

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

ACT ADIȚIONAL NR.2
LA CONTRACTUL COLECTIV DE MUNCĂ NR 442/23.12.2019

Nr. 03 / 14.06.2021

Părțile au convenit la completarea și modificarea Contractului Colectiv de Muncă nr. 442 din 23.12.2019 după cum urmează:

Art. 1.

Completarea art. 83 alin. 5 cu o nouă literă,, lit. c, care va avea următorul conținut " În situația apariției unor condiții de oportunitate financiară, care nu erau predictibile la momentul aprobării BVC în afara procedurii de negociere colectivă a salariilor, angajatorul va avea dreptul ca, prin decizie a Directorului General, la propunerea Comitetului Director și cu avizul Consiliului de Administrație, să dispună să dispună acordarea de adaosuri la salariul de încadrare, sub forma unei sume brute fixe, ce se va acorda tuturor salariaților pe perioada existenței oportunității de finanțare.

Art. 2

Se înlocuiește Anexa 3a din CCM cu Anexa 3a din prezentul act adițional"

Art. 3

Aplicarea criteriilor de evaluare din Anexa 3a din prezentul act adițional se va face în conformitate cu prevederile legale în vigoare, adică după 6 luni de la data aprobării prezentului act adițional.

Art. 4

Celelalte clauze ale CCM rămân neschimbate.

Semnături

Din partea patronatului

Prof. Dr. Mihail Eugen Hinescu -CSI

Dir. Economic Mihaela Maria Belu

Dr. Mihaela Gherghiceanu -CSI

Dr. Laura Ceafalan-CSI

Dr. Gina Manda -CSI

**Din partea reprezentanților
salariaților**

Mihnea Nicolescu- CS III

Sevinci Pop-CS III

Ing. Cătălin Filipescu-CS III

Maria Neagu-CS

Gina Simion

Pentru legalitate

Cons. Juridic Măciuceanu-Zărnescu Marian

Anexa 3.a

Fișă de evaluare a personalului implicat în activitatea de cercetare – studii superioare

Fișă de evaluare a performanțelor individuale pentru anul _____

Numele și prenumele salariatului evaluat _____

Funcția _____

Numele și prenumele evaluatorului _____

Funcția _____

CRITERIUL*	Factor de importanță	N	Punctaj realizat	
			Autoevaluare	Evaluare
A. REZULTATELE ACTIVITĂȚII DE CERCETARE-DEZVOLTARE		Total A		
A1. VALORIFICAREA REZULTATELOR CERCETĂRII		Total A1 x 0,35		
1. Lucrări științifice publicate în reviste de specialitate cotate ISI a) Autor principal b) Coautor	15 x N 10 x N			
2. Lucrări științifice publicate în reviste indexate în alte BDI a) Autor principal b) Coautor	10 x N 5 x N			
3. Factor de impact al revistelor (ISI) în care au fost publicate articolele	Σ FI			
4. Citări în reviste de specialitate: - indexate ISI - indexate în alte BDI	1 x N 0,5 x N			
5. Depunere documentație brevete de invenție	15 x N			
6. Citări în sistemul ISI ale cercetărilor brevetate.	1 x N			
7. Conferințe invitate	10 x N			
8. Comunicări științifice prezentate la conferințe: - lucrare în extenso în proceedings - prezentare orală - rezumat în volum indexat ISI - rezumat în volumul conferinței	6 x N 5 x N 3 x N 1 x N			
9. Cărți/capitole în cărți de specialitate, studii de sinteză: - edituri internaționale - edituri naționale	15/10 x N 10/5 x N			
A2. MANAGEMENTUL CERCETĂRII		Total A2 x 0,35		
1. Contract cu finanțare internațională (inclusiv fonduri structurale) – director/ responsabil	40 x N			
2. Contract cu finanțare internațională (inclusiv fonduri structurale) – membru în echipa de cercetare.	15 x N			
3. Contract național – director/responsabil partener. a. Programe naționale	30 x N			

CRITERIUL*	Factor de	N	Punctaj realizat	
b. Finanțare instituțională (Nucleu)	5 x N			
4. Proiecte depuse în competiții				
a. Europene (H2020, IMI, NATO, etc.)	10 x N			
b. Naționale	5 x N			
5. Contract național – membru în echipa de cercetare.	5 x N			
6. Studii și servicii de CD, comandate de beneficiar.	5 x N			
B. PRESTIGIUL PROFESIONAL		<i>Total B x 0,2</i>		
1. Membru în colectivele de redacție ale revistelor internaționale (ISI/BDI) și în colective editoriale internaționale	10 x N			
2. Evaluator (peer reviewer) pentru reviste indexate ISI/BDI	8 x N			
3. Premii internaționale	5 x N			
4. Premii naționale	3 x N			
5. Doctor în știință	5 x N			
6. Doctorand (în primii 5 ani de studii doctorale)	3			
7. Participare la cursuri de formare profesională în sensul art. 146 din CCM	3 x N			
8. Membru în Comitetul de Organizare al cursurilor de formare profesională în sensul art. 146 din CCM	5 x N			
9. Studii postuniversitare absolvite	4 x N			
10. Brevet acordat	4 x N			
C. ACTIVITATE SOCIO-PROFESIONALĂ		<i>Total C x 0,1</i>		
1. Gestionarea materialelor și a informațiilor				
- la nivel de laborator	1			
- la nivel de institut	3			
2. Implicare în activități desfășurate în beneficiul instituției	6 x N			
TOTAL A+B+C				

* Punctajul se calculează pentru activitatea din anul evaluat. N – număr; ISI – Institute for Scientific Information; BDI – baze de date internaționale. Citările BDI se calculează ca diferență dintre numărul de citări BDI și numărul de citări ISI Core Collection. ***Datele specificate în fișa de evaluare trebuie să fie însoțite de documente doveditoare.***

Nota finală a autoevaluării: _____

Nota finală a evaluării: _____

Calificativul obținut în urma evaluării _____

Comentarii ale evaluatorului (dacă este cazul):

- 1.
- 2.
- 3.

Comentarii ale salariatului evaluat (dacă este cazul):

- 1.

- 2.
- 3.

Obiective de atins pentru următoarea perioadă
(se stabilesc de către evaluator, în special pentru salariații care au obținut calificativ
insuficient, suficient sau bine)

Subsemnatul _____ am luat la cunoștință punctajul și calificativul
obținute la evaluarea aferentă anului _____ precum și obiectivele de atins pentru următoarea
perioadă.

Data

Evaluator

Salariat

AVIZAT,

DIRECTOR GENERAL

Grila de punctaj

Calificativul	Criteriul	Punctaj obținut în urma evaluării *				
		CSI	CSII	CSIII	CS	AsC
Foarte bine	A	≥ 52	≥ 36	≥ 28	≥ 16	≥ 8
	B	≥ 10	≥ 7	≥ 5	≥ 3	≥ 2
	C	≥ 3	≥ 2	≥ 2	≥ 1	≥ 1
Bine	A	≥ 36	≥ 24	≥ 20	≥ 12	≥ 6
	B	≥ 7	≥ 5	≥ 4	≥ 3	≥ 2
	C	≥ 2	≥ 2	≥ 1	≥ 1	≥ 1
Suficient	A	≥ 20	≥ 16	≥ 12	≥ 8	≥ 4
	B	≥ 4	≥ 3	≥ 3	≥ 2	≥ 1
	C	≥ 1	≥ 1	≥ 1	≥ 1	≥ 1

Reprezentanții patronatului

Prof. Dr. Mihail Eugen Hinescu

Dir. Economic Mihaela Maria Belu

Dr. Mihaela Gherghiceanu, CS I

Dr. Gina Manda, CS I

Dr. Laura Cristina Ceafalan, CS I

Reprezentanții salariaților

Dr. Sevinci Pop, CS III

Dr. Mihnea Ioan Nicolescu, CS III

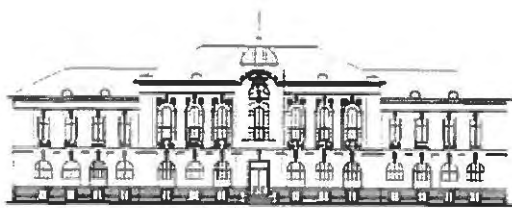
Biol. Maria Neagu, CS

Gina Simion

Ing. Cătălin Filipescu, CS III

Pentru legalitate

Consilier Juridic Marian Măciuceanu-Zărnescu



Splaiul Independenței 99-101, Sector 5, 050096 București, ROMANIA
Tel. +40-21-319.27.32; 319.27.33; 319.27.34; 319.45.30;
Fax.: +40-21-319.45.28; 319.27.34
E-mail: info@vbabes.ro

**INSTITUTUL NAȚIONAL DE CERCETARE-DEZVOLTARE ÎN
DOMENIUL PATOLOGIEI ȘI ȘTIINȚELOR BIOMEDICALE
“VICTOR BABEȘ”**
<http://www.ivb.ro/>



CONTRACTUL COLECTIV DE MUNCĂ

al

**Institutului Național de Cercetare- Dezvoltare în Domeniul Patologiei și Științelor
Biomedicale „Victor Babeș” – INCDEVB
pentru perioada 2020-2022**



Cuprins

Părțile contractante	3
Capitolul I – Recunoașteri reciproce.....	3
Capitolul II – Dispoziții generale	3
Capitolul III – Drepturile și obligațiile părților contractuale	6
Capitolul IV – Încheierea, executarea, modificarea și încetarea contractului individual de muncă	11
Capitolul V – Condiții de muncă	15
Capitolul VI – Salarizare și alte drepturi salariale	18
Capitolul VII – Timpul de muncă și de odihnă	23
Capitolul VIII – Concedii	24
Capitolul IX – Alte măsuri de protecție a salariaților și acordarea unor drepturi.....	27
Capitolul X – Formarea profesională, economică, socială și sindicală.....	31
Capitolul XI – Răspunderea disciplinară	33
Capitolul XII – Dispoziții finale.....	34
Anexa 1	36
Anexa 2	37
Anexa 3.a	38
Anexa 3.b	41
Anexa 3.c.....	43
Anexa 3.d	45
Anexa 4	47
Anexa 5	48



CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ

la nivelul

Institutului Național de Cercetare–Dezvoltare în Domeniul Patologiei și Științelor Biomedicale “Victor Babeș”

Inspectia Muncii

Inspectoratul Teritorial de Muncă București

C.C.M./ACT ADIȚIONAL

PĂRȚILE CONTRACTANTE

În temeiul Legii nr. 62/2011 privind dialogul social, republicată și în conformitate cu clauzele privind Contractul Colectiv de Muncă, cu modificările și completările ulterioare, cap. III, art. 14, 15, 16 și 17, părțile contractante sunt:

REPREZENTANȚII SALARIAȚILOR

din Institutul Național de Cercetare-Dezvoltare în Domeniul Patologiei și Științelor Biomedicale “Victor Babeș” aleși prin votul salariaților, în Adunarea generală convocată ca urmare a notei Directorului general nr. 1754/26.11.2019, așa cum este consemnat în procesul verbal din 6.12.2019 întocmit atunci.

REPREZENTANȚII CONDUCERII

Institutului Național de Cercetare – Dezvoltare în Domeniul Patologiei și Științelor Biomedicale “Victor Babeș” (abreviat în continuare prin INCDEVB), având reprezentativitatea conferită conform Legii 62/2011 privind dialogul social republicată, privind Contractul Colectiv de Muncă și ca urmare a împuternicirii dată de Conferința Națională a Patronatului Român nr. 1014/E.

În baza Legii 53/2003 Codul Muncii, Legii 62/2011 privind dialogul social, Legii 227/2015 privind Codul fiscal cu modificările și completările ulterioare și a legislației conexe, părțile contractante au convenit următoarele clauze:

CAPITOLUL I – RECUNOAȘTERI RECIPROCE

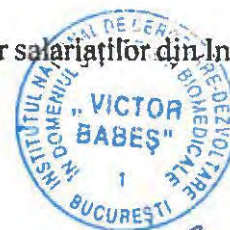
Art. 1. Reprezentanții patronatului recunosc reprezentanților salariaților din Institutul Național de Cercetare–Dezvoltare în Domeniul Patologiei și Științelor Biomedicale “Victor Babeș”, drepturi depline la negocierile legate de prezentul Contract Colectiv de Muncă (abreviat în continuare prin CCM).

Art. 2. Reprezentanții salariaților recunosc reprezentanților patronatului dreptul deplin de a negocia prezentul CCM în numele tuturor salariaților precum și al altor persoane juridice sau persoane fizice, care folosesc forța de muncă salariată în institut.

CAPITOLUL II – DISPOZIȚII GENERALE

Art. 3. Părțile contractante, pe deplin libere și egale în negocierea acestui CCM la nivel de Unitate, se obligă să respecte în totalitate prevederile lui.

Art. 4. (1) Prevederile prezentului CCM la nivel de Unitate se aplică tuturor salariaților din Institut.



(2) Drepturile prevăzute în Legea 53/2003 cu modificările și completările ulterioare sunt considerate minime, de la nivelul cărora începe negocierea CCM de la nivelul Unității, cu excepția celor stabilite în quantum fix sau maxim.

(3) Inițiativa negocierii aparține angajatorului.

(4) Angajatorul inițiază negocierea colectivă cu cel puțin 45 de zile calendaristice înaintea expirării contractelor colective de muncă sau a expirării perioadei de aplicabilitate a clauzelor stipulate în actele adiționale la contractele colective de muncă.

(5) În cazul în care angajatorul nu inițiază negocierea, aceasta va începe la cererea scrisă a reprezentanților angajaților, în termen de cel mult 10 zile calendaristice de la comunicarea solicitării.

(6) În termen de 5 zile calendaristice de la data declanșării procedurilor de negociere prevăzute de art. 4 alin. (4), angajatorul are obligația să convoace toate părțile îndreptățite în vederea negocierii contractului colectiv de muncă.

(7) La cererea reprezentanților salariaților angajatorul se obligă să pună la dispoziția acestora informațiile și documentele necesare la negocierea CCM la nivelul Unității din care nu vor lipsi:

- a) cifra de afaceri a anului în care se negociază CCM;
- b) cifra de afaceri a anului precedent;
- c) structura cheltuielilor;
- d) numărul de salariați și dinamica personalului (inclusiv previziuni pentru anul de negociere);
- e) structura personalului pe categorii profesionale (situația locurilor de muncă);
- f) bugetul de venituri și cheltuieli detaliat (realizat, respectiv prognozat).

Art. 5. (1) La prima reuniune a părților contractante, în vederea negocierii CCM, se stabilesc informațiile publice și cu caracter confidențial pe care angajatorul le pune la dispoziția reprezentanților salariaților, conform legii și data până la care urmează a îndeplini această obligație.

(2) La prima reuniune a părților, va fi încheiat protocolul privind desfășurarea negocierilor, care va cuprinde cel puțin locul și calendarul reuniunilor, numărul minim de participanți de fiecare parte, baza de negociere, propunerile părților în vederea negocierii sau informațiile și documentele necesare pentru formularea propunerilor, cadrul formal și de conținut al proceselor verbale de ședință etc.

(3) De asemenea, în termen de maximum 60 zile lucrătoare de la intrarea în vigoare a CCM la nivelul Unității, se va începe punerea de acord a prevederilor Contractelor Individuale de Muncă (CIM) cu respectivul CCM, mai puțin negocierea anuală a salariilor individuale. Negocierea salarială se realizează în semestrul al doilea al fiecărui an.

(4) Nerespectarea prevederilor alin. (2) exonerează patronatul de consecințele întârzierii aplicării prevederilor alin. (3).

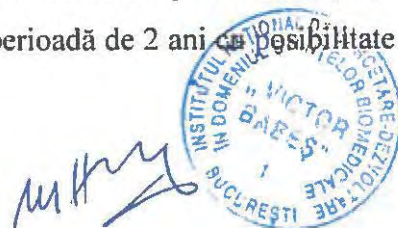
(5) Salariile și celelalte drepturi salariale care au fost negociate anticipat înregistrării CCM la nivelul unității vor fi puse în aplicare respectându-se termenul prevăzut la Art. 5 alin. (3).

(6) În situația în care la negocierea salariului individual apar divergențe, urmate de contestații, acestea din urmă trebuie depuse în termen de 3 zile lucrătoare de la data negocierii.

(7) Comisia de analiză a contestațiilor, formată din Reprezentanții împuterniciți ai Patronatului și ai reprezentanților salariaților, va comunica hotărârea, în scris, în termen de maximum 7 zile lucrătoare de la primirea contestației.

(8) Durata negocierii colective nu poate depăși 60 de zile calendaristice decât prin acordul părților.

Art. 6. (1) Prezentul CCM la nivel de Unitate se încheie pe o perioadă de 2 ani cu posibilitate de prelungire în condițiile legii.



(2) Anual, în perioada de valabilitate, se vor negocia aspectele menționate în Anexele 2, 3 și 4. Părțile pot conveni negocierea și a altor articole din CCM, precum și negocierea unor articole noi.

(3) Cu cel puțin 60 zile înainte de expirarea termenului pentru care a fost încheiat, părțile contractante vor conveni asupra prelungirii valabilității Contractului sau renegocierii clauzelor sale. În mod similar denunțarea unilaterală, trebuie notificată cu cel puțin 60 zile înainte de expirarea termenului. În cazul în care nu se procedează la o notificare a niciuneia dintre părți în termenul menționat, valabilitatea CCM se prelungește de drept, în condițiile menționate la Art. 6, alin. (1).

