Splaiul Independenței 99-101, Sector 5,
CP 050096, București, România
Tel +40-21-319 45 30 319 27 32/33/34
Fax +40-21-319 45 28 319 27 34
E-mail info@ivb.ro

Institutul Național de Cercetare-Dezvoltare
în Domeniul Patologiei și Științelor Biomedicale
"VICTOR BABEȘ"
www.ivb.ro

I.N.C.D. - VICTOR BABEȘ
IEȘIRE: Nr. 1709
Ziua 20 Luna 12 Anul 2022

Inspecția Muncii
Inspectoratul Teritorial de Muncă București
C.C.M./ACT ADIȚIONAL
Nr. 08 / 09.01.2023

CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ

al

Institutului Național de Cercetare-Dezvoltare în Domeniul Patologiei și Științelor Biomedicale „Victor Babeș" – INCDVB

pentru perioada 2023-2024

INSTITUTUL NAȚIONAL DE CERCETARE-DEZVOLTARE ÎN DOMENIUL ȘTIINȚELOR BIOMEDICALE „VICTOR BABEȘ" BUCUREȘTI

Cuprins

Capitolul I - Legislație 3
Capitolul II - Dispoziții generale 5
Capitolul III - Drepturile și obligațiile părților contractuale 8
Capitolul IV - Încheierea, executarea, modificarea, suspendarea și încetarea CIM 13
IV.1. Încheierea Contractului Individual de Muncă 13
IV.2. Executarea Contractului Individual de Muncă 17
IV.3. Modificarea Contractului Individual de Muncă 19
IV.4. Suspendarea Contractului Individual de Muncă 20
IV.5. Încetarea Contractului Individual de Muncă 21
Capitolul V - Contractul Individual de Muncă pe durată determinată 22
Capitolul VI - Concedierea 23
VI.1. Concedierea pentru motive de care țin de persoana salariatului 24
VI.2. Concedierea pentru motive care nu țin de persoana salariatului 25
VI.3. Concedierea colectivă 26
VI.4. Demisia 28
Capitolul VII - Timpul de muncă și timpul de odihnă 28
VII.1. Pauza de masă și repausul zilnic 31
VII.2. Repausul săptămânal 31
VII.3. Acordarea concediului fără salariu 32
VII.4. Concediul de odihnă 32
Capitolul VIII - Formarea și perfecționarea profesională 35
Capitolul IX - Carta Europeană a Cercetătorilor 388
Capitolul X - Protecția socială a salariaților și alte drepturi 45
Capitolul XI - Răspundere patrimonială 47
Capitolul XII - Salarizarea și alte drepturi salariale 47
Capitolul XIII - Condiții de muncă, sănătatea și securitatea în muncă 53
Capitolul XIV - Dispoziții finale 57
Anexa 1- Regulament de organizare și funcționare a Comisiei Paritare la nivelul INCDVB 599
Anexa 2 - Documente de angajare 60
Anexa 3a - Contract Individual de Muncă (Cadru) 61
Anexa 3b - Contract Individual de Muncă (Cadru) 66
Anexa 4 - Act Adițional la Contractul Individual de Muncă 71
Anexa 5 - Contract privind invențiile de serviciu 72
Anexa 6 - Model Act Adițional pentru Clauza de formare profesională 74
Anexa 7 - Act Aditional la CIM (telemuncă) 77
Anexa 8 - Evenimente deosebite în care se acordă zile lucrătoare libere plătite 82
Anexa 9 - Cuantumul sporului pentru diferite responsabilități 83
Anexa 10 - Grila de salarizare 84
Anexa 11- Proces verbal de negociere salarială 85
Anexa 12 - Fișă de evaluare a personalului implicat în activitatea de cercetare – studii superioare 87
Anexa 13 - Fișă de evaluare a personalului implicat în activitatea de cercetare – studii medii, asistent medical studii superioare 89
Anexa 14 - Fișă de evaluare a personalului adminstrativ: studii elementare 91
Anexa 15 - Fișă de evaluare a personalului adminstrativ, Centrul de diagnostic, studii superioare, studii medii 93
Anexa 16 – Fișa postului 95

CAPITOLUL I

LEGISLAȚIE

Prezentul Contract Colectiv de Muncă (CCM) cuprinde drepturile și obligațiile ce revin Conducerii **Institutului Național de Cercetare - Dezvoltare în Domeniul Patologiei și Științelor Biomedicale „Victor Babeș"** (abreviat în continuare prin **INCDVB**) în calitate de Angajator, și salariaților, cu privire la stabilirea condițiilor generale de muncă.

Art. 1. În temeiul Legii 53/2003, art. 220-230 - Codul Muncii cu modificările și completările ulterioare, Legii 62/2011 - Legea Dialogului Social cu modificările și completările ulterioare, în baza prevederilor CCM al INCDVB înregistrat la ITM cu nr. 422/23.12.2019 a actului adițional nr.2 la CCM INCDVB înregistrat la ITM sub nr.03/14.06.021 prezentul CCM la nivelul INCDVB se încheie între:

1. Reprezentanții Conducerii

Institutului Național de Cercetare - Dezvoltare în Domeniul Patologiei și Științelor Biomedicale „Victor Babeș" " (abreviat în continuare prin **RC-IVB**), având reprezentativitatea conferită conform Legii 62/2011 privind dialogul social republicată, privind CCM și ca urmare a împuternicirii dată de Conferința Națională a Patronatului Român nr. 1014/E.

și

2. Reprezentanții Salariaților

din **Institutul Național de Cercetare-Dezvoltare în Domeniul Patologiei și Științelor Biomedicale "Victor Babeș"** (abreviat în continuare prin **RS-IVB**) aleși prin votul salariaților, în Adunarea Generală convocată în data de 16 iunie 2022 așa cum este consemnat în minuta întocmită la această dată.

Art. 2. Negocierea CCM la nivelul instituției și a drepturilor minime garantate au la bază următoarele acte normative:

- CCM al INCDV înregistrat la ITM cu nr. 422/23.12.2019 cu modificarile ulterioare,
- Legea 53/2003, Codul muncii;
- Directiva 2003/88/CE a PE și CE nr L299/ 18-11-2003 și Directiva 2008/104/CE a PE și CE seria L327/05-12-2008;
- Legea 62/2011 a dialogului social;
- Legea nr. 319 din 14 iulie 2006 privind securitatea și sănătatea în muncă;
- Hotărârea Guvernului nr. 1.425/30.10.2006 pentru aprobarea Normelor metodologice de aplicare a prevederilor Legii securității și sănătății în muncă nr.319/2006, cu modificările și completările în vigoare;
- Hotărârea de Guvern nr. 23/2013 pentru stabilirea salariului de baza minim brut pe țară garantat în plată, actualizată și modificat prin HG nr. 1071 din 2021;
- Legea nr.263/2010 privind sistemul unitar de pensii publice;
- Legea nr.467/2006 privind stabilirea cadrului general de informare și consultare a angajaților;
- Directiva Parlamentului European și a Consiliului 200/14/CE de stabilire a cadrului general de informare și consultare a salariaților din CE, publicată în Jurnalul Oficial al CE (JOCE) nr. 180/23-03-2002;

INSTITUTUL NAȚIONAL DE CERCETARE-DEZVOLTARE ÎN DOMENIUL ȘTIINȚELOR BIOMEDICALE „VICTOR BABEȘ" 1 BUCUREȘTI

- Legea nr. 67/2006 privind protecția drepturilor salariaților în cazul transferului întreprinderii, al unităților sau a unor părți ale acestora;
- Directiva Consiliului 2001/23/CE privind apropierea legislației statelor membre referitoare la menținerea drepturilor lucrătorilor în cazul transferului de întreprinderi, unități sau părți de întreprinderi, publicată în Jurnalul Oficial al Comunităților Europene (JOCE) nr. L 82 din 22 martie 2001;
- Carta Europeană a Cercetătorilor și Codul de Conduită pentru Recrutarea Cercetătorilor cu recomandarea Comisiei Comunităților Europene, Bruxelles,11.03.-C(2005)576 final;
- Legea nr. 319/2003 privind statutul personalului din cercetare-dezvoltare;
- OG nr. 57/2002 privind reglementarea organizării și finanțării activității de cercetare-dezvoltare, cu modificările și completările ulterioare;
- REGULAMENT nr. 679 din 27 aprilie 2016 privind protecția persoanelor fizice în ceea ce privește prelucrarea datelor cu caracter personal și privind libera circulație a acestor date și de abrogare a Directivei 95/46/CE (Regulamentul general privind protecția datelor), cu toate reglementările naționale ulterioare;
- Legea nr.182/2002 privind protecția informațiilor clasificate, cu modificările și completările ulterioare;
- HG nr. 585/2002 pentru aprobarea Standardelor Naționale de Protecție a Informațiilor Clasificate, cu modificările și completările ulterioare;
- O.M.E.C. nr. 4717/2003 privind accesul persoanelor străine în sectoarele speciale ale instituțiilor publice și institutele naționale de cercetare-dezvoltare;
- Legea nr. 210/ 1999 a concediului paternal;
- Legea nr. 95 / 2006 privind reforma în domeniul sănătății;
- Legea nr. 1/2011 a Educației Naționale;
- Legea nr. 83/2014 privind invențiile de serviciu;
- Legea nr. 64/1991 privind brevetele de invenții;
- Legea nr. 350/2007 privind modelele de utilitate;
- HG nr. 547/2008 pentru aprobarea Regulamentului de aplicare a Legii nr. 64/1991 privind brevetele de invenție;
- HG nr. 1.457/2008 pentru aprobarea Regulamentului de aplicare a Legii nr. 350/2007 privind modelele de utilitate;
- Legea nr. 8/1996 privind dreptul de autor și drepturile conexe;
- Legea nr. 206/2004 privind buna conduită în cercetarea științifică, dezvoltarea tehnologică și inovare;
- H.G. 637/2003 actualizată – Regulament cadru de organizare și funcționare a INCD-urilor;
- HG Nr. 984 din 1999 - actualizată, privind înființarea INCDVB;
- Legea nr. 227/2015 privind Codul fiscal.
- HG 1405/2022 pentru aprobarea Normelor metodologice privind evaluarea, contractarea, finanțarea și monitorizarea programelor-nucleu de cercetare-dezvoltare.

Art. 3. (1) Părțile, reprezentarea acestora, precum și procedura de negociere și încheiere a CCM sunt stabilite potrivit Legii nr. 62/2011 - Legea Dialogului Social.

Art. 4. În prezentul CCM denumirea generică de „Angajator" se referă, la structurile de conducere executivă ale INCDVB reprezentate prin Directorul General.

CAPITOLUL II

DISPOZIȚII GENERALE

Art. 5. (1) CCM este convenția încheiată în formă scrisă de către RC-IVB și RS-IVB, prin care se stabilesc clauze privind încheierea contratului individual de muncă (CIM), condițiile de muncă, salarizarea, normarea muncii, timpul de muncă și odihnă, drepturile și obligațiile reciproce ale părților în promovarea unor relații de muncă echitabile, de natură să asigure drepturile legale și protecția socială a salariaților.

(2) Prezentul CCM încheiat, cu respectarea dispozițiilor legale, constituie legea părților.

(3) La nivelul INCDVB se încheie un singur CCM.

(4) Conform principiului recunoașterii reciproce, RC-IVB și RS-IVB pot încheia orice alte tipuri de acorduri, convenții sau înțelegeri, în formă scrisă, care reprezintă legea părților și ale căror prevederi sunt aplicabile numai membrilor organizațiilor semnatare.

(5) CCM și actele adiționale ale acestuia se încheie în formă scrisă și se înregistrează, prin grija părților, conform legii.

Art. 6. Părțile contractante, pe deplin libere și egale în negocierea acestui CCM, se obligă să respecte în totalitate prevederile lui.

(1) Inițiativa negocierii aparține Angajatorului dacă acesta 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.

(2) 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.

(3) Prima întrunire a părților contractante, la nivelul Institutului, în vederea negocierii clauzelor contractului colectiv, va avea loc în termen de 15 zile calendaristice de la data formulării cererii de angajare a negocierii de către Angajator.

(4) În termen de 5 zile calendaristice de la data declanșării procedurilor de negociere INCDVB (Angajatorul) are obligația să convoace toate părțile îndreptățite în vederea negocierii CCM.

(5) Durata negocierii colective nu poate depăși 45 de zile calendaristice decât prin acordul părților.

(6) 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.

(7) Ori de câte ori CCM încheiat la nivel de Institut se modifică, CIM se vor adapta în mod corespunzător, în termen de 10 zile lucrătoare de la intrarea în vigoare a modificărilor.

(8) Negocierile salariale individuale trebuie încheiate într-un termen ce se va stabili la nivel de Institut, dar nu mai mult de 15 zile lucrătoare.

(9) În situația în care la negocierea salariului individual apar divergențe, urmate de contestații, acestea din urmă trebuie depuse în termen de 2 zile lucrătoare de la data negocierii.

(10) Comisia de analiză a contestațiilor, formată din RC-IVB și ai RS-IVB, va comunica în scris salariatului hotărârea comisiei în termen de maximum 10 zile lucrătoare de la data negocierii.

INSTITUTUL NAȚIONAL DE CERCETARE-DEZVOLTARE ÎN DOMENIUL ȘTIINȚELOR BIOMEDICALE „VICTOR BABEȘ" 1 BUCUREȘTI

(11) Părțile pot conveni negocierea și a altor articole, precum și negocierea unor articole noi ce urmează a fi introduse în CCM.
(12) Prevederile CCM se completează corespunzător cu modificările legislative ulterioare negocierii și înregistrării.

Art. 7. (1) La cererea RS-IVB, Angajatorul se obligă să pună la dispoziția acestora informațiile și documentele necesare la negocierea CCM la nivelul Institutului, 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).
g) bilanțul contabil anual;
h) regulamentul de organizare și funcționare a Institutului, inclusiv organigrama acesteia;
i) alte documente convenite de părți în prima ședință.

(2) Informațiile și documentele pe care conducerea le va pune la dispoziția RS-IVB care negociază CCM vor fi transmise acestora în termenul stabilit prin procesul verbal al primei ședințe de negociere.
(3) Regimul informațiilor clasificate și/sau considerate secret comercial, puse la dispoziție de către Angajator este cel stabilit prin legea nr. 467/2006 privind cadrul general de informare și consultare a angajaților.
(4) Fac parte din CCM și convențiile, acordurile dintre părțile semnatare ale acestora prin care se soluționează conflictele colective de muncă, precum și hotărârile arbitrale în această materie, începând cu data pronunțării acestora. Hotărârile arbitrale se transmit depozitarului CCM pentru înregistrare de către oricare dintre părți.
(5) Pentru prima ședință de negociere, Conducerea INCDVB se obligă să pună la dispoziția RS-IVB, cu caracter confidențial, toate informațiile și documentele necesare negocierii CCM la nivelul Institutului, conform alin. (1).
(6) În procesul verbal al primei ședințe de negociere se vor consemna următoarele:

- componența nominală a echipelor de negociere pentru fiecare parte, în baza unor împuterniciri scrise;
- nominalizarea persoanelor mandatate să semneze CCM;
- durata maximă a negocierilor, convenită între părți;
- locul și calendarul reuniunilor;
- dovada reprezentativității părților participante la negocieri;
- dovada convocării tuturor părților îndreptățite să participe la negociere;
- informațiile publice cu caracter confidențial pe care Conducerea INCDVB urmează a le pune la dispoziția RS-IVB și termenul în care se va îndeplini această obligație.

Art. 8. (1) La fiecare ședință de negociere se vor încheia procese-verbale/minute, semnate de reprezentanții mandatați ai părților, în care se vor consemna conținutul negocierilor și luările de poziție ale fiecărei părți.
(2) Secretarul ședințelor de negociere va fi un angajat din cadrul Compartimentului de Resurse Umane și Formare Profesională.

Art. 9. (1) Data la care are loc prima ședința de negociere reprezintă data la care se consideră că negocierile au fost declanșate.
(2) CCM se încheie pe o perioadă determinată de 24 luni, începând cu data înregistrării lui la I.T.M. București, și produce efecte pentru toți salariații Institutului, indiferent de data angajării.
(3) Părțile pot hotărî prelungirea aplicării CCM, în condițiile stabilite de lege, o singură dată, cu cel mult 12 luni.
(4) Negocierea sau renegocierea unor articole din contractul colectiv de muncă trebuie să se desfășoare și să se încheie, ori de câte ori părțile constată că se impune urgența modificării ori completării unor clauze contractuale.

Art. 10. (1) Prezentul CCM la nivel de Institut stabilește drepturile legale 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 protecția muncii;
c) salarizare și alte drepturi salariale;
d) obligațiile salariaților și ale Angajatorului;
e) timpul de muncă și timpul de odihnă;
f) unele măsuri de protecție specială a salariaților;
g) formarea profesională.
(2) Negocierea se face începând cu drepturile minime garantate prin Legea nr. 53/2003 – Codul Muncii și CCM, încheiat la nivel de ramură cercetare-dezvoltare, aplicabil.

Art. 11. (1) Orice cerere de modificare a prezentului contract va face obiectul unei negocieri.
(2) Cererea de modificare se comunică în scris celeilalte părți.
(3) Clauzele CCM pot fi modificate pe parcursul executării lui, în condițiile legii, ori de câte ori toate părțile îndreptățite să negocieze CCM convin acest lucru.
(4) Modificările aduse CCM se consemnează într-un act adițional semnat de toate părțile care au încheiat contractul.
(5) Cererea de modificare se aduce la cunoștință, în scris, celeilalte părți cu cel puțin 30 de zile înainte de data propusă pentru începerea negocierilor.
(6) Litigiile în legătură cu executarea, modificarea sau încetarea CCM se soluționează de către instanțele judecătorești competente.
(7) Actele adiționale, acordurile, convențiile sau înțelegerile dintre RC-IVB și RS-IVB încheiate ulterior prezentului CCM fac parte integrantă din acesta.
(8) Modificările aduse contractului produc efecte începând cu data înregistrării acestora la Agenția Municipală pentru Ocuparea Forței de Muncă București.

Art. 12. Părțile convin ca, în perioada negocierilor pentru modificarea sau denunțarea CCM, Angajatorul să nu procedeze la desfaceri de CIM pentru motive care nu țin de persoana salariatului.

Art. 13. Prezentul Contract se poate modifica, suspenda sau poate înceta cu respectarea condițiilor prevăzute de lege.

Art. 14. (1) Interpretarea clauzelor contractului se face prin consens.
(2) Dacă nu se realizează consensul, clauza se interpretează potrivit regulilor dreptului comun, iar dacă și după această interpretare există îndoială, se interpretează în înțelesul mai favorabil salariaților.

INSTITUTUL NAȚIONAL DE CERCETARE-DEZVOLTARE ÎN DOMENIUL ȘTIINȚELOR BIOMEDICALE „VICTOR BABEȘ" 1 BUCUREȘTI

Art. 15. (1) Pentru soluţionarea problemelor ce pot să apară în aplicarea prezentului CCM, precum şi pentru crearea cadrului organizatoric care să permită rămânerea în contact permanent în scopul pregătirii negocierilor pentru viitorul CCM, părţile convin să înfiinţeze o comisie paritară RC-IVB - RS-IVB, la nivelul Institutului, în termen de 10 zile de la data înregistrării prezentului CCM..

(2) Componenţa, organizarea şi funcţionarea comisiei paritare se stabilesc prin regulamentul prevăzut de Anexa 1 la prezentul contract.

(3) Adoptarea de către comisia paritară a unei hotărâri care înlătură litigiul obligă partea care a sesizat instanţa să-şi retragă sesizarea.

(4) RC-IVB şi RS-IVB vor acţiona împreună sau/şi separat prin toate mijloacele legale pentru îndeplinirea hotărârilor comisiei paritare.

Art. 16. (1) Angajatorul se obligă să asigure afişarea pe site-ul intern al INCDVB a CCM şi a actelor adiţionale ale acestuia, spre aducere şi luare la cunoştinţă de către toţi salariaţii.

(2) Câte un exemplar al CCM va fi disponibil pentru consultare la secretariatul Institutului şi Compartimentul Juridic şi Compartimentul Resurse Umane şi Formare Profesională.

(3) RS-IVB se obligă să asigure aducerea la cunoştinţa tuturor salariaţilor, a prevederilor CCM al INCDVB şi a actelor adiţionale la acesta.

Art. 17. (1) Executarea CCM este obligatorie pentru ambele părţi.

(2) Neîndeplinirea obligaţiilor şi prevederilor CCM atrage răspunderea disciplinară şi materială sau, după caz, civilă, a celor care se fac vinovaţi de aceasta.

(3) Pe durata aplicării prezentului CCM nu vor fi emise hotărâri sau reglementări interne care să contravină sau să limiteze prevederile sale.

(4) Prevederile din Regulamentul Intern sau orice alte reglementări de aplicare a clauzelor CCM existente/viitoare, care contravin acestuia, îşi încetează aplicabilitatea, urmând a fi reactualizate în termen de 60 de zile de la data înregistrării prezentului CCM.

(5) Drepturile salariaţilor nu pot face obiectul vreunei tranzacţii, renunţări sau limitări, ele fiind apărate împotriva oricăror încălcări, abuzuri sau arbitrarii.

CAPITOLUL III

DREPTURILE ŞI OBLIGAŢIILE PĂRŢILOR CONTRACTUALE

A. Reprezentanţii conducerii

Art. 18. Conducerea Institutului este exercitată de Consiliul de Administraţie (CA), Comitetul Director şi Directorul General în conformitate cu prevederile HG 984/1999, pentru aprobarea Regulamentului de organizare şi funcţionare a INCDVB, cu modificările şi completările ulterioare.

Art. 19. Conducerea Institutului are următoarele atribuţiuni:

(a) Promovează şi aprobă modificarea structurii organizatorice şi funcţionale a Institutului în consultare cu RS-IVB;

(b) Are dreptul şi obligaţia de a utiliza eficient forţa de muncă din Institut în funcţie de necesităţi, ţinând cont de calificarea personală. De asemenea, are dreptul de a stabili. prin fişa postului, obiective de performanţă individuală. Criteriile de evaluare a realizării acestora sunt stabilite prin Regulamentul Intern în consultare cu RS-IVB;

(c) Hotărăşte redistribuirea personalului, impusă de modificările structurii organizatorice şi funcţionale sau de altă natură. Reducerea personalului se va face numai cu consultarea RS-IVB şi în concordanţă cu prevederile legale;

(d) Depune toate diligenţele pentru promovarea programelor de cercetare fundamentală şi aplicativă, va lua toate măsurile necesare pentru obţinerea sumelor necesare de la bugetul de stat şi din alte surse de finanţare şi va organiza activitatea de valorificare a cercetărilor, desfăşurate în cadrul programelor de cercetare dezvoltare, ale Institutului;

(e) În situaţii neprevăzute în prezentul CCM sau în celelalte acte normative privind organizarea şi funcţionarea Institutului, luarea de măsuri se va face în urma consultărilor cu RS-IVB;

(f) Elaborează şi avizează anual bugetul de venituri şi cheltuieli al INCDVB;

(g) Hotărăşte asupra încheierii sau denunţării contractelor cu partenerii interni şi externi în conformitate cu prevederile legale;

(h) Hotărăşte rectificarea veniturilor salariale, în cazul modificării sarcinilor stabilite prin CIM, în urma consultării RS-IVB;

(i) Constituie şi dimensionează fondurile de recompensare (prime, adaosuri, premieri etc.), în limita resurselor disponibile, după criterii stabilite de Comitetul Director împreună cu RS-IVB;

(j) Asigură gospodărirea şi utilizarea mijloacelor materiale şi financiare ale INCDVB, organizarea şi desfăşurarea activităţilor specifice acestuia. În acest scop:

1. Asigură cadrul organizatoric pentru plata drepturilor salariale;
2. Asigură baza materială, combustibil. apă şi energie, echipament de protecţie şi de lucru necesare desfăşurării activităţii INCDVB;
3. Asigură încheierea şi derularea contractelor, executarea acestora la termenele prevăzute şi luarea tuturor măsurilor necesare pentru încasarea sumelor facturate;
4. Asigură perfecţionarea forţei de muncă în funcţie de cerinţe şi posibilităţi;
5. Iniţiază şi susţine colaborări cu alte instituţii din ţară şi din străinătate;
6. Aprobă/acordă, după caz, burse sau plata de taxe pentru participarea la congrese sau alte manifestări ştiinţifice.

(k) Analizează sesizările, reclamaţiile şi contestaţiile salariaţilor, în conformitate cu procedurile în vigoare şi răspunde în scris acestora în termen de 30 zile calendaristice. Pe perioada de rezolvare a sesizărilor, reclamaţiilor sau contestaţiilor nu se aplică salariatului sancţiuni legate de obiectul e acestora.

Art. 20. În cazul declanşării grevei, Angajatorul se obligă să nu angajeze nici măcar temporar alţi salariaţi care să desfăşoare activitatea în INCDVB.

B. Salariaţii

Art. 21. Fiecare salariat are dreptul de a adera şi sprijini orice organizaţie sindicală constituită legal, sau se poate abţine de la acţiunile acesteia, în mod liber, fără a fi sancţionat.

Art. 22. Drepturile salariaţilor sunt prevăzute în legislaţia în vigoare la momentul încheierii prezentului CCM, precum şi în capitolele specifice ale acestuia.

