariatul nu corespunde profesional locului de munca in care este incadrat poate fi dispusa numai dupa evaluarea prealabila a salariatului, conform procedurii de evaluare stabilite prin contractul colectiv de munca aplicabil sau, in lipsa acestuia, prin regulamentul intern.

Art. 41. - (1) Concedierea pentru motive care nu tin de persoana salariatului reprezinta incetarea contractului individual de munca determinata de desfiintarea locului de munca ocupat de salariat, din unul sau mai multe motive fara legatura cu persoana acestuia.

(2) Desfiintarea locului de munca se face numai dupa consultarea reprezentanților SN SSM, trebuie sa fie efectiva si sa aiba o cauza reala si serioasa.

Art. 42. – (1) Concedierea pentru motive care nu tin de persoana salariatului poate fi individuala sau colectiva.

(2) Salariatului concediat i se va comunica lista tuturor locurilor de muncă disponibile în institut, conform pregătirii sale profesionale, și termenul în care urmează să opteze pentru a ocupa un loc de muncă vacant, dacă este cazul.

Art. 43. - Salariatii concediati pentru motive care nu tin de persoana lor beneficiaza de masuri active de combatere a somajului si vor beneficia de 3 salarii medii lunare pe institut.

Concedierea colectiva

Art. 44. - (1) Prin concediere colectiva se intelege concedierea, intr-o perioada de 30 de zile calendaristice, din unul sau mai multe motive care nu tin de persoana salariatului, a unui numar de:

a) cel putin 10 salariati, daca angajatorul care disponibilizeaza are incadrati mai mult de 20 de salariati si mai putin de 100 de salariati;

b) cel putin 10% din salariati, daca angajatorul care disponibilizeaza are incadrati cel putin 100 de salariati, dar mai putin de 300 de salariati;

c) cel putin 30 de salariati, daca angajatorul care disponibilizeaza are incadrati cel putin 300 de salariati.

(2) La stabilirea numarului efectiv de salariati concediati colectiv, potrivit alin. (1), se iau in calcul si acei salariati carora le-au

incetat contractele individuale de munca din initiativa angajatorului, din unul sau mai multe motive, fara legatura cu persoana salariatului, cu conditia existentei a cel putin 5 concedieri.

Art. 45. - (1) In cazul in care angajatorul intentioneaza sa efectueze concedieri colective, acesta are obligatia de a initia, in timp util si in scopul ajungerii la o intelegere, in conditiile prevazute de lege, consultari cu SN SSM, cu privire cel putin la:

a) metodele si mijloacele de evitare a concedierilor colective sau de reducere a numarului de salariati care vor fi concediati;

b) atenuarea consecintelor concedierii prin recurgerea la masuri sociale care vizeaza, printre altele, sprijin pentru recalificarea sau reconversia profesionala a salariatilor concediati.

(2) In perioada in care au loc consultari, potrivit alin. (1), reprezentanții SN SSM va formula propuneri in timp util, angajatorul avand obligatia sa furnizeze toate informatiile relevante si sa notifice, in scris, urmatoarele:

a) numarul total si categoriile de salariati;

b) motivele care determina concedierea preconizata;

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

d) criteriile avute in vedere, potrivit legii si/sau contractelor colective de munca, pentru stabilirea ordinii de prioritate la concediere;

e) masurile avute in vedere pentru limitarea numarului concedierilor;

f) masurile pentru atenuarea consecintelor concedierii si compensatiile ce urmeaza sa fie acordate salariatilor concediati, conform dispozitiilor legale si/sau contractului colectiv de munca aplicabil;

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

h) termenul inauntrul caruia reprezentantii SNSSM pot face propuneri pentru evitarea ori diminuarea numarului salariatilor concediati.

(3) Criteriile prevazute la alin. (2) lit. d) se aplica pentru departajarea salariatilor dupa evaluarea realizarii obiectivelor de performanta.

(4) Obligatiile prevazute la alin. (1) si (2) se mentin indiferent daca decizia care determina concedierile colective este luata de catre angajator sau de o intreprindere care detine controlul asupra angajatorului.

(5) Criteriile avute in vedere la pentru stabilirea ordinii de prioritate la concediere colectiva vor tine cont de experienta in domeniu, competenta profesionala, rezultate in activitatea desfasurata, existenta salariatilor cu detasare de la alt angajator.

Demisia

Art. 46. – (1) Prin demisie se intelege actul unilateral de vointa a salariatului care, printr-o notificare scrisa, comunica angajatorului incetarea contractului individual de munca, dupa implinirea unui termen de preaviz.

(2) Angajatorul este obligat sa inregistreze demisia salariatului. Refuzul angajatorului de a inregistra demisia da dreptul salariatului de a face dovada acesteia prin orice mijloace de proba.

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

(4) Termenul de preaviz este cel convenit de parti, de 20 de zile lucratoare pentru salariatii cu functii de executie, respectiv de 45 de zile lucratoare pentru salariatii care ocupa functii de conducere.

(5) Pe durata preavizului contractul individual de munca continua sa isi produca toate efectele.

(6) In situatia in care in perioada de preaviz contractul individual de munca este suspendat, termenul de preaviz va fi suspendat corespunzator.

(7) Contractul individual de munca inceteaza la data expirarii termenului de preaviz sau la data renuntarii totale ori partiale de catre angajator la termenul respectiv.

(8) Salariatul poate demisiona fara preaviz daca angajatorul nu isi indeplineste obligatiile asumate prin contractul individual de munca.

Contractul individual de muncă pe durată determinată

Art. 47. - (1) Contractul individual de munca pe durata determinata se poate incheia numai in forma scrisa, cu precizarea expresa a duratei pentru care se incheie, respectiv prima si ultima zi de incadrare.

(2) Contractul individual de munca pe durata determinata poate fi prelungit, cu incadrarea in termenul de 36 luni si dupa expirarea termenului initial, cu acordul scris al partilor, pentru perioada realizarii unui proiect, program sau unei lucrari. Excepție fac cercetătorii științifici gradul I, cu aplicarea prevederilor legale, și avizarea de către Consiliului științific și aprobarea Comitetului de Direcție.

(3) Intre aceleasi parti se pot incheia succesiv cel mult 3 contracte individuale de munca pe durata determinata.

(4) Contractele individuale de munca pe durata determinata incheiate in termen de 3 luni de la incetarea unui contract de munca pe durata determinata sunt considerate contracte succesive si nu pot avea o durata mai mare de 12 luni fiecare.

Art. 48. - Contractul individual de munca poate fi incheiat pentru o durata determinata numai in urmatoarele cazuri:

a) inlocuirea unui salariat in cazul suspendarii contractului sau de munca, cu exceptia situatiei in care acel salariat participa la greva;

b) cresterea si/sau modificarea temporara a structurii activitatii angajatorului;

c) desfasurarea unor activitati cu caracter sezonier;

d) in situatia in care este incheiat in temeiul unor dispozitii legale emise cu scopul de a favoriza temporar anumite categorii de persoane fara loc de munca;

e) angajarea unei persoane care, in termen de 5 ani de la data angajarii, indeplineste conditiile de pensionare pentru limita de

varsta;
f) ocuparea unei functii eligibile in cadrul organizatiilor sindicale, patronale sau al organizatiilor neguvernamentale, pe perioada mandatului;
g) angajarea pensionarilor care, in conditiile legii, pot cumula pensia cu salariul;
h) in alte cazuri prevazute expres de legi speciale ori pentru desfasurarea unor lucrari, proiecte sau programe.
Art. 49. - (1) Contractul individual de munca pe durata determinata nu poate fi incheiat pe o perioada mai mare de 36 de luni.
(2) In cazul in care contractul individual de munca pe durata determinata este incheiat pentru a inlocui un salariat al carui contract individual de munca este suspendat, durata contractului va expira la momentul incetarii motivelor ce au determinat suspendarea contractului individual de munca al salariatului titular.
Art. 50. - Salariatul incadrat cu contract individual de munca pe durata determinata poate fi supus unei perioade de proba, care nu va depasi:
a) 5 zile lucratoare pentru o durata a contractului individual de munca mai mica de 3 luni;
b) 15 zile lucratoare pentru o durata a contractului individual de munca cuprinsa intre 3 si 6 luni;
c) 30 de zile lucratoare pentru o durata a contractului individual de munca mai mare de 6 luni;
d) 45 de zile lucratoare in cazul salariatilor incadrati in functii de conducere, pentru o durata a contractului individual de munca mai mare de 6 luni.
Art. 51. - (1) Angajatorii sunt obligati sa informeze salariatii angajati cu contract individual de munca pe durata determinata despre locurile de munca vacante sau care vor deveni vacante, corespunzatoare pregatirii lor profesionale, si sa le asigure accesul la aceste locuri de munca in conditii egale cu cele ale salariatilor angajati cu contract individual de munca pe perioada nedeterminata. Aceasta informare se face printr-un anunt afisat la sediul angajatorului.
(2) O copie a anuntului prevazut la alin. (1) se transmite de indata reprezentantilor SNSSM.
Art. 52. - (1) Referitor la conditiile de angajare si de munca, salariatii cu contract individual de munca pe durata determinata nu vor fi tratati mai putin favorabil decat salariatii permanenti comparabili, numai pe motivul duratei contractului individual de munca, cu exceptia cazurilor in care tratamentul diferit este justificat de motive obiective.
(2) In sensul alin. (1), salariatul permanent comparabil reprezinta salariatul al carui contract individual de munca este incheiat pe durata nedeterminata si care desfasoara aceeasi activitate sau una similara, in aceeasi unitate, avandu-se in vedere calificarea/aptitudinile profesionale.
(3) Atunci cand nu exista un salariat cu contract individual de munca incheiat pe durata nedeterminata comparabil in institut, se au in vedere dispozitiile din contractul colectiv de munca.
Contract individual de muncă cu timp parţial
Art. 53. - Salariatul cu fractiune de norma este salariatul al carui numar de ore normale de lucru, calculate saptamanal sau ca medie lunara, este inferior numarului de ore normale de lucru al unui salariat cu norma intreaga comparabil.
Art. 54. - (1) Angajatorul poate incadra salariati cu fractiune de norma prin contracte individuale de munca pe durata nedeterminata sau pe durata determinata, denumite contracte individuale de munca cu timp partial.
(2) Contractul individual de munca cu timp partial se incheie numai in forma scrisa.
(3) Salariatul comparabil este salariatul cu norma intreaga din aceeasi unitate, care are acelasi tip de contract individual de munca, presteaza aceeasi activitate sau una similara cu cea a salariatului angajat cu contract individual de munca cu timp partial, avandu-se in vedere si alte considerente, cum ar fi vechimea in munca si calificarea/aptitudinile profesionale.
(4) Atunci cand nu exista un salariat comparabil in institut, se au in vedere dispozitiile din contractul colectiv de munca.
Art. 55. - (1) Contractul individual de munca cu timp partial cuprinde, in afara elementelor obligatorii prevazute în Legea nr. 53/2003 - Codul muncii, republicat, urmatoarele:
a) durata muncii si repartizarea programului de lucru;
b) conditiile in care se poate modifica programul de lucru;
c) interdictia de a efectua ore suplimentare, cu exceptia cazurilor de forta majora sau pentru alte lucrari urgente destinate prevenirii producerii unor accidente ori inlaturarii consecintelor acestora.
(2) In situatia in care intr-un contract individual de munca cu timp partial nu sunt precizate elementele prevazute la alin. (1), contractul se considera a fi incheiat pentru norma intreaga.
Art. 56. - (1) Salariatul incadrat cu contract de munca cu timp partial se bucura de drepturile salariatilor cu norma intreaga, in conditiile prevazute de lege si de contractele colective de munca aplicabile.
(2) Drepturile salariale se acorda proportional cu timpul efectiv lucrat, raportat la drepturile stabilite pentru programul normal de lucru.
Art. 57. - (1) Angajatorul este obligat ca, in masura in care este posibil, sa ia in considerare cererile salariatilor de a se transfera fie de la un loc de munca cu norma intreaga la unul cu fractiune de norma, fie de la un loc de munca cu fractiune de norma la un loc de munca cu norma intreaga sau de a-si mari programul de lucru, in cazul in care apare aceasta oportunitate.
(2) Angajatorul este obligat sa informeze la timp cu privire la aparitia unor locuri de munca cu fractiune de norma sau cu norma intreaga, pentru a facilita transferurile de la norma intreaga la fractiune de norma si invers. Aceasta informare se face printr-un anunt afisat la sediul angajatorului.
(3) O copie a anuntului prevazut la alin. (2) se transmite de indata, reprezentanţilor SN SSM.
(4) Angajatorul asigura, in masura in care este posibil, accesul la locuri de munca cu fractiune de norma la toate nivelurile.