(4) Negocierea sau renegocierea unor articole din CCM se poate desfășura anual și se încheie, în limita posibilităților, cel târziu în perioada noiembrie – decembrie a anului în curs, pentru anul următor.

Art. 7. (1) Prezentul CCM la nivel de Unitate stabilește, în principal, drepturile minime garantate ale salariaților, precum și drepturile și obligațiile corelative ale părților cu privire la:

- a) încheierea, executarea, modificarea, suspendarea și încetarea CIM;
- b) condițiile de muncă și de protecție a muncii;
- c) salarizare și alte drepturi salariale;
- d) obligațiile salariaților;
- e) timpul de muncă și timpul de odihnă;
- f) unele măsuri de protecție specială a salariaților;
- g) formarea profesională.

(2) Negocierea drepturilor minime garantate se face în temeiul Constituției și al legilor din România.

Art. 8. În situațiile în care, în privința drepturilor ce decurg din prezentul CCM, intervin reglementări legale mai favorabile, acestea vor face parte de drept din Contractul în vigoare.

Art. 9. (1) Orice cerere de modificare a prezentului CCM va face obiectul unei negocieri.

(2) Cererea de modificare se comunică în scris celeilalte părți.

(3) Negocierile cu privire la modificarea CCM nu vor putea începe mai devreme de 48 de ore de la data depunerii cererii și nici mai târziu de 15 zile lucrătoare de la aceasta dată.

(4) Modificările aduse CCM prin act adițional produc efecte începând cu data înregistrării modificărilor.

Art. 10. Pe perioada oricăror negocieri legate de CCM la nivel de Unitate, patronatul se obligă să nu procedeze la desfaceri de contracte de muncă pentru motive neimputabile salariaților, iar salariații se obligă să nu desfășoare acțiuni de protest.

Art. 11. Prezentul CCM poate înceta, sau aplicarea sa poate fi suspendată, în condițiile legii.

Art. 12. (1) Interpretarea clauzelor CCM se face prin consens.

(2) Dacă nu se realizează consensul, clauza se interpretează potrivit regulilor dreptului comun, iar dacă și după aceasta există îndoială, se interpretează în înțelesul mai favorabil salariaților.

Art. 13. (1) Pentru soluționarea pe cale amiabilă a litigiilor intervenite cu ocazia executării, modificării, suspendării sau încetării CCM la nivel de Unitate, părțile contractante convin să instituie o Comisie Paritară.

(2) Componenta, organizarea și funcționarea Comisiei Paritare se stabilesc prin regulamentul din Anexa nr. 1 la prezentul Contract.

(3) Adoptarea, de către Comisia Paritară, a unei hotărâri care înlătură litigiul obligă partea care a sesizat să-și retragă sesizarea.



[Handwritten signature]

(4) Reprezentanții salariaților și Patronatul vor acționa prin toate mijloacele legale, împreună, iar după caz și separat, pentru îndeplinirea hotărârilor Comisiei Paritare.

Art. 14. Angajatorul se obligă să asigure accesul la prezentul CCM în Unitate, la locurile convenite cu reprezentanții salariaților și pe website-ul institutului, astfel încât toți salariații să poată lua cunoștință de conținutul acestuia.

Art. 15. Părțile se obligă ca în perioada de aplicare a prezentului CCM să nu promoveze și să nu susțină proiecte de acte normative a căror adoptare ar contraveni prevederilor acestuia.

Art.16. (1) La încheierea Contractului Individual de Muncă (CIM) drepturile prevăzute în prezentul CCM sunt garantate tuturor salariaților unității.

(2) Drepturile conferite de CCM la nivel de Unitate vor fi protejate de reprezentanții salariaților din unitate pentru toți angajații acesteia.

CAPITOLUL III – DREPTURILE ȘI OBLIGAȚIILE PĂRȚILOR CONTRACTUALE

A. Patronatul

Art. 17. Conducerea Institutului este exercitată de Consiliul de administrație, Comitetul de direcție și Directorul general în conformitate cu prevederile HG 984/1999, pentru aprobarea Regulamentului de organizare și funcționare a Institutul Național de Cercetare – Dezvoltare în Domeniul Patologiei și Științelor Biomedicale “Victor Babeș”, cu modificările și completările ulterioare.

Art. 18. Patronatul are următoarele atribuțiuni:

- (a) Promovează și aprobă modificarea structurii organizatorice și funcționale a Institutului în consultare cu Reprezentanții salariaților.
- (b) Are dreptul și obligația de a utiliza eficient forța de muncă din Institut în funcție de necesități, ținând cont de calificarea personală. De asemenea, are dreptul de a stabili, prin fișa postului, obiective de performanță individuală. Criteriile de evaluare a realizării acestora sunt stabilite prin Regulamentul Intern în consultare cu Reprezentanții salariaților.
- (c) Hotărăște redistribuirea personalului, impusă de modificările structurii organizatorice și funcționale sau de altă natură. Reducerea personalului se va face numai cu consultarea Reprezentanților salariaților și în concordanță cu prevederile legale.
- (d) Depune toate diligențele pentru promovarea programelor de cercetare fundamentală și aplicativă, va lua toate măsurile necesare pentru obținerea sumelor necesare de la bugetul de stat și din alte surse de finanțare și va organiza activitatea de valorificare a cercetărilor, desfășurate în cadrul programelor de cercetare dezvoltare, ale Institutului.
- (e) În situații neprevăzute în prezentul CCM sau în celelalte acte normative privind organizarea și funcționarea Institutului, luarea de măsuri se va face în urma consultărilor cu Reprezentanții salariaților
- (f) Elaborează și avizează anual bugetul de venituri și cheltuieli al INCDVB.
- (g) Hotărăște asupra încheierii sau denunțării contractelor cu partenerii interni și externi în conformitate cu prevederile legale.
- (h) Hotărăște rectificarea veniturilor salariale, în cazul modificării sarcinilor stabilite prin CIM, în urma consultării Reprezentanților salariaților.



(i) Constituie și dimensionează fondurile de recompensare (prime, adaosuri, premieri etc.), în limita resurselor disponibile, după criterii stabilite de Comitetul de direcție împreună cu Reprezentanții salariaților.

(j) Asigură gospodărirea și utilizarea mijloacelor materiale și financiare ale INCDEVB, organizarea și desfășurarea activităților specifice acestuia. În acest scop:

1. Asigură cadrul organizatoric pentru plata drepturilor salariale;
2. Asigură baza materială, combustibil, apă și energie, echipament de protecție și de lucru necesare desfășurării activității INCD;
3. Asigură încheierea și derularea contractelor, executarea acestora la termenele prevăzute și luarea tuturor măsurilor necesare pentru încasarea sumelor facturate;
4. Asigură perfecționarea forței de muncă în funcție de cerințe și posibilități;
5. Inițiază și susține colaborări cu alte instituții din țară și din străinătate;
6. Aprobă/acordă, după caz, burse sau plata de taxe pentru participarea la congrese, sau alte manifestări științifice.

(k) Analizează sesizările, reclamațiile și contestațiile salariaților, în conformitate cu procedurile în vigoare și răspunde în scris acestora în termen de 30 zile calendaristice. Pe perioada de rezolvare a sesizărilor, reclamațiilor sau contestațiilor nu se aplică salariului sancțiuni legate de obiectul acestora.

Art. 19. În cazul declanșării grevei, Patronatul se obligă să nu angajeze nici măcar temporar alți salariați care să desfășoare activitatea în INCDEVB.

B. Salariații

Art. 20. Fiecare salariat are dreptul de a adera și sprijini orice organizație sindicală constituită legal, sau se poate abține de la acțiunile acesteia, în mod liber, fără a fi sancționat.

Art. 21. Drepturile salariaților sunt prevăzute în legislația în vigoare la momentul încheierii prezentului CCM, precum și în capitolele specifice ale acestuia.

Art. 22. Principalele obligații ale salariaților sunt:

- a. de a respecta ordinea și disciplina la locul de muncă
- b. de a îndeplini în mod corespunzător toate sarcinile de serviciu ce le revin potrivit legii, CCM, CIM, Regulamentului Intern, Fișei postului, Codului de etică – legea 206/2004 privind buna conduită în cercetare științifică, dezvoltare tehnologică și inovare, Codul de etică a cercetării și de conduită în activitatea de cercetare operabil în INCDEVB, procedurile Sistemului de control intern managerial și cele ale Sistemului integrat de management al calității și mediului.
- c. de a acționa pentru îndeplinirea dispozițiilor organelor de conducere referitoare la desfășurarea activității în institut, conform celor specificate în CIM
- d. de a efectua analizele medicale obligatorii, conform reglementărilor de medicina muncii.
- e. după informarea corespunzătoare normativelor în vigoare, salariații au obligația ca în maxim 15 zile de la comunicare să semneze fișa postului când apare necesitatea modificărilor, sau să transmită în scris, cu argumentarea corespunzătoare obiecțiunile lor. În cazul transmiterii unor obiecțiuni, acestea vor fi analizate de Comisia Paritară (constituită conform Anexei 1)

Art. 23. Obligațiile generale ale salariaților sunt următoarele:

- a. Respectarea cu strictețe a programului de lucru și folosirea integrală și eficientă a timpului de lucru, pentru executarea întocmai a sarcinilor de serviciu ce le revin;
- b. Utilizarea integrală a capacităților de cercetare și preocuparea pentru ridicarea eficienței și calității muncii;
- c. Respectarea și aplicarea normelor de muncă și a calității lucrărilor;



[Handwritten signature]

- d. Utilizarea rațională a materiilor prime, materialelor, combustibililor și energiei, precum și recuperarea tuturor resurselor materiale și energetice re folosibile;
- e. Însușirea și respectarea întocmai a normelor de protecție a muncii și a normelor de prevenire a incendiilor sau a oricăror situații care ar pune în primejdie clădirile, instalațiile, integritatea corporală, sănătatea sau viața persoanelor;
- f. Cunoașterea caracteristicilor constructive și funcționale ale instalațiilor, aparatelor utilizate în cadrul desfășurării activității;
- g. Să nu părăsească locul de muncă lăsând fără supraveghere instalații sau aparatura cu care lucrează, dacă, prin construcție și conform manualului de utilizare, acestea impun supravegherea în timpul funcționării, să nu introducă ilegal materiale ori produse care ar putea provoca incendii sau explozii;
- h. Să ia măsurile necesare pentru evitarea risipei de orice fel, înlăturarea oricărei neglijențe în păstrarea și administrarea bunurilor;
- i. Să apere patrimoniul institutului; să folosească și să păstreze în bune condiții dotările existente;
- j. Să respecte normele de comportament în relațiile de serviciu, asigurarea unui climat de colaborare și înțelegere cu toți membrii colectivului de muncă și combaterea unor manifestări necorespunzătoare privind disciplina la locul de muncă, să respecte etica profesională și deontologia;
- k. Să se preocupe pentru perfecționarea pregătirii profesionale și de specialitate, pentru lărgirea orizontului de cunoaștere și a competenței profesionale;
- l. Să-și însușească și să respecte dispozițiile legale privind păstrarea confidențialității datelor și informațiilor care nu sunt destinate publicității; salariații au obligația să păstreze secretul asupra activităților de cercetare efectuate și privind rezultatele obținute până la valorificarea acestora, ca și confidențialitatea asupra tuturor temelor de cercetare ce pot face obiectul unor propuneri de proiect pentru atragerea de finanțare;
- m. Salariații au obligația de a semna un act adițional la CIM, privind clauza de fidelitate/confidențialitate față de institut, care poate fi actualizat conform modificărilor legislative relevante; modificările necesare sunt convenite cu reprezentanții salariaților;
- n. Salariații se obligă să nu întreprindă acțiuni sau să facă declarații către terți și în exteriorul institutului care pot aduce prejudicii de imagine sau materiale INCDB
- o. Să se ocupe cu menținerea ordinii și curățeniei la locul de muncă;
- p. Să înștiințeze de îndată șeful ierarhic despre existența unor nereguli, abateri, greutăți sau lipsuri în activitatea prestată, de natură să aducă prejudicii materiale și să propună măsuri pentru prevenirea unor asemenea situații;
- q. Să nu desfășoare și să nu favorizeze activități generatoare de concurență neloială;
- r. În cazul apariției unor rezultate originale brevetabile, în cadrul activității specifice desfășurate în institut, să aducă acest lucru la cunoștința conducerii în vederea stabilirii măsurilor de protecție a acestora și a drepturilor de autor, în conformitate cu prevederile legale;
- s. În caz de îmbolnăvire, să anunțe cu celeritate șeful de laborator/ compartiment în care lucrează; înștiințarea poate fi făcută în mod direct sau prin alt membru al familiei, inclusiv telefonic; șeful de laborator/ compartiment va comunica în termen de o zi lucrătoare, în scris, situația către biroul resurse umane și responsabilul cu salarizarea;
- t. Să prezinte în scris Directorului științific, în termen de cel mult 30 de zile de la participare la manifestări științifice, seminarii, cursuri, stagii sau tratative în țară sau în străinătate, finanțate de INCDB, un raport de activitate care va include problemele discutate, rezultatele obținute și posibilitățile de valorificare a acestora în cadrul institutului.

Art. 24. (1) Constituie concurență neloială:

- a. Orice act sau fapt care, potrivit Legii nr. 11 din 29.01.1991, este contrar bunelor credințe și uzanțelor cinstite;



- b. Dobândirea calității de patron, membru fondator, acționar, asociat sau colaborator al unei firme concurente;
- c. Desfășurarea unei activități similare celei desfășurate în INCDVB în cadrul unei firme concurente;
- d. Oferirea serviciilor de cercetare și/sau proiectare către o firmă concurentă;
- e. Deturnarea partenerilor/pacienților INCDVB către o altă firmă/instituție concurentă.
- f. Utilizarea informațiilor, materialelor, bazei tehnico-materiale, serviciilor Institutului, ca și timpului de lucru, în interese străine unității sau personale;
- g. comunicarea sau divulgarea de informații, date sau elemente care lezează interesele Institutului;
- h. Întrebuințarea denumirii Institutului sau emblemei acestuia, pentru prezentarea unor lucrări personale cu scopul de antireclamă și de inducere în eroare a partenerilor sau terților de orice fel;
- i. Elaborarea cu bună știință, în cadrul Institutului, a unor lucrări care, prin conținutul lor, pot să favorizeze o firmă concurentă.

(2) Modul de extindere a aplicării prevederilor punctului b din alin. (1) la alte persoane decât salariații Institutului și definirea noțiunii de firmă concurentă se vor stabili la nivelul INCDVB în conformitate cu prevederile legale.

C. Reprezentanții salariaților

Art. 25. (1) Părțile contractante recunosc, pentru fiecare dintre ele și pentru salariați libertatea de opinie.

(2) Conducerea va adopta o poziție neutră și imparțială față de organizația sindicală și/sau față de reprezentanții salariaților din Institut.

Art. 26. (1) În execuția CCM la nivel de Unitate, reprezentanții salariaților au reprezentativitate în fața conducerii.

(2) Regulamentul Intern se întocmește de către conducerea unității împreună cu reprezentanții salariaților conform legii și va cuprinde cel puțin următoarele categorii de dispoziții:

- a. reguli privind protecția, igiena și securitatea în muncă, în cadrul unității;
- b. reguli privind respectarea principiului nediscriminării și al înlăturării oricărei forme de încălcare a demnității;
- c. drepturile și obligațiile angajatorului și ale salariaților;
- d. procedura de soluționare a cererilor sau reclamațiilor individuale ale salariaților;
- e. reguli concrete privind disciplina muncii în unitate;
- f. abaterile disciplinare și sancțiunile aplicabile;
- g. reguli referitoare la procedura disciplinară;
- h. modalitățile de aplicare a unor dispoziții legale sau contractuale specifice.

Art. 27. (1) În vederea exercitării dreptului reprezentanților salariaților, conducerea unității va asigura acces la un spațiu adecvat de întâlnire și la logistica necesară.

(2) Prin CCM, Institutul va acorda acces la utilizarea bazei materiale de care dispune unitatea: mijloace de comunicare (telefon cu legătură exterioară directă, fax), mijloace de multiplicare (copiator) și mijloace de transport.

Art. 28. (1) Consiliul de administrație al Institutului va invita reprezentanții salariaților să participe la ședințele acestuia. Participarea se face cu statut de observator cu drept la opinie și fără drept de vot.

(2) Reprezentanții salariaților vor fi consultați de către Conducerea Institutului în problemele profesionale, economice și sociale de interes pentru salariați.



(3) Conducerea se obligă să asigure reprezentanților salariaților accesul la documentele necesare privind problemele profesionale, economice, sociale etc. pentru fundamentarea acțiunilor sale legitime, precum accesul la biblioteca juridică a Institutului.

(4) Liderul reprezentanților salariaților va fi invitat să participe la ședințele conducerii executive a Institutului (Comitet de direcție etc.) cu statut de observator, având drept la opinie, dar fără drept de vot.

(5) Consiliul de administrație va consulta liderul reprezentanților salariaților și, după caz, conducerea colectivă a acestuia asupra problemelor care au legătură cu veniturile salariale, stabilirea locului de muncă, precum și asupra altor probleme de executare a CCM.