Art. 23. Principalele obligaţii ale salariaţilor sunt:

a. de a respecta ordinea şi disciplina la locul de muncă;

INSTITUTUL NAŢIONAL DE CERCETARE-DEZVOLTARE ÎN DOMENIUL ŞTIINŢELOR BIOMEDICALE „VICTOR BABEŞ" 1 BUCUREŞTI

b. de a îndeplini în mod corespunzător toate sarcinile de serviciu ce le revin potrivit legii, CCM, CIM, Regulamentului Intern, Fişei postului, Codului de etică - legea 206/2004 privind buna conduită în cercetare ştiinţifică, dezvoltare tehnologică şi inovare, Codul de etică a cercetării şi de conduită în activitatea de cercetare operabil în INCDVB, procedurile Sistemului de control intern managerial şi cele ale Sistemului integrat de management al calităţii şi mediului;

c. de a actiona pentru îndeplinirea dispoziţiilor organelor de conducere referitoare la desfăşurarea activităţii în institut, conform celor specificate în CIM;

d. de a efectua analizele medicale obligatorii, conform reglementărilor de medicina muncii;

e. după informarea corespunzătoare, salariaţii au obligaţia ca în maxim 15 zile de la comunicare să semneze fişa postului atunci când apare necesitatea modificărilor, sau să transmită în scris, cu argumentarea corespunzătoare obiecţiunile lor. În cazul transmiterii unor obiecţiuni, acestea vor fi analizate de Comisia Paritară (constituită conform Anexei 1).

Art. 24. Obligaţiile generale ale salariaţilor sunt următoarele:

a. Respectarea cu stricteţe a programului de lucru şi folosirea integrală şi eficientă a timpului de lucru, pentru executarea întocmai a sarcinilor de serviciu ce le revin;

b. Utilizarea integrală a capacităţilor de cercetare şi preocuparea pentru ridicarea eficienţei şi calităţii muncii;

c. Respectarea şi aplicarea normelor de muncă şi a calităţii lucrărilor;

d. Utilizarea raţională a materiilor prime, materialelor, combustibililor şi energiei, precum şi recuperarea tuturor resurselor materiale şi energetice refolosibile;

e. Însuşirea şi respectarea întocmai a normelor de protecţie a muncii şi a normelor de prevenire a incendiilor sau a oricăror situaţii care ar pune în primejdie clădirile, instalaţiile, integritatea corporală, sănătatea sau viaţa persoanelor;

f. Cunoaşterea caracteristicilor constructive şi funcţionale ale instalaţiilor, aparatelor utilizate în cadrul desfăşurării activităţii;

g. Să nu părăsească locul de muncă lăsând fără supraveghere instalaţii sau aparatura cu care lucrează dacă, prin construcţie şi conform manualului de utilizare, acestea impun supravegherea în timpul funcţionării, 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 neglijenţe în păstrarea şi administrarea bunurilor;

i. Să apere patrimoniul Institutului; să folosească şi să păstreze în bune condiţii dotările existente;

J. Să respecte normele de comportament în relaţiile de serviciu, asigurarea unui climat de colaborare şi întrajutorare cu toţi membrii colectivului de muncă şi combaterea unor manifestări necorespunzătoare privind disciplina la locul de muncă, să respecte etica profesională şi deontologia;

k. Să se preocupe pentru perfecţionarea pregătirii profesionale şi de specialitate, pentru lărgirea orizontului de cunoaştere şi a competenţei profesionale;

I. Să-şi însuşească şi să respecte dispoziţiile legale privind păstrarea confidenţialităţii datelor şi informaţiilor care nu sunt destinate publicităţii; salariaţii au obligaţia să păstreze secretul asupra activităţilor de cercetare efectuate şi privind rezultatele obţinute până la valorificarea acestora, ca şi confidenţialitatea asupra tuturor temelor de cercetare ce pot face obiectul unor propuneri de proiect pentru atragerea de finanţare;

m. Salariaţii se obligă să nu întreprindă acţiuni sau să facă declaraţii către terţi şi în exteriorul institutului care pot aduce prejudicii de imagine sau materiale INCDVB;

o. Să se ocupe cu menţinerea ordinii şi curăţeniei la locul de muncă;
n. Să înştiinţeze de îndată şeful ierarhic despre existenţa unor nereguli, abateri, greutăţi sau lipsuri în activitatea prestată, de natură să aducă prejudicii materiale şi să propună măsuri pentru prevenirea unor asemenea situaţii;
o. Să nu desfăşoare şi să nu favorizeze activităţi generatoare de concurenţă neloială;
p. În cazul apariţiei unor rezultate originale brevetabile, în cadrul activităţii specific desfăşurate în Institut, să aducă acest lucru la cunoştinţa conducerii în vederea stabilirii măsurilor de protecţie a acestora şi a drepturilor de autor, în conformitate cu prevederile legale;
q. În caz de îmbolnăvire, să anunţe cu celeritate şeful de laborator/ compartiment în care lucrează; înştiinţarea poate fi făcută în mod direct sau prin alt membru al familiei, inclusiv telefonic; şeful de laborator/ compartiment va comunica în termen de o zi lucrătoare, în scris, situaţia către biroul resurse umane şi responsabilul cu salarizarea;
r. Să prezinte în scris Directorului ştiinţific, în termen de cel mult 30 de zile de la participare la manifestări ştiinţifice, seminarii, cursuri, stagii sau tratative în ţară sau în străinătate, finanţate de INCDVB, un raport de activitate care va include problemele discutate, rezultatele obţinute şi posibilităţile de valorificare a acestora în cadrul Institutului.

Art. 25. (1) Constituie concurenţă neloială:
a. Orice act sau fapt care, potrivit Legii nr. 11 din 29.01.1991, este contrar bunei-credinţe şi uzanţelor cinstite;
b. Dobândirea calităţii de patron, membru fondator, actionar, asociat sau colaborator al unei firme concurente;
c. Desfăşurarea unei activităţi similare celei desfăşurate în INCDVB în cadrul unei firme concurente;
d. Oferirea serviciilor de cercetare şi/sau proiectare către o firmă concurentă;
e. Deturnarea partenerilor/pacienţilor INCDVB către o altă firmă/instituţie concurentă;
f. Utilizarea informatiilor, materialelor, bazei tehnico-materiale, serviciilor Institutului, ca şi timpului de lucru, în interese străine Institutului sau personale;
g. comunicarea sau divulgarea de informaţii, date sau elemente care lezează interesele Institutului;
h. Întrebuinţarea denumirii Institutului sau emblemei acestuia. pentru prezentarea unor lucrări personale cu scopul de antireclamă şi de inducere în eroare a partenerilor sau terţilor de orice fel;
i. Elaborarea cu bună ştiinţă, în cadrul Institutului a unor lucrări care, prin conţinutul lor, pot să favorizeze o firmă concurentă.
(2) Modul de extindere a aplicării prevederilor punctului b din alin. (1) la alte persoane decât salariaţii Institutului şi definirea noţiunii de firmă concurentă se vor stabili la nivelul INCDVB în conformitate cu prevederile legale.

C. Reprezentanţii salariaţilor

Art. 26. (1) Părţile contractante recunosc, pentru fiecare dintre ele şi pentru salariaţi libertatea de opinie.
(2) Conducerea va adopta o poziţie neutră şi imparţială faţă de organizaţia sindicală şi/sau faţă de RS-IVB.

Art. 27. (1) În execuţia CCM la nivel de Institut, RS-IVB au reprezentativitate în faţa conducerii.

INSTITUTUL NAŢIONAL DE CERCETARE-DEZVOLTARE ÎN DOMENIUL ŞTIINŢELOR BIOMEDICALE "VICTOR BABEŞ" BUCUREŞTI

(2) Regulamentul Intern se întocmeşte de către conducerea Institutului împreună cu RS-IVB conform legii şi va cuprinde cel puţin următoarele categorii de dispoziţii:
a. reguli privind protecţia, igiena şi securitatea în muncă, în cadrul Institutului;
b. reguli privind respectarea principiului nediscriminării şi al înlăturării oricărei forme de încălcare a demnităţii;
c. drepturile şi obligaţiile Angajatorului şi ale salariaţilor;
d. procedura de soluţionare a cererilor sau reclamaţiilor individuale ale salariaţilor;
e. reguli concrete privind disciplina muncii în Institut;
f. abaterile disciplinare şi sancţiunile aplicabile;
g. reguli referitoare la procedura disciplinară;
h. modalităţile de aplicare a unor dispoziţii legale sau contractuale specifice.

Art. 28. (1) În vederea exercitării dreptului RS-IVB, conducerea Institutului va asigura acces la un spaţiu adecvat de întâlnire şi la logistica necesară.
(2) Prin CCM, Angajatorul va acorda acces la utilizarea bazei materiale de care dispune Institutul: mijloace de comunicare (telefon cu legătură exterioară directă, fax), mijloace de multiplicare (copiator) şi mijloace de transport.

Art. 29. (1) CA al Institutului va invita RS-IVB să participe la şedinţele acestuia. Participarea se face cu statut de observator cu drept la opinie şi fără drept de vot.
(2) RS-IVB vor fi consultaţi de către conducerea Institutului în problemele profesionale, economice şi sociale de interes pentru salariaţi.
(3) Conducerea se obligă să asigure RS-IVB accesul la documentele necesare privind problemele profesionale, economice, sociale etc. pentru fundamentarea acţiunilor sale legitime, precum accesul la biblioteca juridică a Institutului.
(4) Liderul RS-IVB va fi invitat să participe la şedinţele conducerii executive a Institutului (Comitet Director etc.) cu statut de observator, având drept la opinie, dar fără drept de vot.
(5) CA va consulta liderul RS-IVB şi, după caz, conducerea colectivă a acestuia asupra problemelor care au legătură cu veniturile salariale, stabilirea locului de muncă, precum şi asupra altor probleme de executare a CCM.
(6) Încunoştinţarea RS-IVB se va face cu cel puţin 72 de ore înainte de şedinţă. RS-IVB li se va comunica ordinea de zi şi li se va asigura accesul la documentele privind problemele profesionale. economice şi sociale puse în discuţie.

Art. 30. Este interzis conducerii unităţii să decidă desfacerea CIM al salariaţilor pentru motive care privesc activitatea de natură sindicală.

Art. 31. RS-IVB pot face conducerii propuneri de îmbunătăţire a activităţii la nivelul locului de muncă şi la nivelul Institutului.

Art. 32. Adunările Generale ale salariaţilor la nivel de Institut sau activităţile legate de sondaje de opinie de interes privind drepturi ale salariaţilor se efectuează în timpul programului de lucru cu acordul conducerii.

Art. 33. La şedinţele CA şi ale Comitetului Director se vor discuta şi problemele ridicate de RS-IVB. La aceste şedinţe va fi invitat şi reprezentantul desemnat al salariaţilor, data, ora şi locul şedinţelor, precum şi materialele de lucru, urmând a fi comunicate în timp util, dar nu mai puţin de 24 de ore.

Art. 34. (1) Conducerea Institutului va asigura informarea cel puţin trimestrială, a RS-IVB asupra situaţiei economico-financiare a Institutului, ca şi perspectivele acestuia.
(2) Toate acţiunile care implică disponibilizarea de personal, negocierea salarială sau constituirea fondului de premiere vor fi argumentate cu datele economico-financiare necesare.

Art. 35. Conducerea va permite RS-IVB să urmeze cursuri de pregătire, în măsura în care activitatea Institutului nu este afectată.

Art. 36. În perspectiva înregistrării unei Organizaţii sindicale la nivel de Institut, Conducerea, cu acordul RS-IVB şi cu persoanele care au sarcini de serviciu privind plata salariilor, vor stabili condiţiile în care acestea din urmă vor încasa cotizaţia de sindicat şi o vor vira în contul Sindicatului pe baza listelor lunare şi a cuantumului cotizaţiei prezentate de Sindicat.

Art. 37. În perioada declanşării sau desfăşurării conflictelor colective de muncă, Conducerea nu va angaja salariaţi permanenti, temporari sau cu program parţial, pe locurile de muncă ale salariaţilor aflaţi în conflict.

Art. 38. Conducerea recunoaşte dreptul RS-IVB de a verifica, la locul de muncă, modul în care sunt respectate drepturile salariaţilor prevăzute în CCM.

Art. 39. Conducerea şi RS-IVB îşi vor comunica reciproc şi în timp util hotărârile lor privind toate problemele importante din domeniul relaţiilor de muncă.

Art. 40. RS-IVB recunosc dreptul conducerii de a stabili, în condiţiile legii, răspunderea disciplinară sau patrimonială a salariaţilor care se fac vinovaţi de încălcarea normelor de disciplină a muncii, sau aduc prejudicii Institutului.

CAPITOLUL IV

ÎNCHEIEREA, EXECUTAREA, MODIFICAREA, SUSPENDAREA ŞI ÎNCETAREA CONTRACTULUI INDIVIDUAL DE MUNCĂ

IV.1. ÎNCHEIEREA CONTRACTULUI INDIVIDUAL DE MUNCĂ

Art. 41. (1) Angajarea în Institut, în vederea prestării unei munci salarizate, se realizează prin încheierea unui contract individual de muncă care poate fi pe perioadă determinată sau nedeterminată (CIM) între salariat şi angajator. Documentele privind angajarea se regăsesc în Anexa 2 la prezentul CCM.
Modelul CIM este prevăzut în Anexa 3a la prezentul CCM.
(2) La angajare, la stabilirea drepturilor individuale şi pe toată durata CIM, Angajatorul va asigura egalitatea de şanse şi de tratament pentru toţi salariaţii, fără discriminări, directe sau indirecte, pe bază de rasă, naţionalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, gen, orientare sexuală sau orice alt criteriu care are ca scop sau efect restrângerea sau înlăturarea recunoaşterii, folosinţei şi exercitării drepturilor ce decurg din prezentul CCM.
(3) În condiţiile expres prevăzute de lege şi cu respectarea normativelor interne specifice activităţii de cercetare pe bază de contracte finanţate ca urmare a participării la competiţiile programelor interne şi/sau internaţionale, CIM se poate încheia pe durată determinată.
(4) Angajatorul se obligă să aducă la cunoştinţa salariaţilor posturile disponibile şi condiţiile necesare ocupării lor.

INSTITUTUL NAȚIONAL DE CERCETARE-DEZVOLTARE ÎN DOMENIUL ȘTIINȚELOR BIOMEDICALE "VICTOR BABEȘ" BUCUREȘTI

(5) Conform legilor în vigoare, angajarea se face prin concurs, iar dacă un salariat din INCDVB și o persoană din afara Institutului obțin aceleași rezultate, salariatul are prioritate la ocuparea postului.

(6) O persoană poate fi angajată în muncă numai în baza unui certificat medical, care constată faptul că cel în cauză este apt pentru prestarea acelei munci.

(7) Certificatul medical este obligatoriu în toate situațiile prevăzute de lege, precum și la reînceperea activității după o întrerupere mai mare de un an, în situații de condiții normale de lucru.

(8) Salariatul căruia i-a încetat calitatea de pensionar de invaliditate, ca urmare a redobândirii capacității de muncă, va fi reintegrat, pe cât posibil, în funcția avută la data pierderii capacității de muncă.

Art. 42. (1) CIM se încheie după verificarea și evaluarea aptitudinilor profesionale și personale ale celui ce solicită angajarea prin modalitățile stabilite în CCM, Regulamentul Intern, Procedura SCIM Competență și performanță (PS-SCIM-03), Statutul personalului și NOF, în măsura în care legea nu dispune altfel.

(2) Informațiile cerute, sub orice formă, de către Angajator persoanei care solicită angajarea, cu ocazia verificării prealabile a aptitudinilor, nu pot avea un alt scop decât acela de a aprecia capacitatea de a ocupa postul respectiv, precum și aptitudinile profesionale.

(3) Angajatorul poate solicita informații în legătură cu persoana care solicită angajarea de la foștii săi angajatori, dar numai cu privire la activitățile îndeplinite și la durata angajării și numai cu încunoștințarea prealabilă a celui în cauză.

(4) Verificarea și evaluarea aptitudinilor profesionale este un drept al conducerii Institutului pe tot parcursul executării CIM.

Art. 43. (1) Anterior încheierii sau modificării CIM, Angajatorul are obligația de a informa persoana selectată în vederea angajării ori, după caz, salariatul, cu privire la clauzele esențiale pe care intenționează să le înscrie în contract sau să le modifice.

(2) Obligația de informare a persoanei selectate în vederea angajării sau a salariatului se consideră îndeplinită de către Angajator la momentul semnării CIM sau a actului adițional, după caz.

(3) Persoana selectată în vederea angajării ori salariatul, după caz, va fi informată cu privire la cel puțin următoarele elemente:

a) identitatea părților;

b) locul de muncă sau, în lipsa unui loc de muncă fix, posibilitatea ca salariatul să muncească în diverse locuri;

c) sediul Angajatorului;

d) funcția/ocupația conform specificației Clasificării ocupațiilor din România sau altor acte normative, precum și fișa postului, cu specificarea atribuțiilor postului;

e) criteriile de evaluare a activității profesionale a salariatului aplicabile la nivelul Angajatorului;

f) riscurile specifice postului;

g) data de la care contractul urmează să își producă efectele;

h) în cazul unui contract de muncă pe durată determinată sau a unui contract de muncă temporară, durata acestora;

i) durata concediului de odihnă la care salariatul are dreptul;

j) condițiile de acordare a preavizului de către părțile contractante și durata acestuia;

k) salariul de bază, alte elemente constitutive ale veniturilor salariale, precum și periodicitatea plății salariului la care salariatul are dreptul;

l) durata normală a muncii, exprimată în ore/zi şi ore/săptămână;

m) indicarea contractului colectiv de muncă ce reglementează condiţiile de muncă ale salariatului;

n) durata perioadei de probă;

o) clauza de confidenţialitate;

p) clauze referitoare la Legea nr. 83/2014 privind invenţiile de serviciu.

(4) Clauza de confidenţialitate: părţile convin ca, pe toată durata CIM şi după pe o perioada de 3 ani de la încetarea CIM, excluzând membrii CA a căror obligaţie încetează la eliberarea din funcţie, să nu transmită date sau informaţii de care au luat cunoştinţă în timpul executării contractului/mandatului, în condiţiile stabilite în clauza de confidenţialitate, Regulamentul Intern, în CCM sau în CIM.

(5) Clauza privind invenţiile de serviciu: părţile convin încheierea contractului prevăzut la Anexa 5.

(6) Elementele din informarea prevăzută la alin. (3) trebuie să se regăsească şi în conţinutul CIM.

(7) Orice modificare a unuia dintre elementele prevăzute la alin. (3) în timpul executării CIM impune încheierea unui act adiţional la contract, într-un termen de 20 de zile lucrătoare de la data apariţiei modificării, cu excepţia situaţiilor în care o asemenea modificare este prevăzută în mod expres de lege. Modelul de act adiţional se regăseşte în Anexa 4.

(8) Cu privire la informaţiile furnizate salariatului, prealabil încheierii CIM, poate interveni un contract de confidenţialitate între părţi.

(9) La negocierea, încheierea sau modificarea CIM, oricare dintre părţi poate fi asistată de terţi, conform propriei opţiuni, cu respectarea prevederilor alin. (6).

Art. 44. (1) În afara clauzelor esenţiale, prevăzute la art. 42, între părţi pot fi negociate şi cuprinse în CIM şi alte clauze specifice.

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

a) clauza cu privire la formarea profesională;

b) clauza de concurenţă neloială;

c) clauza de mobilitate;

(3) Clauza privind formarea profesională: părţile convin încheierea actului adiţional la CIM, prevăzut la Anexa 6.

Art. 45. (1) În vederea stabilirii drepturilor şi obligaţiilor ce decurg din CIM, salariaţii sunt clasificaţi, în funcţie de specificul activităţii şi cerinţele postului privind nivelul de pregătire, conform legii nr. 319/ 2003.

(2) Activitatea Institutului se desfăşoară de către următoarele categorii de personal:

A. Funcţii de execuţie:

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) salariaţi 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. 46. (1) La încetarea CIM din inițiativa salariatului, acesta este obligat să suporte contravaloarea pagubelor și prejudiciilor aduse Institutului, dovedite prin documente justificative și hotărâri/decizii ale Autorităților Statului competente, după caz, dacă prin aceasta a rezultat rezilierea sau corecția financiară a 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 din cadrul Institutului.

(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 Structura internă a INCDVB, 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. 47. (1) Pentru verificarea aptitudinilor salariatului, la încheierea CIM se poate stabili o perioadă de probă.
(2) Pe durata sau la sfârșitul perioadei de probă, CIM poate înceta exclusiv printr-o notificare scrisă, fără preaviz, la inițiativa oricăreia dintre părți, fără a fi necesară motivarea acesteia.

Art. 48. (1) Pe durata executării unui CIM nu poate fi stabilită decât o singură perioadă de probă.
(2) Prin excepție, salariatul poate fi supus la o nouă perioadă de probă în situația în care acesta debutează la același angajator într-o nouă funcție sau profesie.
(3) In cazul în care, în termen de 12 luni, între între aceleași părți se încheie un nou CIM pentru aceeași funcție și cu aceleași atribuții, nu se stabilește perioadă de probă.
(4) Perioada de probă constituie vechime în muncă.

Art. 49. Cetățenii străini și apatrizii pot fi angajați prin CIM, în condițiile legii, după obținerea de către aceștia a dreptului de muncă/permisul de muncă emis de autoritățile competente ale statului, conform legislației aplicabile.

Art. 50. (1) În funcție de complexitatea locului de muncă, perioada de probă poate fi:
- cel mult 90 de zile calendaristice pentru funcțiile de execuție;
- cel mult 120 de zile calendaristice pentru funcțiile de conducere;
- cel mult 10 zile lucrătoare – având caracter excepțional – pentru muncitorii necalificați;
- cel mult 30 de zile calendaristice pentru persoanele cu handicap;
- 6 luni pentru absolvenții instituțiilor de învățământ, la debutul în profesie.

(2) Pentru absolvenții instituțiilor de învățământ superior, primele 6 luni după debutul în profesie se consideră perioadă de stagiu.

Art. 51. (1) Angajatorul are obligația de a ține evidența salariaților într-un registru general de evidență, potrivit legii.
(2) Registrul general de evidență a salariaților se completează și se transmite Inspectoratului Teritorial de Muncă în ordinea angajării și cuprinde elementele de identificare ale tuturor salariaților, data angajării, funcția/ocupația conform specificației Clasificării ocupațiilor din România sau altor acte normative, tipul CIM, salariul, sporurile și cuantumul acestora, perioada și cauzele de suspendare a CIM, perioada detașării și data încetării CIM.
(3) La solicitarea salariatului sau a unui fost salariat, Angajatorul este obligat să elibereze un document care să ateste activitatea desfășurată de acesta, durata activității, salariul, meseria și funcția.
(4) În cazul încetării activității Angajatorului, registrul general de evidență a salariaților se depune la autoritatea publică competentă, potrivit legii, în a cărei rază teritorială se află sediul Angajatorului.

IV.2. EXECUTAREA CONTRACTULUI INDIVIDUAL DE MUNCĂ

Art. 52. (1) Salariatul are, în principal, următoarele drepturi:
a) dreptul la salarizare pentru munca depusă;
b) dreptul la repaus zilnic și săptămânal;
c) dreptul la concediu de odihnă anual;
d) dreptul la egalitate de șanse și de tratament;
e) dreptul la demnitate în muncă;
f) dreptul la securitate și sănătate în muncă;
g) dreptul de acces la formarea profesională;
h) dreptul la informare și consultare;
i) dreptul de a lua parte la determinarea și ameliorarea condițiilor de muncă și a mediului de muncă;
j) dreptul la protecție în caz de concediere;
k) dreptul la negociere colectivă și individuală;
l) dreptul de a participa la acțiuni colective;
m) dreptul de a constitui sau de a adera la un sindicat;
n) alte drepturi prevăzute de lege si de prezentul CCM.

(2) Salariatului îi revin, în principal, următoarele obligații:
a) de a îndeplini atribuțiile ce îi revin conform fișei postului;
b) de a respecta disciplina muncii;
c) de a respecta prevederile cuprinse în regulamentul intern, în CCM, în CIM, în actele interne emise de Angajator în exercitarea drepturilor sale;

INSTITUTUL NAȚIONAL DE CERCETARE-DEZVOLTARE ÎN DOMENIUL ȘTIINȚELOR BIOMEDICALE „VICTOR BABEȘ" 1 BUCUREȘTI

d) de fidelitate faţă de Angajator în executarea atribuţiilor de serviciu;
e) de a respecta măsurile de securitate şi sănătate a muncii în unitate;
f) de a respecta secretul de serviciu;
g) alte obligaţii prevăzute de lege şi de prezentul CCM.