Munca la domiciliu

Art. 58. – (1) Sunt consideraţi salariaţi cu munca la domiciliu acei salariaţi care îndeplinesc, la domiciliul lor, atribuţiile specifice funcţiei pe care o deţin.

(2) În vederea îndeplinirii sarcinilor de serviciu ce le revin, salariaţii cu munca la domiciliu îşi stabilesc singuri programul de lucru. Salariatul are obligaţia de a comunica angajatorului programul de lucru stabilit.

(3) Angajatorul este în drept să verifice activitatea salariatului cu munca la domiciliu, în condiţiile stabilite prin contractul individual de muncă.

Art. 59. - Contractul individual de muncă la domiciliu se încheie numai în formă scrisă şi conţine, în afara elementelor prevăzute la art. 17 alin. (3), următoarele:

a) precizarea expresă că salariatul lucrează la domiciliu;

b) programul în cadrul căruia angajatorul este în drept să controleze activitatea salariatului său şi modalitatea concretă de realizare a controlului;

c) obligaţia angajatorului de a asigura transportul la şi de la domiciliul salariatului, după caz, al materiilor prime şi materialelor pe care le utilizează în activitate, precum şi al produselor finite pe care le realizează.

Art. 60. - (1) Salariatul cu munca la domiciliu se bucură de toate drepturile recunoscute prin lege şi prin contractele colective de muncă aplicabile salariaţilor al căror loc de muncă este la sediul angajatorului.

(2) Munca la domiciliu va fi aprobată de conducerea institutului pentru motive bine întemeiate şi justificate.

CAPITOLUL V
TIMPUL DE MUNCĂ ŞI TIMPUL DE ODIHNĂ

Durata timpului de muncă

Art. 61. - Timpul de munca reprezinta orice perioada in care salariatul presteaza munca, se afla la dispozitia angajatorului si indeplineste sarcinile si atributiile sale, conform prevederilor contractului individual de munca, contractului colectiv de munca aplicabil si/sau ale legislatiei in vigoare.

Art. 62. - Pentru salariatii angajati cu norma intreaga durata normala a timpului de munca este de 8 ore pe zi si de 40 de ore pe saptamana.

Art. 63. - (1) Repartizarea timpului de munca in cadrul saptamanii este, de regula, uniforma, de 8 ore pe zi timp de 5 zile, cu doua zile de repaus.

(2) In functie de specificul muncii prestate, se poate opta si pentru o repartizare inegala a timpului de munca, cu respectarea duratei normale a timpului de munca de 40 de ore pe saptamana.

Art. 64. - (1) Durata maxima legala a timpului de munca nu poate depasi 48 de ore pe saptamana, inclusiv orele suplimentare.

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

Art. 65. - (1) Pentru anumite profesii se poate stabili prin negocieri colective sau individuale ori prin acte normative specifice o durata zilnica a timpului de munca mai mica sau mai mare de 8 ore.

(2) Durata zilnica a timpului de munca de 12 ore va fi urmata de o perioada de repaus de 24 de ore.

Art. 66. - Programul de munca si modul de repartizare a acestuia pe zile sunt aduse la cunostinta salariatilor si sunt afisate la sediul angajatorului.

Art. 67. - (1) Angajatorul poate stabili programe individualizate de munca, cu acordul sau la solicitarea salariatului in cauza.

(2) Programele individualizate de munca presupun un mod de organizare flexibil a timpului de munca.

(3) Durata zilnica a timpului de munca este impartita in doua perioade: o perioada fixa in care personalul se afla simultan la locul de munca si o perioada variabila, mobila, in care salariatul isi alege orele de sosire si de plecare, cu respectarea timpului de munca zilnic.

(4) Programul individualizat de munca poate functiona numai cu respectarea dispozitiilor art. 62 si 64.

Art. 68. – (1) Angajatorul are obligatia de a tine evidenta orelor de munca prestate de fiecare salariat si de a supune controlului inspectiei muncii aceasta evidenta ori de cate ori este solicitat.

(2) Persoanele care lucrează cu fracţiune de normă beneficiază de vechime în muncă proporţional cu timpul lucrat.

Art. 69. - Orele de începere şi de încheiere a programului zilnic de lucru se stabilesc prin regulamentul intern.

Art. 70. - Salariaţii pot solicita, în mod justificat, decalarea programului de lucru. Angajatorul va analiza cererea şi o va aproba, în funcţie de posibilităţi.

Munca suplimentară

Art. 71. - (1) Munca prestata in afara duratei normale a timpului de munca saptamanal, prevazuta la art. 62, este considerata munca suplimentara.

(2) Munca suplimentara nu poate fi efectuata fara acordul salariatului, cu exceptia cazului de forta majora sau pentru lucrari urgente destinate prevenirii producerii unor accidente ori inlaturarii consecintelor unui accident.

Art. 72. – (1) Munca suplimentara se compenseaza prin ore libere platite in urmatoarele 60 de zile calendaristice dupa

efectuarea acesteia.
(3) In aceste conditii salariatul beneficiaza de salariul corespunzator pentru orele prestate peste programul normal de lucru.
(4) In perioadele de reducere a activitatii angajatorul are posibilitatea de a acorda zile libere platite din care pot fi compensate orele suplimentare ce vor fi prestate in urmatoarele 12 luni.
Art. 73. - (1) In cazul in care compensarea prin ore libere platite nu este posibila in termenul prevazut de art. 72 in luna urmatoare, munca suplimentara va fi platita salariatului prin adaugarea unui spor la salariu corespunzator duratei acesteia.
(2) Sporul pentru munca suplimentara, acordat in conditiile prevazute la alin. (1), este de 75% din salariul de bază.

Munca de noapte

Art. 74. - (1) Munca prestata intre orele 22,00—6,00 este considerata munca de noapte.
(2) Salariatul de noapte reprezinta, dupa caz:
a) salariatul care efectueaza munca de noapte cel putin 3 ore din timpul sau zilnic de lucru;
b) salariatul care efectueaza munca de noapte in proportie de cel putin 30% din timpul sau lunar de lucru.
Art. 75. - Salariatii de noapte beneficiaza:
a) fie de program de lucru redus cu o ora fata de durata normala a zilei de munca, pentru zilele in care efectueaza cel putin 3 ore de munca de noapte, fara ca aceasta sa duca la scaderea salariului de baza;
b) fie de un spor pentru munca prestata in timpul noptii de 25% din salariul de baza, daca timpul astfel lucrat reprezinta cel putin 3 ore de noapte din timpul normal de lucru.

Repausul zilnic

Art. 76. – (1) Salariatii au dreptul intre doua zile de munca la un repaus care nu poate fi mai mic de 12 ore consecutive.
(2) Prin exceptie, in cazul muncii in schimburi, acest repaus nu poate fi mai mic de 8 ore intre schimburi.
Art. 77. - (1) Munca in schimburi reprezinta orice mod de organizare a programului de lucru, potrivit caruia salariatii se succed unul pe altul la acelasi post de munca, potrivit unui anumit program, inclusiv program rotativ, si care poate fi de tip continuu sau discontinuu, implicand pentru salariat necesitatea realizarii unei activitati in intervale orare diferite in raport cu o perioada zilnica sau saptamanala, stabilita prin contractul individual de munca.
(2) Salariat in schimburi reprezinta orice salariat al carui program de lucru se inscrie in cadrul programului de munca in schimburi.

Repausul saptamanal

Art. 78. - Repausul saptamanal se acorda in doua zile consecutive, de regula sambata si duminica.

Zilele de sărbătoare legale şi zilele în care nu se lucrează

Art. 79. - (1) Zilele în care nu se lucrează sunt:
- 1 şi 2 ianuarie;
- 8 martie pentru salariatele institutului;
- prima, a doua şi a treia zi de Paşti
- 1 mai
- prima şi a doua zi de Rusalii
- Adormirea Maicii Domnului – 15 August
- 19 Noiembrie - Ziua Cercetătorului şi Proiectantului din România
- 30 noiembrie – Sfântul Apostol Andrei cel Întâi chemat, Ocrotitorul României
- 1 Decembrie
- prima, a doua şi a treia zi de Crăciun
- 2 zile pentru fiecare dintre cele 3 sărbători religioase anuale, declarate astfel de cultele religioase legale, altele decât cele creştine, pentru persoanele aparţinând acestora.

(2) Salariaţii au dreptul la zilele stabilite libere prin Hotărâre de Guvern.

CAPITOLUL VI
CONCEDIILE

Concediul de odihna anual si alte concedii ale salariatilor

Art. 80. – (1) Dreptul la concediu de odihna anual platit este garantat tuturor salariatilor.
(2) Dreptul la concediu de odihna anual nu poate forma obiectul vreunei cesiuni, renuntari sau limitari.
Art. 81. – (1) Durata efectiva a concediului de odihna anual se stabileste in contractul individual de munca, cu respectarea legii şi prezentului contract colectiv de muncă.
(2) Sarbatorile legale in care nu se lucreaza, precum si zilele libere platite stabilite prin contractul colectiv de munca aplicabil nu sunt incluse in durata concediului de odihna anual.
(3) La stabilirea duratei concediului de odihnă anual, perioadele de incapacitate temporară de muncă şi cele aferente concediului de maternitate, concediului de risc maternal şi concediului pentru îngrijirea copilului bolnav se consideră perioade de activitate prestată.
(4) În situaţia în care incapacitatea temporară de muncă sau concediul de maternitate, concediul de risc maternal ori concediul pentru îngrijirea copilului bolnav a survenit în timpul efectuării concediului de odihnă anual, acesta se întrerupe, urmând ca

salariatul să efectueze restul zilelor de concediu după ce a încetat situaţia de incapacitate temporară de muncă, de maternitate, de risc maternal ori cea de îngrijire a copilului bolnav, iar când nu este posibil urmează ca zilele neefectuate să fie reprogramate.

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

Art. 82. – (1) Concediul de odihnă se efectuează în fiecare an.

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

(3) Compensarea în bani a concediului de odihnă neefectuat este permisă numai în cazul încetării contractului individual de muncă.

Art. 83. - Salariaţii au dreptul la un concediu de odihnă anual, platit din regie, durata acestuia stabilindu-se pe tranşe de vechime, astfel:

- pentru personalul de cercetare-dezvoltare cu studii superioare:
- până la 5 ani - 24 zile lucrătoare
- de la 5 la 10 ani - 26 zile lucrătoare
- de la 10 la 15 ani - 28 zile lucrătoare
- de la 15 la 20 ani - 30 zile lucrătoare
- peste 20 ani - 32 zile lucrătoare
- pentru personalul auxiliar din activitatea de cercetare-dezvoltare şi pentru personalul din aparatul funcţional cu studii superioare şi medii:
- până la 5 ani - 24 zile lucrătoare
- de la 5 la 10 ani - 25 zile lucrătoare
- de la 10 la 15 ani - 27 zile lucrătoare
- de la 15 la 20 ani - 29 zile lucrătoare
- peste 20 ani - 31 zile lucrătoare

Art. 84. - Salariatii, persoane cu handicap si tinerii in varsta de pana la 18 ani beneficiaza de un concediu de odihna suplimentar de cel putin 3 zile lucratoare.