(6) Încunoștințarea reprezentanților salariaților se va face cu cel puțin 72 de ore înainte de ședință. Reprezentanților salariaților li se va comunica ordinea de zi și li se va asigura accesul la documentele privind problemele profesionale, economice și sociale puse în discuție.

Art. 29. Este interzis conducerii unității să decidă desfacerea CIM al salariaților pentru motive care privesc activitatea de natură sindicală.

Art. 30. Reprezentanții salariaților pot face conducerii propuneri de îmbunătățire a activității la nivelul locului de muncă și la nivelul Institutului.

Art. 31. Adunările Generale ale salariaților la nivel de Institut sau activitățile legate de sondaje de opinie de interes privind drepturi ale salariaților se efectuează în timpul programului de lucru cu acordul conducerii.

Art. 32. La ședințele Consiliului de administrație și ale Comitetului de direcție se vor discuta și problemele ridicate de reprezentanții salariaților. La aceste ședințe va fi invitat și reprezentantul desemnat al salariaților, data, ora și locul ședințelor, precum și materialele de lucru, urmând a fi comunicate în timp util, dar nu mai puțin de 24 de ore.

Art. 33. (1) Conducerea Institutului va asigura informarea, cel puțin trimestrială, a reprezentanților salariaților asupra situației economico-financiare a unității, ca și perspectivele acesteia.

(2) Toate acțiunile care implică disponibilizarea de personal, negocierea salarială sau constituirea fondului de premiere vor fi argumentate cu datele economico-financiare necesare.

Art. 34. Conducerea va permite reprezentanților salariaților să urmeze cursuri de pregătire, în măsura în care activitatea Institutului nu este afectată.

Art. 35. În perspectiva înregistrării unei Organizații sindicale la nivel de unitate, Conducerea, cu acordul reprezentanților salariaților și cu persoanele care au sarcini de serviciu privind plata salariilor, vor stabili condițiile în care acestea din urmă vor încasa cotizația de sindicat și o vor vira în contul Sindicatului pe baza listelor lunare și a cuantumului cotizației prezentate de Sindicat.

Art. 36. În perioada declanșării sau desfășurării conflictelor colective de muncă, Conducerea nu va angaja salariați permanenți, temporari sau cu program parțial, pe locurile de muncă ale salariaților aflați în conflict.

Art. 37. Conducerea recunoaște dreptul reprezentanților salariaților de a verifica, la locul de muncă, modul în care sunt respectate drepturile salariaților prevăzute în CCM.

Art. 38. Conducerea și reprezentanții salariaților își vor comunica reciproc și în timp util hotărârile lor privind toate problemele importante din domeniul relațiilor de muncă.

Art. 39. (1) Reprezentanții salariaților recunosc dreptul conducerii de a stabili, în condițiile legii, răspunderea disciplinară sau patrimonială a salariaților care se fac vinovați de încălcarea normelor de disciplină a muncii, sau aduc prejudicii Institutului.

- (2) Comisia paritară va fi formată dintr-un număr egal de reprezentanți ai fiecărei părți.
- (3) Organizarea și modul de funcționare a Comisiei Paritare la nivelul Institutului sunt reglementate în Anexa 1.
- (4) În situațiile în care apar divergențe în legătură cu executarea prevederilor CCM la nivel de unitate, se va încerca soluționarea acestora mai întâi în comisia paritară, la nivel de Institut.

CAPITOLUL IV – ÎNCHEIEREA, EXECUTAREA, MODIFICAREA ȘI ÎNCETAREA CONTRACTULUI INDIVIDUAL DE MUNCĂ

Art. 40. Angajarea în Institut în vederea prestării unei munci salariate se face numai în formă scrisă prin încheierea unui CIM între salariat și angajator.

Art. 41. CIM poate fi încheiat pe perioadă nedeterminată sau determinată, conform legii, după verificarea prealabilă a aptitudinilor profesionale și personale ale celui care solicită angajarea.

Art. 42. Angajarea personalului pe perioadă nedeterminată/determinată se face pe baza verificării cunoștințelor de specialitate, prin examen sau concurs, potrivit, după caz, modalităților stabilite prin CCM la nivel de unitate, prin statutul personalului (profesional sau disciplinar) în măsura în care legea nu dispune altfel. Tematica și data examenului sau concursului vor fi anunțate cu 30 de zile înainte atât pentru funcțiile de cercetare – dezvoltare și de conducere, cât și pentru personalul auxiliar cercetării, personalul administrativ și personalul cu studii medii.

Art. 43. Organizarea concursului și/sau a examenului se face conform legislației în vigoare și a metodologiilor de concurs avizate de Consiliul științific (pentru posturile din cercetare) sau de Comitetul de direcție (pentru posturile din compartimentele administrative și financiar-contabile) și aprobate de Consiliul de administrație.

Art. 44. (1) Examinarea candidaților se face de o comisie numită prin decizia Directorului general al Institutului.

(2) La rezultate egale ale candidaților pe același post, salariații institutului vor avea prioritate la ocuparea posturilor scoase la concurs.

(3) Lista candidaților care au promovat concursul se face publică prin afișare, conform metodologiei.

(4) Contestațiile se adresează în scris Directorului general în termen de 1 zi lucrătoare de la data publicării rezultatelor.

(5) Rezultatul concursului, după rezolvarea contestațiilor, va fi adus la cunoștință tuturor candidaților prin afișare.

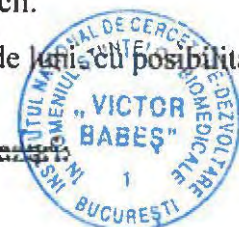
Art. 45. (1) Candidații care au promovat concursul/examenul vor fi angajați prin CIM dacă provin din afara institutului, fiind supuși unei perioade de probă, sau vor beneficia de întocmirea unui act adițional la CIM preexistent, în conformitate cu dispozițiile din Codul muncii.

(2) Absolvenții unei unități de învățământ superior, la debutul lor în activitatea de cercetare sau în profesie, pot fi angajați cu CIM pe durată determinată sau nedeterminată, cu perioadă de probă conform Codului Muncii.

(3) La încheierea perioadei de probă, în situația în care persoana nu corespunde din punct de vedere profesional, contractul individual de muncă va înceta conform Codului muncii.

Art. 46. (1) CIM poate fi încheiat pe o durată determinată, de maxim 36 de luni, cu posibilitate de prelungire în conformitate cu dispozițiile art. 83, lit. h din Codul muncii.

~~(2) CIM poate fi încheiat pe o durată determinată numai în următoarele cazuri:~~



- a. înlocuirea unui salariat în cazul suspendării contractului său de muncă, cu excepția situației în care acel salariat participă la grevă;
- b. creșterea și/sau modificarea temporară a activității angajatorului;
- c. desfășurarea unor activități cu caracter sezonier;
- d. în situația în care este încheiat în temeiul unor dispoziții legale, emise cu scopul de a favoriza temporar anumite categorii de persoane fără loc de muncă;
- e. absolvenții unei unități de învățământ superior, la debutul lor în funcția dobândită;
- f. în alte cazuri prevăzute expres de legi speciale ori pentru desfășurarea unor lucrări, proiecte sau programe.

(3) Angajarea pe perioadă determinată poate fi realizată și pe baza de interviu, în funcție de solicitarea și cu răspunderea directorului/responsabilului de proiect, contract sau lucrare, după o selecție bazată pe CV și interviu, conform legislației aplicabile tipului de finanțare a proiectului/lucrării.

(4) Angajarea pe perioadă determinată se poate realiza fără concurs și în cazul persoanelor care primesc finanțare pentru proiecte depuse, cu acordul conducerii INCDEVB, pentru a se desfășura în Institut, ca și pentru persoanele nominalizate în lista pe personal în documentația depusă în competiție.

(5) Persoanele care au încheiat CIM pe perioadă determinată, pot trece la CIM pe perioadă nedeterminată numai prin concurs.

Art. 47. (1) CIM va cuprinde clauze privind drepturile și obligațiile părților ce decurg din raporturile de muncă, precum și alte clauze stabilite de părți.

(2) CIM nu poate conține clauze (denumite în prezentul context clauze interzise), precum:

- a. clauze contrare legislației în vigoare;
- b. clauze contrare CCM la nivel de Unitate;
- c. clauze discriminatorii legate de cetățenie, naționalitate, vârstă, sex, orientare sexuală, apartenență sindicală, religioasă sau politică;
- d. clauze care aduc restricții drepturilor și libertăților persoanei.

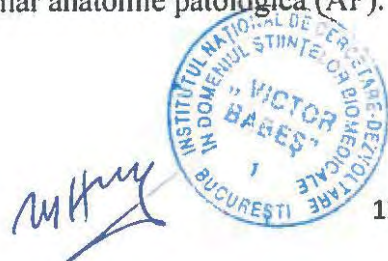
Art. 48. În vederea stabilirii drepturilor și obligațiilor ce decurg din CIM, salariații din INCDEVB sunt clasificați în funcție de specificul activității și de cerințele postului privind nivelul de pregătire astfel:

A. Funcții de execuție:

- a) muncitor necalificat.
- b) muncitor calificat
- c) laborant/tehnician (studii medii)
- d) asistent medical (pregătire liceală sau post-liceală);
- e) asistent medical anatomie patologică;
- f) asistent medical principal (pregătire liceală sau post-liceală);
- g) salariați cu pregătire superioară pentru activitatea de cercetare:
 - asistent medical (studii superioare de scurtă durată)
 - asistent cercetare
 - cercetător științific
 - cercetător științific grad I, II, III
- h) salariați cu pregătire superioară pentru activitatea de diagnostic
 - medic/medic specialist/medic primar/ medic primar anatomie patologică (AP).
- i) personal tehnic și TESA

B. Funcții de conducere:

- a) director general;



- b) director științific;
- c) director economic;
- d) secretar științific;
- e) șef laborator, compartiment. Centru de diagnostic.

C. Funcții de coordonare științifică:

- a) director program cercetare-dezvoltare;
- b) director proiect cercetare-dezvoltare;
- c) responsabil proiect cercetare-dezvoltare.

Art. 49. (1) La încetarea CIM din inițiativa salariatului, acesta este obligat să suporte contravaloarea pagubelor și prejudiciilor aduse Institutului, dacă prin aceasta a rezultat rezilierea sau decalarea contractelor de cercetare și a altor tipuri de contracte în care a fost implicat. Evaluarea prejudiciului revine compartimentului din care a făcut parte salariatul, cu sprijinul compartimentelor funcționale.

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

Art. 50. (1) Patronatul se obligă să facă cunoscută în Institut existența posturilor vacante și condițiile de ocupare a acestora.

(2) În cazul apariției unui post vacant sau al creării unui post nou, cel care angajează va face apel în primul rând, la personalul din Institut, care posedă competența și aptitudinile necesare postului, dacă nu există impuse condiții prin documente juridice, care să specifice altceva.

(3) Pentru CIM încheiat pe perioadă nedeterminată perioada de probă se poate stabili la:

- cel mult 90 zile calendaristice pentru funcțiile de execuție;
- cel mult 120 zile calendaristice pentru funcțiile de conducere;
- între 3 și 6 luni pentru absolvenții instituțiilor de învățământ, la debutul în profesie. (primele 6 luni după debutul în profesie se consideră perioadă de stagiu, cu excepția acelor profesii în care stagiatura este reglementată prin legi speciale).

(4) Pentru CIM încheiat pe perioadă determinată perioada de probă se poate stabili la:

- 5 zile lucrătoare pentru o durată a CIM mai mică de 3 luni;
- 15 zile lucrătoare pentru o durată a CIM cuprinsă între 3 și 6 luni;
- 30 de zile lucrătoare pentru o durată a CIM mai mare de 6 luni, în cazul funcțiilor de execuție;
- 45 de zile lucrătoare pentru o durată a CIM mai mare de 6 luni, în cazul salariaților încadrați în funcții de conducere.

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

(6) Prin excepție salariatul poate fi supus la o nouă perioadă de probă dacă acesta debutează într-o nouă funcție sau profesie.

Art. 51. (1) CIM se pot încheia pe durată nedeterminată sau determinată.

(2) CIM va cuprinde cel puțin clauzele din legislația muncii în vigoare; dacă, la încheierea CIM, salariatul solicită asistență din partea reprezentanților salariaților, aceasta poate fi acordată.

(3) CIM se încheie în scris, câte un exemplar pentru fiecare parte, prin grija celui care angajează.



(4) La încheierea CIM, drepturile și obligațiile privind relațiile de muncă dintre angajator și salariat se stabilesc cu respectarea prevederilor din CCM aplicabil.

(5) Salariatul nu poate renunța la drepturile ce-i sunt recunoscute de lege sau de CCM.

(6) Anterior încheierii sau modificării CIM, angajatorul are obligația de a informa salariatul cu privire la clauzele concrete pe care intenționează să le înscrie în contract sau să le modifice; orice modificare în CIM, în timpul executării acestuia, impune încheierea unui act adițional la contract, în scris, cu informarea salariatului despre modificarea propusă, cu excepția situațiilor când o asemenea modificare rezultă din lege sau din CCM aplicabil.

7) Cu privire la informațiile furnizate salariatului, prealabil încheierii sau modificării CIM, între părți poate interveni o clauză de confidențialitate.

Art. 52. (1) CIM se poate modifica în ceea ce privește conținutul muncii, locul muncii și drepturile salariale, numai cu acordul părților, precum și din inițiativa uneia din părți, în cazurile prevăzute de lege.

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

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

Art. 53. CIM se poate suspenda în ceea ce privește efectele sale prin acordul părților sau în cazurile prevăzute de lege în mod expres.

Art. 54. (1) Încetarea CIM poate avea loc – în condițiile prevăzute de lege și de prezentul CCM – prin unul din următoarele moduri:

- a) încetarea de drept a CIM;
- b) cu acordul părților, la data convenită de acestea;
- c) din inițiativa uneia din părți, în cazurile și în condițiile limitative prevăzute de lege.

(2) În cazurile în care, la desfacerea CIM, Institutul este obligat, potrivit legii, să acorde un preaviz, durata acestuia va fi de minimum 20 zile lucrătoare pentru salariații cu funcții de execuție și minim 45 de zile lucrătoare pentru salariații care ocupă funcții de conducere.

(3) Prin negociere cu salariatul demisionar, pot fi stabilite durate mai mari ale termenului de preaviz cu precădere pentru specialiștii angrenați în activitatea de cercetare specifică, în funcție de perioada necesară pentru a se achita de responsabilități contractuale asumate, pentru evitarea unor eventuale prejudicii pentru care s-ar putea solicita daune de către terți.

(4) În perioada preavizului la inițiativa angajatorului, salariații au dreptul de a solicita, în scris, să absenteze de la programul Institutului jumătate din timpul de lucru pe zi, pentru a-și căuta un loc de muncă. Orele de absență se pot acorda și prin cumul, cu acordul Patronatului.

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

(6) În cazul acordării preavizului ca urmare a demisiei angajatul este obligat să respecte programul de muncă așa cum este prevăzut în CIM.

Art. 55. (1) Orice divergență privind încheierea, executarea, modificarea sau încetarea CIM va fi analizată la nivel de Institut de către Reprezentanții împuterniciți ai Conducerei și de către Reprezentanții salariaților.

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



Art. 56. Constrângerea salariatului în scopul de a se obține demisia sa este interzisă.

Art. 57. Pe durata sau la sfârșitul perioadei de probă, CIM poate înceta exclusiv printr-o notificare scrisă, la inițiativa oricăreia dintre părți, fără a fi necesară motivarea acesteia, conform Codului Muncii.

Art. 58. (1) Desfacerea CIM din motive economice trebuie să aibă cauze reale și cu caracter incontestabil, pentru a justifica aceasta.

(2) Pentru desfacerea CIM fără respectarea prevederilor alin. (1), Patronatul răspunde în conformitate cu prevederile legale în vigoare.

(3) CIM nu poate fi desfăcut din inițiativa celui care angajează în cazurile în care prin lege sau prin CCM au fost prevăzute asemenea interdicții.

(4) Este nulă desfacerea CIM pentru motive legate de origine socială, sex, vârstă, situație familială, naționalitate, rasă, etnie, opinii politice, apartenența la organizația sindicală sau activitate sindicală, exercitarea legală a dreptului la grevă, convingeri religioase, stare de sănătate sau de handicap, cu excepția celei de inaptitudine constatată de organele de specialitate autorizate.

(5) Este nulă de drept desfacerea CIM al salariatului aflat în concediu de odihnă sau medical, a salariatei pe perioada sarcinii, aflată în concediu de maternitate sau în concediu legal plătit pentru creșterea și îngrijirea copilului în vârstă de până la 2 ani.

Art. 59. Odată cu încetarea raporturilor de muncă, salariatul trebuie să primească un document semnat de patronat, care să recapituleze detaliat, sumele care se i se cuvin la lichidare, precum și datoriile acestuia față de Unitate, conform prevederilor legale și ale CCM.

Art. 60. (1) La cererea salariatului, patronatul va întocmi o caracterizare obiectivă a acestuia și a activității lui, iar după caz, îi va da și o recomandare în vederea unei viitoare angajări în serviciu.

(2) Salariatul care se pensionează pentru limită de vârstă are posibilitatea cumulării pensiei cu salariul, pe funcția deținută până la pensionare. Angajarea se poate face pe o perioadă determinată de până la 3 ani, cu posibilitatea de prelungire în condițiile legii pe baza criteriilor stabilite de conducerea Institutului.