(3) Prevederile alin (2) lit. b – f presupun următoarele îndatoriri din partea salariatului:

a. respectarea obligaţiilor de salariat faţă de angajator în executarea atribuţiilor de serviciu, asigurarea apărării şi protecţiei patrimoniului în cadrul laboratorului / compartimentului,
b. respectarea obligaţiei de a nu se afla în situaţii generatoare de concurenţă neloială;
c. să nu fac declaraţii denigratoare prin care să fie afectat prestigiul Institutului
d. obligaţia de a comunica în scris angajatorului situaţia în care salariatul dobândeşte calitatea de asociat, acţionar, administrator, cenzor sau angajat cu CIM la o instituţie/ societate comercială care are acelaşi obiect de activitate sau obiect de activitate similar cu cel al Angajatorului, precum şi situaţia în care salariatul s-ar afla în relaţie directă de concurenţă cu activitatea desfăşurată de Institut, cunoscând ca aceste aspecte sunt situaţii de interdicţie care impun renunţarea la calitatea de salariat al INCDVB în favoarea păstrării calităţii care constituie situaţia de interdicţie;
e. obligaţia de a nu divulga ori a nu publica informaţiile tehnice cu caracter de noutate (brevetabile);
f. obligaţia de a nu dezvălui rezultatele ştiinţifice şi tehnice care au fost obţinute în Institut în cadrul unor lucrări finanţate din fonduri publice, fără acordul scris al finanţatorului şi al angajatorului, conform Legii nr. 319/2002, pe o perioada de 5 ani de la data încetării CIM;
g. obligaţia de a nu dezvălui şi de a u folosi datele şi informaţiile nepublice sau nedestinate publicităţii pe care salariatul le deţine sau la care a avut acces pe percursul executării CIM pentru un termen de 12 luni de la data încetării raporturilor de muncă cu Angajatorul conform cu OMEC nr. 4717/20.09.2004, Ord. nr. 7079/03.04.2003, Regulamentul UE nr. 2016/679, referitor la protecţia persoanelor fizice în ceea ce priveşte prelucrarea datelor cu caracter personal şi a Legii nr. 190/2018 privind măsuri de punere în aplicare a Regulamentului UE nr. 2016/679;

Art. 53. (1) Angajatorul are, în principal, următoarele drepturi:

a) să stabilească organizarea şi funcţionarea Institutului;
b) să stabilească atribuţiile corespunzătoare fiecărui salariat, în condiţiile legii;
c) să dea dispoziţii cu caracter obligatoriu pentru salariat, sub rezerva legalităţii;
d) să exercite controlul asupra modului de îndeplinire a sarcinilor de serviciu;
e) să constate săvârşirea abaterilor disciplinare şi să aplice sancţiunile corespunzătoare, potrivit legii, CCM aplicabil regulamentului intern şi procedurilor SCIM relevante;
f) să stabilească obiectivele de performanţă individuală, precum şi criteriile de evaluare a realizării acestora, conform fişei de evaluare;
g) alte drepturi prevăzute de lege.

(2) Angajatorului îi revin, în principal, următoarele obligaţii:

a) să informeze salariaţii asupra condiţiilor de muncă şi asupra elementelor care privesc desfăşurarea relaţiilor de muncă;
b) să asigure permanent condiţiile tehnice şi organizatorice;

c) să acorde salariaţilor drepturile ce decurg din lege, din CCM aplicabil şi din CIM;
d) să plătească toate contribuţiile şi impozitele aflate în sarcina sa, precum şi să reţină şi să vireze contribuţiile şi impozitele datorate de salariaţi, în condiţiile legii;
e) să opereze înregistrările prevăzute de lege în registrul general de evidenţă a salariaţilor;
f) să elibereze, la cerere, toate documentele care atestă calitatea de salariat a solicitantului;
g) să asigure confidenţialitatea datelor cu caracter personal ale salariaţilor;
h) altele prevăzute de lege.

IV.3. MODIFICAREA CONTRACTULUI INDIVIDUAL DE MUNCĂ

Art. 54. (1) CIM poate fi modificat numai prin acordul părţilor, prin act adiţional – model Anexa 4.
(2) Modificarea CIM se referă la oricare dintre următoarele elemente:
a) durata contractului;
b) locul muncii;
c) felul muncii;
d) condiţiile de muncă;
e) salariul;
f) timpul de muncă şi timpul de odihnă.
(3) Modificarea unilaterală a CIM este posibilă în caz de delegare sau detaşare a salariatului într-un alt loc de muncă decât cel prevăzut în CIM.
(4) Pe durata delegării, respectiv a detaşării, salariatul îşi păstrează funcţia şi toate celelalte drepturi prevăzute în CIM.

Art. 55. (1) Delegarea poate fi dispusă pentru o perioadă de cel mult 60 de zile calendaristice în 12 luni şi se poate prelungi pentru perioade succesive de maximum 60 de zile calendaristice, numai cu acordul salariatului. Refuzul salariatului de prelungire a delegării nu poate constitui motiv pentru sancţionarea disciplinară a acestuia.
(2) Salariatul delegat are dreptul la plata cheltuielilor de transport şi cazare, precum şi la o indemnizaţie de delegare, în condiţiile prevăzute de lege sau de CCM aplicabil.
(3) Detaşarea poate fi dispusă pe o perioadă de cel mult un an.
(4) În mod excepţional, perioada detaşării poate fi prelungită pentru motive obiective ce impun prezenţa salariatului la angajatorul la care s-a dispus detaşarea, cu acordul ambelor părţi, din 6 în 6 luni.
(5) Salariatul detaşat are dreptul la plata cheltuielilor de transport şi cazare, precum şi la o indemnizaţie de detaşare, în condiţiile prevăzute de lege sau de CCM aplicabil.

Art. 56. (1) Drepturile cuvenite salariatului detaşat se acordă de angajatorul la care s-a dispus detaşarea.
(2) Pe durata detaşării salariatul beneficiază de drepturile care îi sunt mai favorabile, fie de drepturile de la Angajatorul care a dispus detaşarea, fie de drepturile de la Angajatorul la care este detaşat.

Art. 57. Angajatorul poate modifica temporar locul şi felul muncii, fără consimţământul salariatului, în cazul unor situaţii de forţă majoră, cu titlu de sancţiune disciplinară sau ca măsură de protecţie a salariatului, în cazurile şi în condiţiile prevăzute de prezentul CCM.

INSTITUTUL NAŢIONAL DE CERCETARE-DEZVOLTARE ÎN DOMENIUL ŞTIINŢELOR BIOMEDICALE „VICTOR BABEŞ" 1 BUCUREŞTI

Art. 58. În cazul necesității reducerii temporare a activității, pentru motive economice, tehnologice, structurale sau similare, pe perioade care depășesc 30 de zile lucrătoare, Angajatorul, după consultarea prealabilă a RS-IVB, are posibilitatea reducerii programului de lucru sub 5 zile pe săptămână, cu reducerea corespunzătoare a salariului, până la remedierea situației care a cauzat reducerea programului.

IV.4. SUSPENDAREA CONTRACTULUI INDIVIDUAL DE MUNCĂ

Art. 59. (1) Suspendarea CIM poate interveni de drept, prin acordul părților sau prin actul unilateral al uneia dintre părți.

(2) Suspendarea CIM are ca efect suspendarea prestării muncii de către salariat și a plății drepturilor de natură salarială de către Angajator.

(3) În cazul suspendării CIM din cauza unei fapte imputabile salariatului, pe durata suspendării acesta nu va beneficia de niciun drept care rezultă din calitatea sa de salariat.

(4) De fiecare dată când în timpul perioadei de suspendare a contractului intervine o cauză de încetare de drept a CIM, cauza de încetare de drept prevalează.

(5) În cazul suspendării CIM se suspendă toate termenele care au legătură cu încheierea, modificarea, executarea sau încetarea CIM, cu excepția situațiilor în care CIM încetează de drept.

(6) CIM se suspendă de drept în următoarele situații:

a) concediu de maternitate;
b) concediu pentru incapacitate temporară de muncă;
c) carantină;
d) exercitarea unei funcții în cadrul unei autorități executive, legislative ori judecătorești, pe toată durata mandatului, dacă legea nu prevede altfel;
e) îndeplinirea unei funcții de conducere salarizate în sindicat;
f) forță majoră;
g) în cazul în care salariatul este arestat preventiv, în condițiile Codului de procedură penală;
h) de la data expirării perioadei pentru care au fost emise avizele, autorizațiile ori atestările necesare pentru exercitarea profesiei. Dacă în termen de 6 luni salariatul nu și-a reînnoit avizele, autorizațiile ori atestările necesare pentru exercitarea profesiei, CIM încetează de drept;
i) în alte cazuri expres prevăzute de lege.

(7) CIM poate fi suspendat din inițiativa salariatului, în următoarele situații:

a) concediu pentru creșterea copilului în vârstă de până la 2 ani sau, în cazul copilului cu handicap, până la împlinirea vârstei de 3 ani;
b) concediu pentru îngrijirea copilului bolnav în vârstă de până la 7 ani sau, în cazul copilului cu handicap, pentru afecțiuni intercurente, până la împlinirea vârstei de 18 ani;
c) concediu paternal;
d) concediu pentru formare profesională;
e) exercitarea unor funcții elective în cadrul organismelor profesionale constituite la nivel central sau local, pe toată durata mandatului;
f) participarea la grevă.

(8) CIM poate fi suspendat în situația absențelor nemotivate ale salariatului, în condițiile stabilite prin CCM, CIM, precum și prin regulamentul intern.

(9) CIM poate fi suspendat din iniţiativa Angajatorului în următoarele situaţii:

a) pe durata cercetării disciplinare prealabile, în condiţiile legii;
b) în cazul în care salariatul a fost trimis în judecată pentru fapte penale incompatibile cu funcţia deţinută, până la rămânerea definitivă a hotărârii judecătoreşti;
c) în cazul întreruperii sau reducerii temporare a activităţii, fără încetarea raportului de muncă, pentru motive economice, tehnologice, structurale sau similare;
d) pe durata detaşării;
e) pe durata suspendării de către autorităţile competente a avizelor, autorizaţiilor sau atestărilor necesare pentru exercitarea profesiilor;
f) în alte cazuri prevăzute de lege.

(10) În cazurile prevăzute la alin. (9), lit. a) şi b), dacă se constată nevinovăţia celui în cauză, salariatul îşi reia activitatea anterioară şi i se plăteşte, în temeiul normelor şi principiilor răspunderii civile contractuale, o despăgubire egală cu salariul şi celelalte drepturi de care a fost lipsit pe perioada suspendării contractului.

Art. 60. CIM poate fi suspendat, prin acordul părţilor, în cazul concediilor fără plată pentru studii sau pentru interese personale, cu aprobarea Directorului General.

IV.5. ÎNCETAREA CONTRACTULUI INDIVIDUAL DE MUNCĂ

Art. 61. CIM poate înceta astfel:

a) de drept;
b) ca urmare a acordului părţilor, la data convenită de acestea;
c) ca urmare a voinţei unilaterale a uneia dintre părţi, în cazurile şi în condiţiile limitativ prevăzute de lege.

Art. 62. (1) CIM existent încetează de drept:

a) la data decesului salariatului, precum şi în cazul dizolvării Angajatorului persoană juridică, de la data la care Angajatorul şi-a încetat existenţa conform legii;
b) la data îndeplinirii cumulative a condiţiilor de vârstă standard şi a stagiului minim de cotizare pentru pensionare sau, cu caracter excepţional, pentru salariata care optează în scris pentru continuarea executării contractului individual de muncă, în termen de 30 de zile calendaristice anterior împlinirii condiţiilor de vârstă standard şi a stagiului minim de cotizare pentru pensionare, la vârsta de 65 de ani; la data comunicării deciziei de pensie în cazul pensiei de invaliditate de gradul III, pensiei anticipate parţiale, pensiei anticipate, pensiei pentru limită de vârstă cu reducerea vârstei standard de pensionare; la data comunicării deciziei medicale asupra capacităţii de muncă în cazul invalidităţii de gradul I sau II;
c) ca urmare a constatării nulităţii absolute a CIM, de la data la care nulitatea a fost constatată prin acordul părţilor sau prin hotărâre judecătorească definitivă;
d) la data rămânerii definitive a hotărârii judecătoreşti de reintegrare a unei persoane concediate nelegal din funcţia ocupată;
e) de la data retragerii de către autorităţile sau organismele competente a avizelor, autorizaţiilor ori atestărilor necesare pentru exercitarea profesiei;

INSTITUTUL NAŢIONAL DE CERCETARE-DEZVOLTARE ÎN DOMENIUL ŞTIINŢELOR BIOMEDICALE „VICTOR BABEŞ" 1 BUCUREŞTI

f) ca urmare a interzicerii exercitării unei profesii sau a unei funcții, ca măsură de siguranță ori pedeapsă complementară, de la data rămânerii definitive a hotărârii judecătorești prin care s-a dispus interdicția;
g) la data expirării termenului CIM încheiat pe durată determinată;
h) alte cazuri prevăzute de lege;

(2) Pentru situațiile prevăzute la alin. (1), lit. b-g), constatarea cazului de încetare de drept a CIM se face în termen de 5 zile lucrătoare de la intervenirea acestuia, în scris, prin decizia Angajatorului, și se comunică persoanelor aflate în situațiile respective în termen de 5 zile lucrătoare.

Art. 63. (1) Nerespectarea oricăreia dintre condițiile legale necesare pentru încheierea valabilă a CIM atrage nulitatea acestuia.
(2) Constatarea nulității CIM produce efecte pentru viitor.
(3) Nulitatea CIM poate fi acoperită prin îndeplinirea ulterioară a condițiilor impuse de lege.
(4) În situația în care o clauză este afectată de nulitate, întrucât stabilește drepturi sau obligații pentru salariați care contravin unor norme legale imperative sau CCM aplicabile, aceasta este înlocuită de drept cu dispozițiile legale sau convenționale aplicabile, salariatul având dreptul la despăgubiri.
(5) Persoana care a prestat munca în temeiul unui CIM nul are dreptul la remunerarea acesteia, corespunzător modului de îndeplinire a atribuțiilor de serviciu.
(6) Constatarea nulității și stabilirea, potrivit legii, a efectelor acesteia se pot face prin acordul părților.
(7) Dacă părțile nu se înțeleg, nulitatea se pronunță de către instanța judecătorească.

CAPITOLUL V

CONTRACTUL INDIVIDUAL DE MUNCĂ PE DURATĂ DETERMINATĂ

Art. 64. CIM se poate încheia și pe perioadă determinată în următoarele condiții prevăzute de lege:
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 structurii 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) angajarea unei persoane care, în termen de 5 ani de la data angajării, îndeplinește condițiile de pensionare pentru limită de vârstă;
f) ocuparea unei funcții eligibile în cadrul organizațiilor sindicale, patronale sau a organizațiilor neguvernamentale, pe perioada mandatului;
g) angajarea pensionarilor;
h) în alte cazuri prevăzute expres de legi speciale ori pentru desfășurarea unor lucrări, proiecte sau programe.

Art. 65. (1) CIM pe durată determinată nu poate fi încheiat pe o perioadă mai mare de 36 de luni.
(2) În cazul în care CIM pe durată determinată este încheiat pentru a înlocui un salariat al cărui CIM este suspendat, durata contractului va expira la momentul încetării motivelor ce au determinat suspendarea CIM al salariatului titular.

(3) CIM pe durată determinată poate fi prelungit, în condiţiile prevăzute la art. 64, şi după expirarea termenului iniţial, cu acordul scris al părţilor, pentru perioada realizării unui proiect, program sau a unei lucrări.

(4) Între aceleaşi părţi se pot încheia succesiv cel mult 3 CIM pe durată determinată.

(5) CIM pe durată determinată încheiate în termen de 3 luni de la încetarea unui contract de muncă pe durată determinată sunt considerate contracte succesive şi nu pot avea o durată mai mare de 12 luni fiecare.

Art. 66. Salariatul încadrat cu CIM pe durată determinată poate fi supus unei perioade de probă, care nu va depăşi:

a) 5 zile lucrătoare pentru o durată a CIM mai mică de 3 luni;

b) 15 zile lucrătoare pentru o durată a CIM cuprinsă între 3 şi 6 luni;

c) 30 de zile lucrătoare pentru o durată a CIM mai mare de 6 luni;

d) 45 de zile lucrătoare în cazul salariaţilor încadraţi în funcţii de conducere, pentru o durată a CIM mai mare de 6 luni.

CAPITOLUL VI

CONCEDIEREA

Art. 67. (1) Concedierea reprezintă încetarea CIM din iniţiativa Angajatorului.

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

Art. 68. Este interzisă concedierea salariaţilor:

a) pe criterii de rasă, cetăţenie, etnie, culoare, limbă, religie, origine socială, trăsături genetice, sex, orientare sexuală, vârstă, handicap, boală cronică necontagioasă, infectare HIV, opţiune politică, situaţie sau responsabilitate familială, apartenenţă ori activitate sindicală, apartenenţă la o categorie defavorizată;

b) pentru exercitarea, în condiţiile legii, a dreptului la grevă şi a drepturilor sindicale.

Art. 69. (1) Concedierea salariaţilor nu poate fi dispusă:

a) pe durata incapacităţii temporare de muncă, stabilită prin certificat medical conform legii;

b) pe durata suspendării activităţii ca urmare a instituirii carantinei;

c) pe durata în care femeia salariată este gravidă, în măsura în care angajatorul a luat cunoştinţă de acest fapt anterior emiterii deciziei de concediere;

d) pe durata concediului de maternitate;

e) pe durata concediului pentru creşterea copilului în vârstă de până la 2 ani sau, în cazul copilului cu handicap, până la împlinirea vârstei de 3 ani;

f) pe durata concediului pentru îngrijirea copilului bolnav în vârstă de până la 7 ani sau, în cazul copilului cu handicap, pentru afecţiuni intercurente, până la împlinirea vârstei de 18 ani;

g) pe durata exercitării unei funcţii eligibile într-un organism sindical, cu excepţia situaţiei în care concedierea este dispusă pentru o abatere disciplinară gravă sau pentru abateri disciplinare repetate, săvârşite de către acel salariat;

h) pe durata efectuării concediului de odihnă.

i) pe durata efectuării concediului paternal şi a concediului de îngrijitor sau pe durata absenţei de la locul de muncă în condiţiile determinate de o situaţie de urgenţă familială cauzată de

INSTITUTUL NAȚIONAL DE CERCETARE-DEZVOLTARE ÎN DOMENIUL PATOLOGIEI ȘI ȘTIINȚELOR BIOMEDICALE „VICTOR BABEȘ" 1 BUCUREȘTI

boală sau de accident, care fac indispensabilă prezența imediată a salariatului, în condițiile informării prealabile a Angajatorului și cu recuperarea perioadei absentate până la acoperirea integrală a duratei normale a programului de lucru a salariatului.

(2) Prevederile alin. (1) nu se aplică în cazul concedierii pentru motive ce intervin ca urmare a reorganizării judiciare, a falimentului sau a dizolvării Institutului, în condițiile legii.

VI.1. CONCEDIEREA PENTRU MOTIVE CARE ȚIN DE PERSOANA SALARIATULUI

Art. 70. Angajatorul poate dispune concedierea pentru motive care țin de salariat în următoarele situații:

a) în cazul în care salariatul a săvârșit o abatere gravă sau abateri repetate de la regulile de disciplină a muncii ori de la cele stabilite prin CIM, CCM sau regulamentul intern, ca sancțiune disciplinară;
b) în cazul în care salariatul este arestat preventiv pentru o perioadă mai mare de 30 de zile, în condițiile Codului de procedură penală;
c) în cazul în care, prin decizie a organelor competente de expertiză medicală, se constată inaptitudinea fizică și/sau psihică a salariatului, fapt ce nu permite acestuia să își îndeplinească atribuțiile corespunzătoare locului de muncă ocupat, dacă nu poate fi încadrat în alt post;
d) în cazul în care salariatul nu corespunde profesional locului de muncă în care este încadrat.

Art. 71. (1) În cazul în care Angajatorul intenționează să dispună o măsură disciplinară împotriva unui salariat, cu excepția cazului în care măsura disciplinară constă într-un avertisment, Angajatorul este obligat să efectueze o cercetare disciplinară prealabilă.

(2) Cercetarea disiplinară prealabilă se efectuează în condițiile prevăzute în Regulamentul Intern al Institutului, respectiv în PO-SCIM-01-02 Cercetare disciplinară prealabilă.

Art. 72. (1) Concedierea salariatului pentru motive de necorespondere profesională poate fi dispusă numai după evaluarea prealabilă a salariatului, conform procedurii de evaluare stabilite prin CCM aplicabil.

(2) Cercetarea salariatului pentru necorespundere profesională se face de către o comisie numită de Angajator.

(3) Comisia va convoca salariatul și îi va comunica acestuia, în scris, înainte cu cel puțin 5 zile lucrătoare:

a) data, ora exactă și locul întrunirii comisiei;
b) modalitatea în care se va desfășura examinarea.

(4) Examinarea va avea ca obiect activitățile prevăzute în fișa postului salariatului în cauză.

(5) Necorespunderea profesională poate fi susținută de comisie prin dovezi de îndeplinire necorespunzătoare a sarcinilor profesionale, prin examinare teoretică, practică și alte probe.

(6) Atunci când, în urma examinării, salariatul este considerat necorespunzător profesional de către comisie, acesta are dreptul de a contesta decizia comisiei în termen de 10 zile de la comunicare.

(7) Dacă salariatul nu a formulat contestația în termenul prevăzut la alin. (6) sau dacă, după formularea contestației și reexaminarea deciziei comisiei în termen de 3 zile de la depunerea contestației aceasta este menținută, Angajatorul poate emite și comunica decizia de desfacere a CIM al salariatului pentru motive de necorespundere profesională. Decizia de desfacere a CIM astfel emisă va conține rezultatul cercetării prealabile a salariatului încauză

Art. 73. (1) În cazul de concediere, în care legea prevede obligația de propunere a unor locuri de muncă, pentru motivele prevăzute la art. 70, lit. c) și d), Angajatorul are obligația de a-i propune salariatului alte locuri de muncă, compatibile cu pregătirea profesională sau după caz, cu capacitatea de muncă stabilită de medicul de medicină a muncii.
(2) În situația în care Angajatorul nu dispune de locuri de muncă potrivit alin. (1), acesta are obligația de a solicita sprijinul agenției teritoriale de ocupare a forței de muncă în vederea redistribuirii salariatului corespunzător pregătirii profesionale și/sau, după caz, capacității de muncă stabilite de medicul de medicină a muncii.
(3) Salariatul are la dispoziție un termen de 3 zile lucrătoare de la comunicarea Angajatorului, conform prevederilor alin. (1), pentru a-și manifesta în scris consimțământul cu privire la noul loc de muncă oferit.
(4) În cazul în care salariatul nu își manifestă consimțământul în termenul prevăzut la alin. (3), precum și după notificarea cazului către agenția teritorială de ocupare a forței de muncă conform alin. (2), Angajatorul poate dispune concedierea salariatului.
(5) În cazul concedierii pentru motivul prevăzut la art. 70, lit. c) salariatul beneficiază de o compensație, în condițiile stabilite în contractul colectiv de muncă la art. 76.

VI.2. CONCEDIEREA PENTRU MOTIVE CARE NU ȚIN DE PERSOANA SALARIATULUI

Art. 74. (1) Concedierea pentru motive care nu țin de persoana salariatului reprezintă încetarea CIM determinată de desființarea locului de muncă/postului ocupat de salariat, din unul sau mai multe motive, fără legătură cu persoana acestuia.
(2) Desființarea locului de muncă trebuie să fie efectivă și să aibă o cauză reală și serioasă.

Art. 75. (1) La desfacerea CIM din inițiativa Angajatorului, pentru motive care nu țin de persoana salariatului, atât în cazul concedierii individuale, cât și în cazul concedierii colective, salariații vor primi o indemnizație compensatorie suplimentară după cum urmează:

- salariații cu o vechime sub 15 ani în muncă vor primi o indemnizație suplimentară egală cu 1 salariu de bază;
- salariații cu o vechime cuprinsa între 15-25 ani în muncă, indemnizația suplimentară va fi de 2 salarii de bază;
- salariații cu o vechime de peste 25 ani în muncă vor primi o indemnizație suplimentară egală cu 3 salarii de bază.

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

a) Institutul își reduce personalul prin desființarea unor posturi de natura celui ocupat de cel în cauză, ca urmare a reorganizării sau a reducerii de activitate;
b) Institutul își încetează activitatea.

(3) Drepturile salariale aferente prevederilor art. 76, alin. (1) se vor plăti de către Angajator, fie odată cu lichidarea rezultată după disponibilizare, fie eșalonat, într-un număr de tranșe ce va fi convenit la nivel de Institut, în funcție de posibilitățile financiare ale Institutului, într-o perioadă de maximum 6 luni de la această dată.

Art. 76. (1) În cazurile în care, la desfacerea CIM, Angajatorul este obligat, potrivit legii, să acorde un preaviz, durata acestuia va fi de 40 de zile lucrătoare.

INSTITUTUL NAȚIONAL DE CERCETARE-DEZVOLTARE ÎN DOMENIUL ȘTIINȚELOR BIOMEDICALE „VICTOR BABEȘ" 1 BUCUREȘTI

(2) Pentru salariaţii bărbaţi având vârsta de 50 de ani împliniţi şi salariatele femei având vârsta de 45 de ani împliniţi, durata preavizului se măreşte cu 10 zile lucrătoare, peste cele stabilite conform aliniatului (1).
(3) În perioada preavizului salariaţii au dreptul să absenteze de la programul Institutului jumătate de normă pe zi, pentru a-şi căuta un loc de muncă, fără ca aceasta să le afecteze salariile şi alte drepturi. Orele absentate se pot acorda prin cumul în condiţiile stabilite de Angajator.
(4) În cazul în care unui salariat i se desface CIM fără să i se acorde preaviz, acesta are dreptul la o indemnizaţie egală cu salariul de bază cuvenit pe întreaga perioadă a preavizului stabilită conform alineatelor (1), (2) şi (3).