Art. 85. - (1) Efectuarea concediului de odihna se realizeaza in baza unei programari colective sau individuale stabilite de angajator cu consultarea reprezentanţilor SN SSM pentru programarile colective, ori cu consultarea salariatului, pentru programarile individuale.

(2) În cazul în care programarea concediilor se face fractionat, angajatorul este obligat sa stabileasca programarea astfel încât fiecare salariat sa efectueze intr-un an calendaristic cel putin 15 zile lucratoare de concediu neintrerupt în luna august.

(3) Programările se întocmesc de către şefii entităţilor organizatorice până la data de 31 ianuarie ale anului în curs şi se depun spre aprobare directorului general.

(4) Programările pot fi modificate/completate cu aprobarea directorului general, în baza unei note justificative scrise întocmite de solicitant şi avizate de şeful entităţii organizatorice.

Art. 86. - Salariatul este obligat sa efectueze concediul de odihna in perioada in care a fost programat, cu exceptia situatiilor expres prevazute de lege sau atunci cand, din motive obiective (de ex. lucrari in derulare), concediul nu poate fi efectuat.

Art. 87. - Pentru perioada concediului de odihna salariatul beneficiaza de o indemnizatie de concediu, care nu poate fi mai mica decat salariul de baza, indemnizatiile si sporurile cu caracter permanent cuvenite pentru perioada respectiva, prevazute in contractul individual de munca.

Art. 88. - (1) Concediul de odihna poate fi intrerupt, la cererea salariatului, pentru motive obiective.

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

Art. 89. – (1) In cazul unor evenimente familiale deosebite, salariatii au dreptul, pe bază de documente justificative, la un număr de zile libere platite din regie, care nu se includ in durata concediului de odihna.

(2) Evenimentele familiale deosebite si numarul zilelor libere platite sunt:

a) căsătoria angajatului - 5 zile
b) căsătoria unui copil (fiul/fiica unui angajat) - 3 zile
c) decesul soţului/soţiei, copilului - 5 zile
d) decesul, bunicilor, părinţilor, socrilor, fraţilor, surorilor - 3 zile
e) căsătoria părintelui, fraţilor, surorilor - 2 zile
f) naşterea copilului (pentru tată) - 5 zile+10 zile daca a urmat un curs de puericultură
g) boala unui copil cu vârsta între 3 şi 14 ani - 3 zile

h) mutarea într-o altă locuinţă din aceeaşi localitate - 2 zile
i) mutarea dintr-o altă localitate - 3 zile
j) donatorii de sânge - conform legii
Art. 90. - (1) Pentru rezolvarea unor situatii personale salariatii au dreptul la concedii fara plata.
(2) Durata concediului fara plata se stabileste pe durate stabilite prin acordul părţilor.
Concediile pentru formare profesională
Art. 91. - (1) Salariatii au dreptul sa beneficieze, la cerere, de concedii pentru formare profesionala.
(2) Concediile pentru formare profesionala se pot acorda cu sau fara plata.
Art. 92. - (1) Concediile fara plata pentru formare profesionala se acorda la solicitarea salariatului, pe perioada formarii profesionale pe care salariatul o urmeaza din initiativa sa.
(2) Angajatorul poate respinge solicitarea salariatului numai daca absenta salariatului ar prejudicia grav desfasurarea activitatii.
Art. 93. – (1) Cererea de concediu fara plata pentru formare profesionala trebuie sa fie inaintata angajatorului cu cel putin o luna inainte de efectuarea acestuia si trebuie sa precizeze data de incepere a stagiului de formare profesionala, domeniul si durata acestuia, precum si denumirea institutiei de formare profesionala.
(2) Efectuarea concediului fara plata pentru formare profesionala se poate realiza si fractionat in cursul unui an calendaristic, pentru sustinerea examenelor de absolvire a unor forme de invatamant sau pentru sustinerea examenelor de promovare in anul urmator in cadrul institutiilor de invatamant superior, cu respectarea conditiilor stabilite la alin. (1).
Art. 94. - Perioada in care salariatul beneficiaza de concediul platit prevazut la alin. (1) se stabileste de comun acord cu angajatorul. Cererea de concediu platit pentru formare profesionala va fi inaintata angajatorului in conditiile prevazute la art. 92 alin. (1).
Art. 95. – (1) In cazul in care angajatorul nu si-a respectat obligatia de a asigura pe cheltuiala sa participarea unui salariat la formare profesionala in conditiile prevazute de lege, salariatul are dreptul la un concediu pentru formare profesionala, platit de angajator, de pana la 10 zile lucratoare sau de pana la 80 de ore.
(2) In situatia prevazuta la alin. (1) indemnizatia de concediu va fi stabilita conform art. 87.
Art. 96. - Durata concediului pentru formare profesionala nu poate fi dedusa din durata concediului de odihna anual si este asimilata unei perioade de munca efectiva in ceea ce priveste drepturile cuvenite salariatului, altele decat salariul.

CAPITOLUL VII
SALARIZAREA ŞI ALTE DREPTURI SALARIALE

Art. 97. – (1) Salariul reprezintă contraprestaţia muncii depuse de angajat în baza contractului individual de muncă, incheiat cu angajatorul.
(2) Pentru munca prestată în baza contractului individual de muncă fiecare angajat are dreptul la un salariu exprimat în bani.
Art. 98. - Salariul cuprinde salariul de bază, indemnizaţiile, sporurile, precum şi alte adaosuri.
Art. 99. - (1) Pentru întregul personal al Institutului, salariul este confidential, angajatorul avand obligatia de a lua masurile necesare pentru asigurarea confidentialităţii.
(2) In scopul promovarii intereselor si apararii drepturilor salariatilor, confidentialitatea salariilor nu poate fi opusă sindicatului SN SSM, in stricta legatura cu interesele acestora si in relatia lor directa cu angajatorul.
Art. 100. – Salariile se plătesc înaintea oricăror obligaţii băneşti ale Institutului.
Art. 101. – Fondul total destinat plăţii salariilor personalului este acela existent în BVC care se aprobă, anual, prin ordin al Ministrului Educatiei Nationale, cu avizul Ministerului Finanţelor Publice.
Art. 102. – (1) In vederea stabilirii drepturilor care decurg din contractul individual de muncă, salariaţii Institutului sunt încadraţi în funcţie de conţinutul activităţii, de cerinţele postului, astfel:
a) Funcţii de conducere:
- director general;
- director ştiinţific;
- director economic;
- secretar ştiinţific;
- preşedinte organism certificare;
- şef laborator/compartiment/oficiu/centru
- şefi certificare ET şi EIP;

b) Funcţii de coordonare ştiinţifică:
- director/responsabil de program/proiect cercetare-dezvoltare;

c) Funcţii de execuţie – cuprinse în „Nomenclatorul funcţiilor şi salariilor de bază", anexa la Contractul colectiv de muncă.
d) Funcţii de coordonare şi de execuţie în proiecte internaţionale/europene, inclusiv fonduri structurale/grant: funcţiile şi salariile de bază sunt stabilite prin proiectele naţionale/internaţionale/europene, inclusiv fonduri structurale/grant. Salariaţii Institutului sunt încadraţi în funcţii de coordonare şi de execuţie în cadrul colectivului proiectelor naţionale/internaţionale/europene, în condiţiile legii.

(2) Nomenclatorul funcţiilor şi salariilor de bază cuprinde funcţiile din cadrul institutului şi clasele de salarizare pentru fiecare funcţie în parte, anexa la prezentul contract colectiv de muncă.

Plata salariului

Art. 103. - (1) Plata salariului se face în două chenzine lunare, in data de 10 si respectiv 25 ale fiecarei luni.

(2) Plata salariului se poate efectua prin virament intr-un cont bancar al fiecarui salariat sau la casieria institutului.

(3) Intarzierea nejustificata a platii salariului sau neplata acestuia poate determina obligarea angajatorului la plata de daune-interese pentru repararea prejudiciului produs salariatului.

Art. 104. - (1) Salariul se plateste direct titularului sau persoanei imputernicite de acesta.

(2) In caz de deces al salariatului, drepturile salariale datorate pana la data decesului sunt platite, in ordine, sotului supravietuitor, copiilor majori ai defunctului sau parintilor acestuia. Daca nu exista niciuna dintre aceste categorii de persoane, drepturile salariale sunt platite altor mostenitori, in conditiile dreptului comun.

Art. 105. – (1) Plata salariului se dovedeste prin semnarea statelor de plata, precum si prin orice alte documente justificative care demonstreaza efectuarea platii catre salariatul indreptatit.

(2) Statele de plata, precum si celelalte documente justificative se pastreaza si se arhiveaza de catre angajator in aceleasi conditii si termene ca in cazul actelor contabile, conform legii.

Art. 106. – (1) Nicio retinere din salariu nu poate fi operata, in afara cazurilor si conditiilor prevazute de lege.

(2) Retinerile cu titlu de daune cauzate angajatorului nu pot fi efectuate decat daca datoria salariatului este scadenta, lichida si exigibila si a fost constatata ca atare printr-o hotarare judecatoreasca definitiva si irevocabila.

(3) In cazul pluralitatii de creditori ai salariatului va fi respectata urmatoarea ordine:

a) obligatiile de intretinere, conform Codului familiei;

b) contributiile si impozitele datorate catre stat;

c) daunele cauzate proprietatii publice prin fapte ilicite;

d) acoperirea altor datorii.

(4) Retinerile din salariu cumulate nu pot depasi in fiecare luna jumatate din salariul net.

Art. 107. – Acceptarea fara rezerve a unei parti din drepturile salariale sau semnarea actelor de plata in astfel de situatii nu poate avea semnificatia unei renuntari din partea salariatului la drepturile salariale ce i se cuvin in integralitatea lor, potrivit dispozitiilor legale sau contractuale.

Art. 108. – (1) Dreptul la actiune cu privire la drepturile salariale, precum si cu privire la daunele rezultate din neexecutarea in totalitate sau in parte a obligatiilor privind plata salariilor se prescrie in termen de 3 ani de la data la care drepturile respective erau datorate.

(2) Termenul de prescriptie prevazut la alin. (1) este intrerupt in cazul in care intervine o recunoastere din partea debitorului cu privire la drepturile salariale sau derivand din plata salariului.

Negocierea individuală a salariului

Art. 109. – (1) Salariul de bază se stabileşte prin negocieri individuale între angajat şi angajator, în limitele prevăzute în Nomenclatorul funcţiilor şi salariilor de bază, anexă la prezentul contract.

(2) Salariul de bază se negociază anual, cu încadrarea în bugetul de venituri şi cheltuieli, ţinând cont de rata inflaţiei.

(3) Declasarea salariatului din grupa valorică în care a fost încadrat pe baza criteriilor de apreciere finala nu poate fi făcută decât în situaţiile în care salariatul a fost sancţionat disciplinar pentru neîndeplinirea obligaţiilor sale.

(4) La negocierea individuală a salariului de bază al personalului încadrat pe funcţii de execuţie, angajatorul este reprezentat prin Comitetul de direcţie, la negociere fiind invitat şi şeful entităţii organizatorice din care face parte angajatul.