CAPITOLUL V – CONDIȚII DE MUNCĂ

Art. 61. (1) La nivel de Institut, vor fi prevăzute proceduri de informare și de consultare obligatorie a reprezentanților salariaților, cu cei care angajează, referitoare la toate măsurile care ar urma să fie luate pentru îmbunătățirea condițiilor de muncă.

(2) La stabilirea măsurilor vizând condițiile de muncă, părțile implicate vor ține seama de următoarele principii de bază:

- a) măsurile preconizate să vizeze mai întâi ameliorarea reală a condițiilor de muncă și, numai dacă acest lucru nu este posibil la un moment dat, să se procedeze la compensări bănești sau de altă natură;
- b) măsurile preconizate pentru ameliorarea condițiilor de muncă trebuie să fie convenite împreună cu reprezentanții salariaților, încheindu-se anexe speciale la CCM la nivel de Institut, privind aceste măsuri.

(3) În vederea realizării unui sistem instituționalizat pentru ameliorarea permanentă a condițiilor de muncă părțile contractante vor asigura includerea în CCM a măsurilor prevăzute de Legea 319/14.07.2006 privind securitatea și sănătatea în muncă.

Art. 62. Realizarea măsurilor de protecție a muncii revine, potrivit atribuțiilor, celor care organizează, conduc și coordonează procesele de muncă în Institut.



Art. 63. Organizarea activității, prin stabilirea unei structuri organizatorice raționale, repartizarea tuturor salariaților pe locuri de muncă cu precizarea atribuțiilor și răspunderilor lor, elaborarea de norme de muncă fundamentate din punct de vedere tehnic, precum și exercitarea controlului asupra modului de îndeplinire a obligațiilor de serviciu de către salariați, sunt atribuite de competența angajatorului, cu sprijinul Reprezentanților salariaților.

Art. 64. (1) Sarcinile de serviciu trebuie să fie stabilite în limitele felului muncii, la care fiecare salariat s-a obligat la încheierea CIM.

(2) Pentru preîntâmpinarea sau înlăturarea efectelor calamităților sau a altor cazuri de forță majoră, precum și în situații care periclitizează sănătatea sau viața unor persoane, fiecare salariat are obligația de a participa, în funcție de capacități și competențe, indiferent de funcția sau postul pe care îl ocupă, la executarea oricăror lucrări și la luarea tuturor măsurilor cerute de nevoile Institutului în condițiile prevăzute de lege, sub îndrumarea autorităților competente și fără periclitatea siguranței angajatului.

Art. 65. Numărul angajaților se va stabili în raport cu volumul activității desfășurate, cu durata timpului normal de muncă și normele de muncă, pentru a se evita încărcarea excesivă cu sarcini a salariaților.

Art. 66. (1) În toate cazurile în care munca este efectuată într-un ritm impus, colectiv sau individual în normele de muncă se includ și timpi de refacere a capacității de muncă.

(2) Acolo unde natura muncii o impune, pentru a permite utilizarea reală a timpilor de refacere a capacității de muncă, numărul de angajați va fi unul corespunzător pentru a asigura înlocuirea celor aflați în perioadă de refacere.

Art. 67. (1) În cazul în care există divergențe cu privire la stabilirea normativelor de personal, la cererea oricăreia dintre părți se va apela la o expertiză tehnică efectuată de experți desemnați de ambele părți. Concluziile expertizei tehnice sunt obligatorii pentru părți.

(2) Cheltuielile ocazionate de soluționarea divergenței cu privire la modificarea normativelor de personal, vor fi suportate de Patronat pentru prima solicitare a reprezentanților salariaților.

(3) Patronatul are obligația să asigure permanent condițiile tehnice și organizatorice, iar salariații au obligația să realizeze norma de muncă sau, după caz, sarcinile ce decurg din funcția sau postul deținut.

Art. 68. (1) Locurile de muncă se clasifică în locuri de muncă normale și locuri cu risc nociv și vătămător de muncă, cu condiții deosebite, ca și locuri de muncă cu condiții speciale stabilite potrivit reglementărilor legale.

(2) Pentru prestarea activității la locurile cu risc nociv și vătămător de muncă, salariații au dreptul, după caz, la durată redusă a timpului de muncă, echipament de protecție gratuit, materiale igienico-sanitare, condiții suplimentare, prevăzute în CCM la nivelul unității. Duratele de reducere a vârstei pentru pensionare sunt cele prevăzute de lege.

(3) Patronatul are obligația contractării de servicii de medicină a muncii, în vederea examinării medicale a salariaților la angajare, o dată pe an, sau de câte ori necesitățile o impun. Costurile acestor examene sunt în sarcina patronatului.

Art. 69. (1) Părțile sunt de acord că măsurile de protecția muncii trebuie să fie cunoscute, însușite și aplicate în mod conștient de către salariați.

(2) Patronatul va asigura, din fonduri instituționale, cadrul organizatoric pentru instruirea, testarea și perfecționarea profesională a salariaților, cu privire la normele și instrucțiunile de sănătate și securitate în muncă. Timpul afectat acestor activități se include în timpul de muncă și este salarizat.

(3) La angajarea unui salariat sau la schimbarea locului de muncă sau a felului muncii, acesta va fi instruit de către conducătorul direct al locului de muncă. Noul angajat trebuie să cunoască riscurile noului loc de muncă, precum și normele de securitate și sănătate în muncă.

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

(5) Salariații sunt obligați să se supună examenelor medicale în condițiile organizării acestora potrivit prevederilor art. 68, alin. (3).

(6) Refuzul salariatului de a se prezenta la examinarea medicală, organizată potrivit art.68, alin. (3), constituie abatere disciplinară și se sancționează ca atare.

Art. 70. Prin grija Patronatului, în conformitate cu prevederile legale privind acordarea asistenței medicale, fiecare salariat trebuie să poată beneficia, în timpul activității în folosul Unității, de asistență medicală de urgență.

Art. 71. (1) Pentru asigurarea protecției salariaților în timpul activității în folosul unității, salariații – indiferent de statutul lor – vor fi dotați cu echipamente individuale de protecție adecvate, pentru eliminarea riscului de accidentare sau de îmbolnăvire profesională datorită noxelor determinate pentru activitatea pe care o desfășoară salariatul în aceste condiții.

) (2) Dotarea salariaților cu echipamente de protecție se va face conform normativelor legale în vigoare.

(3) Echipamentul individual de protecție se distribuie gratuit de către angajator, care asigură buna sa funcționare și o stare de igienă satisfăcătoare prin intermediul întreținerii, reparării și înlocuirilor necesare.

(4) Responsabilul cu protecția muncii împreună cu șefii de laborator/compartimente se vor îngriji de situația echipamentelor de protecție individuale existente în institut și vor propune Comitetului de direcție anual sau ori de câte ori este necesar, în baza unui raport de analiză, înlocuirea tuturor echipamentelor de protecție individuale neconforme.

Art. 72. (1) Prin echipament de lucru de înțelege orice echipament destinat să fie purtat sau ținut de lucrător, pentru a-l proteja împotriva unuia sau mai multor riscuri care ar putea să îi pună în pericol securitatea și sănătatea în muncă, precum și orice element suplimentar sau accesoriu proiectat în acest scop.

) (2) În toate cazurile în care, în afara echipamentului de lucru prevăzut de lege, patronatul cere o anumită ținută vestimentară specială ca echipament de lucru, contravaloarea acesteia se suportă integral de patronat.

Art. 73. (1) Patronatul se obligă să asigure angajaților materiale igienico-sanitare, medicamente antidot la nivelul prevăzut de legislație și de CCM la nivel de Unitate.

(2) Patronatul are obligația asigurării igienizărilor și curățeniei locurilor de muncă, a spațiilor de acces, a grupurilor sanitare.

(3) Salariații au obligația de a păstra ordinea și curățenia locurilor de muncă, a spațiilor de acces, a grupurilor sanitare etc.

Art. 74. (1) Patronatul se obligă să realizeze lucrările necesare pentru reducerea cauzelor care ar putea produce accidente sau îmbolnăviri profesionale.

(2) Angajatorul are obligația să asigure toți salariații pentru risc de accidente de muncă și boli profesionale.

Art. 75. Patronatul este obligat să obțină avizul organelor competente pentru funcționarea tuturor locurilor de muncă la care acest aviz este cerut de legislația în vigoare



Art. 76. În unitate va exista un responsabil cu sănătatea și securitatea în muncă.

Art. 77. În cazul unor accidente de muncă, Comisia de cercetare a evenimentului va fi compusă din cel puțin 3 persoane, dintre care o persoană trebuie să fie lucrătorul desemnat în domeniul securității și sănătății în muncă. Din aceasta comisie nu are voie să facă parte șeful direct al accidentatului.

Art. 78. (1) În vederea menținerii și îmbunătățirii condițiilor de desfășurare a activității la locurile de muncă, patronatul va lua următoarele măsuri, la sesizarea șefilor de laborator/compartiment:

- a) amenajarea ergonomică a locurilor de muncă;
- b) asigurarea condițiilor de mediu și microclimat (iluminat, zgomot, vibrații, temperatură, aerisire, umiditate);
- c) amenajarea anexelor la locurile de muncă: vestiare, băi, grupuri sanitare, etc.;

Art. 79. Salariații sunt obligați să păstreze în bune condiții amenajările efectuate de patronat, să nu le deterioreze, descompună ori să sustragă componente ale acestora.

Art. 80. (1) Patronatul se obligă să nu refuze angajarea sau, după caz, menținerea în muncă a persoanelor cu dizabilități, în cazurile în care acestea sunt apte pentru îndeplinirea obligațiilor de serviciu aferente posturilor existente.

(2) Reprezentanții salariaților vor sprijini angajarea și menținerea în muncă a persoanelor cu dizabilități în condițiile alin. (1).

Art. 81. În cazul recomandărilor medicale, patronatul va asigura trecerea salariaților în alte locuri de muncă și, după caz, recalificarea acestora în funcție de posibilitățile Institutului.

Art. 82. Reprezentanții salariaților pot organiza și desfășura verificări privind respectarea normativelor, normelor și prevederilor din CCM cu privire la protecția și securitatea muncii.

CAPITOLUL VI – SALARIZARE ȘI ALTE DREPTURI SALARIALE

Art. 83. (1) Pentru munca prestată, fiecare angajat are dreptul la un venit salarial, în lei, în condițiile convenite la încheierea CIM, venit care se va încadra în grila de salarizare din Anexa 4.

(2) În cadrul institutului forma de salarizare (în acord sau în regie) se adaptează specificului fiecărui compartiment.

(3) Venitul salarial este format din salariul de bază lunar brut (de încadrare), sporuri, indemnizații și alte adaosuri sau sume suplimentare incluse în salariul brut.

(4) Salariul de bază lunar, brut pentru un program lunar complet de lucru și alte drepturi salariale se stabilesc prin negociere directă între angajator și angajat și corespund statului de funcțiuni aprobat de Consiliul de administrație.

(5) Veniturile salariale se stabilesc astfel:

a. anual, prin negociere colectivă, după aprobarea finanțărilor aferente contractelor de cercetare/prestări servicii care se vor derula în anul pentru care se face negocierea. Pentru fiecare angajat, acoperirea salarială se stabilește în funcție de venitul laboratorului în care acesta este încadrat și de participarea la proiecte de cercetare din alte laboratoare, pentru anul în curs.

b. între negocierile colective, în cazul existenței unui fond suplimentar de salariu, rezultat din proiecte de cercetare câștigate la competiții naționale și/sau internaționale, părțile au în vedere încheierea de acte adiționale pe durată determinată, conform resurselor financiare suplimentare. În nicio situație venitul brut din contracte de cercetare nu va depăși reglementările impuse de HG 751/2017, respectiv prevederile aplicabile din programele de cercetare internaționale sau alte contracte, după caz.

(6) Negocierea se va face, în mod obligatoriu potrivit grilei de salarizare (Anexa 4) pe baza: gradului de îndeplinire a criteriilor de evaluare stabilite prin Fișa de evaluare a performanțelor individuale (Anexa 3), a responsabilităților din fișa de post și a veniturilor deținute de fiecare laborator/compartiment, în parte.

(7) a. Acordarea salariului negociat se va face pe baza notelor de fundamentare a manoperei aferente Proiectelor de cercetare, cu respectarea HG 751/2017 și în funcție de veniturile instituției, ale fiecărui compartiment și de performanțele individuale evaluate potrivit Anexei 3, conform unor coeficienți ce se stabilesc anual, în Comisia Paritară, înainte de negocierea colectivă

b. Cei care nu au salariul negociat acoperit primesc procent din salariul negociat în funcție de veniturile colectivului pe anul respectiv, dar nu mai puțin de salariul de bază minim brut pe țară garantat în plată.

(8) Criteriile de apreciere sunt stabilite în prezentul CCM (Anexa3) în conformitate cu legislația în vigoare, ținând cont de gradul de calificare, de nivelul de pregătire profesională și de experiența acumulată și dovedită de salariat, precum și de complexitatea muncii, răspunderea și gradul de solicitare pentru îndeplinirea atribuțiilor postului ocupat.

(9) În situația în care salariatul, conform criteriilor de evaluare din Anexa 3, nu îndeplinește punctajul minim corespunzător funcției, acesta va fi retribuit cu salariul de bază minim brut pe țară garantat în plată.

(10) Salariatul poate beneficia de sume suplimentare/adaosuri constituite astfel:

- a. sume suplimentare în vederea stimulării activității de cercetare, pentru conducerea unor proiecte (lunar, pe perioada finanțării acestora), reprezentând un procent din salariul mediu brut pe țară în vigoare (sumele efectiv acordate se deduc din fondul salarial al laboratorului respectiv):
 - 12% Director proiect PNCDI, POC
 - 9% Responsabil parteneriat PNCDI
 - 3% Responsabil proiect Nucleu
 - 25% Responsabil proiect internațional (H2020, NATO, ERANET, etc.)
- b. alte adaosuri la salariu, proporțional cu activitatea depusă pentru personalul care realizează prestații din următoarele activități: servicii medicale prin Centrul de diagnostic, microproducție și alte contracte economice, în afara Planului Național de Cercetare, peste cele necesare pentru acoperirea integrală a salariului propriu din ultimele 12 luni; aceste adaosuri pot reprezenta între 75% și 100% din valoarea manoperei, restul fiind folosiți pentru alte cheltuieli permise de lege conform contractelor de finanțare. Plata se face în luna următoare celei de încasare a banilor, pe baza listei cu sumele convenite fiecărui participant la realizarea lucrării. Sumele stabilite de către responsabilul de contract sunt avizate de șeful de compartiment.
- c. Sporul pentru ocuparea temporară a unei funcții suplimentare: se acordă prin decizie a Directorului general și poate reprezenta până la 100% din salariul de bază al funcției suplinite, numai dacă aceasta se face în afara orelor normale de lucru pentru funcția de bază și dacă există resurse financiare în acest sens; un asemenea spor nu se acordă persoanelor cu funcții de conducere.

(11) Angajatul va putea primi sume suplimentare numai după ce salariul negociat este acoperit 100% din contracte de cercetare, activitatea de prestări servicii și/sau alte surse de venituri.

(12) La nivel de Institut, la negocierea venitului salarial individual, pe lângă membrii comisiei de negociere vor participa reprezentantul împuternicit al salariaților și șeful de laborator al salariatului.

(13) În situația în care, la negocierea venitului salarial individual, apar divergențe urmate de contestații, acestea vor fi analizate de către Comisia Paritară angajator-reprezentanți salariați în



cea ce privește corecta aplicare a criteriilor de apreciere stabilite și a prevederilor CCM la nivel de Unitate – Capitolul Salarizare.

Ca urmare a analizei efectuate, contestațiile la negociere se consideră:

- fără obiect, când se convine că au fost corect aplicate criteriile de apreciere stabilite sau prevederile CCM la nivel de Unitate, situație în care contestațiile se resping;
- îndreptățite, când se convine că nu s-au aplicat corect criteriile de apreciere stabilite sau prevederile CCM la nivel de Unitate, situație în care angajatorul urmează să revizuiască în mod corespunzător propunerea de venit salarial făcută salariatului în cauză, de natură să conducă la rezolvarea divergenței;
- nerezolvate, dacă părțile nu ajung la o concluzie comună, situație în care contestațiile urmează să fie rezolvate pe căile prevăzute de legislația în vigoare.

(14) Între negocieri, salariul de bază negociat constituie un bun câștigat, atât timp cât salariatul este încadrat în aceeași funcție sau într-o funcție echivalentă, în condițiile de la art. 83, alin. (6), (7), (8).

(15) Declasarea salariatului din categoria valorică în care a fost încadrat pe baza criteriilor de apreciere nu poate fi făcută decât în situațiile în care salariatul a fost sancționat disciplinar pentru neîndeplinirea obligațiilor profesionale sau în caz de necorespondere profesională, stabilită în baza criteriilor de evaluare.

(17) Cotele de contribuții de asigurări sociale și de asigurări sociale de sănătate sunt stabilite prin legislația fiscală în vigoare.

(18) Pentru veniturile supuse impozitării, cota de contribuții se stabilește prin aplicarea legislației fiscale în vigoare.