Art. 77. La plecarea din Institut salariatul trebuie să primească un document semnat de Angajator, care să recapituleze detaliat sumele care se cuvin salariatului la lichidare, precum şi datoriile acestuia faţă de unitate, conform prevederilor legale şi ale CCM.

Art. 78. La cererea salariatului, Angajatorul va întocmi o caracterizare obiectivă a acestuia şi a activităţii lui, iar, după caz, îi va da şi o recomandare în vederea unei viitoare angajări în serviciu.

VI.3. Concedierea Colectivă

Art. 79. Prin concediere colectivă se înţelege concedierea, într-o perioadă de 30 de zile calendaristice, din unul sau mai multe motive care nu ţin de persoana salariatului, a unui număr de cel puţin 10% din salariaţi.

Art. 80. În cazul în care Angajatorul este pus în situaţia de a efectua reduceri de personal ca urmare a restrângerii activităţii sau retehnologizării, părţile convin asupra respectării următoarelor principii:
a) Angajatorul va pune la dispoziţia RS-IVB justificarea tehnico-economică care stă la baza reducerii numărului de salariaţi, numărul total şi categoriile de salariaţi care vor fi afectaţi de concediere, eventuale posibilităţi de redistribuire a acestora, măsuri de modificare a programului de lucru şi alte informaţii prevăzute de legislaţia muncii;
b) justificarea tehnico-economică (împreună cu obiecţiile şi propunerile RS-IVB) va fi supusă spre analiză şi avizare CA.

Art. 81. RC-IVB şi RS-IVB vor identifica posibilităţile de modificare a programului de lucru, zilnic sau lunar, în vederea micşorării numărului salariaţilor care ar urma să fie concediaţi.

Art. 82. În situaţia în care desfacerea CIM nu poate fi evitată, ca urmare a reducerii numărului de salariaţi, Angajatorul are obligaţia de a comunica, în scris, salariatului decizia de concediere.

Art. 83. (1) Angajatorul are obligaţia de a iniţia consultări cu RS-IVB cu cel putin 60 zile calendaristice înainte, în scopul ajungerii la o înţelegere, în condiţiile prevăzute de lege.
(2) În perioada în care au loc consultări, potrivit alin. (1), pentru a permite RS-IVB să formuleze propuneri, Angajatorul are obligaţia să notifice RS-IVB următoarele:

a) numărul total şi categoriile de salariaţi;
b) motivele care determină concedierea preconizată;
c) numărul şi categoriile de salariaţi care vor fi afectaţi de concediere;
d) criteriile avute în vedere, potrivit CCM;
e) măsurile avute în vedere pentru limitarea numărului concedierilor;

f) măsurile pentru atenuarea consecințelor concedierii și compensațiile ce urmează să fie acordate salariaților concediați, conform CCM;
g) data de la care sau perioada în care vor avea loc concedierile;
h) termenul înăuntrul căruia RS-IVB pot face propuneri pentru evitarea ori diminuarea numărului salariaților concediați.

(3) Criteriile prevăzute la alin. (2) lit. d) se aplică pentru departajarea salariaților după evaluare.

Art. 84. (1) În situația în care, ulterior consultărilor cu RS-IVB, potrivit prevederilor art. 84, Angajatorul decide aplicarea măsurii de concediere colectivă, acesta are obligația de a notifica în scris Inspectoratul Teritorial de Muncă și Agenția Teritorială de Ocupare a Forței de Muncă, cu cel puțin 30 de zile calendaristice anterioare datei emiterii deciziilor de concediere.

(2) Notificarea prevăzută la alin. (1) trebuie să cuprindă toate informațiile furnizate RS-IVB cu privire la intenția de concediere colectivă, precum și rezultatele consultărilor cu acesta, în special motivele concedierilor, numărul total al salariaților, numărul salariaților afectați de concediere și data de la care sau perioada în care vor avea loc aceste concedieri.

(3) Angajatorul are obligația să comunice o copie a notificării prevăzute la alin. (1) RS-IVB, la aceeași dată la care a comunicat-o Inspectoratului Teritorial de Muncă și Agenției Teritoriale de Ocupare a Forței de Muncă.

Art. 85. (1) Criteriile avute în vedere pentru stabilirea ordinii la concediere se aplică după reducerea categoriilor de salariați de natura celor propuse spre desființare în proiectul de concediere.

(2) Măsurile de concediere vor afecta în ordine:
a) CIM ale salariaților care cumulează două sau mai multe funcții, 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 INCDVB 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) întreținători unici de familie;
b) bărbați sau femei care mai au cel mult cinci ani până la pensie.

(4) 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 Angajatorul 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. 86. (1) În termen de 45 de zile calendaristice de la data concedierii, salariatul concediat prin concediere colectivă are dreptul de a fi reangajat cu prioritate pe postul reînființat în aceeași activitate, fără examen, concurs sau perioadă de probă.

(2) În situația în care în perioada prevăzută la alin. (1) se reiau aceleași activități, Angajatorul va transmite salariaților care au fost concediați de pe posturile a căror activitate este reluată în aceleași condiții de competență profesională o comunicare scrisă, prin care sunt informați asupra reluării activității.

INSTITUTUL NAȚIONAL DE CERCETARE-DEZVOLTARE ÎN DOMENIUL ȘTIINȚELOR BIOMEDICALE „VICTOR BABEȘ" 1 BUCUREȘTI

(3) Salariații au la dispoziție un termen de maximum 5 zile calendaristice de la data comunicării Angajatorului, prevăzută la alin. (2), pentru a-și manifesta, în scris, consimțământul cu privire la locul de muncă oferit.
(4) În situația în care salariații care au dreptul de a fi reangajați potrivit alin. (2) nu își manifestă în scris consimțământul în termenul prevăzut la alin. (3) sau refuză locul de muncă oferit, Angajatorul poate face noi încadrări pe locurile de muncă rămase vacante.

VI.4. Demisia

Art. 87. (1) Prin demisie se înțelege actul unilateral de voință a salariatului care, printr-o notificare scrisă, comunică Angajatorului încetarea CIM, după împlinirea unui termen de preaviz.
(2) Salariatul are dreptul de a nu motiva demisia.

Art. 88. În caz de demisie termenul de preaviz este de cel mult 20 zile lucrătoare pentru salariații cu funcții de execuție și de cel mult 45 de zile lucrătoare pentru salariații cu funcții de conducere.

Art. 89. (1) În situația în care în perioada de preaviz CIM este suspendat, termenul de preaviz va fi suspendat corespunzător.
(2) CIM încetează la data expirării termenului de preaviz sau la data renunțării totale ori parțiale de către Angajator la termenul respectiv.

Art. 90. Constrângerea salariatului în scopul de a se obține demisia sa este interzisă.

CAPITOLUL VII

TIMPUL DE MUNCĂ ȘI TIMPUL DE ODIHNĂ

Art. 91. (1) Durata normală a timpului de muncă este de 8 ore pe zi și de 40 de ore pe săptămână pentru angajații cu norma întreagă.
(2) Durata normală a timpului de muncă prevăzută la alin.(1) se realizează prin săptămâna de lucru de 5 zile.
(3) În cazul tinerilor în vârstă de până la 18 ani, durata timpului de muncă este de 6 ore pe zi și de 30 de ore pe săptămână.
(4) Părțile pot conveni și pentru o repartizare inegală a timpului de muncă, cu respectarea duratei normale a timpului de muncă de 40 de ore pe săptămână și cu condiția ca timpul de muncă zilnic să nu depășească 10 ore. O asemenea modificare se face doar cu avizul șefului de laborator/compartiment și cu acordul Directorului General.
(5) Programul de lucru inegal poate funcționa numai dacă este specificat expres în CIM.
(6) Locurile de muncă la care se aplică formele specifice de organizare a programului de lucru prevăzute la alin. (3) și (4), precum și modalitățile concrete de organizare și evidență a muncii prestate, se stabilesc de către Angajator, cu consultarea, RS-IVB după caz.
(7) În cazul stabilirii pentru o anumită zi lucrătoare din săptămână a unei durate mai mici de 8 ore, timpul de muncă în celelalte zile poate fi mai mare, fără a depăși 10 ore pe zi.

Art. 92. (1) Durata maximă legală a timpului de muncă nu poate depăși 48 de ore pe săptămână, inclusiv orele suplimentare.

(2) Prin excepție, durata timpului de muncă, ce include și orele suplimentare, poate fi prelungită peste 48 de ore pe săptămână, cu condiția ca media orelor de muncă, calculată pe o perioadă de referință de 6 luni calendaristice, să nu depășească 48 de ore pe săptămână.
(3) La stabilirea perioadelor de referință prevăzute la alin. (2) nu se iau în calcul durata concediului de odihnă anual și situațiile de suspendare a CIM.
(4) Prevederile alin. (1) și (2) nu se aplică tinerilor care nu au împlinit vârsta de 18 ani și altor categorii prevăzute de lege.

Art. 93. (1) Programul normal de lucru începe zilnic la orele 9:00 și se termină la orele 17:00, dacă prin CIM nu se stabilește, de comun acord, alt program.
(2) Angajatorul poate stabili programe individualizate de muncă, cu acordul sau la solicitarea salariatului în cauză.
(3) Programele individualizate de muncă presupun un mod de organizare flexibil sau variabil a timpului de muncă.
(4) De programul flexibil sau variabil de muncă pot beneficia, la cerere, salariații, cu aprobarea conducerii pentru motive întemeiate.
(5) Programul flexibil presupune că durata zilnică a timpului de muncă este impărțită în două perioade: o perioadă fixă în care salariatul se află simultan cu ceilalalți angajați la locul de muncă și o perioadă variabilă, mobilă, în care salariatul își alege orele de sosire și de plecare, cu respectarea timpului de muncă zilnic.
(6) Programul variabil presupune că salariatul își alege durata zilnică a timpului de muncă, pentru fiecare dintre cele cinci zile lucrătoare ale săptămânii cu respectarea timpului de muncă zilnic.
(7) Programul variabil se acordă cu precădere salariaților care au și calitatea de cadre didactice în funcție de programul didactic zilnic, pe bază de cerere înregistrată la registratura INCDVB și depusă la Biroul de Resurse Umane.
(8) Orice refuz al solicitării prevăzute la alin. (2) trebuie motivat, în scris, de către Angajator, în termen de 5 zile lucrătoare de la primirea solicitării.
(9) Atunci când programul individualizat de muncă are o durată limitată, salariatul are dreptul de a reveni la programul de muncă inițial la sfârșitul perioadei convenite. Salariatul are dreptul să revină la programul inițial anterior încheierii perioadei convenite, în cazul schimbării circumstanțelor care au condus la stabilirea programului individualizat.
(10) Fără aprobarea unui program flexibil sau variabil, este permisă numai întârzierea accidentală, cu respectarea timpului de lucru zilnic stabilit.

Art. 94. (1) Munca prestată între orele 22:00 – 06:00 este considerată muncă de noapte, dacă face parte din programul normal.
(2) Salariatul de noapte reprezintă, după caz:

a) angajatul care efectuează muncă de noapte cel puțin 3 ore din timpul său zilnic de lucru;
b) angajatul care efectuează munca de noapte în proporție de cel puțin 30% din timpul său lunar de lucru.

Nu intră în categoria muncii de noapte situațiile în care experimentele impun prezența unui cercetător în laborator între orele 22:00 și 6:00 și se vor evita programările unor asemenea experimente. Pentru aceste situații, prezența în laborator în timpul nopții se face cu acordul șefului de laborator și cu evidențierea acestui lucru în documente ale laboratorului, însoțite de informarea personalului de pază.

INSTITUTUL NAȚIONAL DE CERCETARE-DEZVOLTARE ÎN DOMENIUL ȘTIINȚELOR BIOMEDICALE „VICTOR BABEȘ" 1 BUCUREȘTI

Art. 95. Munca de noapte se va presta cu respectarea condițiilor prevăzute de legislația muncii.

Art. 96. Munca prestată în afara duratei normale a timpului de muncă săptămânal, prevăzută la art. 91, este considerată muncă suplimentară.

Art. 97. (1) La solicitarea angajatorului, salariații pot efectua muncă suplimentară, cu respectarea prevederilor prezentului CCM. Șefii de laborator/compartiment pot solicita conducerii Institutului aprobarea efectuării de ore suplimentare pentru lucrări ce nu suferă amânare. Munca efectuată după programul normal de muncă din inițiativa salariatului pentru efectuarea de lucrări restante nu este considerată muncă suplimentară.
(2) Munca suplimentară nu poate fi efectuată fără acordul salariatului, cu excepția cazului de forță majoră sau pentru alte lucrări urgente, destinate prevenirii producerii și/sau pentru evitarea unor accidente iminente, ori înlăturării consecințelor unui accident a căror executare imediată este necesară pentru organizarea unor măsuri de salvare a persoanelor sau bunurilor Angajatorului, sau lucrări pentru înlăturarea efectelor pe care aceste accidente le-au produs asupra materialelor, instalațiilor sau clădirilor Institutului (cazuri fortuite).
(3) Tot la solicitarea Angajatorului și/sau solicitarea salariatului INCDVB, cu aprobarea scrisă a Angajatorului, în conformitate cu dispozițiile de la Titlul II, Capitolul IX, din Codul Muncii actualizat la zi, coroborat cu prevederile legale din Legea nr. 81/2018, care reglementează modul de desfășurare a activității de către un salariat în regim de telemuncă, angajații INCDVB pot desfășura activitatea curentă din CIM și astfel: munca la distanță și munca la domiciliu. Activitatea în acest regim se organizează și se desfășoară în conformitate cu procedura specifică.
(4) În ambele situații salariații INCDVB sunt obligați să ducă la îndeplinire atribuțiile specifice postului, precum și solicitările scrise/comunicate telefonic, ale șefului ierarhic superior, la domiciliul salariatului sau la locul stabilit de comun acord prin Act adițional la CIM, încheiat între părți.
(5) De asemenea, părțile semnatare ale unui CIM vor consfinți prin Act adițional faptul că telemunca și munca la domiciliu este acea formă de organizare a muncii prin care salariatul, în mod regulat și voluntar, își îndeplinește atribuțiile specifice funcției, ocupației sau meseriei pe care o deține, în alt loc decât locul de muncă organizat de Angajator. Activitatea în telemuncă implică cel puțin o zi de lucru (8 ore) pe lună, atunci când este necesar, folosind tehnologia informației și comunicațiilor, în conformitate cu reglementările stabilite prin actul adițional semnat de comun acord (Anexa 7)
(6) În vederea justificării de către salariatul INCDVB a activității derulate în regim de telemuncă sau muncă la domiciliu, acesta va întocmi, în scris, semnat olograf sau electronic, un raport de activitate lunar, cu menționarea activităților pe zile (fără descrierea detaliată, ci doar denumirea) și pontajul aferent (cu timpul alocat pentru fiecare activitate), pe care le va înainta spre aprobare șefului ierarhic superior.
(7) Raportul de activitate și Pontajul, aprobate, vor sta la baza plății lunare a salariului de către Angajator.
(8) Modelul documentelor mai sus menționate (Raportul de Activitate și Pontajul) vor fi stabilite, în funcție de specificul activității locului de muncă al salariatului INCDVB, de către Șeful ierarhic superior, cu aprobarea Conducerii INCDVB și se vor constituii ca Anexe la Actul Adițional de la CIM-ul salariatului.

Art. 98. (1) Munca suplimentară se compensează prin ore libere plătite în următoarele 60 de zile calendaristice după efectuarea acesteia.

(2) În cazul în care compensarea prin ore libere plătite nu este posibilă în termenul prevăzut de alin. (1), munca suplimentară va fi plătită salariatului în luna următoare, prin adăugarea unui spor la salariu corespunzător duratei acesteia.
(3) Compensarea prevăzută la alin. (1) şi (2) se va acorda doar atunci când munca suplimentară este efectuată la solicitarea Angajatorului.

VII.1. PAUZA DE MASĂ ŞI REPAUSUL ZILNIC

Art. 99. (1) Perioada de repaus reprezintă orice perioadă care nu este timp de muncă.
(2) Repausul pentru pauza de masă, cu o durată de 15 minute, se include în programul de lucru.
(3) Salariaţii au dreptul, între două zile de muncă, la un repaus zilnic care nu poate fi mai mic de 12 ore consecutive.

VII.2. REPAUSUL SĂPTĂMÂNAL

Art. 100. (1) Repausul săptămânal se acordă în două zile consecutive, de regulă sâmbăta şi duminica.
(2) În situaţii de excepţie zilele de repaus săptămânal pot fi acordate şi în alte zile.
(3) În situaţia în care salariaţii lucrează la solicitarea Angajatorului în zilele de sâmbătă sau duminică vor beneficia de un spor la salariu conform legii, aferent orelor prestate în zilele de sâmbătă şi/sau duminică.

Art. 101. Sărbătorile legale şi alte zile libere plătite:
- 1, 2, 24 Ianuarie;
- 8 Martie pentru salariate;
- Vinerea Mare şi a doua zi de Paşti;
- a treia zi de Paşti;
- 1 Mai;
- 1 Iunie;
- Prima şi a doua zi de Rusalii;
- 15 August – Adormirea Maicii Domnului;
- 30 Noiembrie – Sfântul Andrei;
- 1 Decembrie – Ziua Naţională a României;
- 25, 26 şi 27 Decembrie;
- 2 zile pentru fiecare dintre cele două sărbători religioase anuale, declarate astfel de cultele religioase legale, altele decât cele creştine, pentru persoanele aparţinând acestora.

(2) Salariaţii beneficiază de o zi liberă lucrătoare plătită şi în data de 19 noiembrie „Ziua Cercetătorului şi Proiectantului" din România.
(3) În cazul în care din motive justificate nu se acordă zile lucrătoare libere, salariaţii beneficiază, pentru munca prestată în zilele de sărbătoare legală şi alte zile libere plătite, de timp liber corespunzător în următoarele 60 de zile.

Art. 102. (1) Salariaţii au dreptul la zile lucrătoare libere plătite, în cazul unor evenimente familiale deosebite, stabilite conform Anexei 8.
(2) Acordarea acestor zile se face pe bază de cerere şi acte doveditoare anexate. Cererea va fi formulată în cel mult 15 zile de la data producerii evenimentului.

INSTITUTUL NAŢIONAL DE CERCETARE-DEZVOLTARE ÎN DOMENIUL ŞTIINŢELOR BIOMEDICALE „VICTOR BABEŞ" 1 BUCUREŞTI

VII.3. ACORDAREA CONCEDIULUI FĂRĂ SALARIU

Art. 103. (1) Pentru rezolvarea unor situaţii personale, salariaţii pot beneficia de concediu fără plată continuu de până la maximum un an cu aprobarea conducerii Institutului.
(2) Absenţele nemotivate şi concediile fără plată se scad din vechimea în muncă (conform art. 16, alin. 5, din Codul muncii)

VII.4. CONCEDIUL DE ODIHNĂ

Art. 104. (1) La acordarea duratei concediului de odihnă se ia în considerare vechimea în muncă.
(2) Prin vechime în muncă se înţelege timpul cât o persoană a avut calitatea de angajat în temeiul unui CIM sau alte perioade considerate vechime în muncă conform prevederilor legale şi prezentului CCM (art. 116, cursurile sau stagiile de formare profesională).
(3) Se consideră vechime în muncă şi timpul cât o persoană se află în concediu de naştere şi lăuzie, în concediu pentru creşterea şi îngrijirea copilului în vârstă de până la 2 ani, pe timpul cât o persoană beneficiază de ajutorul de şomaj, precum şi orice alte perioade considerate de lege ca fiind vechime în muncă.
(4) Absenţele nemotivate şi concediile fără plată, în afara celor pentru formare profesională prevăzute la art. 117 şi 118, (3) din prezentul CCM, nu constituie vechime în muncă şi se scad din aceasta.

Art. 105. (1) Dreptul la concediu de odihnă anual nu poate forma obiectul vreunei cesiuni, renunţări sau limitări.
(2) În funcţie de vechimea în muncă, salariaţii vor beneficia de zile de concediu după cum urmează:
Pentru personalul neatestat din cercetare şi 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.

(3) Personalul atestat în 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;

(4) Personalul Institutului beneficiază de 4 zile suplimentare de concediu de odihnă.

(5) Salariaţii angajaţi în timpul anului, cât şi cei cărora le încetează contractul de muncă în timpul anului, au dreptul la un concediu de odihnă proporţional cu numărul lunilor lucrate în Institut.
(6) Durata efectivă a concediului de odihnă anual se prevede în CIM, cu respectarea legii şi a CCM aplicabil în INCDVB.
(7) La stabilirea duratei concediului de odihnă anual, perioadele de incapacitate temporară de muncă şi cele aferente concediului de maternitate, concediului de risc maternal şi concediului pentru îngrijirea copilului bolnav se consideră perioade de activitate prestată.
(8) Absenţele nemotivate şi concediile fără plată, în afara celor pentru formare profesională prevăzute la art. 117 şi 118, (3) din prezentul CCM, nu constituie activitate prestată şi afectează corespunzător durata efectivă a concediului de odihnă anual prevăzut în CIM.

(9) Compensarea în bani a concediului de odihnă neefectuat este permisă numai în cazul încetării CIM.
(10) Salariații nevăzători, alte persoane cu dizabilități și tinerii în vârstă de până la 18 ani beneficiază de un concediu de odihnă suplimentar de 3 zile lucrătoare. Concediul suplimentar pentru condiții nocive, grele sau periculoase se acordă numai cu condiția existenței determinărilor și avizului instituțiilor teritoriale abilitate în acest sens.
(11) Concediile de odihnă suplimentare acordate potrivit alin. (9) se cumulează cu cele acordate potrivit alin. (2) și (3).

Art. 106. În cazul în care cel mult două zile de sărbători legale și alte zile libere plătite sunt intercalate între zile nelucrătoare, Comitetul Director al INCDVB poate stabili ca aceste zile să fie libere, fiind acoperite cu zile din concediul de odihnă sau concediu fără plată pentru salariații care au epuizat concediu de odihnă din anul respectiv. În cazul că o asemenea decizie de creare a unei punți se ia la nivel național, prin organele abilitate, se respectă cele stipulate în acea decizie.

Art. 107. (1) Concediul de odihnă se efectuează în fiecare an, astfel că salariatul este obligat să efectueze concediul de odihnă în perioada în care a fost programat, cu excepția situațiilor expres prevăzute de lege sau atunci când, din motive obiective, concediul nu poate fi efectuat.
(2) În cazul în care salariatul, din motive justificate, nu poate efectua, integral sau parțial, concediul de odihnă anual la care avea dreptul în anul calendaristic respectiv, cu acordul persoanei în cauză, Angajatorul este obligat să acorde concediul de odihnă neefectuat într-o perioadă de 18 luni începând cu anul următor celui în care s-a născut dreptul la concediul de odihnă anual.
(3) În cazul în care concediul de odihnă se efectuează fracționat, fiecare salariat trebuie să efectueze într-un an calendaristic cel puțin o perioadă de concediu neîntrerupt de minim 10 zile lucrătoare.

Art. 108. În cazuri întemeiate, Angajatorul, la cererea salariatului, poate să acorde anticipat programării, o parte din concediul de odihnă anual.

Art. 109. (1) Dacă salariatul și soția sa lucrează în Institut, ei au dreptul să beneficieze simultan de un concediu de odihnă plătit de cel puțin o fracțiune de 10 zile lucrătoare.
(2) Alte situații familiale vor fi luate în considerare, în măsura posibilităților, la fixarea datei pentru plecarea în concediu.

Art. 110. (1) Concediul de odihnă poate fi întrerupt, la cererea salariatului, pentru motive obiective, dar numai cu aprobarea Angajatorului.
(2) Angajatorul poate rechema, prin dispoziție scrisă, salariatul din concediul de odihnă în caz de forță majoră sau pentru interese urgente care impun prezența salariatului la locul de muncă. În acest caz, 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, probate cu documente, ca urmare a întreruperii concediului de odihnă.
(3) Concediul de odihnă va fi întrerupt de drept în cazul concediului pentru incapacitate temporară de muncă.

Art. 111. Reprogramarea concediului de odihnă va fi aprobată salariatului când acesta este:
- în concediu de odihnă, înaintea sau în continuarea concediului de maternitate;
- chemat să îndeplinească îndatoriri publice;
- programat să urmeze un curs de perfecționare sau specializare, în țară sau în străinătate;

INSTITUTUL NAȚIONAL DE CERCETARE-DEZVOLTARE ÎN DOMENIUL ȘTIINȚELOR BIOMEDICALE „VICTOR BABEȘ" 1 BUCUREȘTI

- recomandat să urmeze un tratament balnear;
- în cazul rechemării prevăzute la. Art. 110, alin. 2.