(5) La negocierea individuală a salariului de bază al personalului încadrat pe funcţii de conducere, angajatorul este reprezentat prin Comitetul de direcţie.

(6) La negocierea individuală a salariului de bază al personalului salariatul poate fi insotit de un reprezentant al Biroului Executiv al SN SSM.

(7) Negocierea individuala a salariului in afara perioadei stabilite se poate face numai in urmatoarele situatii:

a) în urma concursului sau examenului pentru promovare în treaptă sau în grad profesional;

b) introducerea de atribuţii noi în fişa de post;

c) dupa incheierea perioadei de concediu pentru creşterea copilului numai daca aceasta este de minim un an;

d) la revenire dupa finalizarea perioadei de studii/specializari de minim 1 (un) an, daca acestea au legatura cu activitatea institutului;

e) la obţinerea titlului de doctor în ştiinţe.

Art. 110. - (1) În situaţia în care la negocierea salariului individual apar divergenţe, urmate de contestaţii, acestea din urmă trebuie depuse la secretariatul institutului.

(2) Contestaţiile salariaţilor sunt soluţionate conform procedurii de soluţionare a cererilor sau reclamaţiilor individuale ale salariaţilor

(3) Procedura de soiuţionare a cererilor sau reclamaţiilor individuale ale salariaţilor este stabilită prin Regulamentul intern al Institutului.

Art. 111. – Criteriile de bază pe care angajatorul le are în considerare la negocierea individuală a salariului de bază sunt stabilite prin Regulamentul intern al institutului.

Indemnizaţia de conducere

Art. 112. - Indemnizaţia de conducere se stabileşte în procente faţă de salariul de bază aferent funcţiei de execuţie, după cum urmează:

(1) Personal de cercetare-dezvoltare:
- director general: 55%
- director ştiinţific: 50%
- secretar ştiinţific: 40%
- preşedinte organism certificare: 35%
- şefi certificare ET şi EIP: 30%
- şef laborator cu minim 3 persoane: 25%

(2) Personal din aparatul functional:
- director economic: 45%
- şef compartiment/oficiu/centru/colectiv cu minim 3 persoane: 15%

Sporurile

Art. 113. - Sporurile acordate la salariul de bază sunt următoarele:

a) pentru lucru în timpul nopţii (între orele 22^{00} şi 6^{00}): 25% din salariul de bază pentru munca prestată în timpul nopţii;

b) pentru vechime în muncă:

- 3 ani - 5%	- 12 ani - 14%
- 4 ani - 6%	- 13 ani - 15%
- 5 ani - 7%	- 14 ani - 16%
- 6 ani - 8%	- 15 ani - 17%
- 7 ani - 9%	- 16 ani - 18%
- 8 ani - 10%	- 17 ani - 19%
- 9 ani - 11%	- 18 ani - 20%
- 10 ani - 12%	- 19 ani - 21%
- 11 ani - 13%	- 20 ani şi peste - 25%

Sporul de vechime se calculează la salariul de bază realizat în cadrul programului normal de lucru, corespunzător timpului efectiv prestat, plus indemnizaţia de conducere.

Art. 114. - Salariul de bază al directorului general corespunde funcţiei de execuţie deţinute, la care se adaugă o indemnizaţie de conducere. Salariul directorului general este stabilit conform legii.

Adaosurile

Art. 115. - (1) Adaosurile la salariu sunt:

a) adaosul de acord;

b) prime trimestriale în cuantum de 12% din fondul lunar plătit sub formă de salarii;

c) o cotă din profit pentru cointeresarea personalului angajat în activităţile Institutului, conform legislaţiei în vigoare;

d) alte drepturi băneşti cuvenite inventatorilor în conformitate cu legea privind brevetele de invenţie.

(2) Primele se acordă conform Procedurii privind stimularea salariaţilor pentru activitatea desfăşurată, in limita bugetului de venituri si cheltuieli.

(3) Adaosul de acord se plăteşte conform Procedurii privind stimularea salariaţilor pentru activitatea desfăşurată, în măsura depăşirii veniturilor planificate de către institutut, cu respectarea prevederilor legale.

(4) Adaosurile şi primele se plătesc în măsura în care Institutul dispune de fondurile băneşti necesare achitării acestora.

Formele de salarizare

Art. 116. - (1) Formele de salarizare vor fi:

a) acord direct pe lucrare;

b) acord indirect;

c) regie.

(2) Personalul din entităţile organizatorice de cercetare-dezvoltare şi personalul centrului de formare şi educaţie continuă este retribuit după forma de salarizare în acord direct, în funcţie de veniturile obţinute din lucrările executate.

(3) Personalul din conducere şi compartimentele din aparatul funcţional (directorul general, directorul ştiinţific, directorul economic, indemnizaţia de conducere a secretarului ştiinţific, compartimentul administrativ, compartimentul financiar contabilitate, salarizare şi programarea activităţii, compartimentul de audit public intern, compartimentul juridic şi resurse umane, compartimentul SSM, calitate, mediu şi situaţii de urgenţă, compartimentul relaţii internaţionale şi marketing, oficiul de diseminare a informaţiilor, relaţii publice şi mass-media) este retribuit după forma de salarizare în regie şi beneficiază de acord indirect.

(4) O excepţie de la prevederea alin. (3), o reprezintă situaţia în care personalul din aparatul funcţional face parte din colectivul proiectelor finanţate din fonduri naţionale/internaţionale/europene, când va fi remunerat în acord direct.

(5) Personalul din cadrul institutului care face parte din colectivul proiectelor finanţate din fonduri internaţionale/europene, va

desfăşura activitatea pe perioada proiectului prin cumul de funcţii, în baza unui contract individual de muncă, şi va fi remunerat cu tarif/oră specificat în cadrul proiectului respectiv, sporul de vechime fiind inclus.
(6) Personalul extern necesar implementării proiectelor finanţate din fonduri internaţionale/europene va fi angajat pe perioada proiectului pe un post vacant, prin concurs/examen, in baza unui contract individual de muncă şi va fi remunerat la tariful/oră specificat în cadrul proiectului respectiv, sporul de vechime fiind inclus.
(7) Pentru personalul care este retribuit în acord direct pe lucrare, se ţine evidenţa manoperei.
(8) Pentru cursurile de formare - perfecţionare, manopera se acordă conform Procedurii de normare şi repartizare a manoperei aferente cursurilor de formare – perfecţionare.
Art. 117. – (1) În condiţii de dificultate a situaţiei financiare a Institutului plata salariilor personalului se va face proporţional cu volumul încasărilor cumulate de la începutul anului ale entitatii organizatorice. Diferenţele se vor acorda la îmbunătăţirea situaţiei financiare a institutului.
(2) Salariul personalului din regie se va acorda corelat cu coeficientul mediu al salariului personalului care lucrează în acord direct. Coeficientul mediu se calculează ca medie a volumului manoperei încasate de la începutul anului, raportat la fondul de salarii pe aceeaşi perioadă al personalului retribuit în acord direct. Diferenţele se vor acorda la îmbunătăţirea situaţiei financiare a institutului.
(3) În situaţia în care nu se poate asigura acoperirea cu pontaj, conducătorul locului de muncă va aduce la cunoştinţă angajatului, în scris, această situaţie, până la data de 15 ale lunii în curs, pentru luna următoare.
(4) În cazuri excepţionale, când din motive tehnice sau din alte motive, activitatea a fost întreruptă, salariaţii pot primi salariul din regie cel mult 21 de zile lucrătoare/an, cu următoarele condiţii îndeplinite cumulativ:
a) ca încetarea lucrului să nu se fi produs din vina lor,
b) să existe o cerere scrisă din partea şefului entităţii organizatorice, prezentată spre aprobare Comitetului de direcţie cu cel puţin 15 zile înainte de perioada solicitată,
(5) Pentru personalul din activitatea de cercetare-dezvoltare cu studii superioare, în plus faţă de condiţiile prevăzute la alin. (4), trebuie îndeplinită cel puţin 1 din următoarele condiţii:
a) să demonstreze în perioada de 1 an anterior solicitării a participat la elaborarea 1 proiect într-un program naţional sau internaţional sau a publicat ca autor sau coautor un articol cotat ISI sau a participat cu lucrări la 2 manifestări ştiinţifice indexate în baze de date ştiinţifice,
b) pentru perioada de 1 an anterior solicitării a avut acoperire în manoperă de cel puţin 90%.
(6) Pentru personalul din cadrul centrului de formare şi educaţie continuă, în plus faţă de condiţiile prevăzute la alin. (4), trebuie îndeplinită cel puţin 1 din următoarele condiţii:
a) să demonstreze că în perioada de 1 an anterior solicitării a depus la ANC cel puţin 1 dosar de autorizare sau a organizat minim 3 cursuri noi care nu făceau parte din oferta de cursuri a institutului,
b) pentru perioada de 1 an anterior solicitării a avut acoperire în manoperă de cel puţin 90%.
(7) Pe perioada acordării salariului din regie, salariatul va desfăşura activităţi în folosul institutului, conform sarcinilor stabilite de conducere, în limitele competenţei.
Art. 118. - Problemele salariale care pot apărea se vor reglementa conform BVC, prezentului contract colectiv de muncă, regulamentului intern şi a legislaţiei în vigoare.
Art. 119. - Angajatorul este obligat să ţină evidenţa în care să se menţioneze activitatea desfăşurată în baza contractului individual de muncă şi drepturile de care au beneficiat salariaţii şi să le elibereze, la cerere, dovezi despre aceasta.

CAPITOLUL VIII
SECURITATEA ŞI SĂNĂTATEA ÎN MUNCĂ

Art. 120. - (1) Angajatorul va asigura organizarea activităţii prin stabilirea unei structuri organizatorice raţionale, repartizarea tuturor salariaţilor pe locuri de muncă cu precizarea atribuţiilor şi răspunderilor conform pregătirilor profesionale, precum şi exercitarea controlului asupra modului de îndeplinire a obligaţiilor de serviciu de către salariaţi.
(2) Conform reglementărilor în vigoare, organizarea activităţii de securitate şi sănătate în muncă la nivelul Institutului se face în baza următoarelor principii:
a) obligaţia de a asigura securitatea şi sănătatea salariaţilor, în toate aspectele referitoare la muncă, revine angajatorului;
b) obligaţiile salariaţilor în domeniul securităţii şi sănătăţii în muncă nu vor afecta principiul responsabilităţii angajatorului;
c) în contextul responsabilităţii sale, angajatorul va lua măsurile tehnice şi organizatorice necesare pentru asigurarea securităţii şi sănătăţii salariaţilor, respectiv prevenirea riscurilor de accidentare şi îmbolnăvire profesională, informarea şi instruirea, precum şi realizarea cadrului organizatoric. Aceste măsuri vor fi periodic adaptate ţinând cont de schimbarea condiţiilor de muncă, în scopul de a îmbunătăţi situaţia existentă.
(3) În vederea îmbunătăţirii condiţiilor de securitate şi sănătate în muncă şi pentru prevenirea accidentelor de muncă şi a bolilor profesionale, angajatorul are obligaţia de a respecta prevederile Legii nr. 319/2006 şi reglementările referitoare la securitatea şi sănătatea în muncă.
(4) Angajatorul va afisa planul de prevenire si protectie la avizierul institutului si va face o informare in scris lucratorilor la sfarsitul fiecarui an cu privire la indeplinirea acestuia