(19) Pentru angajații domiciliați în afara municipiului București, care desfășoară activitatea de bază în INCDB „Victor Babeș”, prin CIM cu normă de lucru de 8 ore pe zi și care au un venit net lunar mai mic sau egal cu salariul mediu pe economie, institutul poate deconta contravaloarea transportului extraurban (de la domiciliu până la mijloacele de transport urbane). Decontarea se va face pe bază de cerere, cu prezentarea documentelor justificative și nu poate depăși costul unui abonament lunar STB pe liniile preorășenești sau a unui abonament lunar de transport feroviar din localitatea de reședință până în București.

Art. 84. (1) Valoarea salariului de referință pe Institut este salariul de bază minim, brut pe țară, garantat în plată.

(2) Salariile de bază minime pentru fiecare categorie de angajați se stabilesc pe baza grilei de salarizare din Anexa 4.

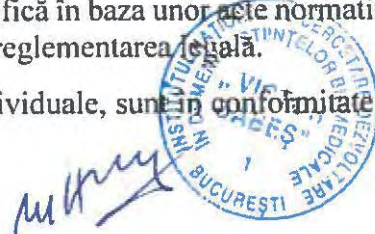
(3) Încadrarea salariaților într-o categorie valorică se face în conformitate cu criteriile de apreciere convenite la nivelul Institutului, ținând cont de prevederile Art. 83, alin. (5) din prezentul contract.

(4) Încadrarea la limita minimă de salarizare, pentru diferitele categorii de salariați, se poate face doar în următoarele cazuri:

- a) salariați debutanți în meserie sau în funcție;
- b) salariați care n-au îndeplinit punctajul minim corespunzător funcției, convenit prin CCM la nivelul unității pentru funcția respectivă (Anexa 3).

(5) Între negocierile colective angajatorul nu poate fi obligat la recalcularea salariilor, în condițiile în care salariul de bază, minim, brut pe țară, garantat în plată se modifică în baza unor acte normative, fac excepție acele salarii care se află sub limita minimă stabilită de reglementarea legală.

Art. 85. (1) Sporurile salariale, calculate la salariile de bază individuale, sunt în conformitate cu Anexa 2.



Se mai acordă următoarele sporuri:

Spor de vechime în muncă:

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

Indemnizație de conducere:

- 50% - director general;
- 40% - director științific;
- 40% - director economic;
- 30% - secretar științific;
- 20% - șef de laborator;
- 20% - șef centru de diagnostic;
- 20% - șef serviciu tehnic;
- 20% - șef biobază.

Alte sporuri:

Spor de ore suplimentare – 75% din coeficientul unei plăți în condiții normale de lucru (pentru categoriile de personal la care este aplicabil).

Spor de lucru în schimburi – 15%.

Art. 86. (1) Adaosurile salariale sunt:

- a) adaosuri la salariu conform Art. 83, alin.(10), lit. b)
- b) premieri: dintr-un fond în cuantum maxim de 20% din profitul net al Institutului, conform Ordonanței 57/2002 privind cercetarea și cointeresarea salariaților.

(2) Alte venituri: tichete de masă acordate conform prevederilor legale și înțelegerii anuale a părților. În cazul în care resursele financiare ale institutului sunt insuficiente, Comitetul de direcție poate suspenda temporar acordarea tichetelor de masă după consultarea cu Reprezentanții salariaților și acordul Consiliului de Administrație.

(3) În cazul în care resursele financiare ale institutului sunt suficiente, Comitetul de direcție poate aproba acordarea de tichete cadou sau venituri de natură salarială, în limita unui salariu net calculat conform grilei, o singură dată pe an, conform prevederilor legale.

(4) Condițiile de diferențiere, diminuare sau anulare a participării la fondul de stimulare din profit, sau la fondul de premiere, precum și perioada pentru care se acordă cota de profit salariaților, care nu poate fi mai mare de 1 an, se stabilesc de comun acord între angajator și reprezentanții salariaților.

Art. 87. Formele de organizare a muncii și de salarizare ce se pot aplica sunt următoarele:

- a) în regie;
- b) în acord, pe baza de cote fixe din veniturile realizate;

Art. 88. (1) Anexa 4 cuprinde intervale salariale care reflectă ierarhizarea angajaților pe categorii de salariați. Acordarea veniturilor salariale se va face cu prioritate în funcție de veniturile realizate de Laborator/Institut.

(2) În cazul în care, în condițiile realizării programului de activitate stabilit, cu toate măsurile luate, veniturile Laboratorului/Institutului nu pot fi realizate în cuantumul necesar, veniturile salariale se acordă în același procent cu veniturile realizate, dar nu mai puțin de salariul de bază minim, brut pe țară, garantat în plată.

(3) Prevederile Anexei 4 se aplică în cazul negocierilor anuale colective, în cazul în care între negocieri au loc angajări de personal, dar și în cazul negocierilor individuale.



(4) În funcție de situația sa economică angajatorul poate aplica prevederile Anexei 4 și în cazul în care între negocierile salariale colective are loc promovarea unor salariați pe posturi superioare ierarhic, prin concursuri organizate la nivel instituțional pentru poziții corespunzătoare.

Art. 89. (1) Conducerea Institutului, prin managementul efectuat, este responsabilă de asigurarea condițiilor necesare realizării de către fiecare salariat a sarcinilor ce îi revin în cadrul programului de activitate stabilit și corespunzător fișei postului.

(2) În situația în care nu se pot asigura pe durata zilei de lucru, parțial sau total, condițiile necesare realizării sarcinilor de serviciu, Conducerea este obligată să plătească salariaților salariul de bază pentru timpul cât lucrul a fost întrerupt.

(3) Drepturile salariale ale angajaților cu funcții de conducere a laboratoarelor/compartimentelor și a Institutului, vor fi corelate cu realizarea programelor de activitate ale compartimentelor, respectiv cu programul unității, în conformitate cu prevederile legale.

Art. 90. În cazuri excepționale, când din motive tehnice sau din alte motive, activitatea a fost întreruptă, salariații vor primi 75% din salariul de bază individual, dar nu mai puțin decât salariul de bază minim brut pe țară, cu condiția ca încetarea lucrului să nu se fi produs din vina lor și dacă în tot acest timp au rămas la dispoziția unității: prin negocieri la nivelul Institutului se va stabili concret modul de realizare a prevederilor de a rămâne la dispoziția unității – prezenți în incintă, în așteptarea reluării activității, sau rămânerea la domiciliu de unde să poată fi convocați în Institut.

Art. 91. (1) Plata salariilor se face periodic, sub formă de avans și lichidare, la datele de 5 și 20 ale fiecărei luni.

(2) Plata salariului se poate efectua prin virament, într-un cont bancar pe numele salariatului.

Art. 92. (1) Toate drepturile bănești cuvenite salariaților se plătesc înaintea oricăror obligații financiare ale Institutului.

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

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

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

Art. 93. În cazul decesului salariatului, drepturile salariale care i se cuvin până la data la care s-a produs decesul, se plătesc soțului supraviețuitor, copiilor sau părinților lui, iar în lipsa acestora se plătesc celorlalți moștenitori (până la gradul II), în condițiile dreptului comun.

Art. 94 Angajatorul nu va putea să restrângă în nici un fel libertatea salariaților de a dispune de veniturile salariale cuvenite, după cum doresc.

Art. 95. Premierile se pot acorda anual, trimestrial, precum și lunar în cazuri deosebite de realizare de profit pe baza criteriilor stabilite de Comisia mixtă angajator-reprezentanții salariaților.

Art. 96 Angajatorul este obligat să țină evidențe în care să se menționeze activitatea desfășurată în baza CIM și drepturile de care salariații au beneficiat și să le elibereze dovezi despre acestea.

Art. 97. Salarizarea personalului care lucrează la proiecte, contracte economice interne, proiecte în cadrul Planului Național de Cercetare, Dezvoltare și Inovare (PNCDI) se va face conform HG 751/2017, cu modificările și completările ulterioare. Pentru alte programe (Fonduri Structurale sau altele asemenea) se aplică prevederile din Ghidul de implementare/Ghidul solicitantului/Păchețul de informații. În cazul în care acestea nu sunt menționate explicit se aplică prevederile din HG 751/2017.

CAPITOLUL VII – TIMPUL DE MUNCĂ ȘI DE ODIHNĂ

Art. 98. (1) Durata normală a timpului de muncă este, conform legislației, de 8 ore pe zi și de 40 de ore pe săptămână. Durata maximă legală nu poate depăși 48 de ore pe săptămână, inclusiv orele suplimentare, conform legislației în vigoare.

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

Art. 99. (1) La nivel de Unitate, pentru unele activități, locuri de muncă sau categorii de personal se pot stabili programe de lucru parțiale, corespunzătoare unor fracțiuni de normă. Drepturile salariaților care lucrează în astfel de situații se acordă proporțional cu timpul lucrat.

(2) Pe timpul cât au în îngrijire copii în vârstă de până la 7 ani, salariații care au solicitat, pentru aceasta, fracțiuni de normă de 6 sau 4 ore/zi beneficiază de vechime în muncă corespunzătoare unei norme întregi, pentru drepturile conferite prin prezentul CCM; această prevedere se aplică și salariaților care dovedesc, cu acte legale, că au în îngrijire persoane cu gradul I de invaliditate.

(3) La cerere, salariații cu program de lucru parțial pot fi încadrați în program normal dacă există posturi vacante, dacă întrunesc cerințele ocupării acestor posturi și dacă respectă toate condițiile legii.

Art. 100. (1) Începerea și terminarea programului zilnic de lucru se stabilesc prin Regulamentul Intern, întocmit de către conducerea Institutului, cu acordul reprezentanților salariaților.

(2) În cazul în care se dovedește că este posibil se pot fixa orare de lucru flexibile, variabile, decalate și modalități de aplicare a acestora.

(3) Stabilirea orarelor de lucru flexibile, variabile, decalate nu poate conduce la sporirea sarcinilor de serviciu, la deteriorarea condițiilor de muncă, ori la diminuarea veniturilor provenite din salariu.

Art. 101. (1) Prin prezentul CCM, în INCDBV sunt zile nelucrătoare zilele de repaos săptămânal, precum și zilele de sărbători legale și convenționale după cum urmează:

a. Zilele de sărbătoare legală conform Art. 139 din Codul Muncii:

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

b. Alte zile nelucrătoare, stabilite suplimentar, conform Art. 143 din Codul Muncii:

- 8 martie pentru salariate
- a treia zi de Paști
- 27 decembrie

c. Lista de zile nelucrătoare poate suferi modificări, conform hotărârilor legislative. În acest caz modificările fiind aplicate din oficiu, fără acte adiționale la prezentul CCM.



(2) În afara zilelor nelucrătoare prevăzute la alin. (1), se stabilește ca zi nelucrătoare “Ziua Cercetătorului și Proiectantului” din România, adică ziua de 19 noiembrie.

Art. 102 (1) Salariații pot să presteze ore suplimentare numai cu consimțământul lor, în condițiile legii.

(2) Munca prestată în afara duratei normale de muncă săptămânală prevăzută la Art. 98 este muncă suplimentară și nu poate fi efectuată fără acordul salariatului, cu excepția cazului de forță majoră sau pentru lucrări urgente destinate prevenirii, producerii ori înlăturării consecințelor unui accident.

Art. 103. Compensarea orelor suplimentare se face potrivit Codului Muncii.

Art. 104. (1) În fiecare săptămână salariatul are dreptul la 2 zile libere consecutive.

(2) Zilele libere săptămânale se acordă, de regulă, sâmbăta și duminica.

(3) În cazul în care activitatea la locul de muncă, în zilele de sâmbătă și duminică, nu poate fi întreruptă, prin CCM la nivel de Unitate se vor stabili condițiile în care zilele libere să fie acordate și în alte zile ale săptămânii, cu condiția ca cel puțin o dată la 2 luni fiecărei persoane să i se asigure zilele libere sâmbăta și duminica, sau cu consimțământul salariatului, cumulat pe o perioadă mai mare.

CAPITOLUL VIII – CONCEDII

Concedii de odihnă

Art. 105. (1) Salariații au dreptul în fiecare an calendaristic la un concediu de odihnă plătit de minimum 21 zile lucrătoare.

(2) Programarea efectuării concediului de odihnă se stabilește anual de conducerea Institutului, împreună cu reprezentanții salariaților.

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

(4) În funcție de vechimea în muncă, salariații vor beneficia de zile de concediu după cum urmează:

a) Pentru personalul neatestat din cercetare și personalul administrativ:

- până la 5 ani vechime, un concediu de 21 zile lucrătoare;
- între 5-10 ani, un concediu de 23 zile lucrătoare;
- între 10-15 ani, un concediu de 24 zile lucrătoare;
- între 15-20 de ani, un concediu de 25 zile lucrătoare;
- peste 20 de ani, un concediu de 26 zile lucrătoare.

b) Pentru personalul atestat în activitatea de cercetare-dezvoltare:

- până la 5 ani vechime, un concediu de 24 zile lucrătoare;
- între 5-15 ani vechime, un concediu de 26 zile lucrătoare;
- peste 15 ani vechime, un concediu de 28 zile lucrătoare;

(5) Personalul institutului beneficiază de 4 zile suplimentare de concediu de odihnă.

Art. 106. (1) Salariații încadrați în gradul III de invaliditate, precum și persoanele cu dizabilități, au dreptul la concedii de odihnă suplimentare, prevăzut de lege, dar nu mai puțin de 6 zile pe an.

(2) Persoanele cu dizabilități beneficiază conform art. 83, din Legea 448/2006, privind protecția și promovarea drepturilor persoanelor cu handicap, de:

- perioadă de probă la angajare, care va fi de 45 de zile lucrătoare;



- preaviz de 30 de zile lucrătoare, acordat la desfacerea contractului individual de muncă din inițiativa angajatorului, pentru motive neimputabile salariatului;
- posibilitatea de a lucra mai puțin de 8 ore pe zi, în condițiile legii, în cazul în care beneficiază de recomandarea comisiei de evaluare în acest sens.

Art. 107. Salariații în vârstă de până la 18 ani au dreptul la un concediu de odihnă plătit de 24 zile lucrătoare, la care se adaugă, după caz, concediul suplimentar potrivit legii, în funcție de condițiile de muncă specifice.

Art. 108. Concediile de odihnă suplimentare, acordate potrivit art. 108 și art. 109, se cumulează cu cele prevăzute la art. 107, alin. (4), lit. a) și lit. b)

Art. 109. (1) Concediul de odihnă se efectuează, de regulă, integral în fiecare an calendaristic.

(2) Concediul se poate efectua și fracționat, la solicitarea salariatului, cu aprobarea superiorilor ierarhici.

(3) Concediul neefectuat, la care salariatul avea dreptul într-un anumit an calendaristic, atrage obligația angajatorului de a acorda concediul de odihnă neefectuat într-o perioadă de 18 luni, începând cu anul următor celui în care s-a constituit dreptul, conform art. 146, alin. 2, din Codul muncii.

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

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

Art. 110. În cazuri întemeiate, Conducerea instituției, la cererea salariatului, poate să acorde o parte din concediul de odihnă anual în afara perioadei programate.

Art. 111. (1) Dacă salariatul și soția sa lucrează în aceeași unitate ei au dreptul să beneficieze de perioada simultana de concediu de odihnă plătit.

(2) Alte situații familiale vor fi luate în considerare, în măsura posibilităților, la fixarea datei pentru plecarea în concediu.

Art. 112. (1) Boala apărută în timpul concediului de odihnă și dovedită cu certificat medical conduce la întreruperea concediului de odihnă. În această situație, salariatul trebuie să înștiințeze în 24 de ore șeful direct despre acordarea concediului medical. Concediul de odihnă se poate prelungi de drept, imediat după ultima zi programată inițial, cu numărul de zile pentru care a existat certificatul medical.

(2) În cazul că angajatul decide să revină la serviciu conform programării inițiale, conducerea institutului, de comun acord cu salariatul, va planifica perioada când vor fi efectuate zilele rămase neefectuate din concediul de odihnă programat.

(3) Dacă boala apare într-o perioadă de preaviz, dat în caz de concediere sau demisie, acesta se suspendă urmând a fi reluat după încetarea concediului medical.

Art. 113. Pe durata concediului de odihnă, salariații vor primi o indemnizație de concediu conform legislației în vigoare.



Art. 114. Compensarea în bani a concediului de odihnă neefectuat este permisă doar în cazurile prevăzute de lege.

Art. 115. În caz de deces al salariatului, compensația bănească pentru concediul de odihnă neefectuat se va plăti familiei sale ori succesorilor legali sau testamentari în condițiile prevăzute la art. 95.

Art. 116. În afara concediului de odihnă, salariații au dreptul la zile libere, plătite, în cazul unor evenimente familiale deosebite, așa cum se specifică în Anexa 5; plecarea din Institut se va face cu aprobarea prealabilă a conducerii. Aceste zile nu se scad din durata concediului de odihnă la care are dreptul salariatul.

Concedii fără plată

Art. 117. (1) Pentru rezolvarea unor situații personale, salariații pot beneficia de concediu fără plată, continuu de până la maximum un an, cu aprobarea conducerii Institutului.

(2) Absențele nemotivate și concediile fără plată se scad din vechimea în muncă (conform art. 16, alin. 5, din Codul muncii)

Art. 118. (1) Salariații pot beneficia de concediu fără plată pentru formare profesională cu acordul prealabil al angajatorului. Durata maximă a concediului de formare profesională nu poate depăși 5 ani.