Art. 112. Cazuri speciale pentru concediul de odihnă:

- în cazul noilor angajaţi, concediul de odihnă se acordă proporţional cu timpul efectiv lucrat într-un an calendaristic;
- în situaţia în care incapacitatea temporară de muncă sau concediul de maternitate, concediul de risc maternal ori concediul pentru îngrijirea copilului bolnav a survenit în timpul efectuării concediului de odihnă anual, acesta se întrerupe, urmând ca salariatul să efectueze restul zilelor de concediu după ce a încetat situaţia de incapacitate temporară de muncă, de maternitate, de risc maternal ori cea de îngrijire a copilului bolnav iar, când nu este posibil, urmează ca zilele neefectuate să fie reprogramate.
- salariatul are dreptul la concediu de odihnă anual şi în situaţia în care incapacitatea temporară de muncă se menţine, în condiţiile legii, pe întreaga perioadă a unui an calendaristic, Angajatorul fiind obligat să acorde concediul de odihnă anual într-o perioadă de 18 luni începând cu anul următor celui în care acesta s-a aflat în concediu medical.
- concediul de odihnă cuvenit nu va fi recalculat, la finele anului, în cazul în care salariatul a beneficiat de concediu pentru incapacitate temporară de muncă, concediu fără plată pentru formare profesională art. 117 şi 118, (3), precum şi în cazul concediului de maternitate.
- concediul paternal se acordă, la cerere, în primele 8 săptămâni de la naşterea copilului, pe baza certificatului de naştere, iar durata acestuia este de 5 zile lucrătoare plătite, dacă tatăl copilului nou-născut face dovada absolvirii unui curs de puericultură, conform Legii 210/1999, cu modificarile aferente, durata concediului paternal se majorează cu încă 10 zile lucrătoare; indemnizaţia pentru concediul paternal plătit, egală cu salariul aferent zilelor lucrătoare respective, se calculează pe baza salariului brut realizat, incluzând sporurile şi adaosurile la salariul de bază negociat; indemnizaţia se plăteşte din fondul de salarii al Institutului şi se include în veniturile impozabile ale salariatului.

Art. 113. (1) Pentru perioada concediului de odihnă, salariatul beneficiază de o indemnizaţie de concediu, care nu poate fi mai mică decât salariul de bază, indemnizaţiile şi sporurile cuvenite pentru perioada respectivă, prevăzute în CIM.

(2) Indemnizaţia de concediu de odihnă reprezintă media zilnică a drepturilor salariale, prevăzute la alin. (1), din ultimele 3 luni anterioare celei în care este efectuat concediul, multiplicată cu numărul de zile de concediu. Indemnizaţia de concediu se acordă proporţional cu zilele de concediu efectiv solicitate.

(3) Indemnizaţia de concediu de odihnă pentru salariaţii încadraţi cu fracţiuni de normă se calculează pentru timpul efectiv lucrat.

(4) Indemnizaţia de concediu de odihnă pentru salariaţii care beneficiază de reducerea duratei timpului de muncă în condiţiile legii şi sunt plătiţi pentru 8 ore se calculează pentru un timp integral de muncă.

(5) În cazul întreruperii concediului, indemnizaţia de concediu nu se restituie, ci se va proceda la regularizarea plăţilor, în raport cu indemnizaţia de concediu aferentă zilelor de concediu neefectuat, cu salariul şi alte drepturi cuvenite salariatului după întreruperea concediului. Regularizarea se va face în luna următoare celei în care a apărut întreruperea.

(6) La data programată pentru efectuarea tranșei restante a concediului de odihnă, se acordă salariatului indemnizația de concediu cuvenită pentru tranșă, conform prezentului CCM.

(7) Indemnizația de concediu aferentă zilelor de concediu ce urmează a fi efectuate se plătește salariatului cu cel puțin 5 zile înainte de plecarea în concediu de odihnă, dacă acesta nu solicită amânarea plății.

(8) În situația în care, după efectuarea concediului de odihnă, CIM încetează (cu excepția decesului și pensionării), salariatul este obligat, să restituie cota-parte din indemnizația de concediu primită, aferentă perioadei nelucrate, cuprinsă între data încetării contractului și sfârșitul anului calendaristic respectiv.

(9) Conform HG nr. 57/2012, cel puțin o lună din concediul de creștere a copilului poate reveni părintelui care nu a solicitat acest drept.

Art. 114. (1) În afara concediului anual de odihnă, salariații vor beneficia de zile libere lucrătoare plătite, în cazul unor evenimente deosebite, după cum urmează:

- căsătoria salariatului;
- nașterea sau adopția unui copil;
- căsătoria unui copil;
- decesul soțului, soției, copilului, părinților, socrilor sau a unei persoane aflate în întreținere;
- decesul bunicilor;
- la schimbarea locului de muncă în cadrul aceleiași unități, cu mutarea domiciliului în altă localitate;
- donarea de sânge;
- controlul medical în cazurile prevăzute de lege.

(2) Zilele libere lucrătoare plătite și cuantumul acestora sunt prevăzute în Anexa 8 și se acordă consecutiv pe bază de cerere, depusă în maxim 15 zile de la producerea evenimentului, însoțită de acte doveditoare.

CAPITOLUL VIII

FORMAREA ȘI PERFECȚIONAREA PROFESIONALĂ

Art. 115. (1) Părțile, de comun acord, înțeleg unitar următoarele:

a) pentru termenul de formare profesională – orice procedură prin care o persoană dobândește o calificare atestată printr-un certificat sau o diplomă, eliberate conform legii;

b) pentru termenul de formare profesională continuă – procedura prin care salariatul, având deja o calificare ori o profesie, dobândește noi cunoștințe profesionale, atestate conform legii, fie prin aprofundarea studiilor într-un anumit domeniu al specialității de bază (inclusiv prin doctorat), fie prin deprinderea unor metode, tehnici sau procedee noi în domeniul specialității lor, în profilurile și specializările stabilite de Angajator.

(2) 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;

INSTITUTUL NAȚIONAL DE CERCETARE-DEZVOLTARE ÎN DOMENIUL ȘTIINȚELOR BIOMEDICALE „VICTOR BABEȘ" 1 BUCUREȘTI

e) dobândirea unor cunoştinţe avansate, a unor metode şi procedee moderne, necesare pentru realizarea activităţilor profesionale;

f) prevenirea riscului şomajului;

g) promovarea în muncă şi dezvoltarea carierei profesionale.

(3) Formarea profesională şi evaluarea cunoştinţelor se fac pe baza standardelor ocupaţionale.

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

(5) Angajatorul are obligaţia de a asigura participarea la programe de formare profesională pentru toţi salariaţii, cel puţin o dată la 2 ani.

Art. 116. (1) Formarea profesională a salariaţilor se poate realiza prin:

a) participarea la cursuri organizate de către Angajator sau de către furnizorii de servicii de formare profesională din ţară sau din străinătate;

b) stagii de adaptare profesională la cerinţele postului şi ale locului de muncă;

c) formare individualizată;

d) doctorat;

e) programe de formare continuă;

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

g) programe de specializare la nivel naţional şi internaţional;

h) învăţământ postuniversitar organizat conform legii;

i) cursuri şi stagii de pregătire realizate în ţară şi în străinătate.

(2) Formarea profesională individualizată se stabileşte de către Angajator împreună cu salariatul în cauză, ţinând seama de criteriile avute în vedere în cadrul planului anual de formare profesională, de condiţiile de desfăşurare a activităţii la locul de muncă şi de opţiunile salariatului în conformitate cu prevederile din fişa de evaluare (Anexele 12-15).

(3) Modalitatea concretă de formare profesională, drepturile şi obligaţiile părţilor, durata formării profesionale, precum şi orice alte aspecte legate de formarea profesională, inclusiv obligaţiile contractuale ale salariatului în raport cu Angajatorul care a suportat cheltuielile ocazionate de formarea profesională, se stabilesc prin acordul părţilor şi fac obiectul unor acte adiţionale la contractul individual de muncă, conform modelului prevăzut în Anexa 6.

Art. 117. (1) În cazul în care participarea la cursurile sau stagiile de formare profesională este iniţiată de Angajator, toate cheltuielile ocazionate de aceasta participare sunt suportate de către acesta.

(2) Pe perioada participării la cursurile sau stagiile de formare profesională, conform alin. (1), salariatul va beneficia, pe toată durata formării profesionale, de toate drepturile salariale deţinute.

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

(4) Salariaţii care urmează sa beneficieze de un curs sau de un stagiu de formare profesională, nu pot avea iniţiativa încetării CIM o perioadă de timp, începând cu data absolvirii cursului, stabilită prin act adiţional, conform Anexei 6. În cazul în care salariatul refuză, anterior începerii cursului, semnarea actului adiţional sau contractului accesoriu, angajatul nu va mai participa la cursul respectiv.

(5) Nerespectarea de către salariat a dispoziției prevăzute la alin. (4) determină obligarea acestuia la suportarea tuturor cheltuielilor ocazionate de pregătirea sa profesională, proporțional cu perioada nelucrată din perioada stabilită conform actului adițional la CIM.

(6) Obligația prevăzuta la alin. (5) revine și salariaților care au fost concediați în perioada stabilită prin act adițional/ contract, pentru motive care țin de persoana salariatului.

Art. 118. (1) Participarea salariaților la cursuri/stagii de formare profesională la inițiativa acestora, în cazul în care salariatul este cel care are inițiativa participării la o forma de pregătire profesională cu scoatere din activitate, se va realiza după ce Angajatorul va analiza solicitarea.

(2) Angajatorul va decide cu privire la cererea formulată de salariat potrivit alin. (1), în termen de 30 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.

(3) Salariaților ce studiază într-o formă de învățământ superior, li se vor acorda anual, la cerere, 30 zile de concediu fără salariu, fără a afecta calcularea duratei concediului de odihnă anual și fără afectarea vechimii în muncă.

(4) Cererea de concediu fără plată pentru formare profesională trebuie să fie înaintată conducerii Institutului cu cel puțin o lună înainte de efectuarea acestuia și trebuie să cuprindă data de începere a stagiului, domeniul și durata acestuia, precum și denumirea instituției de formare profesională.

Art. 119. Contracte speciale de formare profesională organizată de Angajator

(1) Sunt considerate contracte speciale de formare profesională contractul de calificare profesională și contractul de adaptare profesională.

(2) Contractul de calificare profesională este cel în baza căruia salariatul se obligă să urmeze cursurile de formare organizate de Angajator pentru dobândirea unei calificări profesionale.

(3) Pot încheia contracte de calificare profesională numai angajatorii autorizați în acest sens de Ministerul Muncii, Familiei și Protecției Sociale și de Ministerul Coordonator.

(4) Contractul de adaptare profesională se încheie în vederea adaptării salariaților debutanți la o funcție nouă, la un loc de muncă nou sau în cadrul unui colectiv nou.

(5) Contractul de adaptare profesională se încheie odată cu încheierea CIM sau, după caz, la debutul salariatului în funcția nouă, la locul de muncă nou sau în colectivul nou, în condițiile legii.

(6) Contractul de adaptare profesională este un contract încheiat pe durată determinată, ce nu poate fi mai mare de un an.

(7) La expirarea termenului contractului de adaptare profesională, salariatul poate fi supus unei evaluări în vederea stabilirii măsurii în care acesta poate face față funcției noi, locului de muncă nou sau colectivului nou în care urmează să presteze munca.

Art. 120. (1) Evaluarea performanțelor profesionale individuale este atribuția exclusivă a Angajatorului și se desfășoară anual.

(2) Procedurile privind dezvoltarea profesională și evaluarea personalului sunt: Competența și Performanță (PS-SCIM-03) și Monitorizarea Performanțelor (PS-SCIM-07) și fac parte integrantă din SCIM.

INSTITUTUL NAȚIONAL DE CERCETARE-DEZVOLTARE ÎN DOMENIUL ȘTIINȚELOR BIOMEDICALE „VICTOR BABEȘ" 1 BUCUREȘTI

CAPITOLUL IX

CARTA EUROPEANĂ A CERCETĂTORILOR

Art. 121. Principii generale şi cerinţe aplicabile cercetătorilor din INCDVB vor respecta principiile Cartei Europene a Cercetătorilor şi ale Codului de conduită pentru recrutarea cercetătorilor[1].

(1) ***Libertatea de cercetare***

Cercetătorii trebuie să îşi orienteze activitatea de cercetare spre bunăstarea umanităţii şi spre extinderea frontierelor cunoaşterii ştiinţifice, beneficiind în acelaşi timp de libertatea de gândire şi de exprimare, precum şi de libertatea de a identifica metode de soluţionare a problemelor în conformitate cu practicile şi principiile etice recunoscute.

(2) ***Cercetătorii trebuie să cunoască limitele acestei libertăţi, limite care pot decurge din circumstanţe specifice de cercetare*** (de exemplu, în planul activităţilor de supraveghere, orientare, gestionare) sau din constrângeri operaţionale, de exemplu din raţiuni bugetare sau de infrastructură sau, în mod special în sectorul industrial, din motive de protecţie a proprietăţii intelectuale.

Totuşi, aceste limite nu ar trebui să contravină practicilor şi principiilor recunoscute cărora cercetătorii trebuie să se conformeze, inclusiv principiilor şi standardelor eticii profesionale. Cercetătorii trebuie să se conformeze practicilor etice recunoscute şi principiilor etice fundamentale aplicabile disciplinei/ disciplinelor lor, precum şi standardelor etice stabilite în diferitele coduri de etică naţionale, sectoriale sau instituţionale.

(3) ***Responsabilitate profesională***

Cercetătorii trebuie să depună toate eforturile pentru a se asigura că activităţile lor de cercetare sunt relevante pentru societate şi nu reiau cercetări efectuate anterior în altă parte.

Cercetătorii trebuie să evite orice tip de plagiat şi să rămână fideli principiilor de proprietate intelectuală şi de proprietate comună de date în cazul cercetării efectuate în colaborare cu terţe persoane. Necesitatea de a valida noi observaţii arătând că experimentele sunt reproductibile nu trebuie interpretată drept plagiat, cu condiţia ca datele care trebuie confirmate să fie citate în mod explicit. Cercetătorii trebuie să se asigure, în caz de delegare a vreunui aspect al activităţii lor, că persoana delegată dispune de competenţa necesară responsabilităţii profesionale.

(4) ***Atitudine profesională***

Cercetătorii trebuie să cunoască obiectivele strategice care reglementează mediul de cercetare şi mecanismele de finanţare şi trebuie să solicite toate aprobările necesare înainte de începerea activităţii de cercetare sau de accesarea resurselor oferite. Cercetătorii au obligaţia de a-şi informa angajatorii şi/sau finanţatorii în cazul unei eventuale întârzieri, modificări sau finalizări a proiectului, sau să anunţe dacă proiectul urmează să fie finalizat mai repede sau, dintr-un motiv oarecare, va fi suspendat.

(5) ***Obligaţii contractuale şi legale***

Cercetătorii, la toate nivelurile, trebuie să cunoască regulamentele naţionale, sectoriale sau instituţionale care guvernează condiţiile de formare profesională şi/sau condiţiile de lucru, inclusiv reglementările privind drepturile de proprietate intelectuală, precum şi cerinţele şi condiţiile oricărui finanţator, indiferent de natura contractului acestora. Cercetătorii trebuie să respecte astfel de

[1] https://euraxess.ec.europa.eu/jobs/charter

regulamente, furnizând rezultatele solicitate (de exemplu publicații, brevete, rapoarte, dezvoltarea de noi produse etc.) astfel cum s-a stabilit în termenii și condițiile contractului sau ale unui document echivalent.

(6) ***Responsabilitate socială***

Cercetătorii trebuie să conștientizeze faptul că sunt responsabili în fața angajatorilor, finanțatorilor sau a altor organizații publice sau private implicate, precum și, din motive de etică, față de întreaga societate. În special, cercetătorii finanțați din fonduri publice răspund pentru utilizarea eficientă a banilor contribuabililor. În consecință, aceștia trebuie să respecte principiile unei bune gestiuni financiare, transparente și eficiente și să coopereze în cazul unui eventual audit efectuat de persoane autorizate privind activitatea lor de cercetare, solicitat de angajatori/finanțatori sau de comisii de etică. Metodele de colectare și analiză a datelor, rezultatele și, dacă este cazul, detaliile privind datele ar trebui să fie disponibile în scopul unui control intern și extern, ori de câte ori este necesar și la solicitarea autorităților competente.

(7) ***Bune practici în sectorul de cercetare***

Cercetătorii trebuie să adopte în permanență metode sigure de lucru, în conformitate cu legislația națională și, în special, să adopte măsuri necesare pentru sănătate și protecție, precum și pentru evitarea consecințelor unor dezastre provocate de tehnologia informației, pregătind, de exemplu, strategii de rezervă adecvate. De asemenea, cercetătorii trebuie să cunoască cerințele legale naționale în vigoare privind protecția datelor și protecția confidențialității și să adopte măsurile necesare pentru respectarea permanentă a acestora.

(8) ***Diseminarea și valorificarea rezultatelor***

Toți cercetătorii trebuie să se asigure, în conformitate cu dispozițiile contractuale, că rezultatele activităților lor de cercetare sunt diseminate și valorificate, și anume: comunicate, transferate în contextul altor activități de cercetare sau, dacă este cazul, comercializate. Cercetătorii experimentați, în special, trebuie să dețină un rol esențial, asigurându-se că activitățile de cercetare sunt productive și că rezultatele fac obiectul unei valorificări comerciale sau sunt puse la dispoziția publicului (sau ambele) ori de câte ori acest lucru este posibil.

(9) ***Implicarea publică***

Cercetătorii trebuie să garanteze că activitățile lor de cercetare sunt comunicate întregii societăți, astfel încât să poată fi înțelese de persoanele nespecializate, favorizându-se, astfel, înțelegerea aspectelor științifice de către societate, implicarea cercetătorilor să perceapă mai bine interesul societății față de prioritățile în materie de știință și tehnologie, precum și preocupările social-economice ale acesteia.

(10) ***Relațiile tinerilor cercetători cu mentorii/formatorii***

În stadiul de formare, cercetătorii trebuie să stabilească relații bine structurate și regulate cu mentorii/formatorii și reprezentantul (reprezentanții) Institutului/departamentului, astfel încât să poată obține beneficii maxime din aceste relații. Acest lucru presupune întocmirea unui registru al tuturor progreselor realizate și ale rezultatelor activităților de cercetare obținute, obținerea de reacții de evaluare prin intermediul rapoartelor și seminariilor, valorificarea acestor reacții și desfășurarea activității în conformitate cu programul convenit, cu termenele stabilite, obiectivele imediate și/sau rezultatele activității de cercetare.

(11) ***Atribuții de supraveghere și de gestionare***

INSTITUTUL NAȚIONAL DE CERCETARE-DEZVOLTARE ÎN DOMENIUL ȘTIINȚELOR BIOMEDICALE „VICTOR BABEȘ" 1 BUCUREȘTI

Cercetătorii experimentaţi trebuie să acorde o atenţie deosebită rolului multiplu în calitate de mentori, formatori pentru orientare profesională, coordonatori de proiecte; ei trebuie să îndeplinească aceste atribuţii în conformitate cu cele mai înalte standarde profesionale. În ceea ce priveşte rolul lor de formatori sau de mentori ai cercetătorilor, cercetătorii experimentaţi trebuie să stabilească o relaţie constructivă şi pozitivă cu cercetătorii debutanţi, pentru a crea condiţiile unui transfer eficient de cunoştinţe şi pentru dezvoltarea ulterioară cu succes a carierei cercetătorilor.

(12) ***Dezvoltare profesională continuă***

În toate etapele carierei lor, cercetătorii trebuie să caute să se perfecţioneze în permanenţă prin actualizarea şi dezvoltarea regulată a cunoştinţelor, abilităţilor şi competenţelor lor. Aceasta se poate realiza printr-o varietate de mijloace, incluzând, dar fără a se limita la acestea, formare tradiţională, seminarii, conferinţe şi formare online (e-learning).

Art. 122. ***Principii şi condiţii generale aplicabile angajatorilor***

(1) ***Recunoaşterea profesiei***

Toţi cercetătorii angajaţi într-o carieră de cercetare trebuie să fie recunoscuţi drept profesionişti şi să fie trataţi ca atare. Aceasta trebuie să înceapă încă de la începutul carierei şi trebuie să includă toate nivelurile, indiferent de clasificarea lor la nivel naţional (de exemplu: angajat, absolvent, candidat la doctorat, post-doctorat).

(2) ***Nediscriminare***

Angajatorii cercetătorilor nu vor face niciun fel de discriminări pe bază de sex, vârstă, etnie, origine naţională sau socială, religie sau convingeri ideologice, orientare sexuală, limbă, handicap, opinii politice, condiţii economice sau sociale.

(3) ***Mediul de cercetare***

Angajatorii cercetătorilor trebuie să se asigure că este creat cel mai stimulativ mediu de cercetare sau de formare în domeniu, care oferă echipamentele, facilităţile şi oportunităţile corespunzătoare, inclusiv pentru colaborarea la distanţă cu alte reţele de cercetare şi că sunt respectate reglementările naţionale sau sectoriale privind protecţia sănătăţii şi a siguranţei în cercetare. Angajatorii trebuie să se asigure că sunt alocate resursele corespunzătoare pentru programul de lucru convenit.

(4) ***Condiţiile de lucru***

Angajatorii şi/sau finanţatorii trebuie să se asigure că cercetătorilor, inclusiv cercetătorilor cu dizabilităţi, condiţiile de lucru oferite prezintă, acolo unde este posibil, flexibilitatea considerată necesară pentru realizarea unei cercetări de succes, în conformitate cu legislaţia naţională existentă şi cu prevederile contractelor colective de muncă aplicabile. Ei trebuie să aibă ca obiectiv să ofere condiţii de lucru care să le permită (atât cercetătoarelor, cât şi cercetătorilor) să combine activitatea profesională cu viaţa de familie, creşterea copiilor cu cariera. Între altele, trebuie acordată o atenţie specială programului flexibil de lucru, contractelor cu timp de lucru parţial, precum şi prevederilor legislative financiare şi administrative care le reglementează.

(5) ***Stabilitatea şi permanenţa angajării***

Angajatorii trebuie să se asigure că performanţa activităţii derulate de cercetători nu este subminată de instabilitatea contractelor de muncă şi, în consecinţă, trebuie să se angajeze cât de mult posibil în îmbunătăţirea stabilităţii condiţiilor de angajare pentru cercetători, astfel implementând şi respectând principiile şi termenii legislaţiei naţionale şi Directivei UE privind activitatea pe durată determinată.

Aceste prevederi au drept scop să prevină ca angajaţii pe durată determinată să fie trataţi mai puţin favorabil decât cei aflaţi în posturi similare, dar cu contract de muncă pe perioadă nedeterminată, să prevină abuzul care poate apărea din utilizarea succesivă a contractelor pe perioadă determinată, să îmbunătăţească accesul acestei categorii de angajaţi la cursuri de formare profesională şi să se asigure că angajaţii pe durată determinată sunt informaţi cu privire la posturile permanente, vacante.

(6) ***Finanţarea şi salariile***

Angajatorii cercetătorilor trebuie să se asigure că aceştia se bucură de condiţii corecte şi specifice postului/felului muncii, de finanţare şi/sau de salarii cu prevederi echitabile de asigurări sociale (inclusiv pentru caz de boală, pentru maternitate, dreptul la pensie şi asigurarea de şomaj), în conformitate cu prevederile legislaţiei naţionale din domeniu şi cu cele din contractele colective de muncă aplicabile. Aceste condiţii se referă la cercetătorii din toate categoriile, inclusiv la debutanţi, şi ele trebuie să fie proporţionale cu statutul lor juridic, performanţa şi nivelul de calificare şi/ sau responsabilităţi.

(7) ***Egalitatea de şanse***

Angajatorii trebuie să aibă în vedere egalitatea de şanse pentru toate categoriile de personal, inclusiv la nivel de supraveghere şi la cel managerial. Aceasta se poate dobândi pe baza unei politici de şanse egale atât la recrutare, cât şi în toate etapele carierei, fără însă ca aceasta să prevaleze criteriile de calitate şi competenţă. Pentru a se asigura un tratament egal, comitetele/comisiile de selecţie şi evaluare trebuie să fie formate corespunzător, pe sexe.

(8) ***Evoluţia carierei***

Angajatorii cercetătorilor trebuie să elaboreze, preferabil în cadrul managementului propriu al resurselor umane, o strategie de evoluţie a carierei pentru toate categoriile de cercetători, indiferent de situaţia lor contractuală, inclusiv pentru cercetătorii cu contracte pe durată determinată. Strategia trebuie să includă disponibilitatea mentorilor implicaţi în oferirea de sprijin şi de consultanţă pentru evoluţia personală şi profesională a cercetătorilor, astfel motivându-i pe aceştia şi contribuind la reducerea nesiguranţei privind viitorul lor profesional. Toţi cercetării trebuie să fie familiarizaţi cu astfel de prevederi şi de aranjamente.

(9) ***Valoarea mobilităţii***

Angajatorii trebuie să recunoască valoarea mobilităţii geografice, inter-sectoriale, inter- şi trans-disciplinare şi virtuale (ex: colaborarea la distanţă prin reţelele electronice), precum şi pe cea a mobilităţii, între sectorul public şi cel privat, drept căi importante de creştere a cunoştinţelor ştiinţifice şi profesionale pentru fiecare etapă a carierei cercetătorului. Astfel trebuie avute în vedere opţiuni în strategia de evoluţie a carierei şi să recunoască integral şi să valorifice orice tip de mobilitate în cadrul sistemului propriu de evoluţie/evaluare a carierei. Aceasta implică implementarea instrumentelor administrative necesare care să permită utilizarea granturilor şi a prevederilor de securitate socială, în conformitate cu legislaţia naţională.