Art. 121. - Organizarea activităţii prin stabilirea unei structuri organizatorice raţionale, repartizarea tuturor salariaţilor pe locuri de muncă cu precizarea atribuţiilor şi răspunderilor lor, precum şi exercitarea controlului asupra modului de îndeplinire a obligaţiilor de serviciu de către salariaţi, sunt de competenţa exclusivă a celor care angajează.
Art. 122. - (1) Angajatorul va asigura, pe cheltuiala sa, cadrul organizatoric pentru instruirea, testarea şi perfecţionarea profesională a salariaţilor cu privire la reglementările referitoare la sănătate şi securitate în muncă.
(2) Instruirea salariaţilor în domeniul securităţii şi sănătăţii în muncă la nivelul institutului se efectuează în timpul programului de lucru.
(3) În cazurile în care, în procesul muncii, intervin schimbări ce impun aplicarea unor reglementări noi referitoare la sănătate şi securitate în muncă, salariaţii vor fi instruiţi în condiţiile prevăzute la alineatul precedent.
Art. 123. - (1) Părţile vor asigura un regim de protecţie specială a muncii femeilor şi a tinerilor în vârstă de până la 18 ani, cel puţin la nivelul drepturilor specifice reglementate de legislaţia muncii.
(2) Angajatele gravide, începând cu luna a V-a de sarcină, nu vor fi chemate la ore suplimentare, nu vor fi trimise în deplasare şi nu vor putea fi detaşate decât cu acordul lor.
Art. 124. - (1) Angajatorul nu va refuza angajarea sau, după caz, menţinerea în muncă a persoanelor cu handicap, în cazurile în care acestea sunt apte pentru îndeplinirea obligaţiilor de serviciu aferente posturilor existente.
(2) Angajatorul are obligaţia de a asigura trecerea pe locuri de muncă corespunzătoare a celor pensionaţi pentru invaliditate de gradul III, în cazul imposibilităţii menţinerii lor în continuare în munca avută la pensionare. De asemenea, are obligaţia să repună în munca deţinută anterior sau într-o muncă corespunzătoare pregătirii lor pe cei care au întrerupt activitatea ca urmare a pensionării pentru invaliditate şi au devenit capabili de muncă.
Art. 125. - În cazul recomandărilor medicale, angajatorul va asigura trecerea salariaţilor în alte locuri de muncă şi, după caz, recalificarea acestora, în funcţie de posibilităţi, care vor fi stabilite împreună cu reprezentanţii SN SSM.
Art. 126. - În scopul prevenirii şi diminuării nivelului stresului la locul de muncă, angajatorul va depune eforturile necesare în vederea transpunerii la nivelul unităţii a standardelor de management pentru gestionarea stresului la locul de muncă, astfel:
1) În ceea ce priveşte conţinutul muncii şi organizarea activităţii:
a) la fundamentarea normelor de muncă pentru salariaţi se va avea în vedere numărul de ore de muncă, stabilit prin lege şi contractul colective de muncă aplicabil;
b) se va urmări ca nivelul de competenţă, aptitudinile şi abilităţile salariaţilor să corespundă cerinţelor locului de muncă;
c) condiţiile locului de muncă trebuie să fie adaptate ergonomic salariaţilor;
d) salariaţii vor fi informaţi şi consultaţi şi vor avea la dispoziţie toate informaţiile necesare, care să le permită să înţeleagă care sunt responsabilităţile lor, conform fişei postului.
2) În ceea ce priveşte controlul asupra muncii efectuate:
a) angajatorul va încuraja si stimula angajatul să-şi utilizeze capacităţile şi iniţiativele la locul de muncă;
b) împreună cu reprezentanţii SN SSM, angajatorul va stabili un sistem de stimulente pentru ca salariaţii să fie motivaţi în îndeplinirea cât mai bună a sarcinilor de serviciu.
Art. 127. - Contravaloarea echipamentului de protecţie şi a echipamentului de lucru se suportă integral de către angajator din regia institutului.
Art. 128. - (1) În vederea menţinerii şi îmbunătăţirii condiţiilor de desfăşurare a activităţii la locurile de muncă, angajatorul va lua măsuri pentru:
a) amenajarea ergonomică a locului de muncă;
b) asigurarea condiţiilor de mediu (iluminat, microclimat etc.);
c) amenajarea si asigurarea igienizării şi curăţeniei locurilor de muncă, a spaţiilor de acces, a grupurilor sanitare, etc.
d) realizarea lucrărilor necesare pentru reducerea cauzelor care ar produce accidente sau îmbolnăviri profesionale
e) diminuarea până la eliminare a emisiilor poluante.
f) obţinerea avizelor, atestatelor, autorizatiilor pentru funcţionarea tuturor locurilor de muncă la care acest aviz este cerut de legislaţia în vigoare
(2) Salariaţii sunt obligaţi să păstreze în bune condiţii amenajările efectuate de angajator, să nu le deterioreze, să nu descompună sau să sustragă componentele acestora.
Art. 129. - Pentru preîntâmpinarea sau înlăturarea efectelor calamităţilor sau în alte cazuri de forţă majoră, precum şi în situaţii care periclitează sănătatea sau viaţa unor persoane, fiecare angajat are obligaţia de a participa, indiferent de funcţie sau postul pe care îl ocupă, la executarea oricăror lucrări şi la luarea tuturor măsurilor cerute de nevoile Institutului.

CAPITOLUL IX
CHELTUIELI SOCIALE

Art. 130. – Salariaţii care se pensionează primesc la data ieşirii la pensie, o singură dată, o indemnizaţie egală cu 2 salarii de bază avute în ultima lună înainte de pensionare.
Art. 131. – (1) În afară de ajutoarele prevăzute de lege, la care salariaţii au dreptul, din fondul special prevăzut în bugetului de venituri şi cheltuieli, se vor acorda şi următoarele ajutoare, pe bază de documente justificative:
a) în cazul decesului angajatului se acordă familiei acestuia un ajutor egal cu 2 salarii medii lunare pe Institut;

b) în cazul în care decesul a survenit din cauza unui accident de muncă, a unui accident în legătură cu munca sau a unei boli profesionale, cuantumul ajutorului acordat familiei va fi de 3 salarii medii lunare pe Institut, din care un salariu se va plăti după stabilirea, în condiţiile legii, a cauzei decesului;
c) în cazul decesului soţului/soţiei, părinţilor sau copiilor salariatului, se va acorda acestuia un ajutor în cuantumul a 2 salarii medii lunare pe institut;
d) în cazul salariaţilor cu situaţii deosebite (medicale, accidente, calamităţi) se poate acorda un ajutor financiar, o singură dată pe an, în urma analizării şi aprobării de către angajator;
e) 1 salariu mediu pe institut, plătit de acesta parintelui, pentru naşterea fiecărui copil. In cazul in care ambii parinti sunt angajati, plata se va acorda unui singur parinte;
f) cu ocazia sărbătorilor de iarnă, se vor acorda cadouri pentru copiii în vârstă de până la 14 ani ai salariaţilor Institutului.
(2) Salariul de bază mediu pe institut este cel din luna producerii evenimentului.
Art. 132. – Salariatilor li se acorda tichete cadou, cu încadrarea in bugetul de venituri si cheltuieli şi cu aplicarea prevederilor legislaţiei în vigoare.
Art. 133. – (1) Salariaţilor li se acordă tichete de masă, conform legislaţiei în vigoare.
(2) Numărul de salariaţi care pot primi tichete de masă se stabileşte conform statului de funcţiuni. Valoarea nominală a tichetului de masă se stabileşte cu încadrarea în limita prevăzută de lege, ţinând seama de posibilităţile financiare proprii ale institutului şi în limita bugetului de venituri şi cheltuieli aprobat.
(3) Tichetele de masă se distribuie salariaţilor în funcţie de numărul de zile lucrătoare din luna acordării.
(4) În cazul salariaţilor care sunt angajaţi pe funcţii de coordonare şi de execuţie în proiecte internaţionale/europene, inclusiv fonduri structurale/grant, tichetele de masă se decontează din cadrul proiectelor respective, dacă sunt considerate cheltuieli eligibile, şi numai dacă funcţia din proiect este considerată funcţia de bază.
(5) Criteriile de selecţie privind stabilirea salariaţilor care primesc tichetele de masă, s-au stabilit ţinând seama de condiţiile concrete de lucru în care îşi desfăşoară activitatea unele categorii de salariaţi, de priorităţile socioprofesionale şi de alte elemente specifice activităţii şi sunt următoarele:
a) personalul încadrat cu contract individual de muncă;
b) salariaţii care declară că au activitatea de bază la institut;

CAPITOLUL X
FACILITĂŢI ACORDATE SALARIAŢILOR

Art. 134. – (1) Salariaţii Institutului, trimişi în delegaţie în ţară de către institut, vor beneficia de dreptul de decontare a cheltuielilor de transport, costul cazării şi diurna, conform legislaţiei în vigoare.
(2) Pentru compensarea cheltuielilor salariaţilor care asigură realizarea contractelor în alte localităţi, indemnizaţia pentru delegaţie (diurna) se poate majora cu 50% faţă de cuantumul prevăzut de legislaţia în vigoare, cu aprobarea Consiliului de Administraţie.
(3) Cu aprobarea conducerii Institutului, salariatul se va putea deplasa în delegaţie cu autovehiculul proprietate personală.
(4) Aprobarea conducerii este condiţionată de dovada făcută de salariat referitor la îndeplinirea cerinţelor legale privind dreptul de a conduce autovehicule, starea tehnică a autovehiculului, RCA şi rovinietă valabilă pe perioada deplasării.
Art. 135. - Salariaţii trimişi în străinătate din dispoziţia conducerii Institutului, beneficiază de drepturile şi obligaţiile personalului român trimis în străinătate pentru îndeplinirea unor misiuni cu caracter temporar, conform legislaţiei în vigoare.
Art. 136. - (1) Angajatorul are obligaţia de a acorda salariatelor gravide dispensă pentru consultaţii prenatale în limita a maximum 16 ore pe lună, fără a le fi afectate drepturile salariale. Salariata în cauză este obligată să prezinte adeverinţă medicală privind efectuarea controalelor pentru care s-a învoită.
(2) Salariatele gravide, lăuzele şi cele care alăptează nu pot fi obligate să presteze munca de noapte.
(3) Femeile au dreptul la concediu de maternitate plătit, care se compune dintr-un concediu prenatal şi un concediu postnatal.
(4) Salariaţii care renunţă la concediul legal pentru îngrijirea copilului, 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 Institutului permite.
(5) Salariatele care au în îngrijire copii de până la 3 ani nu pot fi trimise în delegaţie în alte localităţi, decât cu acordul lor.

CAPITOLUL XI
FORMAREA SI PERFECTIONAREA PROFESIONALĂ

Art. 137. – (1) 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 condiţiile prevăzute de lege.
(2) Prin termenul de formare profesională continuă părţile înţeleg orice procedură prin care salariatul având deja o calificare/profesie îşi completează cunoştinţele profesionale fie prin aprofundarea studiilor într-un anumit domeniu al specialităţii de bază (inclusiv prin masterat sau doctorat), fie prin deprinderea unor metode sau procedee noi adoptate în domeniul specialităţii lor.