(2) Cererea de concediu fără plată, pentru formare profesională, se înaintează angajatorului cu cel puțin o lună înainte de efectuarea acestuia. Salariatul va preciza data de începere a stagiului de formare profesională, domeniul și durata acestuia precum și entitatea unde își va efectua stagiul de pregătire profesională.

(3) Angajatorul poate să respingă cererea salariatului în situația în care absența acestuia ar prejudicia grav desfășurarea activității sau dacă domeniul în care ar urma stagiul de formare profesională nu are corespondent în activitatea pe care o desfășoară.

(4) Perioada concediului fără plată pentru formare profesională afectează durata concediului de odihnă. Durata concediului de odihnă anual se calculează proporțional cu perioada efectiv lucrată. Durata concediului fără plată pentru formare profesională constituie vechime în muncă, fără stagiul de cotizare.

Art. 119. (1) În cazurile excepționale, când salariatul este rechemat din concediul de odihnă de către conducerea Institutului, în interesul serviciului, angajatorul are obligația de a suporta toate cheltuielile salariatului și ale familiei sale, necesare în vederea revenirii la locul de muncă, precum și eventualele prejudicii suferite de acesta ca urmare a întreruperii concediului de odihnă – suportarea diferenței biletului de odihnă, cazare, masă ce au fost achitate anticipat operatorului de turism, în baza documentelor justificative.

Art. 120. Concediul de odihnă poate fi reprogramat, la cererea salariatului. Aprobarea reprogramării este de competența conducerii Institutului.

Art. 121. În cazul în care, cel mult 2 zile lucrătoare sunt intercalate între zile nelucrătoare, se poate conveni la nivel de unitate ca aceste zile să fie libere, condiționat de recuperarea acestora în zile nelucrătoare, într-un interval de 20 de zile în avans zilelor libere acordate. Timpul astfel lucrat nu se consideră ore lucrate suplimentar.

Art. 122. Pauza de masă nu poate fi mai mică de 15 minute. Pauza de masă, cu o durată de 15 minute, este considerată inclusă în programul de lucru.

Art. 123. Salariații pot solicita, în mod justificat, decalarea programului de lucru. Conducerea Institutului analizează cererile și le aprobă în funcție de posibilități.

CAPITOLUL IX– ALTE MĂSURI DE PROTECȚIE A SALARIAȚILOR ȘI ACORDAREA UNOR DREPTURI

Art. 124. (1) În cazurile în care unitatea este pusă în situația de a desființa unele locuri de muncă ocupate de salariați, ca urmare a restrângerii de activitate, a reorganizării instituționale sau a transformărilor tehnologice, angajatorului îi revine obligația de a notifica în scris reprezentanților salariaților intenția de concediere colectivă cu cel puțin 60 de zile calendaristice înainte de începerea termenului de preaviz.

(2) Notificarea trebuie să cuprindă:

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

(3) Angajatorul și reprezentanții salariaților vor identifica posibilitățile de modificare a programului de lucru, zilnic sau lunar, în vederea micșorării numărului salariaților care ar urma să fie concediați.

(4) Angajatorul va răspunde în scris și motivat la propunerile reprezentanților salariaților în termen de maximum 10 zile de la primirea acestora.

Art. 125. Reprezentanții salariaților au dreptul să verifice modul de aplicare a prevederilor art. 124, alin. (1), (3) și (4), respectiv de a acționa pe orice cale legală sau convențională pentru a asigura respectarea lor cu privire la procedura concedierii colective.

Art. 126. (1) În situația în care desfacerea CIM nu poate fi evitată, ca urmare a concedierii colective, angajatorul are obligația de a comunica, în scris, salariatului decizia de concediere.

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

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

Art. 127. (1) Criteriile avute în vedere pentru stabilirea ordinii de prioritate la concediere se aplică după reducerea posturilor vacante de natura celor propuse spre desființare în proiectul de concediere colectivă.

(2) Măsurile de concediere vor afecta în ordine:

- a) CIM ale salariaților care cumulează două sau mai multe funcții în INCDB, precum și ale celor care cumulează pensia cu salariul;



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

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

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

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

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

Art. 128. (1) Unitatea, care își reia activitatea, într-o perioadă de 12 luni de la luarea măsurilor de desfacere a CIM pentru motivele prevăzute la art. 124, alin (1), are obligația să încunoștințeze, în scris, despre aceasta reprezentanții salariaților și să facă publică măsura, prin presă. Unitatea este obligată să reangajeze, fără concurs, pe posturile ocupate anterior, salariații cărora li s-au desfăcut CIM pentru motivele prevăzute la art. 124, alin. (1), dacă aceștia se prezintă în termen de 15 zile de la data apariției anunțului. Dacă ocuparea posturilor în cauză nu se face pe această cale, ele sunt scoase la concurs pentru a fi ocupate, în conformitate cu legislația aplicabilă și metodologiile interne.

(2) Dacă unitatea își extinde activitatea, într-o perioadă de 12 luni de la o restrângere conform celor menționate la Art. 124, alin. (1), posturile nou create se ocupă prin concurs, în conformitate cu legislația aplicabilă și metodologiile interne.

(3) Angajatorul răspunde patrimonial pentru prejudiciile aduse salariaților ca urmare a nerespectării prevederilor de la alin. 1.

(4) Salariatele care revin în unitate după concediul de maternitate sau salariații care revin în unitate după concediul medical cu o durată neîntreruptă de minimum 3 luni sau după un concediu legal pentru îngrijirea copilului în vârstă de până la 2 ani au dreptul la o perioadă de 3 luni pentru readaptarea în activitate, perioadă în care nu se vor desface contractele individuale de muncă, din motive neimputabile acestor salariați.

Art. 129. (1) În afară de ajutoarele legale la care au dreptul, salariații sau urmașii acestora pot beneficia la cerere și de următoarele ajutoare, plătite de unitate:

- a) cel puțin două salarii minime pe economie, în cazul decesului salariatului; dacă decesul a intervenit ca urmare a unui accident de muncă sau legat de muncă sau boală profesională, cuantumul ajutorului acordat familiei va fi de cel puțin patru salarii medii pe unitate; diferența de 2 salarii se va plăti după stabilirea, în condițiile legii, a cauzei decesului;
- b) cel puțin un salariu de bază, mediu pe unitate, la decesul soțului, soției, părinților sau copiilor, ori al fraților sau surorilor aflați în întreținerea salariatului;

Art. 130. (1) Dacă salariatul se află în incapacitate temporară de muncă, survenită ca urmare a unui accident de muncă sau în legătură cu munca, ori a contractării unei boli profesionale, angajatorul

va plăti acestuia, pe toată perioada incapacității, o compensație egală cu diferența dintre salariul de bază avut la data ivirii incapacității și ajutorul primit.

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

Art. 131. Contravaloarea biletelor acordate salariaților trimiși în stațiuni pentru tratarea unor boli profesionale se suportă integral de angajator, inclusiv costul transportului feroviar clasa a II-a sau, acolo unde nu este posibil, pentru transportul auto în comun.

Art. 132. În cazurile în care Institutul este pus în situația menționată la Art. 126, părțile convin asupra respectării următoarei proceduri:

- a) conducerea va pune la dispoziția reprezentanților salariaților justificarea tehnico-economică asupra măsurilor de reducere a personalului;
- b) conducerea va comunica reprezentanților salariaților numărul total și structura posturilor ce ar urma să fie reduse;
- c) conducerea și reprezentanții salariaților vor identifica posibilitățile de diminuare a duratei programului de lucru (zilnic sau lunar) în vederea scăderii numărului celor cărora ar urma să li se desfacă CIM sau chiar în vederea evitării reducerii de personal;
- d) angajatorul va informa reprezentanții salariaților asupra eventualelor posibilități de redistribuire a personalului în cadrul Institutului, de organizare a unor eventuale cursuri de recalificare sau reorientare profesională, în care să fie incluși cu prioritate salariații cărora ar urma să li se desfacă CIM.

Art. 133. Principalele criterii de departajare la luarea măsurii de desfacere a CIM în condițiile Art. 124, alin. (1), sunt competența profesională și rezultatele activității depuse în ultimii 5 ani de activitate, conform Anexei 3.

Art. 134. Salariații trimiși în deplasare/delegare/detașare, beneficiază de drepturile prevăzute la art. 83, alin. (1). Salariații trimiși în delegare/detașare beneficiază de plata cheltuielilor de transport și cazare, ca și de o indemnizație de detașare/delegare conform legislației în vigoare.

Art. 135. Persoanele detașate își mențin toate drepturile pe care le-au avut la data detașării, chiar dacă la locul de muncă unde sunt detașate, aceste drepturi nu se mai regăsesc, cu excepția celor privind igiena și protecția muncii. Persoanele detașate au libertatea de a opta asupra drepturilor care le sunt mai favorabile (cele de la locul de muncă inițial sau cele de la locul de muncă unde au fost detașate).

Art. 136. (1) Condițiile pentru detașarea în țară a salariaților se stabilesc prin CCM la nivel de unitate.

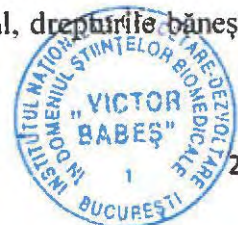
(2) Pe toată durata detașării, salariatului i se garantează păstrarea funcției, salariului și drepturilor avute anterior, precum și revenirea la locul său de muncă.

(3) Liderul reprezentanților salariaților nu poate fi detașat decât cu acordul său.

Art. 137. (1) Pentru salariații trimiși în străinătate din dispoziția Institutului, prin CCM la nivel de unitate, se vor stabili drepturile ce li se cuvin în țară și străinătate, conform legislației în vigoare.

(2) Salariații, care stabilesc obligații internaționale ce pot spori vizibilitatea internațională a INCDEVB, pot beneficia, cu acordul conducerii institutului, pe perioadele cât își desfășoară activitatea în instituții din străinătate, de clauzele prevăzute pentru deplasare, delegare, respectiv detașare, după caz, conform legislației în vigoare și cu respectarea procedurilor interne.

Art. 138. În cazul în care o salariată se află în concediu de maternitate legal, drepturile bănești sunt reglementate conform legislației în vigoare.



Art. 139. (1) În afara concediului legal plătit pentru îngrijirea copiilor în vârstă de până la 2 ani, o salariată mamă poate beneficia de concediu fără plată conform prevederilor legale.

(2) Pe perioada în care salariații se află în concediul prevăzut la Art. 141, alin. (1) nu i se va putea desface CIM, iar în postul său nu vor putea fi angajate alte persoane decât cu CIM pe durată determinată.

Art. 140. (1) În caz de deces al unui părinte, drepturile ce s-ar fi cuvenit acestuia pentru îngrijirea copilului până la 2 ani vor fi acordate celui alt părinte care își desfășoară activitatea la același loc de muncă, în mod corespunzător, dacă are copilul în îngrijire.

Art. 141. Salariata/ul care renunță la concediul legal pentru îngrijirea copilului în vârstă de până la 2 ani beneficiază de reducerea duratei normale a timpului de muncă cu 2 ore /zi, fără să fie afectate salariul de bază și vechimea în muncă.

Art. 142. (1) Salariatele care au în îngrijire copii de până la 3 ani nu pot fi trimise în delegație, în alte localități, decât cu acordul lor.

(2) În alte situații, prevăzute de CCM la nivel de unitate, salariatele au dreptul la program redus de 6 sau 4 ore /zi.

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

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

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

Art. 143. (1) Tinerii salariați în vârstă de până la 18 ani vor fi scutiți de serviciu în timpul nopții.

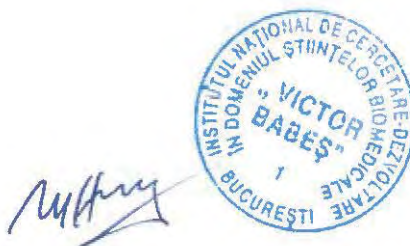
(2) Salariații menționați în alin. (1) nu vor lucra în locuri de muncă cu condiții deosebite (grele, periculoase, nocive).

Art. 144. În funcție de posibilități, Institutul poate contribui anual cu o sumă în vederea organizării sărbătoririi Crăciunului și a Paștelui.

Art. 145. (1) În situația în care Conducerea Institutului încheie contracte cu partenerii străini, potrivit cărora salariații din unitate vor executa lucrări în străinătate, condițiile de muncă, salarizare și celelalte drepturi și obligații ale acestor salariați vor fi stabilite prin negocieri colective care se vor desfășura în condițiile prevăzute de lege și cu respectarea clauzelor cuprinse în contractul încheiat cu partenerul extern.

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

(3) Angajatorul se obligă ca în contractele de asociere cu parteneri străini, pentru activități pe teritoriul României, să prevadă o clauză prin care partea externă trebuie să respecte drepturile prevăzute în CCM la nivel de Unitate.



CAPITOLUL X – FORMAREA PROFESIONALĂ, ECONOMICĂ, SOCIALĂ ȘI SINDICALĂ

Art. 146. (1) Prin termenul de formare profesională părțile înțeleg orice procedură prin care un salariat dobândește o calificare atestată printr-un certificat sau diplomă eliberată în condițiile prevăzute de lege.

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

Art. 147. (1) Formarea profesională a salariaților are următoarele obiective principale:

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

(2) Formarea profesională și evaluarea cunoștințelor se fac pe baza standardelor ocupaționale.

Art. 148. Formarea profesională a salariaților se poate realiza prin următoarele forme:

- a) participarea la cursuri organizate de către angajator sau de către furnizorii de servicii de formare profesională din țară ori din străinătate;
- b) stagii de adaptare profesională la cerințele postului și ale locului de muncă;
- c) stagii de practică și specializare în țară și în străinătate;
- d) ucenicie organizată la locul de muncă;
- e) formare individualizată;
- f) alte forme de pregătire specifice activității de cercetare (cum ar fi congres, conferință, simpozion, atelier de lucru).

Art. 149. (1) Angajatorul are obligația de a asigura condiții egale de participare a salariaților la programe de formare profesională.

(2) Cheltuielile cu participarea la programele de formare profesională, asigurată în condițiile aliniatului precedent, se suportă de către angajator în limita fondurilor disponibile.

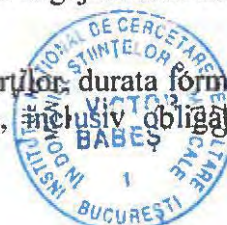
Art. 150. (1) Angajatorul are obligația de a elabora anual și a aplica planuri de formare profesională, cu consultarea reprezentanților salariaților și primind sugestii din partea tuturor salariaților.

(2) Planul de formare profesională, elaborat conform prevederilor aliniatului precedent, devine un document de referință pentru activitatea din anul pentru care se elaborează.

(3) Salariații au dreptul să fie informați cu privire la conținutul planului de formare profesională.

Art. 151. (1) Participarea la formarea profesională poate avea loc la inițiativa angajatorului sau la inițiativa salariatului.

(2) Modalitatea concretă de formare profesională, drepturile și obligațiile părților, durata formării profesionale, precum și orice alte aspecte legate de formarea profesională, inclusiv obligațiile



contractuale ale salariatului în raport cu angajatorul, care a suportat cheltuielile ocazionate de formarea profesională, se stabilesc prin acordul părților și fac obiectul unor acte adiționale la CIM.

(3) Atunci când formarea profesională are loc la inițiativa angajatorului, acesta poate introduce prin act adițional la contractul individual de muncă o clauză de formare profesională în condițiile legii.

Art. 152. (1) În cazul în care participarea la cursurile sau stagiile de formare profesională este inițiată de angajator, toate cheltuielile ocazionate de această participare sunt suportate de către acesta.

(2) Pe perioada participării la cursurile sau stagiile de formare profesională, conform aliniatului precedent, salariatul va beneficia, pe toată durata formării profesionale, de toate drepturile salariale deținute.

(3) Pe perioada participării la cursurile sau stagiile de formare profesională, conform alin. (1) din prezentul articol, salariatul beneficiază de vechime la acel loc de muncă, această perioadă fiind considerată stagiul de cotizare în sistemul asigurărilor sociale de stat.

Art. 153. (1) Salariații care au beneficiat de un curs sau un stagiul de formare profesională pe cheltuiela angajatorului, nu pot avea inițiativa încetării CIM decât în condițiile respectării clauzei de formare profesională.

(2) Durata obligației salariatului de a presta muncă în favoarea angajatorului care a suportat cheltuielile ocazionate de formarea profesională, precum și orice alte aspecte în legătură cu obligațiile salariatului, ulterioare formării profesionale, se stabilesc prin act adițional la CIM.

(3) Nerespectarea de către salariat a dispoziției prevăzute la alin. (1) din prezentul articol determină obligarea acestuia la suportarea tuturor cheltuielilor ocazionate de pregătirea sa profesională, proporțional cu perioada nelucrată din perioada stabilită conform actului adițional la contractul individual de muncă.

(4) Obligația prevăzută la aliniatul precedent revine și salariaților care au fost concediați în perioada stabilită prin actul adițional, pentru motive disciplinare, sau al căror CIM a încetat ca urmare a arestării preventive pentru o perioadă mai mare de 60 de zile, a condamnării printr-o hotărâre judecătorească definitivă pentru o infracțiune în legătură cu munca lor, precum și în cazul în care instanța penală a pronunțat interdicția de exercitare a profesiei, temporar sau definitiv.

Art. 154. (1) În cazul în care salariatul este cel care are inițiativa participării la o formă de pregătire profesională cu scoatere din activitate, angajatorul va analiza solicitarea angajatului împreună cu reprezentanții salariaților.