(10) ***Accesul la formarea profesională în cercetare şi la dezvoltarea continuă***

Angajatorii trebuie să se asigure că tuturor categoriilor de cercetători, indiferent de situaţia lor contractuală, li se oferă oportunităţi de evoluţie profesională şi ameliorare a posibilităţii lor de angajare, prin accesul la măsuri de dezvoltare continuă a aptitudinilor şi competenţelor lor. Astfel de măsuri trebuie evaluate periodic pe criterii de accesibilitate, utilizare şi eficienţă în ameliorarea competenţelor, aptitudinilor şi a gradului de ocupare a forţei de muncă.

(11) ***Accesul la consultanţa pentru carieră***

INSTITUTUL NAȚIONAL DE CERCETARE-DEZVOLTARE ÎN DOMENIUL ȘTIINȚELOR BIOMEDICALE „VICTOR BABEȘ" BUCUREȘTI

Angajatorii trebuie să se asigure că, indiferent de situaţia lor contractuală, tuturor categoriilor de cercetători le este oferită consultanţă pentru carieră şi asistenţă pentru ocuparea unui loc de muncă, fie în cadrul instituţiilor implicate, fie prin colaborare cu alte structuri.

(12) ***Drepturile de proprietate intelectuală***

Angajatorii trebuie să se asigure că toate categoriile de cercetători se bucură de beneficiile rezultate din exploatarea (dacă există) rezultatelor activităţii lor de cercetare-dezvoltate, prin instrumentul protecţiei legale şi, în special, prin protecţia corespunzătoare a drepturilor de proprietate intelectuală, inclusiv a copyright. Politicile şi practicile trebuie să specifice ce drepturi revin cercetătorilor şi/sau, acolo unde este cazul, ce drepturi revin angajatorilor sau terţilor, inclusiv întreprinderilor comerciale sau industriale iar, pe cât posibil, acestea să fie prevăzute în contractele specifice de colaborare sau în alte tipuri de contracte.

(13) ***Drepturile de coautor***

Dreptul de coautor trebuie considerat ca un aspect pozitiv de către instituţii atunci când se realizează evaluarea personalului, ca dovadă a unei abordări constructive în realizarea activităţii de cercetare. În concluzie, angajatorii trebuie să elaboreze strategii, practici şi proceduri prin care tuturor categoriilor de cercetători să li se asigure condiţiile cadru necesare pentru a se bucura de dreptul de a fi recunoscuţi, înregistraţi şi/sau citaţi, în contextul contribuţiilor lor reale, drept coautori ai documentelor, invenţiilor etc. sau dreptul de a-şi publica rezultatele cercetării proprii, independent de supraveghetorul (supraveghetorii) lor.

(14) ***Supravegherea***

Angajatorii trebuie să se asigure că există o persoană identificată la care să poată apela cercetătorii debutanţi pentru îndeplinirea îndatoririlor lor profesionale şi trebuie să informeze cercetătorii cu privire la aceasta. Astfel de aranjamente trebuie să definească clar faptul că supraveghetorii propuşi au experienţa profesională necesară pentru acest tip de activitate, au timpul, cunoştinţele, experienţa şi expertiza necesare pentru a o realiza şi sunt apţi să ofere cercetătorului debutant sprijinul corespunzător. De asemenea, ei trebuie să dispună de procedurile necesare de monitorizare a evoluţiilor, precum şi de mecanismele de feedback aferente.

(15) ***Activitatea de predare/instruire***

Predarea reprezintă o cale esenţială pentru structurarea şi diseminarea cunoştinţelor şi, în concluzie, trebuie considerată drept o opţiune de valoare în traseul carierei cercetătorilor. Cu toate acestea, responsabilităţile de predare nu trebuie să fie excesive şi nu trebuie să îi împiedice pe cercetători să-şi realizeze activităţile de cercetare, în special la începutul carierei. Angajatorii şi/sau finanţatoriitrebuie să se asigure că îndatoririle de predare sunt remunerate corespunzător şi să fie luate în considerare în sistemele de evaluare/apreciere, precum şi că timpul dedicat, de către personalul cu vechime, formării cercetătorilor debutanţi este cuantificat ca parte a acestor atribuţii. Se va oferi o pregătire corespunzătoare pentru activităţile de predare şi educare, ca parte a evoluţiei profesionale a cercetătorilor.

(16) ***Sistemele de evaluare/apreciere***

Pentru toate categoriile de cercetători, inclusiv pentru cercetătorii principali, angajatorii şi/sau finanţatori trebuie să introducă sisteme de evaluare/apreciere pentru evaluarea periodică a performanţei lor profesionale, care să se realizeze într-o manieră transparentă de către un comitet independent (iar, pentru cercetătorii principali, este preferabil ca evaluarea să se realizeze de către un comitet internaţional). Astfel de proceduri de evaluare şi apreciere trebuie să ia în considerare

activitatea globală de cercetare și rezultatele acesteia. De exemplu: publicațiile, invențiile, managementul cercetării, predarea/lectoratul, supravegherea, mentoratul, colaborarea națională sau internațională, atribuțiile administrative, activitățile de informare a publicului și de mobilitate trebuie luate în considerare în contextul evoluției carierei.

(17) ***Sesizările/reclamațiile***

În conformitate cu reglementările naționale, angajatorii cercetătorilor trebuie să stabilească procedurile corespunzătoare de analiză a sesizărilor/reclamațiilor cercetătorilor, inclusiv a celor referitoare la conflictele dintre supraveghetor(i) și debutanți, posibil în persoana unui reprezentant independent (de tipul avocatului poporului). Astfel de proceduri trebuie să ofere tuturor categoriilor de personal din cercetare asistență confidențială și informală pentru rezolvarea conflictelor legate de activitate, a disputelor și amenințărilor, având ca scop promovarea unui tratament corect și echitabil în cadrul instituției și ameliorarea calității mediului de lucru, în ansamblu.

(18) ***Participarea în organismele de luare a deciziilor***

Angajatorii cercetătorilor trebuie să recunoască drept legitim și de dorit ca cercetătorii să fie reprezentați în organismele relevante de informare, consultare și luare a deciziilor din cadrul instituțiilor în care își desfășoară activitatea, astfel încât să le fie protejate și promovate interesele individuale și colective ca profesioniști și să contribuie activ la activitatea instituțiilor lor.

(19) ***Recrutarea***

Angajatorii trebuie să se asigure că standardele de intrare și admitere pentru cercetători, în special la începutul carierei, sunt clar specificate și, de asemenea, trebuie să faciliteze accesul grupurilor dezavantajate sau al cercetătorilor care se întorc la o carieră de cercetare, inclusiv a profesorilor (de orice grad) care se întorc în cercetare. Angajatorii și/sau finanțatori trebuie să respecte principiile expuse în Codul de conduită pentru recrutarea cercetătorilor, atunci când numesc sau recrutează astfel de personal.

Art. 123. ***Codul de conduită pentru recrutarea cercetătorilor*** constă într-un set de principii și condiții generale care trebuie urmate de către angajatori atunci când numesc sau recrutează cercetători. Aceste principii și condiții trebuie să asigure respectarea valorilor de tipul transparenței procesului de recrutare și tratament egal pentru toți solicitanții, în special avându-se în vedere dezvoltarea unei piețe europene atractive, deschise și sustenabile. Pe baza acestor principii, instituțiile și angajatorii care aderă la Codul de conduită își vor demonstra evident angajamentul de a acționa responsabil și respectabil și de a oferi condiții cadru oneste cercetătorilor, cu intenția clară de a contribui la progresul spațiului european pentru cercetare.

Art. 124. ***Principii și condiții generale ale Codului de conduită pentru recrutare***

Angajatorii trebuie să stabilească proceduri de recrutare care să fie deschise, transparente, de susținere și comparabile la nivel internațional, dar și structurate pe tipul de posturi anunțate. Anunțurile pentru angajare trebuie să ofere o descriere amplă a cunoștințelor și competențelor solicitate și să nu fie atât de specializate încât să descurajeze solicitanții potriviți. Angajatorii trebuie să includă o descriere a condițiilor de lucru și a drepturilor care se oferă, inclusiv a posibilităților de evoluție a carierei. Mai mult, perioada de timp alocată între anunțarea postului vacant sau solicitarea de oferte și termenul limită de depunere a ofertelor trebuie să fie realistă.

(1) ***Selecția***

Comitetele/comisiile de selecţie trebuie să combine expertiza diversă şi competenţele şi trebuie să fie echilibrate pe gen, precum şi, acolo unde este cazul şi este posibil, să includă membri din sectoare (public şi privat) şi discipline diverse, inclusiv reprezentanţi din alte ţări, cu experienţă relevantă pentru evaluarea candidatului. Oricând este posibil, trebuie utilizată o diversitate de practici de selectare, cum ar fi evaluarea externă de expertiză şi interviul. Membrii comitetului/comisiei de selecţie trebuie să fie pregătiţi corespunzător.

(2) ***Transparenţa***

Înainte de selectare, candidaţii trebuie să fie informaţi cu privire la procesul de recrutare şi la criteriile de selecţie, la numărul de posturi vacante şi la posibilităţile de evoluţie a carierei. Trebuie utilizate toate instrumentele valabile, în special resursele accesibile pe internet, la nivel global sau internaţional, de tipul Portalul pan-european al mobilităţii cercetătorului: http://europa.eu.int/eracareers. De asemenea, după terminarea procesului de selecţie, ei trebuie să fie informaţi, după caz, cu privire la aspectele pozitive şi la deficienţele cererilor lor de angajare/promovare.

(3) ***Evaluarea meritului***

Procesul de selecţie trebuie să ia în considerare toată experienţa acumulată de candidaţi. De asemenea, trebuie luate în considerare creativitatea şi nivelul de experienţă al candidaţilor, în acelaşi timp punându-se accent pe potenţialul lor ca cercetători. Aceasta înseamnă că meritul trebuie judecat atât calitativ, cât şi cantitativ, concentrându-se pe rezultatele de excepţie obţinute în cadrul unei cariere diversificate şi nu numai pe numărul de publicaţii.

În concluzie, importanţa indicilor bibliometrici/scientometrici trebuie echilibrată corespunzător cu o varietate mai mare de criterii de evaluare, cum ar fi predarea, supravegherea, lucrul în echipă, transferul de cunoştinţe, managementul cercetării şi inovării, precum şi activităţile de informare a publicului. Pentru candidaţii provenind din mediul industrial, se acordă o atenţie deosebită oricărei contribuţii la patente, dezvoltare sau invenţii.

(4) ***Variaţiile în ordinea cronologică a CV-urilor***

Întreruperile sau variaţiile carierei în ordinea cronologică a CV-urilor nu trebuie sancţionate. Trebuie considerate drept evoluţie profesională şi, în consecinţă, drept o potenţială contribuţie valoroasă la traiectoria profesională a cercetătorilor către un traseu multidimensional al carierei. În consecinţă, candidaţilor trebuie să li se permită să depună CV-uri fundamentate pe documente, care să reflecte o varietate reprezentativă de realizări şi calificări, conforme cu postul pentru care este depusă cererea de angajare/promovare.

(5) ***Recunoaşterea experienţei dobândite prin mobilitate***

Orice experienţă dobândită prin mobilitate, de exemplu stagiul în altă ţară/regiune sau în altă structură de cercetare (publică sau privată), sau schimbarea de la o disciplină sau un sector, la altul, fie ca parte din formarea iniţială în cercetare, fie într-o altă etapă a carierei de cercetare, sau experienţa dobândită prin mobilitatea virtuală trebuie considerate drept contribuţii valoroase la evoluţia profesională a cercetătorului.

(6) ***Recunoaşterea calificărilor***

Angajatorii trebuie să ofere o apreciere şi evaluare corespunzătoare a calificărilor academice şi profesionale, inclusiv a calificărilor nedocumentate oficial, pentru toate categoriile de cercetători, în special în contextul mobilităţii internaţionale şi profesionale. Ei trebuie să se informeze şi să dobândească o înţelegere deplină a regulilor, procedurilor şi standardelor care reglementează

recunoașterea unor astfel de calificări și, în consecință, să studieze legislația națională în vigoare, convențiile și reglementările specifice privind recunoașterea acestor calificări pe toate canalele posibile.

(7) *Vechimea în activitate*

Nivelurile de calificare solicitate trebuie să fie armonizate cu necesitățile postului și să nu fie niște bariere pentru intrarea în funcția (poziția/postul) respectivă. Recunoașterea și evaluarea calificărilor trebuie să se concentreze mai mult pe aprecierea rezultatelor persoanei și nu pe circumstanțele sau pe reputația pe care o are persoana respectivă la instituția în care a obținut calificările. Deoarece calificările profesionale se pot obține într-o etapă timpurie a unei cariere lungi, modelul unei evoluții profesionale pe toată durata vieții trebuie, de asemenea, recunoscut, apreciat și luat în considerare.

(8) *Numiri post-doctorat*

Reguli clare și ghiduri explicite pentru recrutarea și numirea de cercetători post-doctoranzi, inclusiv durata maximă și obiectivele unor astfel de numiri, trebuie stabilite de către instituțiile care numesc cercetători post-doctoranzi. Astfel de reguli trebuie să ia în considerare timpul petrecut în posturile anterioare perioadei post-doctorat, la alte instituții și faptul că statutul de post-doctorat trebuie să fie tranzitoriu, având ca obiectiv principal oferirea de oportunități suplimentare de evoluție profesională pentru o carieră în cercetare, proiectată pe termen lung.

CAPITOLUL X

PROTECȚIA SOCIALĂ A SALARIAȚILOR ȘI ALTE DREPTURI

Art. 125. (1) Salariații aflați în incapacitate temporară de muncă sunt considerați în concediu medical, cu condiția prezentării unui certificat medical întocmit (completat) și vizat potrivit prevederilor legale.

(2) La cererea salariatului aflat în incapacitate temporară de muncă sau, după caz, la solicitarea reprezentanților salariaților, se poate acorda un ajutor în conformitate cu art. 131 din CCM.

(3) Angajatorul poate acorda salariaților ajutoare în caz de boală a soțului\soției, a rudelor de gradul I inclusiv, pe baza actelor doveditoare, în urma analizei unei comisii, numită prin decizia Directorului General, din care va face parte și un reprezentant al salariaților.

(4) Dacă salariatul se află în incapacitate temporară de muncă (maxim o lună), survenită ca urmare a unui accident de muncă sau în legătură cu munca, ori a contactării unei boli profesionale, Angajatorul va plăti acestuia, pe toată perioada incapacității temporare, o compensație egală cu diferența dintre salariul de bază, avut la data ivirii incapacității, și indemnizația de concediu medical.

Art. 126. (1) Salariatele gravide și cele care alăptează, stare atestată sau acordată de un certificat medical, nu vor lucra în locuri de muncă cu condiții deosebite.

(2) La cererea salariatelor gravide, Angajatorul va permite efectuarea de controale medicale în timpul programului de lucru, conform recomandărilor medicului care urmărește evoluția sarcinii, fără ca drepturile salariale să fie afectate. Salariata în cauză este obligată să prezinte adeverința medicală privind efectuarea controalelor medicale pentru care s-a învoit.

(3) Salariatele au dreptul la un concediu plătit conform legii, până ce copilul împlinește vârsta de 2 ani, numai după efectuarea a cel puțin 42 de zile din concediul de lăuzie.

Art. 127. Salariata care renunță la concediul legal pentru îngrijirea copilului în vârstă de până la 2 ani beneficiază de reducerea duratei normale a timpului de lucru cu 2 ore pe zi, pană la împlinirea de către

INSTITUTUL NAȚIONAL DE CERCETARE-DEZVOLTARE ÎN DOMENIUL ȘTIINȚELOR BIOMEDICALE „VICTOR BABEȘ" 1 BUCUREȘTI

copil a vârstei de 2 ani, fără să fie afectate salariul de bază şi vechimea în muncă, în condiţiile în care celălalt părinte nu beneficiază de facilităţile legii.

Art. 128. (1) În afara concediului legal plătit pentru îngrijirea copiilor în vârstă de până la 2 ani sau în cazul copilului cu handicap până la împlinirea vârstei de 3 ani, salariaţii pot beneficia de încă un an de concediu fără plată.
(2) Pe perioada în care salariata se află în concediul prevăzut la alin. (1), nu i se va putea desface contractul de muncă, iar în postul său nu va putea fi angajată altă persoană, decât cu contract de muncă pe durată determinată.

Art. 129. În caz de deces al mamei, drepturile ce s-ar fi cuvenit acesteia pentru îngrijirea copilului până la 2 ani vor fi acordate tatălui, în mod corespunzător, dacă are copilul în îngrijire. În cazul decesului mamei, tatăl copilului, la cererea sa, va beneficia de concediu fără plată neutilizat de mamă la data decesului, cu drepturile prevăzute la art. 128, alin. (1) din CCM.

Art. 130. (1) În aplicarea prevederilor legale privind obligaţia Angajatorului de a asigura dreptul la sănătate şi securitate în muncă al angajaţilor, precum şi ca măsura de reducere a numărului de concedii medicale prezentate la plată de angajaţi, Angajatorul va asigura servicii de medicina muncii stabilite prin lege cu cabinete individuale de medicina muncii şi/sau clinici specializate.
(2) Angajatorul poate contracta, pe baza unui angajament scris, în beneficiul angajaţilor şi membrilor de familie ai acestora, cu aceeaşi clinică specializată în medicina muncii şi pachete de servicii medicale suplimentare obligaţiilor minimale stabilite prin lege privitor la medicina muncii.
(3) Diferenţa de tarif dintre pachetul de medicina muncii şi tariful serviciilor suplimentare se plăteşte de salariat şi/sau de Institut, în funcţie de posibilităţile financiare. Decontarea diferenţei de tarif pentru salariat şi tariful întreg negociat pentru membrul de familie se face pe bază de reţinere pe statul de plată şi se impozitează ca venituri asimilate salariilor.

Art.131. (1) Angajatorul poate constitui, un fond social de până la valoarea maximă prevăzută de Codul Fiscal, în scopul acoperirii următoarelor costuri:
a) ajutoare sociale şi cheltuieli necesare:
   (i) în cazul decesului salariatului, două salarii de bază medii pe Institut plătite rudei care face dovada cheltuielilor de înmormântare (soţ, soţie, copil etc.). În cazul în care decesul a intervenit ca urmare a unui accident de muncă sau legat de muncă sau boală profesională, cuantumul ajutorului acordat în aceleaşi condiţii va fi de patru salarii medii pe institut; după stabilirea, în condiţiile legii, a cauzei decesului, pentru cazurile de accidente de muncă, diferenţa de 2 salarii de bază medii se va plăti în termen de maxim 30 de zile;
   (ii) un salariu de bază mediu pe Institut în cazul decesul soţului, soţiei, copiilor, acelaşi ajutor se acordă salariatului şi în caz de deces al părinţilor şi al fraţilor/surorilor numai dacă aceştia din urmă au fost în îngrijirea salariatului.
   (iii) pentru suportarea cheltuielilor în cazul unor boli grave şi incurabile, o dată pe an, până la echivalentul unui salariu mediu pe Institut; după prezentarea documentelor medicale şi avizarea lor de către medicul de medicina muncii, se va acorda un ajutor conform tabelului de mai jos, în funcţie de salariul de bază negociat:
b) se pot organiza acţiuni specifice unor sărbători precum: 8 Martie, Paşte, Pom de Crăciun.
(2) Acordarea ajutoarelor se face pe baza de cerere si de acte justificative, corespunzător fiecărei situaţii în parte.

(3) Valoarea salariului de bază mediu pe INCDVB este cea realizată în luna anterioară evenimentului.
(4) Veniturile de această provenienţă realizate de salariaţi nu se supun impozitării, conform legii.
(5) Pentru acţiunile specifice unor sărbători, repartizarea sumei aferente din fond se face pe baza unei programări pe destinaţii întocmite de comun acord între conducerea Institutului şi RS-IVB.
(6) Sumele ce fac obiectul prezentului art. se acordă numai în limita disponibilului deţinut de Institut din fondul social şi pot fi plătite numai cu avizul expres al Compartimentului financiar-contabil prin care se atestă existenţa acestui disponibil financiar şi posibilităţile de plată ale Institutului.

CAPITOLUL XI

RĂSPUNDERE PATRIMONIALĂ

Art. 132. (1) Angajatorul este obligat, în temeiul normelor şi principiilor răspunderii civile contractuale, să îl despăgubească pe salariat în situaţia în care acesta a suferit un prejudiciu material din culpa Angajatorului în timpul îndeplinirii obligaţiilor de serviciu.
(2) In cazul în care Angajatorul refuză să îl despăgubească pe salariat, acesta se poate adresa cu plângere instanţelor judecătoreşti competente.
(3) Angajatorul care a plătit despăgubirea îşi va recupera suma aferentă de la salariatul vinovat de producerea pagubei.

Art.133. (1) Salariaţii răspund patrimonial, în temeiul normelor şi principiilor răspunderii civile contractuale, pentru pagubele materiale produse Angajatorului din vina şi în legătură cu munca lor.
(2) Salariaţii nu răspund de pagubele provocate de condiţiile de forţă majoră sau de alte cauze neprevăzute, care nu puteau fi înlăturate, şi nici de pagubele care se încadrează în riscul normal al serviciului.
(3) Când paguba a fost produsă de mai mulţi salariaţi, cuantumul răspunderii fiecăruia se stabileşte în raport cu măsura în care fiecare a contribuit la producerea ei. Dacă măsura în care s-a contribuit la producerea pagubei nu poate fi determinată, răspunderea fiecăruia se stabileşte proporţional cu salariul său net de la data constatării pagubei şi, atunci când este cazul, şi în funcţie de timpul efectiv lucrat de la ultimul sau inventar.
(4) Contravaloarea pagubei recuperate prin acordul părţilor, în baza unui angajament de plată, va fi de maxim 5 (cinci) salarii minime, brute pe economie.

CAPITOLUL XII

SALARIZAREA ŞI ALTE DREPTURI SALARIALE

Art. 134. (1) Pentru munca prestată, fiecare salariat are dreptul la un salariu, în bani, în condiţiile convenite la încheierea CIM.
(2) Pentru munca prestată, fiecare angajat are dreptul la un venit salarial, în lei, în condiţiile convenite la încheierea CIM, venit care se va încadra în grila de salarizare din Anexa 10.
(3) În cadrul Institutului forma de salarizare (în acord sau în regie) se adaptează specificului fiecărui compartiment.
(4) Venitul salarial este format din salariul de bază lunar brut (de încadrare), sporuri, indemnizaţii şi alte adaosuri sau sume suplimentare incluse în salariul brut.

INSTITUTUL NAŢIONAL DE CERCETARE-DEZVOLTARE ÎN DOMENIUL ŞTIINŢELOR BIOMEDICALE „VICTOR BABEŞ" 1 BUCUREŞTI

(5) Salariul de bază lunar, brut pentru un program lunar complet de lucru şi alte drepturi salariale se stabilesc prin negociere directă între Angajator şi angajat şi corespund statului de funcţiuni aprobat de CA.

(6) Veniturile salariale se stabilesc astfel:

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

b) între negocierile colective, în cazul existenţei unui fond suplimentar de salariu, rezultat din proiecte de cercetare câştigate la competiţii naţionale şi/sau internaţionale, părţile au în vedere încheierea de acte adiţionale pe durată determinată, conform resurselor financiare suplimentare. În nicio situaţie venitul brut rezultat din contracte de cercetare nu va depăşi reglementările impuse de HG 751/2017, respectiv prevederile aplicabile din programele de cercetare internaţionale sau alte contracte, după caz.

c) în afara procedurii de negociere colectivă a salariilor, Angajatorul va avea dreptul ca, prin decizie a Directorului General, la propunerea Comitetului Director şi cu avizul CA, să dispună acordarea de adaosuri la salariul de încadrare, sub forma unei sume brute fixe, ce se va acorda tuturor salariatilor pe perioada existenţei oportunităţii de finanţare.

(7) Negocierea se va face, în mod obligatoriu potrivit grilei de salarizare (Anexa 10) pe baza: gradului de îndeplinire a criteriilor de evaluare stabilite prin Fişa de evaluare a performanţelor individuale (Anexele 12-15), a responsabilităţilor din fişa de post şi a veniturilor deţinute de fiecare laborator/ compartiment, în parte.

(8) Acordarea salariului negociat se va face astfel:

a) pe baza notelor de fundamentare a manoperei aferente Proiectelor de cercetare, cu respectarea HG 751/2017 şi în funcţie de veniturile instituţiei, ale fiecărui compartiment şi de performanţele individuale evaluate potrivit (Anexele 12-15), conform unor coeficienţi 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 funcţie de veniturile colectivului pe anul respectiv, dar nu mai puţin de salariul de bază minim, brut pe ţară garantat în plată.

(9) Criteriile de apreciere sunt stabilite în prezentul CCM (Anexele 12-15) în conformitate cu legislaţia în vigoare, ţinând cont de gradul de calificare, de nivelul de pregătire profesională şi de experienţa acumulată şi dovedită de salariat, precum şi de complexitatea muncii, răspunderea şi gradul de solicitare pentru îndeplinirea atribuţiilor postului ocupat.