Art. 138. - Formarea profesională a salariaţilor are următoarele obiective principale:
a) promovarea în muncă şi dezvoltarea carierei profesionale;
b) obţinerea unei calificări profesionale;
c) actualizarea cunoştinţelor şi deprinderilor specifice postului şi locului de muncă şi perfecţionarea pregătirii profesionale pentru ocupaţia de bază;
d) reconversia profesională determinată de restructurări socio-economice;
e) dobândirea unor cunoştinţe avansate, a unor metode şi procedee moderne, necesare pentru realizarea activităţilor profesionale;
f) prevenirea riscului şomajului;
g) adaptarea salariatului la cerinţele postului sau ale locului de muncă;
Art. 139. – Finanţarea activităţilor de formare profesională continuă se asigură din fonduri prevăzute cu această destinaţie în BVC a Institutului, precum şi în programele de formare profesională finanţate din surse interne şi internaţionale;
Art. 140. - (1) Angajatorul va întocmi anual planul de formare-perfectionare a salariatilor institutului.
(2) Pentru aspectele de formare-perfectionare profesională se va ţine seama de următoarele:
a) nevoile de formare profesională pentru domeniile de activitate de interes ale Institutului;
b) necesităţile de formare profesională şi de promovare în funcţii vor fi stabilite de angajator în conformitate cu prevederile legale;
c) personalul de cercetare-dezvoltare si regie care urmează o formă de specializare în ţară sau în străinătate este obligat să se angajeze, în scris, că va lucra în cadrul Institutului între 1 an şi 5 ani, proporţional cu costurile şi durata specializării. In cazul nerespectării acestui angajament pentru motive imputabile salariatului, acesta va suporta contravaloarea specializării.
Art. 141. – Modalitatea concretă de formare profesională, drepturile şi obligaţiile părţilor, durata formării profesionale, precum şi orice alte aspecte legate de formarea profesională fac obiectul unor acte adiţionale la contractele individuale de muncă.
Art. 142. – (1) In cazul in care participarea la cursurile sau stagiile de formare profesionala este initiata de angajator, toate cheltuielile ocazionate de aceasta participare sunt suportate de catre acesta.
(2) Pe perioada participarii la cursurile sau stagiile de formare profesionala conform alin. (1), salariatul va beneficia, pe toata durata formarii profesionale, de toate drepturile salariale detinute.
(3) Pe perioada participarii la cursurile sau stagiile de formare profesionala conform alin. (1), salariatul beneficiaza de vechime la acel loc de munca, aceasta perioada fiind considerata stagiu de cotizare in sistemul asigurarilor sociale de stat.
Art. 143. – (1) Salariatii care au beneficiat de un curs sau un stagiu de formare profesionala, in conditiile art. 142, nu pot avea initiativa incetarii contractului individual de munca pentru o perioada stabilita prin act aditional.
(2) Durata obligatiei salariatului de a presta munca in favoarea angajatorului care a suportat cheltuielile ocazionate de formarea profesionala, precum si orice alte aspecte in legatura cu obligatiile salariatului, ulterioare formarii profesionale, se stabilesc prin act aditional la contractul individual de munca.
(3) Nerespectarea de catre salariat a dispozitiei prevazute la alin. (1) determina obligarea acestuia la suportarea tuturor cheltuielilor ocazionate de pregatirea sa profesionala, proportional cu perioada nelucrata din perioada stabilita conform actului aditional la contractul individual de munca.
(4) Obligatia prevazuta la alin. (3) revine si salariatilor care au fost concediati in perioada stabilita prin actul aditional, pentru motive disciplinare, sau al caror contract individual de munca a incetat ca urmare a arestarii preventive pentru o perioada mai mare de 60 de zile, a condamnarii printr-o hotarare judecatoreasca definitiva pentru o infractiune in legatura cu munca lor, precum si in cazul in care instanta penala a pronuntat interdictia de exercitare a profesiei, temporar sau definitiv.
Art. 144. – (1) In cazul in care salariatul este cel care are initiativa participarii la o forma de pregatire profesionala cu scoatere din activitate, angajatorul va analiza solicitarea salariatului impreuna cu reprezentanţii SN SSM.
(2) Angajatorul va decide cu privire la cererea formulata de salariat potrivit alin. (1), in termen de 15 zile de la primirea solicitarii. Totodata angajatorul va decide cu privire la conditiile in care va permite salariatului participarea la forma de pregatire profesionala, inclusiv daca va suporta in totalitate sau in parte costul ocazionat de aceasta.
Art. 145. – Salariatii care au incheiat un act aditional la contractul individual de munca cu privire la formarea profesionala pot primi in afara salariului corespunzator locului de munca si alte avantaje in natura pentru formarea profesionala.

CAPITOLUL XII
DIALOGUL SOCIAL

Părţile şi reprezentarea acestora la negocierea colectivă
Art.146. – (1) Exercitarea dreptului sindical al salariatilor este recunoscut la nivelul angajatorului cu respectarea drepturilor si libertatilor garantate prin constitutie, codul muncii si alte legi speciale;
(2) Părţile contractului colectiv de muncă sunt angajatorii şi salariaţii, reprezentaţi la negocieri după cum urmează:
a) din partea angajatorului: prin Comitetul de Directie
b) reprezentanţii sindicatului SN SSM
(3) Părţile contractante recunosc, pentru fiecare dintre ele şi pentru salariaţi în general, libertatea de opinie.

Art.147. – (1) Reprezentantii SN SSM la negocierea CCM precum si in reprezentarea intereselor salariatilor sunt alesi conform statutului organizatiei sindicale;
(2) Numărul reprezentanţilor aleşi ai sindicatului şi numărul reprezentanţilor angajatorului se stabileste de comun acord, în raport cu numărul de salariaţi ai institutului.
(3) Principalele atribuţii ale reprezentantilor SN SSM sunt stabilite de conform statutului aprobat de Adunarea generala a membrilor de sindicat.
(4) Conducerea Institutului va adopta o poziţie neutră şi imparţială faţă de SNSSM.
(5) Pe toată durata exercitării mandatului, reprezentanţii SNSSM nu pot fi concediaţi pentru motive ce ţin de îndeplinirea mandatului pe care l-au primit de la salariaţi.
(6) În vederea exercitării dreptului sindical institutul va permite utilizarea:
a) unui spaţiu din cadrul institutului, care poate fi declarat ca sediu al SNSSM;
b) mobilierului din spaţiul utilizat;
c) postului telefonic de interior;
d) sălii de întrunire
e) internetul, faxul si copiatorul din dotarea institutului.
Art. 148. - (1) Reprezentantul sindicatului este invitat permanent in Consiliul de Administratie, Comitetul de Directie si Consiliul Stiintific (gradul stiintific al reprezentantului sindical care participa la Consiliul Stiintific trebuie sa fie cel putin egal cu cel al membrilor consiliului), Data, ora şi locul şedinţelor, precum şi materialele de lucru, vor fi in transmise in conformitate cu regulamentele de organizare si functionare ale Consiliului de administraţie, Comitetului de direcţie si Consiliului ştiinţific.
(2) La sedinţele Consiliului de Administraţie şi ale Comitetului de Direcţie se vor discuta şi problemele ridicate de sindicat.
(3) Participarea la aceste şedinte se face cu statut de observator, cu drept de opinie şi fără drept de vot.
(4) Angajatorul va asigura informarea, cel puţin trimestrială a conducerii SNSSM asupra situaţiei economico-financiare a institutului şi perspectivele acesteia.
(5) Pentru fundamentarea acţiunilor sale legitime, inclusiv negocierea contractului colectiv de muncă sau,după caz, încheierea acordurilor privind raporturile de serviciu, administraţia va pune la dispoziţia sindicatului reprezentativ toate informaţiile şi documentele necesare. Reprezentanţii sindicatului au obligaţia de a păstra confidenţialitatea datelor ce le-au fost transmise şi au caracter confidenţial.
Art. 149. - Angajatorul va consulta reprezentanţii SN SSM asupra problemelor care au legătură cu veniturile salariale, stabilitatea locului de muncă, precum şi asupra altor probleme de executare a Contractului Colectiv de Muncă.
Art. 150. – (1) Membrii Biroului Executiv al SNSSM au dreptul sa-si desfasoare activitatea sindicala in limita a 20 ore/om/luna, fără reducerea venitului salarial.
(2) Adunările Generale ale SNSSM şi sedintele Biroului Executiv sau activităţile legate de sondaje de opinie de interes sindical se pot efectua în timpul programului de lucru cu informarea angajatorului astfel încât să nu se afecteze activitatea institutului.
(3) Angajatorul nu va ingradi sub nici o forma participarea membrilor de sindicat in timpul programului de lucru la Adunarile generale si sedintele Biroului Executiv, dupa caz.
Art. 151. - Angajatorul recunoaşte dreptul reprezentanţilor SNSSM de a susţine salariaţii când nu le sunt respectate drepturile prevăzute în Contractul Colectiv de Muncă.
Art. 152. - SNSSM va face cel puţin o dată pe an propuneri angajatorului de îmbunătăţire a activităţii la nivelul institutului.
Conflictele colective de muncă
Art. 153. - Dreptul salariaţilor de a declanşa conflicte colective de muncă în legătură cu începerea, desfăşurarea şi încheierea negocierilor contractelor colective de muncă este garantat de lege.
Conflictele individuale de muncă
Art. 154. - Conflictele individuale de muncă se soluţionează de către instanţele judecătoreşti.
Art. 155. - Instanţele judecătoreşti competente să judece cereri referitoare la soluţionarea conflictelor individuale de muncă se stabilesc prin lege.

CAPITOLUL XIII
ACTIVITATEA DE CERCETARE-DEZVOLTARE

Art. 156. - (1) Salariaţii au obligaţia sa nu creeze conflict de interese în cazul cumulului de activităţi, efectuat in condiţiile legii.
(2) Personalul atestat ştiinţific poate exercita prin cumul de funcţii activităţi de cercetare-dezvoltare, învaţământ şi/sau producţie, în condiţiile prevăzute de lege.
(3) Angajatorul va asigura financiar accesul si participarea personalul atestat stiintific la manifestari stiintifice nationale si internationale, precum si publicarea rezultatelor cercetarilor efectuate in articole de specialitate, în limita bugetului de venituri şi cheltuieli.

Buna conduita in cercetare-dezvoltare

Art. 157. - (1) Etica în activităţile de cercetare ştiinţifică, dezvoltare tehnologică şi de inovare, denumite în continuare activităţi de cercetare-dezvoltare, se bazează pe un ansamblu de principii morale şi de proceduri destinate respectării acestora.
(2) Respectarea acestor principii morale determină buna conduită în activitatea de cercetare-dezvoltare.

Art. 158. - Buna conduită în cercetare-dezvoltare exclude:
a) ascunderea sau înlăturarea rezultatelor nedorite;
b) confecţionarea de rezultate;
c) înlocuirea rezultatelor cu date fictive;
d) interpretarea deliberat distorsionată a rezultatelor şi deformarea concluziilor;
e) plagierea rezultatelor sau a publicaţiilor altor autori;
f) prezentarea deliberat deformată a rezultatelor altor cercetători;
g) neatribuirea corectă a paternităţii unei lucrări;
h) introducerea de informaţii false în solicitările de granturi sau de finanţare;
i) nedezvăluirea conflictelor de interese;
j) deturnarea fondurilor de cercetare;
k) neînregistrarea şi/sau nestocarea rezultatelor, precum şi înregistrarea şi/sau stocarea eronată a rezultatelor;
l) lipsa de informare a echipei de cercetare, înaintea începerii proiectului, cu privire la: drepturi salariale, răspunderi, coautorat, drepturi asupra rezultatelor cercetărilor, surse de finanţare şi asocieri;
m) lipsa de obiectivitate în evaluări şi nerespectarea condiţiilor de confidenţialitate;
n) publicarea sau finanţarea repetată a aceloraşi rezultate ca elemente de noutate ştiinţifică.

Art. 159. - Buna conduită în cercetare-dezvoltare se asigură în conformitate cu reglementările internaţionale din domeniu, cu legislaţia Uniunii Europene şi cu regulile de etică ale programelor de cercetare ştiinţifică ale acesteia.

Art. 160. - Datele contradictorii, diferenţele de concepţie experimentală sau de practică, diferenţele de interpretare a datelor, diferenţele de opinie sunt factori specifici cercetării-dezvoltării şi nu constituie abateri de la buna conduită.