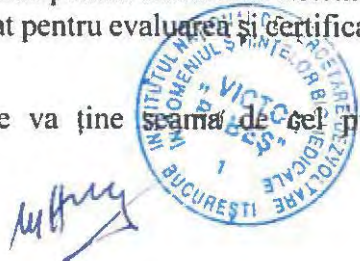
(2) Angajatorul va decide cu privire la cererea formulată de salariat, potrivit aliniatului precedent, în termen de 15 zile de la primirea solicitării. Totodată, angajatorul va decide cu privire la condițiile în care va permite salariatului participarea la forma de pregătire profesională, inclusiv dacă va suporta în totalitate sau în parte costul ocazionat de aceasta.

Art. 155. (1) Formarea profesională cuprinde și teme din domeniul relațiilor de muncă stabilite între reprezentanții salariaților și conducerea Institutului.

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

(3) Părțile semnate convin să acorde întregul sprijin solicitat de Consiliul pentru Standarde Ocupaționale și Evaluare – Unitatea pentru Cercetare și Servicii Tehnice pentru elaborarea sistemului de standarde ocupaționale bazate pe competență; sistemul va fi utilizat pentru evaluarea și certificarea calificării salariaților începând cu anul următor adoptării.

Art. 156. (1) Pentru partea privind formarea profesională se va ține seama de cel puțin următoarele:



- a) identificarea posturilor pentru care este necesară formarea profesională și căile de realizare; programul anual al activității de formare și modul de control al acestuia se vor stabili de comun acord între reprezentanții salariaților și conducerea institutului;
- b) cheltuielile pentru activitatea de formare profesională a salariaților vor fi suportate de Institut în funcție de posibilitățile financiare;
- c) reprezentanții salariaților vor participa la orice formă de examinare organizată în vederea absolvirii unui curs de formare profesională în cadrul Institutului;
- d) în cazul în care Institutul urmează să-și schimbe parțial (sau total) profilul de activitate, conducerea instituției va informa și se va consulta cu reprezentanții salariaților cu cel puțin 2 luni înainte de aplicarea măsurii și, de comun acord, vor oferi salariaților proprii posibilitatea de a se califica sau recalifica înainte de a apela la angajări de forță de muncă din afară.

(2) În cazul în care un salariat identifică un curs de formare profesională organizat de un terț, pe care ar dori să-l urmeze, conducerea unității va analiza cererea, împreună cu reprezentanții salariaților, rămânând la aprecierea conducerii dacă și în ce condiții unitatea va suporta contravaloarea cursului.

(3) Oportunitățile privind formarea profesională (identificate după elaborarea planului anual) și dorința de a le folosi pot fi aduse la cunoștință conducerii de către cel interesat cu cel puțin 30 de zile înainte de ziua începerii programului de formare printr-o cerere în care se specifică tema, organizatorul, locul desfășurării și costurile aferente. Conducerea răspunde solicitării în 15 zile, prin rezoluția menționată pe cerere.

Art. 157. Pentru formarea profesională în domeniul relațiilor de muncă și pregătire pentru acțiuni sindicale, anual, prin acordul dintre reprezentanții angajatorului și ai salariaților, vor fi prevăzute condițiile și numărul de participanți.

Art. 158. În cazul în care într-un contract de cercetare nu există fonduri pentru mobilități menționate în buget, pentru că acestea nu sunt eligibile conform pachetului de informații, părțile semnate convin că Institutul poate suporta taxele de participare/cheltuieli de mobilități la congresele interne și internaționale pentru angajații aflați în lista de personal a proiectului, din regia aferentă contractului de cercetare, în baza propunerii Consiliului științific și aprobării Comitetului de direcție.

CAPITOLUL XI – RĂSPUNDEREA DISCIPLINARĂ

Art. 159. Abateri disciplinare:

(1) Pentru orice sesizări/reclamații, angajatorul dispune de prerogativa disciplinară, având dreptul de a aplica, potrivit legii, sancțiuni disciplinare salariaților săi ori de câte ori constată că aceștia au săvârșit o abatere disciplinară.

(2) Abaterea disciplinară este o faptă în legătură cu munca și care constă într-o acțiune sau inacțiune săvârșită cu vinovăție de către salariat, prin care acesta a încălcat normele legale, regulamentul intern, CIM sau CCM aplicabile, respectiv ordinele și dispozițiile legale ale conducătorilor ierarhici.

Art. 160. Sancțiuni disciplinare:

(1) Sancțiunile disciplinare pe care le poate aplica angajatorul, în cazul în care salariatul săvârșește o abatere disciplinară, sunt:

- a) avertismentul scris;
- b) retrogradarea din funcție, cu acordarea salariului corespunzător funcției în care s-a dispus retrogradarea, pentru o perioadă ce nu poate depăși 60 de zile;
- c) reducerea salariului de bază pe o durată de 1-3 luni cu 5-10%;



[Signature] 33

- d) reducerea salariului de bază și/sau, după caz, a indemnizației de conducere pe o perioadă de 1-3 luni cu 5-10%;
- e) desfacerea disciplinară a contractului de muncă.

(2) În cazul în care, prin statute profesionale aprobate prin lege specială, se stabilește un alt regim de sancționare, va fi aplicat acesta.

(3) Pentru aceeași abatere disciplinară se poate aplica numai o singură sancțiune.

(4) Sancțiunea disciplinară se radiază de drept în termen de 12 luni de la aplicare, dacă salariatului nu i se aplică o nouă sancțiune disciplinară în acest termen. Radierea sancțiunilor disciplinare se constată prin decizie a angajatorului emisă în forma scrisă.

Art. 161. Criterii de stabilire a sancțiunii disciplinare:

(1) Angajatorul stabilește sancțiunea disciplinară aplicabilă, în raport cu gravitatea abaterii disciplinare săvârșite de salariat, avându-se în vedere următoarele:

- a) împrejurările în care fapta a fost săvârșită;
- b) gradul de vinovăție a salariatului;
- c) consecințele abaterii disciplinare;
- d) comportarea generală în serviciu a salariatului;
- e) eventualele sancțiuni disciplinare suferite anterior de către salariat.

Art. 162. Cercetarea disciplinară prealabilă:

(1) Sub sancțiunea nulității absolute, nici o măsură, cu excepția avertismentului scris nu poate fi dispusă mai înainte de efectuarea unei cercetări disciplinare prealabile.

(2) Cercetarea disciplinară de efectuează de către o comisie numită prin decizie a Directorului general, din care nu poate face parte șeful ierarhic al salariatului cercetat.

(3) În vederea desfășurării cercetării disciplinare prealabile, salariatul va fi convocat în scris de președintele Comisiei de cercetare disciplinară, precizându-se obiectul, data, ora și locul întrevederii.

(4) Neprezentarea salariatului la convocarea făcută în condițiile prevăzute de aliniatul precedent fără un motiv obiectiv dă dreptul angajatorului să dispună sancționarea fără efectuarea cercetării disciplinare prealabile.

(5) În cursul cercetării disciplinare prealabile salariatul are dreptul să formuleze și să susțină toate apărările în favoarea sa și să ofere comisiei împuternicite să realizeze cercetarea, toate probele și motivațiile pe care le consideră necesare, precum și dreptul să fie asistat de avocat sau de reprezentant al salariaților.

Art. 163. Decizia de sancționare:

(1) Angajatorul dispune aplicarea sancțiunii disciplinare printr-o decizie emisă în formă scrisă, întocmită conform prevederilor legale și comunicată salariatului în cel mult 5 zile calendaristice de la data emiterii și produce efecte de la data comunicării.

(2) Decizia de sancționare poate fi contestată de salariat la instanțele judecătorești competente, în termen de 30 zile calendaristice de la data comunicării.

CAPITOLUL XII – DISPOZIȚII FINALE

Art. 164. (1) Conducerea și reprezentanții salariaților se vor înștiința reciproc, în situația în care dețin informații în legătură cu modificările ce urmează să se producă în forma de proprietate a Institutului și consecințele previzibile asupra salariaților, precum și măsurile ce se au în vedere pentru limitarea efectelor disponibilizărilor de personal determinate de aceste modificări.

(2) În toate situațiile de reorganizare a Institutului, drepturile și obligațiile prevăzute în prezentul Contract Colectiv de Muncă se transmit noilor subiecte de drept rezultate din aceste operațiuni juridice.

Art. 165. Neîndeplinirea obligațiilor asumate prin prezentul CCM, sau pe care acesta le implică, atrage răspunderea celor care se fac vinovați de aceasta, conform prevederilor legale în vigoare.

Art. 166. Prezentul CCM la nivel de unitate își produce efectele începând cu data 01.01.2020.

Art. 167. Anexele 1, 2, 3.a, 3.b, 3.c, 3.d, 4 și 5 la prezentul Contract Colectiv de Muncă fac parte integrantă din acesta.

Reprezentanții patronatului

Numele	Semnătura
--------	-----------

Prof. Dr. Mihail Eugen Hinescu	
-----------------------------------	---

Ec. Mihaela Maria Belu	
---------------------------	---

CS I Dr. Mircea Leabu	
--------------------------	---

CS I Dr. Mihaela Gherghiceanu	
----------------------------------	--

CS II Dr. Laura Cristina Ceafalan	
--------------------------------------	---

Reprezentanții salariaților

Numele	Semnătura
--------	-----------

CS III Dr. Sevinci Pop	
---------------------------	---

CS III Dr. Mihnea Ioan Nicolescu	
-------------------------------------	--

Biol. Maria Neagu	
-------------------	---

Gina Simion	
-------------	---

Ing. Cătălin Cristian Filipescu	
------------------------------------	--

Pentru legalitate

Jr. Marian Măciuceanu-Zărnescu



Anexa 1

Regulament de organizare și funcționare a comisiei paritare la nivelul INCDBV

1. Comisia paritară la nivelul INCDBV va fi compusă din cinci reprezentanți ai salariaților și cinci reprezentanți ai Angajatorului.
2. Comisia se va întruni la cererea angajatorului sau reprezentanților salariaților, după ce au fost epuizate toate posibilitățile de conciliere între factorii interesați (salariații și liderii sindicali, respectiv conducătorii ierarhici corespunzători), în termen de maxim 5 (cinci) zile lucrătoare de la formularea cererii și va adopta hotărâri valabile cu participarea unui număr egal de membri de fiecare parte și care nu va fi mai mic de patru. Hotărârile se adoptă cu cel mult un vot, respectiv două, împotriva, în cazul a câte 4, respectiv 5, participanți de fiecare parte
3. Comisia va fi prezidată prin rotație, de câte un reprezentant al fiecărei părți, ales în ședința respectivă.
4. Problemele în litigiu, punctele de vedere exprimate și hotărârea Comisiei vor fi consemnate într-un Proces-Verbal pe care îl vor semna toți membrii prezenți ai Comisiei.
5. Hotărârea adoptată conform pct. 3 și redactată în cel puțin 2 (două) exemplare, cu valoare identică, are putere obligatorie pentru părțile contractante.
6. Secretariatul Comisiei va fi asigurat de angajator.

Reprezentanții patronatului

Prof. Dr. Mihail Eugen Hinescu

Ec. Mihaela Maria Belu

CS I Dr. Mircea Leabu

CS I Dr. Mihaela Gherghiceanu

CS II Dr. Laura Cristina Ceafalan

Reprezentanții salariaților

CS III Dr. Sevinci Pop

CS III Dr. Mihnea Ioan Nicolescu

Biol. Maria Neagu

Gina Simion

Ing. Cătălin Cristian Filipescu

Pentru legalitate

Jr. Marian Măgiuceanu-Zărnescu



Anexa 2

Cuquantumul sporului pentru salariații care își desfășoară activitatea în INCDB „Victor Babeș”

Sporurile vor fi acordate tuturor salariaților INCDB „Victor Babeș”, diferențiat în funcție de activitatea prestată, ținându-se cont de gradul de expunere și în conformitate cu normele în vigoare prevăzute de lege.

Pentru activități suplimentare funcției de bază se vor acorda sporuri salariale, la propunerea Comitetului de Direcție, cu consultarea Reprezentanților salariaților și cu aprobarea Consiliului de Administrație reprezentând procent din salariul mediu brut pe țară:

spor evidență și manipulare precursori de droguri	până la 15%
spor evidență și manipulare substanțe toxice	până la 15%
spor evidență și manipulare deșeuri biologice potențial periculoase	până la 10%
spor prelevare probe biologice	până la 7%
spor manipulare animale de laborator	pana la 10%
spor protecția muncii	până la 18%
Spor pază și securitate contra incendiilor	până la 12%
spor responsabil evidență și diseminare documente secretariat științific	până la 12%
spor responsabil prelucrare și monitorizare a datelor cu caracter personal	până la 15%
spor Reprezentant Management Integrat Calitate-Mediu	până la 20%
spor Responsabil Proces Sistem Management Integrat Calitate-Mediu	până la 10%
spor Coordonator Management Calitate/Mediu	până la 20%
spor Responsabil Calitate/Mediu pe laborator/compartiment	până la 10%
spor control financiar preventiv	până la 40%
spor arhivă	până la 15%

Reprezentanții patronatului

Prof. Dr. Mihail Eugen Hinescu

Ec. Mihaela Maria Belu

CS I Dr. Mircea Leabu

CS I Dr. Mihaela Gherghiceanu

CS II Dr. Laura Cristina Ceafalan

Reprezentanții salariaților

CS III Dr. Sevinci Pop

CS III Dr. Mihnea Ioan Nicolescu

Biol. Maria Neagu

Gina Simion

Ing. Cătălin Cristian Filipescu

Pentru legalitate

Jr. Marian Măciuceanu-Zărnescu



Annexa 3.a

Fișă de evaluare a personalului implicat în activitatea de cercetare – studii superioare

Fișă de evaluare a performanțelor individuale pentru anul _____

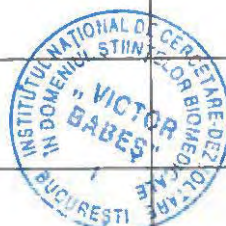
Numele și prenumele salariatului evaluat _____

Funcția _____

Numele și prenumele evaluatorului _____

Funcția _____

CRITERIUL*	Factor de importanță	N	Punctaj realizat	
			Autoevaluare	Evaluare
A. REZULTATELE ACTIVITĂȚII DE CERCETARE-DEZVOLTARE				
A1. VALORIFICAREA REZULTATELOR CERCETĂRII		<i>total</i> <i>A1 x 0,4</i>		
1. Lucrări științifice publicate în reviste de specialitate cotate ISI a) Autor principal b) Coautor	15 x N 10 x N			
2. Lucrări științifice publicate în reviste indexate în alte BDI a) Autor principal b) Coautor	10 x N 5 x N			
3. Factor de impact al revistelor (ISI) în care au fost publicate articolele	Σ FI			
4. Citări în reviste de specialitate: - indexate ISI - indexate în alte BDI	1 x N 0,5 x N			
5. Brevete de invenție	20 x N			
6. Citări în sistemul ISI ale cercetărilor brevetate.	1 x N			
7. Conferințe invitate	10 x N			
8. Comunicări științifice prezentate la conferințe: - lucrare în extenso în proceedings - rezumat în volum indexat ISI - rezumat în volumul conferinței	6 x N 3 x N 1 x N			
9. Cărți/capitole în cărți de specialitate, studii de sinteză: - edituri internaționale - edituri naționale	15/10 x N 10/5 x N			
A2. MANAGEMENTUL CERCETĂRII		<i>total</i> <i>A2 x 0,4</i>		
1. Contract cu finanțare internațională (inclusiv fonduri structurale) – director/ responsabil	40 x N			
2. Contract cu finanțare internațională (inclusiv fonduri structurale) – membru în echipa de cercetare.	15 x N			
3. Contract național – director/responsabil partener. a. Programe naționale	30 x N			



CRITERIUL*	Factor de importanță	N	Punctaj realizat	
			Autoevaluare	Evaluare
b. Finanțare instituțională (Nucleu)	5 x N			
4. Proiecte depuse în competiții				
a. europene (H2020, IMI, NATO, etc.)	10 x N			
b. naționale	5 x N			
5. Contract național – membru în echipa de cercetare.	5 x N			
6. Studii și servicii de CD, comandate de beneficiar.	5 x N			
B. PRESTIGIUL PROFESIONAL		total B x 0,15		
1. Membru în colectivele de redacție ale revistelor internaționale (ISI/BDI) și în colective editoriale internaționale	10 x N			
2. Evaluator (peer reviewer) pentru reviste indexate ISI/BDI	8 x N			
3. Premii internaționale	5 x N			
4. Premii naționale	3 x N			
5. Doctor în știință	4 x N			
C. ACTIVITATE SOCIO-PROFESIONALĂ		total C x 0,05		
1. Gestionarea materialelor și a informațiilor				
- la nivel de laborator	1			
- la nivel de institut	3			
2. Implicare în activități desfășurate în beneficiul instituției	6 x N			
TOTAL A+B+C				

* Punctajul se calculează pentru activitatea din anul evaluat. N – număr; ISI – Institute for Scientific Information; BDI – baze de date internaționale. Citările BDI se calculează ca diferență dintre numărul de citări BDI și numărul de citări ISI Core Collection. Datele specificate în fișa de evaluare trebuie să fie însoțite de documente doveditoare.