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

a) salariaţi debutanţi în meserie sau în funcţie;

b) salariaţi care n-au îndeplinit punctajul minim corespunzător funcţiei, convenit prin CCM la nivelul Institutului pentru funcţia respectivă (Anexele 12-15).

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

a. sume suplimentare în vederea stimulării activităţii de cercetare, pentru conducerea unor proiecte (lunar, pe perioada finanţării acestora), reprezentând un procent din salariul mediu brut pe ţară în vigoare (sumele efectiv acordate se deduc din fondul salarial al proiectului respectiv):

- 12% director proiect PNCDI, POC
- 9% responsabil parteneriat PNCDI
- 3% responsabil proiect din programul Nucleu
- 25% responsabil proiect internațional

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 celor aferente finanțării prin Planul 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. Plata se face în luna următoare celei de încasare a banilor, sau eșalonat pe o perioada de până 6 luni, pe baza listei cu sumele cuvenite fiecărui participant la realizarea lucrării. Sumele stabilite de către responsabilul de contract sunt avizate de șeful de laborator/ 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.

(12) 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.

(13) 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.

(14) În situația în care, la negocierea venitului salarial individual, apar divergențe urmate de contestații, acestea vor fi analizate de către Comisia paritară RC-IVB–RS-IVB în ceea ce privește corecta aplicare a criteriilor de apreciere stabilite și a prevederilor CCM la nivel de Institut – capitolul Salarizarea și alte drepturi salariale.

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 Institut, 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 Institut, 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;
- în toate cazurile, comisia paritară va elabora un proces verbal de constatare, acesta putând fi contestat conform prevederilor legale.

(15) 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. 134, alin. (6), (7), (8).

(16) 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 necorespundere profesională, stabilită în baza criteriilor de evaluare.

INSTITUTUL NAȚIONAL DE CERCETARE-DEZVOLTARE ÎN DOMENIUL ȘTIINȚELOR BIOMEDICALE „VICTOR BABEȘ" 1 BUCUREȘTI

(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 INCDVB, 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.
(20) Drepturile salariale se acordă proporțional cu timpul efectiv lucrat, raportat la drepturile stabilite pentru programul normal de lucru.

Art. 135 (1) Negocierea salariului de bază se va face anual, în baza ierarhizării, conform criteriilor de ierarhizare din Anexa 10, și a gradului de încărcare din contracte, în limita bugetului aprobat.
(2) Pentru activitatea profesională ierarhizarea personalului se va desfășura la nivelul Institutului, în funcție de gradul de atestare și calificare.
(3) Negocierea salarială se va realiza pe compartimente/laboratoare și va urma după procesul de evaluare a personalului prin fișele de evaluare a performanțelor individuale.
(4) Modelul Procesului verbal de negociere salarială se regăsește în Anexa 11.
(5) Anual, fondul de negociere va ține seama de disponibilitatea financiară pentru capitolul salarii în cadrul laboratorului/compartimentului respectiv.
(6) Fondul de negociere stabilit la nivel de Institut împreună cu RS-IVB, în limita valorii aprobate de CA, conform Anexei 10, va ține seama de posibilitatea asigurării finanțării prin contracte.
(7) Fondul de negociere calculat pentru fiecare laborator/compartiment considerat va fi amendat de procentul de negociere stabilit la nivel de Institut.
(8) Pentru personalul din aparatul administrativ coeficientul mediu de negociere va fi egal cu coeficientul de negociere stabilit la nivel de Institut.

Art. 136 (1) Criteriile de negociere ale CIM vor ține cont de:
a) punctajul obținut de salariat în urma ierarhizării;
b) disponibilitatea angajatului la efort în interesul institutului;
c) încărcarea individuală a salariatului.
(2) În cazul în care, în urma negocierilor salariale individuale, mai rămân fonduri disponibile în limita fondului corespunzător coeficientului de negociere stabilit pe Institut, acestea vor fi direcționate pentru acoperirea activităților contractuale de către alți angajați cu rezultate deosebite.

Art. 137. (1) În cazul promovării pe funcții superioare, angajatul va fi încadrat în treapta de salarizare corespunzătoare din Anexa 10, astfel încât noul salariu de bază negociat să nu fie mai mic decat salariul anterior în plată.
(2) 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 cu excepția acelor salarii care se află sub limita minimă stabilită de reglementarea legală.

Art. 138. Rezultatul negocierii se va concretiza prin încheierea unui act adițional semnat de Angajator și salariat.

Art. 139. Veniturile salariale se acordă lunar, conform celor prevăzute în CIM și CCM.

Art. 140 (1) În conformitate cu art. 64, lit. h) din CCM, pentru desfășurarea unor lucrări, proiecte sau programe care fac obiectul contractelor prevăzute la alin. 3 și 4 din prezentul Art., se pot încheia CIM pe perioada determinată, concomitent cu derularea CIM de bază, cu respectarea duratei normale de muncă (fără a depăși 12 ore/zi, conform Codului Muncii) și a fondului de salarizare directă prevăzută în contractul de finanțare pentru care se încheie noul CIM.
(2) Încheierea CIM pe perioada determinată se face la propunerea directorului de proiect, cu avizul șefului de laborator/departament, cu condiția ca toți membrii echipei/laboratorului respectiv să aibă asigurată încărcarea anuală de 100%.
(3) Salarizarea contractelor încheiate pe perioadă determinată în cadrul unor programe, proiecte, altele decât PNCDI și Program Nucleu (Sectoriale ș.a.m.d.), se va face conform prevederilor contractelor de finanțare încheiate, cu respectarea legislației privind finanțarea din fonduri bugetare. Pentru contractele PNCDI, acolo unde sunt explicit prevăzute în pachetele de informații ale programelor de cercetare fonduri de salarii în cadrul programelor de management, se va putea aplica HG nr. 583/2015, cu completările și modificările ulterioare.
(4) Salarizarea contractelor încheiate pe perioadă determinată în cadrul contractelor finanțate din fonduri extrabugetare (fonduri europene, fonduri interne sau internaționale, din contracte încheiate cu terți) se va face conform clauzelor acestora.
(5) Modelul de CIM pentru situațiile prevăzute la alin (1) – (4) se regăsește în Anexa 3b.

Art. 141. (1) În cazul în care acoperirea (încărcarea) contractuală la nivel de Institut este mai mică de 75 % trei luni la rând, se vor lua măsurile prevăzute de prezentul CCM și de legislația în materie (identificarea persoanelor neacoperite contractual în vederea reducerii programului de lucru ș.a.m.d.).
(2) Angajatorul are dreptul, în cazul reducerii temporare a activității pentru motive economice, tehnologice, structurale sau similare, pe perioade care depășesc 30 de zile lucrătoare, să elimine o zi de lucru din durata săptămânală de lucru a salariaților la nivel de laborator, birou, serviciu, departament. Aceasta zi reprezintă o zi liberă neplătită întrucât salariații nu prestează activitate, iar Angajatorul nu plătește drepturile salariale neacoperite prin muncă.

Art. 142. (1) Conducerea INCDVB va elabora proiectul de buget de venituri și cheltuieli, dimensionând fondul de salarii în concordanță cu prevederile CCM, cu resursele prevăzute în contractele de cercetare aflate în derulare, având în vedere și nivelul inflației prognozate.
(2) Angajatorul împreună cu personalul cu funcții de conducere, așa cum sunt ele descrise în H.G. 637/2003 și în H.G. 984/1999, vor întreprinde toate acțiunile necesare pentru acoperirea capacității Institutului, în vederea asigurării salariilor la nivelul negociat.

Art. 143. Valoarea salariului de referință pe Institut este salariul de bază minim brut pe țară, garantat în plată.

Art. 144. (1) Salariații pensionați pot desfășura, în condițiile legii, activități de cercetare-dezvoltare, salarizate prin cumul sau prin plata cu ora.
(2) La cerere, salariații pot fi menținuți în continuare în funcții de cercetare-dezvoltare, după împlinirea vârstei legale de pensionare, cu aprobarea anuală a Consiliului științific.

INSTITUTUL NAȚIONAL DE CERCETARE ÎN DOMENIUL ȘTIINȚELOR BIOMEDICALE „VICTOR BABEȘ" 1 BUCUREȘTI

Art. 145. (1) Sporul pentru vechimea în muncă, aplicat la salariul de bază negociat, la data îndeplinirii vechimii, respectiv alte sporuri aplicabile în INCDVB sunt menționate mai jos:

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%.

(2) Alte venituri: tichete de masă acordate conform prevederilor legale și înțelegerii anuale a părților cu informarea CA. În cazul în care resursele financiare ale Institutului sunt insuficiente, Comitetul Director poate suspenda temporar acordarea tichetelor de masă după consultarea cu RS-IVB și acordul CA.

(3) În cazul în care resursele financiare ale Institutului sunt suficiente, Comitetul Director 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, se face conform Procedurii repartizării profitului contabil (PO-SCIM-14-01).

(5) Pentru responsabilități suplimentare, care nu se regăsesc în fișa postului, se acordă sporuri conform Anexei 9.

Art. 146. (1) Alte venituri de natură salarială care se pot acorda în limita Bugetului de Venituri și Cheltuieli aprobat:

a) premiile;
b) cota parte din profitul net se repartizează salariaților în cuantum de 20% în părți egale; detalii asupra acordării acestui drept sunt prezente în procedura SCIM aferentă (PO-SCIM-14-01 Repartizarea profitului contabil);
c) drepturile cuvenite în conformitate cu Legea nr. 83/2014 – Legea Brevetelor de serviciu;

d) adaosuri de salariu și prime pe perioada derulării unor contracte extrabugetare, în limita manoperei prevăzută în devizele aferente, la propunerea directorilor/responsabililor de contracte; aceste adaosuri se vor stabili lunar;

e) Pentru perioada concediului de odihnă salariatul beneficiază de o indemnizație de concediu, care nu poate fi mai mică decât salariul de bază, indemnizațiile și sporurile cu caracter permanent cuvenite pentru perioada respectivă, prevăzute în CIM:

f) Tichetele de masă se acordă pe suport electronic.

Art. 147. (1) Plata salariilor se face astfel: chenzina 1: ***20*** ale lunii curente (avans) și chenzina 2: ***05*** ale lunii următoare celei pentru care s-au prestat raporturile de muncă (lichidare).
(2) Plata salariului se efectuează, de regulă, prin virament, într-un cont bancar pe numele salariatului sau, la cererea acestuia, în numerar prin casieria institutului.

Art. 148. (1) Salariile se plătesc înaintea oricăror alte obligații bănești ale Angajatorului, din fondurile INCDVB aferente acestora.
(2) Reținerile cu titlu de daune cauzate Angajatorului pot fi efectuate în baza unui angajament sau a unei hotărâri judecătorești definitivă și irevocabilă.

Art. 149. În cazul decesului salariatului, drepturile salariale care i se cuvin până la data la care s-a produs decesul se plătesc în ordine soțului supraviețuitor, copiilor sau părinților lui, în baza actelor doveditoare a calității respective, iar în lipsa acestora se plătesc celorlalți moștenitori, în condițiile dreptului comun, în baza actelor doveditoare.

Art. 150. Salariul este confidențial, Angajatorul având obligația de a lua măsurile necesare pentru asigurarea confidențialității.

Art. 151. Salariații care efectuează deplasări, în țară sau străinătate, în interesul și pe cheltuiala totală sau parțială a INCDVB, pot beneficia de decontarea cheltuielilor cu diurna, cazarea și transportul, în funcție de sumele disponibile în contractele de cercetare în care asemenea cheltuieli sunt eligibile.

CAPITOLUL XIII

CONDIȚII DE MUNCĂ, SĂNĂTATEA ȘI SECURITATEA ÎN MUNCĂ

Art. 152.(1) La nivel de Institut,vor fi prevazute proceduri de informare și de consultare obligatorie a RS-IVB, cu cei care angajează, referitoare la toate măsurile care ar urma să fie luate pentru îmbunătățirea condițiilor de muncă.
(2) La stabilirea măsurilor vizând îmbunătățirea condițiilor de muncă, părțile vor ține seama de următoarele principii de bază:

a) măsurile preconizate trebuie 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, dacă este cazul, anexe speciale la CCM aplicabil în INCDVB, cu privire la 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 cu modificările ulterioare privind securitatea și sănătatea în muncă.

INSTITUTUL NAȚIONAL DE CERCETARE-DEZVOLTARE ÎN DOMENIUL ȘTIINȚELOR BIOMEDICALE „VICTOR BABEȘ" 1 BUCUREȘTI

Obligațiile salariaților în domeniul securității și sănătății în muncă nu vor diminua responsabilitatea conducerii Institutului INCDVB. În contextul responsabilității sale, conducerea Institutului va lua măsurile tehnice și organizatorice necesare pentru asigurarea securității și sănătății salariaților. Aceste măsuri vor fi periodic adaptate, ținând cont de schimbarea condițiilor de muncă, cu scopul de a îmbunătăți situația existentă.

Art. 153. Realizarea măsurilor de protecție a muncii revine, potrivit atribuțiilor, celor care organizează, conduc și coordonează procesul de muncă în INCDVB.

Art. 154. Organizarea activității, prin stabilirea unei structuri organizatorice raționale, repartizarea tuturor salariaților pe locuri de muncă, cu precizarea atribuțiilor și răspunderilor lor, elaborarea de norme de muncă fundamentate din punct de vedere tehnic, precum și exercitarea controlului asupra modului de îndeplinire a obligațiilor de serviciu de către salariați sunt atribute de competența angajatorului, cu sprijinul RS-IVB.

Art. 155. (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 periclitează sănătatea sau viața unor persoane, fiecare salariat are obligația de a participa, indiferent de funcția sau de postul pe care-l ocupă, la executarea oricăror lucrări și la luarea tuturor măsurilor cerute de nevoile INCDVB in conditiile prevazute de lege,sub îndrumarea autorităților competente și fără periclitarea siguranței angajatului.

Art. 156. Numărul de personal 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. 157. (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. 158. (1) În cazul în care există divergențe cu privire la stabilirea normelor de muncă sau a normativelor de personal, la cererea oricăreia dintre părți, se va apela la o expertiză tehnică ce va fi efectuată de experți desemnați de ambele părți. Concluziile expertizei tehnice finale sunt obligatorii pentru părți.
(2) Cheltuielile ocazionate de soluționarea divergenței cu privire la modificarea normelor de muncă sau a normativelor de personal vor fi suportate de conducere pentru prima solicitare a RS-IVB.
(3) Conducerea are obligația să asigure permanent condițiile tehnice și organizatorice avute în vedere la elaborarea normelor de muncă, iar salariații au obligația să realizeze norma de muncă sau, după caz, sarcinile ce decurg din funcția sau postul ocupat.

Art. 159. Locurile de muncă cu condiții diferite de cele normale sunt: cele grele, periculoase, nocive, sau alte asemenea, stabilite în conformitate cu legislația în vigoare.

Art. 160. (1) 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

igienicosnnitare, condiţii suplimentare, prevăzute în CCM la nivelul Institutului. Duratele de reducere a vârstei pentru pensionare sunt cele prevăzute de lege.

(2) Conducerea are obligaţia contractării de servicii de medicină a muncii, în vederea examinării medicale a salariaţilor la angajare, o dată pe an, sau de câte ori necesităţile o impun. Costurile acestor examene sunt în sarcina conducerii.

Art. 161. (1)) Părţile sunt de acord că măsurile de protecţia muncii trebuie să fie cunoscute, însuşite şi aplicate în mod conştient de către salariati.

(2) Conducerea va asigura, pe cheltuiala sa, cadrul organizatoric pentru instruirea, testarea şi perfecţionarea profesională a salariaţilor cu privire la Normele de securitate a muncii. Timpul afectat acestor activităţi se include în timpul de muncă şi este slarizat.

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

(4) În cazurile în care, în procesul muncii, intervin schimbări ce impun aplicarea unor norme noi de protecţie a muncii, salariaţii vor fi instruiţi în condiţiile prevăzute la aliniatul precedent.

Art. 162. Prin grija Angajatorului, în conformitate cu prevederile legale privind acordarea asistenţei medicale, fiecare salariat trebuie să poată beneficia de asistenţă medicală la sediul unităţii sau în apropierea ei.

Art. 163. (1) Pentru asigurarea protecţiei salariaţilor în timpul activităţii în folosul unităţii, sau din dispoziţia acesteia, salariaţii, indiferent de statutul lor, vor fi dotaţi cu un ansamblu de mijloace individuale de protecţie, pentru eliminarea riscului de accidentare sau de îmbolnăvire profesională cauzate de noxele determinate pentru activitatea pe care o desfăşoară salariatul în aceste condiţii.

(2) Dotarea salariaţilor cu mijloace de protecţie (echipament individual de lucru, echipament individual de protecţie) se va face conform normativelor legale în vigoare.

(3) Contravaloarea echipamentelor individuale de protecţie va fi suportată în întregime de către unitate.

(4) Responsabilul cu protecţia muncii împreună cu şefii de laborator/compartimente se vor îngriji de situaţia echipamentelor de protecţie individuale existente în Institut şi vor propune Comitetului Director anual sau ori de câte ori este necesar, în baza unui raport de analiză, înlocuirea tuturor echipamentelor de protecţie individuale neconforme.

Art. 164. (1) Prin echipament de lucru de înţelege orice echipament destinat să fie purtat sau ţinut de lucrător, pentru a-l proteja împotriva unuia sau mai multor riscuri care ar putea să îi pună în pericol securitatea şi sănătatea în muncă, precum şi 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 ţinută vestimentară specială ca echipament de lucru, contravaloarea acesteia se suportă integral de patronat.

Art. 165. (1) Angajatorul se obligă să asigure materiale igienico-sanitare, medicamente şi alimente-antidot, la nivelul prevăzut de legislaţie şi specificat în contractele individuale de muncă.

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

INSTITUTUL NAȚIONAL DE CERCETARE-DEZVOLTARE ÎN DOMENIUL ȘTIINȚELOR BIOMEDICALE „VICTOR BABEȘ" 1 BUCUREȘTI

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

Art. 166. Angajatorul se obligă să realizeze lucrările necesare pentru reducerea cauzelor care ar produce accidente sau îmbolnăviri profesionale.

Art. 167. (1) Angajatorul este obligată să obțină avizul organelor competente pentru funcționarea tuturor locurilor de muncă la care acest aviz este cerut de legislația în vigoare.
(2) Angajatorul are obligația să asigure toți salariații pentru risc de accidente de muncă și boli profesionale.

Art. 168. În INCDVB va exista, în funcție de necesități, un compartiment sau un responsabil cu protecția muncii.

Art. 169. În cazul unor accidente de muncă, din Comisia de anchetă constituită de urgență, conform prevederilor legale, va face parte și unul dintre reprezentanții salariaților.

Art. 170. (1) Angajatorul se obligă să măsoare noxele în locurile de muncă, în conformitate cu prevederile legislației în vigoare și, în cazul înregistrării temperaturilor extreme, să aplice prevederile dispozițiilor legale în domeniu.
(2) Conducerea INCDVB are obligația de a dispune, din inițiativa proprie sau la sesizarea expresă a responsabilului cu protecția muncii sau a RS-IVB, măsurarea periodică a parametrilor care caracterizează condițiile de muncă și factorii de mediu. La prelevarea probelor vor participa și RS-IVB.
(3) În toate cazurile în care condițiile de muncă se situează constant peste nivelul de noxe admisibil, determinând reclasificarea locurilor de muncă, salariații vor beneficia de drepturile aferente noii clasificări începând cu data documentării schimbării condițiilor de muncă.
(4) Clasificarea și reclasificarea locurilor de muncă cu condiții diferite de cele normale cad în sarcina Responsabilul cu securitatea și sănătatea în muncă din INCDVB, constituit conform legii.
(5) Responsabilul cu securitatea și sănătatea în muncă urmărește permanent modul de respectare a clauzelor referitoare la condițiile de muncă din prezentul CCM și sesizează conducerea unității despre nerespectarea acestora.
(6) Durata timpului de lucru se va reduce în cazul temperaturilor atmosferice mai mici de $-20^{o}C$ și mai mari de $+37^{o}C$, prin decizia conducerii, conform legislației în vigoare, în acele locuri unde nu pot fi asigurate condiții normale de lucru.

Art. 171. (1) În vederea menținerii și îmbunătățirii condițiilor de desfășurare a activității la locurile de muncă, Angajatorul va lua, cel puțin, următoarele măsuri:
a) amenajarea corespunzătoare a locurilor de muncă;
b) asigurarea condițiilor de mediu și microclimat (iluminat, zgomot, vibrații, temperatură, aerisire, umiditate);
c) amenajarea anexelor sociale ale locurilor de muncă (vestiare, dușuri, grupuri sanitare);
d) diminuarea, până la încadrarea în concentrațiile maxim admisibile, a emisiilor poluante.
(2) Salariații sunt obligați să păstreze în bune condiții amenajările efectuate de administrație, să nu le deterioreze, descompună ori să sustragă componente ale acestora.

Art. 172. (1) Angajatorul se obligă ca la angajare și ulterior, cel puțin o dată pe an, să organizeze, prin medicul de medicina muncii, examinarea medicală gratuită a salariaților, în scopul de a constata dacă

sunt apți pentru desfășurarea activității în postul pe care ar urma să-l ocupe sau pe care îl ocupă, precum și pentru prevenirea îmbolnăvirilor profesionale.

Art. 173. La cererea uneia dintre părți, medicul de medicina muncii și responsabilul cu protecția muncii vor fi consultați obligatoriu pentru reducerea duratei timpului de muncă și acordarea de concedii suplimentare, din motive legate de modificarea condițiilor de muncă.

Art. 174. Părțile se obligă să asigure un regim de protecție specială muncii femeilor și tinerilor în vârstă de până la 18 ani, cel puțin la nivelul drepturilor specifice reglementate de legislația muncii și prevederile prezentului contract, pe care le socotesc ca fiind minimale.

Art. 175. (1) Angajatorul se obligă să nu refuze angajarea sau, după caz, menținerea în muncă a persoanelor cu handicap, în cazurile în care acestea sunt apte pentru îndeplinirea obligațiilor de serviciu aferente posturilor existente.
(2) RS-IVB nu se pot opune angajării sau menținerii în muncă a persoanelor cu dizabilități.

Art. 176. La recomandarea medicului de medicina muncii, Angajatorul va asigura, în urma consultării RS-IVB, trecerea salariatului în alt loc de muncă vacant, compatibil cu capacitatea de muncă stabilită de organele competente sau, după caz, recalificarea în funcție de necesitățile și posibilitățile acestuia.

Art. 177. (1) Responsabilul cu securitatea și sănătatea în muncă din INCDVB își desfășoară activitatea în baza Legii 319/iulie 2006 privind Regulamentul de organizare și funcționare a CSSM al Ministerului Muncii și Protecției Sociale.
(2) Timpul de muncă alocat atribuțiunilor de Responsabil cu securitatea și sănătatea în muncă se consideră timp de lucru efectiv prestat.

CAPITOLUL XIV

DISPOZIȚII FINALE

Art. 178. În CIM nu se pot prevedea clauze contrare CCM la nivel de INCDVB.

Art. 179. Prevederile CIM existente la data intrării în vigoare a prezentului CCM la nivel de INCDVB vor fi puse în acord cu prevederile acestuia, în termenul prevăzut la art. 7, alin. (7).

Art. 180. Neîndeplinirea obligațiilor asumate prin prezentul contract sau pe care acesta le implică atrage răspunderea celor care se fac vinovați de aceasta, conform prevederilor legale în vigoare.

Art. 181. Anexele la prezentul CCM fac parte integrantă din acesta.
(1) Prezentul CCM înlocuiește CCM al INCDVB înregistrat la ITM nr. 422, din 23 decembrie 2019, așa cum a fost modificat prin actul adițional nr. 2, înregistrat la ITM sub nr. 03 din 14 iunie 2021.
(2) Prezentul CCM la nivel de Institut își va produce efectele începând cu data înregistrării, urmând ca de prevederile sale sa beneficieze toți salariații Institutului, fiind făcut public prin postare pe website, popularizat prin RS-IVB și șefii de laborator și făcut accesibil prin intranet
Încheiat în 2 exemplare, din care unul pentru Angajator și unul pentru ITM.

Prezentul CCM s-a semnat azi ....., valabilitatea lui curgând de la data înregistrării la I.T.M. București.