Art. 161. - (1) În cadrul institutului va funcţiona comisia de etică, pe lângă consiliul ştiinţific. Comisia de etică funcţionează în baza unui regulament propriu.
(2) Componenţa comisiei de etică este propusă de consiliul ştiinţific şi se aprobă prin decizie a directorului general. Din această comisie va face parte cel puţin un reprezentant al SN SSM.
(3) După numire, comisia de etica va elabora Codul de etică şi deontologie profesională al personalului de cercetare-dezvoltare la nivelul INCDPM, cu consultarea reprezentanţilor SN SSM.
(4) Atribuţiile comisiei de etică sunt următoarele:
a) urmăreşte în cadrul institutului respectarea codurilor de etică specifice domeniului;
b) cercetează cazurile de abateri de la etica profesională şi propune conducerii institutului măsurile necesare.

Art. 162. - (1) În cazul abaterilor de la buna conduită, sesizate în scris, pe bază de dovezi, de persoane sau instituţii cunoscute, procedura urmată de comisia de etică cuprinde următoarele etape:
a) informarea în scris a persoanei/persoanelor incriminate cu privire la începerea anchetei, motivele şi dovezile existente;
b) formularea de recomandări către conducătorul instituţiei sau al unităţii.
(2) Termenul de răspuns la sesizare este de maximum 30 de zile de la începerea anchetei. Persoana găsită vinovată de către comisia de etică poate să se adreseze Consiliului Naţional de Etică, ce verifică contestaţia şi stabileşte în termen de 30 de zile verdictul, propunerile şi recomandările către conducătorul instituţiei .
(3) Pentru analizarea contestaţiei, membrii Consiliului Naţional de Etică au acces la acele documente ale instituţiei care sunt legate de acuzaţiile ce urmează a fi verificate.

Art. 163. - (1) Pentru abaterile de la buna conduită în cercetare-dezvoltare, constatate şi dovedite, comisia de etica propune aplicarea următoarelor sancţiuni:
a) îndepărtarea persoanei/persoanelor din echipa de realizare a proiectului;
b) schimbarea responsabilului de proiect;
c) retragerea şi/sau corectarea tuturor lucrărilor publicate prin încălcarea regulilor de bună conduită ştiinţifică;
d) mustrare scrisă;
e) retrogradare din funcţie;
f) suspendarea din funcţie;
g) concedierea.
(2) De asemenea, pentru abaterile de la buna conduită în cercetare-dezvoltare se aplică sancţiunile disciplinare prevăzute în Legea nr. 64/1991 privind brevetele de invenţie, republicată, cu modificările ulterioare, în Legea nr. 129/1992 privind protecţia desenelor şi modelelor industriale, republicată, şi în Legea nr. 8/1996 privind dreptul de autor şi drepturile conexe, cu modificările şi completările ulterioare.

Principii si condiţii generale aplicabile personalului care desfăşoară activitate de cercetare

Art. 164. - (1) Cercetătorii trebuie să îsi concentreze activitatea în direcţia extinderii frontierelor cunoasterii stiintifice.
(2) Cercetătorii se bucură de libertatea de gîndire şi de exprimare şi de libertatea de a identifica metode prin care să se rezolve probleme, în conformitate cu principiile si practicile de etică, recunoscute la nivel national si international.

Art. 165. - Cercetătorii trebuie să se asigure că activitatea lor este relevantă pentru domeniul de activitate abordat si că nu dublează cercetările realizate anterior, în altă parte sau la institut.
Art. 166. - Cercetătorii trebuie să evite plagiatul de orice tip, să respecte principiul proprietătii intelectuale si proprietatea comună a datelor în cazul cercetărilor realizate în colaborare cu terte persoane. Necesitatea de validare a unor descoperiri noi prin prezentarea faptului că experimentele se pot reproduce nu trebuie interpretată ca plagiat, cu conditia ca datele să fie confirmtate si citate explicit.
Art. 167. - Cercetătorii trebuie să cunoască obiectivele strategice care guvernează domeniul lor de cercetare şi mecanismele de finantare, în concordantă cu legislatia în vigoare.
Art. 168. - Cercetătorii trebuie să respecte principiile unui management financiar corect, transparent si eficient si să coopereze cu organismele de audit autorizate să le verifice activitatea, indiferent dacă acestea au fost desemnate de către angajator sau finantator. Metodele de colectare si analiză a rezultatelor, rezultatele si, acolo unde este posibil detalii privind datele activitătii trebuie să fie deschise verificării externe si interne, ori de câte ori este necesar si la solicitarea autorităților competente.
Art. 169. - În conformitate cu obligatiile lor contractuale, toti cercetătorii trebuie să se asigure că rezultatele cercetării lor sunt distribuite si exploatate, de exemplu: brevetate, comunicate, transferate într-o altă cercetare sau, dacă este posibil, comercializate.
Art. 170. – În etapa de formare, cercetătorii trebuie să stabilească o relatie structurată şi periodică cu îndrumatorul (indrumatorii) lor si cu conducerea institutului, astfel încât să beneficieze din plin de această relaţie.
Art. 171. – (1) Cercetătorii cu funcţii de conducere şi coordonare trebuie să acorde o atentie specială rolului lor multiplu de: indrumatori, mentori, consilieri de carieră, lideri, coordonatori de proiect, manageri sau coordonatori stiintifici.
(2) Ei trebuie să îndeplinească aceste îndatoriri la standardele profesionale cele mai înalte.
Art. 172. – Cercetătorii din toate stadiile carierei trebuie să caute să-si îmbunătătească permanent activitatea prin actualizarea si extinderea aptitudinilor si competentelor lor atât în domeniile lor de activitate cât si în altele în conexiune cu acesta.
Art. 173. – Pentru toate categoriile de cercetători, angajatorul trebuie să introducă sisteme de evaluare/ apreciere pentru evaluarea periodică a performantei lor profesionale, care să se realizeze într-o manieră transparentă şi obiectivă. Astfel de proceduri de evaluare si apreciere trebuie să ia în considerare activitatea globală de cercetare si rezultatele acesteia.De exemplu: publicatii, inventii, managementul cercetării, predare, supraveghere, mentor, colaborare natională sau internatională, atributii administrative, mobilităti si diseminare a rezultatelor.
Art. 174. – (1) Angajatorul trebuie sa stabileasca proceduri de recrutare care sa fie deschise, transparente si comparabile cu cele internaţionale.
(2) În procesul de selectie trebuie sa ia in considerare toata experienta acumulata de candidati in domeniile de interes pentru institut. De asemenea, trebuie luate in considerare creativitatea si nivelul de experienta al candidatilor, in acelasi timp, accentul punandu-se pe potentialul lor ca cercetatori. Meritul trebuie judecat atat calitativ, cât şi cantitativ, concentrandu-se pe rezultatele de exceptie obtinute in cadrul unei cariere diversificate si nu numai pe numarul de publicatii.
(3) Orice experienta dobandita prin mobilitate, de exmplu stagiu in alta tara/regiune sau in alta structura de cercetare (publica sau privata) sau schimbarea de la o disciplina sau un sector la altele, fie ca parte din formarea initiala in cercetare, fie intr-o alta etapa a carierei de cercetare sau experienta dobandita prin mobilitatea virtuala trebuie considerate ca o contributie valoroasa la evolutia profesionala a cercetatorului.
Art. 175. – (1) Angajatorul trebuie sa ofere o apreciere si evaluare corespunzatoare a calificarilor academice si profesionale, inclusiv a calificarilor ne-formale, pentru toate categoriile de cercetatori, in special in contextul mobilitatii internationale si profesionale.
(2) Nivelurile de calificare solicitate trebuie sa fie armonizate cu necesitatile postului si nu sa fie ca niste bariere pentru intrarea in functia respectiva. Recunoastere si evaluarea calificarilor trebuie sa se concentreze mai mult pe aprecierea rezultatelor persoanei si nu atat pe circumstantele sau pe reputatia pe care o are persoana respectiva la institutia de la care a obtinut calificarile. Deoarece calificarile profesionale se pot obtine intr-o etapa timpurie a unei cariere lungi, modelul unei evolutii profesionale pe toata durata vietii trebuie, de asemenea, recunoscut.
Art. 176. - Angajatorul trebuie să elaboreze strategii, practici si proceduri prin care tuturor categoriilor de cercetători să li se asigure conditiile cadru necesare pentru a se bucura de dreptul de a fi recunoscuti, înregistrati si/sau citati, în contextul contributiilor lor reale, drept coautori ai documentelor, inventiilor, etc.; sau dreptul de a-si publica rezultatele cercetării proprii, independent de indrumatorul (indrumatorii) lor.

Combaterea concurenţei neloiale

Art. 177. - Constituie concurenţă neloială orice act sau fapt contrar uzanţelor cinstite în activitatea Institutului.
Art. 178. – Personalul din aparatul funcţional are obligaţia să repecte prevederile privind buna conduită în cercetare-dezvoltare şi combaterea concurenţei neloiale.

CAPITOLUL XIV
DISPOZIŢII FINALE

Art. 179. - Pe baza prevederilor prezentului contract colectiv de muncă, se vor încheia contractele individuale de muncă, în conformitate cu prevederile legislaţiei în vigoare.

Art. 180. - În contractele individuale de muncă nu se pot prevedea clauze contrare contractului colectiv de muncă la nivelul Institutului.
Art. 181. - Prevederile contractelor individuale de muncă existente la data intrării în vigoare a contractului colectiv de muncă vor fi puse de acord cu prevederile acestuia din urmă.
Art. 182. - Prevederile prezentului contract colectiv de muncă se aplică tuturor salariaţilor Institutului.
Art. 183. - În situaţia în care apar reglementări noi sau intervin reglementări legale mai favorabile, acestea vor face parte de drept din prezentul contract.
Art. 184. - În situaţia în care bugetul de venituri şi cheltuieli permite aplicarea unor reglementări legale anterioare prezentului contract şi care nu se regăsesc în conţinutul acestuia, vor face parte de drept din acesta.
Art. 185. - În toate situaţiile de reorganizare, după caz, de privatizare a Institutului, drepturile şi obligaţiile prevăzute de prezentul contract colectiv de muncă se transmit noilor subiecte de drept rezultate din aceste operaţiuni juridice.
Art. 186. - Prezentul contract colectiv de muncă îşi produce efectele începând cu data înregistrării lui la Inspectoratul Teritorial de Muncă Bucureşti.

Prezentul contract este semnat de părţi, după cum urmează:

Din partea angajatorului:

1. dr. ing. Doru Costin Darabont.....

2. dr. ing. Steluţa Elisabeta Nisipeanu .....

3. ec. gr. I Cristian Marcel Sterian .....

Din partea SN SSM:

1. ec. gr. I Sorin Marinescu.....

2. dr. chim. Maria Haiducu .....

3. ing. Florentina Poruschi .....