Nota finală a autoevaluării: _____

Nota finală a evaluării: _____

Calificativul obținut în urma evaluării _____

Comentarii ale evaluatorului (dacă este cazul):

- 1.
- 2.
- 3.

Comentarii ale salariatului evaluat (dacă este cazul):

- 1.
- 2.
- 3.

Obiective de atins pentru următoarea perioadă



M. H. H. 39

(se stabilesc de către evaluator, în special pentru salariații care au obținut calificativ insuficient, suficient sau bine)

Subsemnatul _____ am luat la cunoștință punctajul și calificativul obținute la evaluarea aferentă anului _____ precum și obiectivele de atins pentru următoarea perioadă.

Data

Evaluator

Salariat

AVIZAT
DIRECTOR GENERAL

Calificativ	Punctaj obținut în urma evaluării				
	CSI	CSII	CSIII	CS	AsC
Foarte bine	>65	>45	>35	>20	>10
Bine	45-65	30-45	25-35	15-20	8-10
Suficient	25-44	20-29	15-24	10-14	5-7
Insuficient	<25	<20	<15	<10	<5

Reprezentanții patronatului

Prof. Dr. Mihail Eugen Hinescu

Ec. Mihaela Maria Bclu

CS I Dr. Mircea Leabu

CS I Dr. Mihaela Gherghiceanu

CS II Dr. Laura Cristina Ceafalan

Reprezentanții salariaților

CS III Dr. Sevinci Pop

CS III Dr. Mihnca Ioan Nicolescu

Biol. Maria Neagu

Gina Simion

Ing. Cătălin Cristian Filipescu

Pentru legalitate

Jr. Marian Măciuceanu-Zărnescu



Anexa 3.b

Fișă de evaluare a personalului implicat în activitatea de cercetare – studii medii, asistent medical studii superioare

Fișă de evaluare a performanțelor individuale pentru anul _____

Numele și prenumele salariatului evaluat _____

Funcția _____

Numele și prenumele evaluatorului _____

Funcția – Șef laborator

CRITERIUL*	Factor de importanță	N	Punctaj realizat	
			Autoevaluare	Evaluare
A. IMPLICARE ÎN ACTIVITATEA DE CERCETARE-DEZVOLTARE SI PERFECTIONARE PROFESIONALA		total A		
1. Participarea la contracte de cercetare	5x N			
2. Utilizare de proceduri experimentale, metode si tehnici, operare de noi echipamente (cu aspect de noutate pentru activitatea celui evaluat in perioada de raportare)	5 x N			
3. Training pentru echipamente noi, proceduri experimentale, metode și tehnici, (cu aspect de noutate pentru activitatea celui evaluat in perioada de raportare)	5 x N			
4. Alte activități de formare profesională (cursuri, ateliere de lucru)	3 x N			
B. ACTIVITATE SOCIO-PROFESIONALA		total B		
5. Gestionarea materialelor și a informațiilor - la nivel de laborator - la nivel de institut	1 3			
6. Alte activități desfășurate în beneficiul instituției	5 x N			
7. Calitatea și complexitatea lucrărilor elaborate	5-10			
8. Promptitudinea în executarea activităților de cercetare	5-10			
9. Grijă pentru valorile patrimoniale aparținând institutului, pentru scăderea consumurilor de energie, apă, hârtie și/sau altor materiale consumabile	1 - 5			
TOTAL A+B				

Nota finală a autoevaluării: _____

Nota finală a evaluării: _____

Calificativul obținut în urma evaluării¹ _____

1

Calificativ	Punctaj obținut în urma evaluării	Calificativ	Punctaj obținut în urma evaluării
Foarte bine	> 60	Suficient	30 - 39
Bine	40 - 60	Insuficient	< 30



[Handwritten signature]

Comentarii ale evaluatorului (*dacă este cazul*):

- 1.
- 2.
- 3.

Comentarii ale salariatului evaluat (*dacă este cazul*):

- 1.
- 2.
- 3.

Obiective de atins pentru următoarea perioadă

(*se stabilesc de către evaluator, în special pentru salariații care au obținut calificativ insuficient, suficient sau bine*)

- 1.
- 2.
- 3.

Subsemnatul _____ am luat la cunoștință punctajul și calificativul obținute la evaluarea aferentă anului _____ precum și obiectivele de atins pentru următoarea perioadă.

Data

Evaluator:

Salariat:

**AVIZAT
DIRECTOR GENERAL**

Reprezentanții patronatului

Prof. Dr. Mihail Eugen Hinescu

Ec. Mihaela Maria Belu

CS I Dr. Mircea Leabu

CS I Dr. Mihaela Gherghiceanu

CS II Dr. Laura Cristina Ceafalan

Reprezentanții salariaților

CS III Dr. Sevinci Pop

CS III Dr. Mihnea Ioan Nicolescu

Biol. Maria Neagu

Gina Simion

Ing. Cătălin Cristian Filipescu

Pentru legalitate

Jr. Marian Măciuceanu-Zănescu



Anexa 3.c
Personal administrativ: studii elementare

Fișa de evaluare a performanțelor individuale pentru anul _____

Numele și prenumele salariatului evaluat _____

Funcția _____

Numele și prenumele evaluatorului _____

Funcția _____

Nr. crt.	CRITERIUL	Punctaj	Punctaj realizat	
			Autoevaluare	Evaluare
A. COMPETENȚA PROFESIONALĂ (50%)				
A.1.	Experiența profesională utilizată în beneficiul unității.	1-5		
A.2.	Capacitatea de organizare a activității desfășurate	1-5		
A.3.	Gradul de îndeplinire a cerințelor necesare postului din punct de vedere al pregătirii profesionale de specialitate, inclusiv în ceea ce privește legislația specifică, reglementările PSI, protecția muncii, etc.)	1-5		
Total A: $ \sum(A1.....A.3) * 0,5 / 3 $				
B. ACTIVITATEA PROFESIONALĂ (30%)				
B.1.	Calitatea activității desfășurate	1-5		
B.2.	Dificultatea activității desfășurate	1-5		
B.3.	Productivitatea realizată în profesie (volumul de activitate de calitate corespunzătoare, raportată la dificultatea acesteia)	1-5		
B.4.	Disponibilitatea pentru eforturi suplimentare (asumarea de competențe suplimentare, înlocuiri temporare de personal, ore suplimentare efectuate în interesul instituției etc.)	1-5		
B.5.	Promptitudinea în execuția lucrărilor	1-5		
B.6.	Semnarea în timp util către conducerea instituției a problemelor critice apărute în activitatea curentă	1-5		
B.7.	Înregistrarea datelor și informațiilor utile managementului instituțional pentru aplicarea strategică a acțiunilor preventive ²	1-5		
Total B: : $ \sum(B1.....B7) * 0,3 / 7 $				
C. ACTIVITATE SOCIO – PROFESIONALA (20%)				
C.1.	Grija pentru valorile patrimoniale aparținând institutului, pentru scăderea consumurilor de energie, apă, hârtie și/sau altor materiale consumabile	1-5		
C.2.	Comportament la locul de muncă, ținută și aspect	1-5		
C.3.	Capacitatea de lucru în echipă, spirit de inițiativă	1-5		
Total C: : $ \sum(C1.....C3) * 0,2 / 3 $				
TOTAL GENERAL (A + B + C)		--		

Nota finală a autoevaluării: _____

Nota finală a evaluării: _____

Calificativul obținut în urma evaluării³ _____

Comentarii ale evaluatorului (dacă este cazul):

- 1.
- 2.

² Acolo unde este cazul: Poarta, Uzina, etc.



[Signature]

3.

Comentarii ale salariatului evaluat (dacă este cazul):

1.

2.

3.

Obiective de atins pentru următoarea perioadă (se stabilesc de către evaluator, în special pentru salariații care au obținut calificativ insuficient, suficient sau bine)

1.

2.

3.

Subsemnatul _____ am luat la cunoștință punctajul și calificativul obținute la evaluarea aferentă anului _____ precum și obiectivele de atins pentru următoarea perioadă.

Evaluator

Salariat

Avizat

Director general

3

Calificativ	Punctaj obținut în urma evaluării
Foarte bine	4,01 – 5,00
Bine	3,01 – 4,00
Suficient	2,01 – 3,00
Insuficient	Sub 2 puncte

Reprezentanții patronatului

Prof. Dr. Mihail Eugen Hinescu

Ec. Mihaela Maria Belu

CS I Dr. Mircea Leabu

CS I Dr. Mihaela Gherghiceanu

CS II Dr. Laura Cristina Ceafalan

Reprezentanții salariaților

CS III Dr. Sevinci Pop

CS III Dr. Mihnea Ioan Nicolescu

Biol. Maria Neagu

Gina Simion

Ing. Cătălin Cristian Filipescu

Pentru legalitate

Jr. Marian Măciuceanu-Zărnescu



Anexa 3.d

Personal administrativ, Centrul de diagnostic: studii superioare, studii medii

Fișa de evaluare a performanțelor individuale pentru anul _____

Numele și prenumele salariatului evaluat _____

Funcția _____

Numele și prenumele evaluatorului _____

Funcția _____

Nr. crt.	CRITERIUL	Punctaj	Punctaj realizat	
			Autoevaluare	Evaluare
A. COMPETENȚA PROFESIONALĂ (50%)				
A.1.	Experiența profesională de specialitate utilizată în beneficiul unității.	1-5		
A.2.	Depunerea în folosul unității a unor activități care necesită o pregătire suplimentară față de pregătirea sa de bază.	1-5		
A.3.	Studii și specializări atestate în interesul activității din institut, utilizate efectiv în activitatea profesională	1-5		
A.4.	Alte cunoștințe utilizate în sprijinul profesiei de bază ca: limbi străine, operare calculator, alte specializări profesionale.	1-5		
A.5.	Capacitatea de organizare (respectarea dispozițiilor ierarhice, planificare, coordonare, control)	1-5		
A.6.	Gradul de îndeplinire a cerințelor necesare postului din punct de vedere al pregătirii profesionale de specialitate, inclusiv în ceea ce privește legislația specifică, reglementările PSI, protecția muncii, precum și capacitatea de documentare și aplicare în lucrările elaborate a noutăților apărute.	1-5		
Total A: $[\sum(A1.....A.6) * 0,5 / 6]$				
B. ACTIVITATEA PROFESIONALĂ (30%)				
B.1.	Calitatea lucrărilor elaborate (conformarea cu atribuțiile prevăzute în fișa postului, nivel tehnic, claritate, concizie etc.)	1-5		
B.2.	Complexitatea lucrărilor elaborate	1-5		
B.3.	Productivitatea realizată în profesie (numărul lucrărilor de calitate elaborate în ultimul an, având în vedere și complexitatea acestora)	1-5		
B.4.	Disponibilitatea pentru eforturi suplimentare (asumarea de competențe suplimentare, înlocuiri temporare de personal, ore suplimentare efectuate în interesul instituției etc.)	1-5		
B.5.	Promptitudinea în execuția lucrărilor	1-5		
B.6.	Respectarea termenelor dispuse de conducerea instituției ori impuse de alte autorități îndreptățite	1-5		
B.7.	Capacitatea de prioritizare a sarcinilor	1-5		
B.8.	Semnalarea în timp util către conducerea instituției a problemelor critice apărute în activitatea curentă	1-5		
B.9.	Grija pentru valorile patrimoniale aparținând institutului, pentru scăderea consumurilor de energie, apă, hârtie și/sau altor materiale consumabile	1-5		
B.10.	Implicare în proiecte finanțate din surse internaționale inclusiv fonduri structurale	1-5		
Total B: $[\sum(B1.....B.10) * 0,3/10]$				
C. ACTIVITATE SOCIO – PROFESIONALĂ (20%)				



45
[Signature]

C.1.	Organizarea, gestionarea materialelor și a informațiilor la locul de muncă	1-5		
C.2.	Comportament la locul de muncă, ținută și aspect	1-5		
C.3.	Capacitatea de lucru în echipă, spirit de inițiativă	1-5		
	Total C: : $ \sum(C1.....C4) * 0,2 / 3 $			
	TOTAL GENERAL (A + B + C)			

Nota finală a autoevaluării; _____

Nota finală a evaluării; _____

Calificativul obținut în urma evaluării³ _____

Comentarii ale evaluatorului (dacă este cazul):

- 1.
- 2.
- 3.

Comentarii ale salariatului evaluat (dacă este cazul):

- 1.
- 2.
- 3.

Obiective de atins pentru următoarea perioadă (se stabilesc de către evaluator, în special pentru salariații care au obținut calificativ insuficient, suficient sau bine)

- 1.
- 2.
- 3.

Subsemnatul _____ am luat la cunoștință punctajul și calificativul obținute la evaluarea aferentă anului _____ precum și obiectivele de atins pentru următoarea perioadă.

Evaluator:

Salariat:

Avizat

Director general

Reprezentanții patronatului

Prof. Dr. Mihail Eugen Hinescu

Ec. Mihaela Maria Belu

CS I Dr. Mircea Leabu

CS I Dr. Mihaela Gherghiceanu

CS II Dr. Laura Cristina Ceafalan

Reprezentanții salariaților

CS III Dr. Sevinci Pop

CS III Dr. Mihnea Ioan Nicolescu

Biol. Maria Neagu

Gina Simion

Ing. Cătălin Cristian Filipescu

Pentru legalitate

Jr. Marian Măciuceanu-Zărnescu

3

Calificativ	Punctaj obținut în urma evaluării
Foarte bine	4,01 – 5,00
Bine	3,01 – 4,00
Suficient	2,01 – 3,00
Insuficient	Sub 2 puncte



Anexa 4

Grilă salarizare

FUNCȚIE	Minim */lei	Maxim/lei	Maxim brut (activitate de cercetare)
CERCETĂTOR ȘTIINȚIFIC GRADUL I	4204	12000	
CERCETĂTOR ȘTIINȚIFIC GRADUL II	4084	10000	
MEDIC PRIMAR AP	3003	9000	
MEDIC PRIMAR	3003	9000	
CERCETĂTOR ȘTIINȚIFIC GRADUL III	3123	9000	
MEDIC SPECIALIST	2763	9000	
CERCETĂTOR ȘTIINȚIFIC	3003	8000	
ASISTENT CERCETARE SS	2763	7500	
ASISTENT MEDICAL SSSD	2402	7000	
ASISTENT MEDICAL PRINCIPAL	2230	7000	
ASISTENT MEDICAL AP	2230	7000	
ASISTENT MEDICAL PL	2230	7000	
ASISTENT MEDICAL M	2230	7000	
TRADUCATOR/REDACTOR SS	2763	8000	
LABORANT	2230	7000	
TEHNICIAN	2230	7000	
EXPERT ACHIZIȚII PUBLICE	2763	7500	
SPECIALIST ACHIZITII PUBLICE	2402	7000	
INGINER	2763	9000	
ECONOMIST	2763	9000	
CONSILIER JURIDIC	3111	9000	
SPECIALIST RESURSE UMANE SS	3111	9000	
CONTABIL I A (SM)	2246	7000	
REFERENT I A (SM)	2246	7000	
CONTABIL I (SM)	2230	7000	
AUDITOR INTERN	2402	9000	
REGISTRATOR	2246	7000	
STATISTICIAN	2230	7000	
SECRETAR EXECUTIV	2230	7000	
SECRETAR	2230	7000	
ADMINISTRATOR	2230	6500	
CASIER / MAGAZIONER	2230	6500	
CONDUCĂTOR AUTO	2230	6500	
MUNCITOR electrician, frigotehnist, lăcătuș mecanic, zidar	2230	6500	
MUNCITOR laborant BIOBAZĂ	2230	6500	
MUNCITOR NECALIFICAT	2230	5000	
PORTAR	2230	5000	

Conform HG 583/2015,
HG 751/2017.

* Limita minimă din această grilă este acordată în cazurile prevăzute la Art. 84 (4) din CCM.

Reprezentanții patronatului

Prof. Dr. Mihail Eugen Hinescu

Ec. Mihaela Maria Belu

CS I Dr. Mircea Leabu

CS I Dr. Mihaela Gherghiceanu

CS II Dr. Laura Cristina Ceafalan

Reprezentanții salariaților

CS III Dr. Sevinci Pop

CS III Dr. Mihnea Ioan Nicolescu

Biol. Maria Neagu

Gina Simion

Ing. Cătălin Cristian Filipescu

Pentru legalitate

Jr. Marian Măciuceanu-Zărnescu



Anexa 5

Situațiile în care se acordă zile libere plătite și cuantumul acestora

1. Decesul soțului, soției, copilului, părinților, socrilor, sau a unei persoane aflate în întreținere legală	3 zile
2. Decesul bunicilor, fraților, surorilor	2 zile
3. Nașterea unui copil	2 zile
4. Căsătoria unui copil	2 zile
5. Căsătoria salariatului	5 zile
6. Donarea de sânge	1 zi

Reprezentanții patronatului

Prof. Dr. Mihail Eugen Hinescu

Ec. Mihaela Maria Belu

CS I Dr. Mircea Leabu

CS I Dr. Mihaela Gherghiceanu

CS II Dr. Laura Cristina Ceafalan

Reprezentanții salariaților

CS III Dr. Sevinci Pop

CS III Dr. Mihnea Ioan Nicolescu

Biol. Maria Neagu

Gina Simion

Ing. Cătălin Cristian Filipescu

Pentru legalitate

Jr. Marian Măciuceanu Zărnescu