INSTITUTUL NATIONAL DE CERCETARE DEZVOLTARE PENTRU PROTECTIA MUNCII "ALEXANDRU DARABONT" –INCDPM Bucuresti

NOMENCLATORUL
FUNCTIILOR SI SALARIILOR DE BAZA

Nr. Crt.	Denumirea functiei:	Studii:	Clasa:	Salariul de baza De la:	Salariul de baza La:
PERSONAL DE CERCETARE-DEZVOLTARE					
PERSONAL CU STUDII SUPERIOARE					
1	CERCETATOR STIINTIFIC GR I	S	13		170
		0		1 125	9 192
2	CERCETATOR STIINTIFIC GR II	S	13		167
		0		1 125	8 839
3	CERCETATOR STIINTIFIC GR III	S	13		158
		0		1 125	7 857
4	CERCETATOR STIINTIFIC	S	13		152
		0		1 125	7 265
5	ASISTENT DE CERCETARE STIINTIFICA	S	13		128
		0		1 125	5 308
PERSONAL AUXILIAR CU STUDII SUPERIOARE					
6	INGINER, BIOLOG, PSIHOLOG, MEDIC,CHIMIST, BIOCHIM.,EXPERT JURIST,ECONOMIST ETC. GR.I	S	13		158
		0		1 125	7 857

MINISTERUL EDUCATIEI NATIONALE Institutul National de Cercetare Dezvoltare pt. Protectia Muncii "Alexandru Darabont" Nr. 1

Nr. Crt.	Denumirea functiei:	Studii:	Clasa:	Salariul de baza De la:	Salariul de baza La:
7	INGINER, BIOLOG, PSIHOLOG, MEDIC,CHIMIST, BIOCHIM., EXPERT JURIST,ECONOMIST,ETC. GR.II	S	13	152	
		0		1 125	7 265
8	INGINER, BIOLOG, PSIHOLOG, MEDIC,CHIMIST, BIOCHIM., EXPERT JURIST,ECONOMIST,ETC.GR.III	S	13	146	
		0		1 125	6 716
9	ING., BIOLOG, PSIHOLOG, MEDIC,CHIMIST, BIOCHIM., EXPERT JURIST,ECONOMIST, ETC.DEBUTANT	S	13	128	
		0		1 125	5 308
	PERSONAL AUXILIAR CU STUDII MEDII				
10	TEHNICIAN TREAPTA I	M	10	69	
		0		999	2 464
11	TEHNICIAN TREAPTA II	M	10	63	
		0		999	2 278
12	TEHNICIAN TREAPTA III	M	10	57	
		0		999	2 107
13	TEHNICIAN STAGIAR	M	10	45	
		0		999	1 801

Nr. Crt.	Denumirea functiei:	Studii:	Clasa:	Salariul de baza De la:	Salariul de baza La:
PERSONAL DIN APARATUL FUNCTIONAL					
PERSONAL CU STUDII SUPERIOARE					
14	**DIRECTOR ECONOMIC**	**S**	**13**	**155**	
		0	1 125	7 555	
15	**INGINER, ECONOMIST, EXPERT JURIST, SOCIOLOG, GR.I,**	**S**	**13**	**128**	
		0	1 125	5 308	
16	**INGINER, ECONOMIST, EXPERT JURIST, SOCIOLOG, GR.II,**	**S**	**13**	**122**	
		0	1 125	4 908	
17	**INGINER, ECONOMIST, EXPERT JURIST, SOCIOLOG, GR.III**	**S**	**13**	**116**	
		0	1 125	4 538	
18	**INGINER, ECONOMIST, EXPERT JURIST, SOCIOLOG, DEBUTANT**	**S**	**13**	**104**	
		0	1 125	3 879	
19	**DOCUMENTARIST, BIBLIOTECAR , ADMINISTATOR RETEA CALCULATOARE GR. I**	**S**	**13**	**125**	
		0	1 125	5 104	

MINISTERUL EDUCAȚIEI NAȚIONALE
Institutul Național de Cercetare Dezvoltare în Turism "Alexandru Darabont"

Nr. Crt.	Denumirea functiei:	Studii:	Clasa:	Salariul de baza De la:	Salariul de baza La:
20	DOCUMENTARIST, BIBLIOTECAR , ADMINISTATOR RETEA CALCULATOARE GR. II	S	13	119	
		0		1 125	4 718
21	DOCUMENTARIST, BIBLIOTECAR , ADMINISTATOR RETEA CALCULATOARE GR. III	S	13	113	
		0		1 125	4 363
22	DOCUMENTARIST, BIBLIOTECAR , ADMINISTATOR RETEA CALCULATOARE DEBUTANT	S	13	104	
		0		1 125	3 879
23	CONSILIER JURIDIC DEFINITIV	S	13	125	
		0		1 125	5 104
24	SPECIALIST RESURSE UMANE	S	13	125	
		0		1 125	5 104
25	AUDITOR INTERN	S	13	125	
		0		1 125	5 104
PERSONAL CU STUDII MEDII					
26	INSPECTOR RESURSE UMANE	M	10	90	
		0		999	3 243

Nr. Crt.	Denumirea functiei:	Studii:	Clasa:	Salariul de baza De la:	Salariul de baza La:
27	DOCUMENTARIST, TRADUCATOR, TEHNOREDACTOR TR.I	M	10	69	
		0	999	2 464	
28	DOCUMENTARIST, TRADUCATOR, TEHNOREDACTOR TR.II	M	10	63	
		0	999	2 278	
29	DOCUMENTARIST, TRADUCATOR TR.III	M	10	57	
		0	999	2 107	
30	DOCUMENTARIST, TRADUCATOR, TEHNOREDACTOR DEBUTANT	M	10	45	
		0	999	1 801	
31	SECRETAR DACTILOGRAF TR.I	M	10	69	
		0	999	2 464	
32	SECRETAR DACTILOGRAF TR.II	M	10	63	
		0	999	2 278	
33	SECRETAR DACTILOGRAF TR.III	M	10	45	
		0	999	1 801	
34	SECRETAR DACTILOGRAF DEBUTANT	M	10	39	
		0	999	1 665	
35	CONTABIL, REFERENT TR.I	M	10	81	
		0	999	2 883	

Nr. Crt.	Denumirea functiei:	Studii:	Clasa:	Salariul de baza De la:	La:
36	CONTABIL, REFERENT TR.II	M	10	69	
		0	999	2 464	
37	CONTABIL, REFERENT TR.III	M	10	63	
		0	999	2 278	
38	CONTABIL, REFERENT, DEBUTANT	M	10	57	
		0	999	2 107	
39	CASIER TR.I	M	10	81	
		0	999	2 883	
40	CASIER TR.II	M	10	69	
		0	999	2 464	
41	CASIER DEBUTANT	M	10	57	
		0	999	2 107	
42	ARHIVAR, LABORANT VIDEO, REFERENT TR.I	M	10	57	
		0	999	2 107	
43	ARHIVAR, LABORANT VIDEO, REFERENT TR.II	M	10	51	
		0	999	1 948	

Nr. Crt.	Denumirea functiei:	Studii:	Clasa:	Salariul de baza De la:	La:
44	ARHIVAR, LABORANT VIDEO, REFERENT TR.III	M	10	45	
		0	999	1 801	
45	ARHIVAR, LABORANT VIDEO, REFERENT DEBUTANT	M	10	39	
		0	999	1 665	
46	MAGAZINER TR.I	M	10	51	
		0	999	1 948	
47	MAGAZINER TR.II	M	10	45	
		0	999	1 801	
48	MAGAZINER DEBUTANT	M	10	39	
		0	999	1 665	
49	OPERATOR COPIATOR	M	10	63	
		0	999	2 278	
50	SOFER	M	10	75	
		0	999	2 666	
51	TELEFONIST	M	10	39	
		0	999	1 665	

PERSONAL CU STUDII GENERALE

52	PAZNIC, PORTAR, CURIER	G	10	39	
		0	999	1 665	

Nr. Crt.	Denumirea functiei:	Studii:	Clasa:	Salariul de baza De la:	La:
53	SOFER	G	10		69
		0	999		2 464
54	TELEFONIST	G	10		45
			999		1801
55	MUNCITOR CALIFICAT I	G	10		45
		0	999		1 801
56	MÂNUITOR CARTE	G	10		45
		0	999		1 801
57	MUNCITOR NECALIFICAT	G	10		39
		0	999		1 665

INSTITUTUL NATIONAL DE CERCETARE DEZVOLTARE PENTRU PROTECTIA MUNCII "ALEXANDRU DARABONT" – INCDPM Bucuresti

RETEA DE COEFICIENTI PENTRU CALCULUL SALARIILOR DE BAZA

Clasa:	Salariu de baza: 0
10	999
11	1 040
12	1 081
13	1 125
14	1 170
15	1 181
16	1 217
17	1 228
18	1 265
19	1 278
20	1 294
21	1 316
22	1 328
23	1 346
24	1 369
25	1 381
26	1 398
27	1 423
28	1 436
29	1 455
30	1 480
31	1 494
32	1 513
33	1 539
34	1 554
35	1 573
36	1 601
37	1 616
38	1 636
39	1 665
40	1 681
41	1 702
42	1 732
43	1 748
44	1 770
45	1 801

46	1 818
47	1 841
48	1 872
49	1 891
50	1 915
51	1 948
52	1 966
53	1 991
54	2 025
55	2 045
56	2 071
57	2 107
58	2 126
59	2 154
60	2 191
61	2 211
62	2 240
63	2 278
64	2 300
65	2 330
66	2 370
67	2 392
68	2 423
69	2 464
70	2 489
71	2 520
72	2 563
73	2 588
74	2 620
75	2 666
76	2 691
77	2 726
78	2 773
79	2 799
80	2 834
81	2 883
82	2 911
83	2 947
84	2 998
85	3 027
86	3 065
87	3 119

88	3 149
89	3 188
90	3 243
91	3 274
92	3 315
93	3 373
94	3 405
95	3 448
96	3 507
97	3 541
98	3 586
99	3 648
100	3 683
101	3 729
102	3 794
103	3 831
104	3 879
105	3 946
106	3 984
107	4 034
108	4 103
109	4 142
110	4 195
111	4 268
112	4 309
113	4 363
114	4 438
115	4 480
116	4 538
117	4 616
118	4 660
119	4 718
120	4 800
121	4 846
122	4 908
123	4 992
124	5 040
125	5 104
126	5 192
127	5 242
128	5 308
129	5 399

130	5 452
131	5 520
132	5 615
133	5 670
134	5 741
135	5 841
136	5 896
137	5 971
138	6 074
139	6 133
140	6 210
141	6 317
142	6 378
143	6 458
144	6 570
145	6 633
146	6 716
147	6 832
148	6 898
149	6 985
150	7 106
151	7 174
152	7 265
153	7 390
154	7 461
155	7 555
156	7 685
157	7 759
158	7 857
159	7 992
160	8 070
161	8 172
162	8 312
163	8 393
164	8 499
165	8 645
166	8 728
167	8 839
168	8 991
169	9 077
170	9 192
171	9 351

172	9 441
173	9 559
174	9 726
175	9 819
176	9 942
177	10 116
178	10 212
179	10 340
180	10 521
181	10 622
182	10 754
183	10 942
184	11 047
185	11 185
186	11 380
187	11 489
188	11 633
189	11 836
190	11 949
191	12 099
192	12 310
193	12 428
194	12 583
195	12 803
196	12 926
197	13 087
198	13 316
199	13 443
200	13 611
201	13 849
202	13 982
203	14 157
204	14 403
205	14 541
206	14 723
207	14 980
208	15 123
209	15 313
210	15 580
211	15 729
212	15 926
213	16 204

214	16 359
215	16 563
216	16 853
217	17 014
218	17 227
219	17 528
220	17 696
221	17 917
222	18 230
223	18 404
224	18 635
225	18 960
226	19 142
227	19 381
228	19 719
229	19 908
230	20 157
231	20 508
232	20 705
233	20 965
234	21 329
235	21 533
236	21 804
237	22 183
238	22 395
239	22 677
240	23 071
241	23 292
242	23 584
243	23 994
244	24 225
245	24 528
246	24 954
247	25 194
248	25 510
249	25 953
250	26 202
251	26 532
252	26 992
253	27 251
254	27 593
255	28 072

256	28 342
257	28 697
258	29 195
259	29 476
260	29 846
261	30 363
262	30 655
263	31 041
264	31 578
265	31 881
266	32 283
267	32 842
268	33 157
269	33 574
270	34 156
271	34 484
272	34 917
273	35 523
274	35 864
275	36 315
276	36 944
277	37 299
278	37 768
279	38 791
280	39 279
281	40 851
282	42 486