INSTITUTUL NAȚIONAL DE CERCETARE ÎN DOMENIUL ȘTIINȚELOR BIOMEDICALE „VICTOR BABEȘ" 1 BUCUREȘTI

Reprezentanţiii Conducerii

Prof. Dr. Mihail Eugen **Hinescu**

Dr. Laura Cristina **Ceafalan**

Ec. Mihaela Maria **Belu**

Dr. Mihaela **Gherghiceanu**

Dr. Gina **Manda**

Reprezentanţii salariaţilor

Dr. Elisa Anamaria **Liehn**

Dr. Mihaela **Surcel**

Dr. Sevinci **Pop**

Ing. Cătălin **Filipescu**

Florina **Manda**

Pentru legalitate

Consilier Juridic Jr. Cristian **Ciupitu**

Anexa 1

Regulament de organizare și funcționare a Comisiei paritare la nivelul INCDVB

(1) Comisia paritară constituită la nivelul INCDVB va fi compusă din reprezentanți ai Angajatorului și reprezentanți ai salariaților, în număr de 5 din fiecare parte, în baza deciziilor emise de organele de conducere ale celor două părți semnatare, care vor fi invitați și vor participa la toate întâlnirile Comisiei paritare. Comisia va funcționa pe toată perioada negocierii și aplicării CCM.
(2) Dacă pe parcursul negocierilor, din motive obiective unul sau maximum doi membri ai uneia dintre părți nu poate participa la dezbateri, cealaltă parte va retrage un număr echivalent de membri.
(3) Comisia se consideră legal constituită dacă lucrează cu minim 3 membri dintre cei nominalizați de fiecare parte.
(4) Comisia, prin activitatea sa, va încerca soluționarea, pe cale amiabilă, a litigiilor intervenite cu ocazia executării, modificării, suspendării sau încetării CCM.
(5) Comisia se va întruni, la cererea uneia dintre părți, în termen de maximum 10 zile lucrătoare, de la formularea cererii și va adopta hotărâri valabile prin acordul părților.
(6) Pentru adoptarea în consens a unei hotărâri, negocierile în Comisia paritară nu pot dura mai mult de 10 zile lucrătoare de la începutul lor cu excepția dezbaterilor privind un nou CCM când durata maximă a negocierilor se stabilește la 45 zile calendaristice.
(7) În situația prevăzută la alin (6) teza a doua, partea care inițiază negocierea va pune la dispoziția celeilalte parți documentul de lucru cu 15 zile calendaristice înainte de prima ședință de dezbateri.
(8) Hotărârile adoptate potrivit pct. 4 au putere obligatorie pentru părțile contractante.
(9) Secretariatul Comisiei va fi asigurat de câte un membru de fiecare parte.

Reprezentanții Conducerii

Prof. Dr. Mihail Eugen **Hinescu**
Dr. Laura Cristina **Ceafalan**
Ec. Mihaela Maria **Belu**
Dr. Mihaela **Gherghiceanu**
Dr. Gina **Manda**

Reprezentanții salariaților

Dr. Elisa Anamaria **Liehn**
Dr. Mihaela **Surcel**
Dr. Sevinci **Pop**
Ing. Cătălin **Filipescu**
Florina **Manda**

Pentru legalitate

Consilier Juridic Jr. Cristian **Ciupitu**

Anexa 2

Documente de Angajare:

Cerere privind înscrierea la concursul pentru ocuparea postului conform tipizatului afişat pe portalul Institutului în secţiunea dedicată concursului;
Referat privind angajarea în regim de urgenţă, cu justificarea necesităţii ocupării temporare a acelui post. Referatul se întocmeşte de şeful de laborator / compartiment care solicită angajarea, se avizează de Directorul economic şi Compartimentul Juridic şi se aprobă de Directorul General.
Curriculum Vitae / Memoriu de activitate privind locurile de muncă anterioare, funcţiile deţinute, activitatea depusă, calificările, titlurile ştiinţifice, publicaţii, alte precizări;
Diplome de studii, atestări;
Cartea de muncă / Extras REVISAL dacă este cazul;
Adeverinţă de vechime de la ultimul Angajator privind vechimea totală în muncă;
Fişa medicală de angajare;
Copie carte de identitate;
Alte documente conform normativelor în vigoare (spre exemplu cazier judiciar, după caz);
Recomandări, după caz;
Angajarea este reglementată prin Procedura PL, conform SCM, conform dispoziţiilor legale aplicabile instituţiilor statului aflate în coordonarea unei Autorităţi Publice şi/sau conform Ghidurilor de Finanţare din Proiectele în care Institutul este implicat.

Reprezentanţii Conducerii

Prof. Dr. Mihail Eugen **Hinescu**
Dr. Laura Cristina **Ceafalan**
Ec. Mihaela Maria **Belu**
Dr. Mihaela **Gherghiceanu**
Dr. Gina **Manda**

Reprezentanţii salariaţilor

Dr. Elisa Anamaria **Liehn**
Dr. Mihaela **Surcel**
Dr. Sevinci **Pop**
Ing. Cătălin **Filipescu**
Florina **Manda**

Pentru legalitate

Consilier Juridic Jr. Cristian **Ciupitu**

Anexa 3a

Splaiul Independenței 99-101, Sector 5,
CP 050096, București, România
Tel +40-21-319 45 30 319 27 32/33/34
Fax +40-21-319 45 28 319 27 34
E-mail info@ivb.ro

Institutul Național de Cercetare-Dezvoltare
în Domeniul Patologiei și Științelor Biomedicale
"VICTOR BABEȘ"
www.ivb.ro

Contract Individual de Muncă

(document cadru)

încheiat și înregistrat sub nr. ...../.....în registrul general de evidență a salariaților

A. Părțile contractului

Angajator - persoana juridică ***Institutul Național de Cercetare – Dezvoltare în Domeniul patologiei și Științelor Biomedicale "Victor Babeș"***, cu sediul în București, sector 5, Splaiul Independenței nr. 99 – 101, înregistrată la registrul comertului sub nr. J40/3139/2000, cod fiscal 13828251 telefon 021.319.45.28, reprezentată legal prin ....., în calitate de **DIRECTOR GENERAL**,

și

Salariat - domnul/doamna ....., domiciliat(ă) în localitatea ....., str. ..... , nr. ....., județul ....., posesor/posesoare al/a buletinului/cărții de identitate/pașaportului seria....., nr....., eliberat/eliberată de ....., la data de ....., CNP ....., autorizație de muncă/permis ședere în scop de muncă seria ..... nr ..... din data .....,

am încheiat prezentul contract individual de muncă în următoarele condiții asupra cărora am convenit:

B. Obiectul contractului: Raporturi de muncă

C. Durata contractului:

a) nedeterminată, salariatul/salariata..... urmând să înceapă activitatea la data de .....;

b) determinată, de ..... luni, pe perioada cuprinsă între data de ..... și data de ...../pe perioada suspendării contractului individual de muncă al titularului de post.

D. Locul de muncă

1. Activitatea se desfășoară la (compartiment, laborator, serviciu, birou) ..... din sediul social al INCDVB.

E. Felul muncii

Funcția/meseria ..... conform Clasificării Ocupațiilor din România;

F. Atribuțiile postului

Atribuțiile postului sunt prevăzute în fișa postului, anexă la contractul individual de muncă.

F[1]. Criteriile de evaluare a activității profesionale a salariatului:

Sunt prevăzute în Procedura de dezvoltare și evaluare a performanțelor personalului din INCDVB. Nerespectarea procedurii de evaluare conform criteriilor stabilite în contractul individual de muncă, de

către oricare dintre părţi, atrage obligarea celui în culpă la plata de daune-interese corespunzătoare prejudiciului cauzat.

G. Condiţii de muncă:

1. Activitatea se desfăşoară în condiţii grele, vătămătoare sau periculoase, potrivit Legii nr. 31/1991.
2. Activitatea prestată se desfăşoară în condiţii normale de muncă, potrivit Legii nr. 263/20100 privind sistemul unitar de pensii publice, cu modificările şi completările ulterioare.

H. Durata muncii:

1. O normă întreagă, durata timpului de lucru fiind de ... ore/zi ... ore/săptămână.

a) Repartizarea programului de lucru se face după cum urmează ..... (ore zi);

b) Programul de lucru se poate modifica în condiţiile regulamentului intern/ contractului colectiv de muncă.

2. O fracţiune de normă de ..... ore/zi, respectiv ore/săptămână.....

a) Repartizarea programului de lucru se face după cum urmează: ..... (ore zi/ore noapte);

b) Programul de lucru se poate modifica în condiţiile regulamentului intern/contractului colectiv de muncă aplicabil.

c) Nu se vor efectua ore suplimentare cu excepţia cazurilor de forţă majoră sau pentru alte lucrări urgente destinate prevenirii producerii unor accidente sau înlăturării consecinţelor acestora.

I. Concediul

Durata concediului anual de odihnă este de ..... zile lucrătoare, proporţional cu activitatea prestata în institut într-un an calendaristic.

De asemenea, beneficiază de un concediu suplimentar de ..... .

J. Salarizare:

Venitul lunar brut este de ..... lei, alcătuit din elementele prevăzute la pct. 1 şi pct. 2

1. Salariul de bază (negociat) : ..... lei;
2. Alte elemente constitutive:

a) Sporuri .....;

b) Alte adaosuri.....;

3. Orele suplimentare prestate în afara programului normal de lucru sau în zilele în care nu se lucrează, ori în zilele de sărbători legale, se compensează cu ore libere plătite sau se plătesc cu un spor la salariu conform contractului colectiv de muncă aplicabil sau Legii nr. 53/2003 – Codul muncii.
4. Data/datele la care se plăteşte salariul este/sunt ..... .

a. Pentru salariaţii cu normă întreagă: Chenzina I: ***20*** ale lunii curente (avans) şi Chenzina II: ***05*** ale lunii următoare celei pentru care s-au prestat raporturile de muncă (lichidare)

b. Pentru salariaţii cu fracţiune de normă: ***Plată unică: 05*** ale lunii următoare celei pentru care s-a prestat activitatea

5. Plata salariului se efectuează, de regulă, prin virament, într-un cont bancar pe numele salariatului sau, la cererea acestuia, în numerar prin casieria institutului

K. Drepturi şi obligaţii ale părţilor privind sănătatea şi securitatea în muncă:

a) echipament individual de protecţie .....;

b) echipament individual de lucru .....;

c) materiale igienico-sanitare .....;

d) alimentație de protecție .....;

e) alte drepturi și obligații privind sănătatea și securitatea în muncă ..... .

L. Alte clauze:

a) perioada de probă este de ..... zile calendaristice;

b) perioada de preaviz în cazul concedierii este de ..... zile lucrătoare, conform Legii nr. 53/2003 – Codul muncii sau contractului colectiv de muncă;

c) perioada de preaviz, în cazul demisiei, este de ..... zile lucrătoare, conform Legii nr. 53/2003 – Codul Muncii, cu modificările și completările ulterioare sau Contractului colectiv de muncă aplicabil;

d) alte clauze.

d.1. Confidențialitate

d^1. Informatiile pe care salariatul le obtine, ca efect al executarii contractului individual de muncă, sunt strict confidentiale.

d^2. Sunt confidentiale următoarele informatii, date si documente de care salariatul a luat cunostinta în exercitarea atribuțiilor de serviciu sau în mod incidental:

1) datele privind situația financiară a angajatorului;
2) cererile de finanțare sau, după caz, documentația de ofertare / contractare și raportare a etapelor proiectelor de cercetare;
3) rezultatele activității de cercetare/proiectare până la momentul publicării lor în reviste de specialitate ori comunicării la congrese, simpozioane sau alte manifestări științifice de profil interne sau internaționale;
4) licențele și/sau brevetele de invenție până în momentul înregistrării acestora;
5) structura băncilor de date și informațiile conținute de aceste bănci de date;
6) cuantumul salariului, al primelor, indemnizațiilor ori al altor venituri de natura veniturilor salariale;
7) condicile, fișele de prezență, statele de plată, structura de personal, statul de funcțiuni, fișe de post, contracte de muncă sau orice alte documente asemănătoare;
8) orice alte date care nu intră în categoria informațiilor destinate publicității.

d^3. Salariatul poate dezvălui informații sau date, ori poate pune la dispoziție documente din domeniile mentionate la pct. d^2 numai persoanelor implicate în executarea obligațiilor de serviciu care au legatură cu ele sau acelor persoane pentru care se dă aprobare în scris de către conducerea instituției.

d^4. Salariatul se obligă ca, timp de cel putin 3 ani de la data încetării contractului individual de muncă să păstreze confidențialitatea informațiilor, datelor și documentelor cu care a luat contact pe cale directă sau incidentală în cursul executării atribuțiunilor de serviciu.

e^5. Nerespectarea acestor dispoziții, prin transmiterea în orice fel și prin orice mijloace a informațiilor datelor și/sau documentelor precizate la pct. d^2 constituie abatere disciplinară gravă și poate atrage răspunderea patrimonială sau penală, după caz.

M. Drepturi și obligații generale ale părților:

1. Salariatul are, în principal, următoarele drepturi:

a) dreptul la salarizare pentru munca depusă;

b) dreptul la repaus zilnic și săptămânal;

c) dreptul la concediu de odihnă anual;
d) dreptul la egalitate de șanse și de tratament;
e) dreptul la securitate și sănătate în muncă;
f) dreptul la acces la formare profesională;
g) dreptul la tichete de valoare.
2. Salariatului îi revin, în principal, următoarele obligații:
a) obligația de a realiza norma de muncă sau, după caz, de a îndeplini atribuțiile ce îi revin conform fișei postului;
b) obligația de a respecta disciplina muncii;
c) obligația de fidelitate față de angajator în executarea atribuțiilor de serviciu;
d) obligația de a respecta măsurile de securitate și sănătate a muncii în unitate;
e) obligația de a respecta secretul de serviciu;
f) obligația de a respecta obiectivele de dezvoltare și evaluare prevăzute în fisele de evaluare a performanțelor individuale (anexă la CCM);
g) obligația de a respecta confidențialitatea;
h) obligația de a respecta clauza referitoare la Legea nr.83/2014 privind invențiile de serviciu;
i) obligația de formare profesională.
3. Angajatorul are, în principal, următoarele drepturi:
a) să dea dispoziții cu caracter obligatoriu pentru salariat, sub rezerva legalității lor;
b) să exercite controlul asupra modului de îndeplinire a sarcinilor de serviciu;
c) să constate săvârșirea abaterilor disciplinare și să aplice sancțiunile corespunzătoare, potrivit legii, contractului colectiv de muncă aplicabil și regulamentului intern;
d) să stabilească obiectivele de performanță individuală a salariatului;
e) să stabilească programul de formare profesională;
f) sa opteze pentru invențiile de serviciu;
4. Angajatorului în revin, în principal, următoarele obligații:
a) să înmâneze salariatului un exemplar din contractul individual de muncă, anterior începerii activității;
a) să acorde salariatului toate drepturile ce decurg din contractul individual de muncă, din contractul colectiv de muncă aplicabil și din lege;
b) să asigure permanent condițiile tehnice și organizatorice avute în vedere la elaborarea normelor de muncă și condițiile corespunzătoare de muncă;
c) să informeze salariatul asupra condițiilor de muncă și asupra elementelor care privesc desfășurarea relațiilor de muncă;
d) să elibereze, la cerere, un document care să ateste calitatea de salariat a solicitantului, respectiv activitatea desfășurată de acesta, durata activității, salariul, vechimea în muncă, în meserie și specialitate;
e) să asigure confidențialitatea datelor cu caracter personal ale salariatului;

N. Dispoziții finale

Prevederile prezentului contract individual de muncă se completează cu dispozițiile Legii nr. 53/2003 – Codul Muncii și ale contractului colectiv de muncă aplicabil, încheiat la nivelul angajatorului înregistrat sub nr. ...../..... la Agenția Municipală pentru Ocupare Forței de Muncă București.

Orice modificare privind clauzele contractuale în timpul executării contractului individual de muncă impune încheierea unui act adiţional la contract, conform dispoziţiilor legale, cu excepţia situaţiilor în care o asemenea modificare este prevăzută în mod expres de lege.
Prezentul contract individual de muncă s-a încheiat în două exemplare, câte unul pentru fiecare parte.

O. Conflictele în legătură cu încheierea, executarea, modificarea, suspendarea sau încetarea prezentului contract individual de muncă sunt soluţionate de către instanţa judecătorească competentă material şi teritorial, potrivit legii.

ANGAJATOR
DIRECTOR GENERAL **SALARIAT**

CONSILIER JURIDIC

Pe data..... prezentul contract încetează în temeiul art. ..... din Legea nr. 53-2003 – Codul Muncii în urma îndeplinirii procedurii legale.

Angajator,
.....

Am primit un exemplar,
Nume si prenume.....
Semnătura.....

Reprezentanţii Conducerii

Prof. Dr. Mihail Eugen **Hinescu**
Dr. Laura Cristina **Ceafalan**
Ec. Mihaela Maria **Belu**
Dr. Mihaela **Gherghiceanu**
Dr. Gina **Manda**

Reprezentanţii salariaţilor

Dr. Elisa Anamaria **Liehn**
Dr. Mihaela **Surcel**
Dr. Sevinci **Pop**
Ing. Cătălin **Filipescu**
Florina **Manda**

Pentru legalitate
Consilier Juridic Jr. Cristian **Ciupitu**

INSTITUTUL NAȚIONAL DE CERCETARE-DEZVOLTARE ÎN DOMENIUL ȘTIINȚELOR BIOMEDICALE "VICTOR BABEȘ" BUCUREȘTI

Anexa 3b

Splaiul Independenței 99-101, Sector 5,
CP 050096, București, România
Tel +40-21-319 45 30, 319 27 32/33/34
Fax +40-21-319 45 28, 319 27 34
E-mail info@ivb.ro

Institutul Național de Cercetare-Dezvoltare
în Domeniul Patologiei și Științelor Biomedicale
"VICTOR BABEȘ"
www.ivb.ro

Contract Individual de Muncă

(document cadru)

încheiat și înregistrat sub nr. ……/……..în registrul general de evidență a salariaților

A. Părțile contractului

Angajator - persoana juridică ***Institutul Național de Cercetare – Dezvoltare în Domeniul patologiei și Științelor Biomedicale "Victor Babeș"***, cu sediul în București, sector 5, Splaiul Independenței nr. 99 – 101, înregistrată la registrul comertului sub nr. J40/3139/2000, cod fiscal 13828251 telefon 021.319.45.28, reprezentată legal prin ……, în calitate de **DIRECTOR GENERAL,**

și

Salariat - domnul/doamna ……, domiciliat(ă) în localitatea ……, str. …… , nr. ……, județul ……, posesor/posesoare al/a buletinului/cărții de identitate/pașaportului seria……, nr……, eliberat/eliberată de ……, la data de ……, CNP ……, autorizație de muncă/permis ședere în scop de muncă seria ….. nr …… din data ……,

am încheiat prezentul contract individual de muncă în următoarele condiții asupra cărora am convenit:

B. Obiectul contractului: execuția functiei de membru în echipa de management / implementare / administrativă a proiectului cu titlul ……. din cadrul Programului Operational …… conform proiectului și a fișei postului anexate la contractul individual de muncă,

C. Durata contractului:

a) nedeterminată, salariatul/salariata…… urmând să înceapă activitatea la data de ……;

b) determinată, de ….. luni, pe perioada cuprinsă între data de ……. și data de ……/pe perioada suspendării contractului individual de muncă al titularului de post.

D. Locul de munca:

1. Activitatea se desfasoara la: sediul Beneficiarului proiectului sau unde impun activitățile de implementare a proiectului.

E. Felul muncii

Funcția/meseria …… conform Clasificării Ocupațiilor din România;

F. Atributiile postului:

F.1. Atributiile postului sunt prevazute in fisa postului, anexa la contractul individual de munca.

F.2. Criteriile de evaluare a activității profesionale a salariatului: realizarea obiectivelor/activitatilor proiectului și îndeplinirea indicatorilor asumați prin proiect.

G. Condiţii de muncă: Activitatea prestată se desfăşoară în condiţii normale de muncă, potrivit Legii nr. 263/20100 privind sistemul unitar de pensii publice, cu modificările şi completările ulterioare.

H. Durata muncii:

1. O normă întreagă, durata timpului de lucru fiind de ... ore/zi ... ore/săptămână.

a) Repartizarea programului de lucru se face după cum urmează ..... (ore zi);

b) Programul de lucru se poate modifica în condiţiile regulamentului intern/ contractului colectiv de muncă.

2. O fracţiune de normă reprezentând o medie de ..... ore/lună, în conformitate cu Planul de activităţi

a) Repartizarea programului de lucru se face după cum urmează: inegal, în funcţie de graficul de desfăşurare a activităţilor proiectului şi de prevederile din Ghidul ..... Programului Operational .....

b) Programul de lucru se poate modifica în condiţiile regulamentului intern/contractului colectiv de muncă aplicabil.

c) Nu se vor efectua ore suplimentare cu excepţia cazurilor de forţă majoră sau pentru alte lucrări urgente destinate prevenirii producerii unor accidente sau înlăturării consecinţelor acestora.

I. Concediul:

Durata concediului anual de odihna este de **Nu este cazul.**

De asemenea, beneficiaza de un concediu suplimentar: **Nu este cazul.**

J. Salariul:

1. Salariul mediu lunar brut: ..... RON / lună (pentru un număr mediu de ..... ore / luna), conform HG.....

   Tariful orar brut este de **..... RON/oră,**

2. Alte elemente constitutive:

a) sporuri: **Nu este cazul**

b) indemnizatii **Nu este cazul**

b^1 prestaţii suplimentare în bani: **Nu este cazul**

b^2 modalitatea prestaţiilor suplimentare în natură: **Nu este cazul**

c) alte adaosuri: **Nu este cazul** .

3. Orele prestate in afara programului normal de lucru sau în zilele de sarbatori legale nu intră sub incidenţa prevederilor art. 122, art.123 şi art.142 din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii, cu modificările şi completările ulterioare.

4. Data la care se plăteşte salariul: **20 ale lunii următoare celei pentru care s-a prestat activitatea.**

5. Plata salariului se efectuează, de regulă, prin virament, într-un cont bancar pe numele salariatului sau, la cererea acestuia, în numerar prin casieria institutului

K. Drepturi şi obligaţii ale părţilor privind sănătatea şi securitatea în muncă:

a) echipament individual de protecţie .....;

b) echipament individual de lucru .....;

c) materiale igienico-sanitare .....;

d) alimentaţie de protecţie .....;

e) alte drepturi şi obligaţii privind sănătatea şi securitatea în muncă .....

L. Alte clauze:

a) perioada de probă este de ..... zile calendaristice;

b) perioada de preaviz în cazul concedierii este de ..... zile lucrătoare, conform Legii nr. 53/2003 – Codul muncii sau contractului colectiv de muncă;

c) perioada de preaviz, în cazul demisiei, este de ..... zile lucrătoare, conform Legii nr. 53/2003 – Codul Muncii, cu modificările şi completările ulterioare sau Contractului colectiv de muncă aplicabil;

d) alte clauze.

d.1. Confidenţialitate

d[1]. Informatiile pe care salariatul le obtine, ca efect al executarii contractului individual de muncă. sunt strict confidentiale.

d[2]. Sunt confidentiale următoarele informatii, date si documente de care salariatul a luat cunostinta în exercitarea atribuţiilor de serviciu sau în mod incidental:

9) datele privind situaţia financiară a angajatorului;
10) cererile de finanţare sau, după caz, documentaţia de ofertare / contractare şi raportare a etapelor proiectelor de cercetare;
11) rezultatele activităţii de cercetare/proiectare până la momentul publicării lor în reviste de specialitate ori comunicării la congrese, simpozioane sau alte manifestări ştiinţifice de profil interne sau internaţionale;
12) licenţele şi/sau brevetele de invenţie până în momentul înregistrării acestora;
13) structura băncilor de date şi informaţiile conţinute de aceste bănci de date;
14) cuantumul salariului, al primelor, indemnizaţiilor ori al altor venituri de natura veniturilor salariale;
15) condicile, fişele de prezenţă, ştatele de plată, structura de personal, statul de funcţiuni, fişe de post, contracte de muncă sau orice alte documente asemănătoare;
16) orice alte date care nu intră în categoria informaţiilor destinate publicităţii.

d[3]. Salariatul poate dezvălui informaţii sau date, ori poate pune la dispoziţie documente din domeniile mentionate la pct. d[2] numai persoanelor implicate în executarea obligaţiilor de serviciu care au legatură cu ele sau acelor persoane pentru care se dă aprobare în scris de către conducerea instituţiei.

d[4]. Salariatul se obligă ca, timp de cel putin 3 ani de la data incetării contractului individual de muncă să păstreze confidenţialitatea informaţiilor, datelor şi documentelor cu care a luat contact pe cale directă sau incidentală în cursul executării atribuţiunilor de serviciu.

e[5]. Nerespectarea acestor dispoziţii, prin transmiterea în orice fel şi prin orice mijloace a informaţiilor datelor şi/sau documentelor precizate la pct. d[2] constituie abatere disciplinară gravă şi poate atrage răspunderea patrimonială sau penală, după caz.

M. Drepturi şi obligaţii generale ale părţilor:

1. Salariatul are, în principal, următoarele drepturi:

a) dreptul la salarizare pentru munca depusă;

b) dreptul la repaus zilnic şi săptămânal;

c) dreptul la egalitate de şanse şi de tratament;

d) dreptul la securitate şi sănătate în muncă;

e) dreptul la acces la formare profesională;

f) dreptul la tichete de valoare.

2. Salariatului îi revin, în principal, următoarele obligații:

a) obligația de a realiza norma de muncă sau, după caz, de a îndeplini atribuțiile ce îi revin conform fișei postului;

b) obligația de a respecta disciplina muncii;

c) obligația de fidelitate față de angajator în executarea atribuțiilor de serviciu;

d) obligația de a respecta măsurile de securitate și sănătate a muncii în unitate;

e) obligația de a respecta secretul de serviciu;

f) obligația de a respecta obiectivele de dezvoltare și evaluare prevăzute în fisele de evaluare a performanțelor individuale (anexă la CCM);

g) obligația de a respecta confidențialitatea;

h) obligația de a respecta clauza referitoare la Legea nr.83/2014 privind invențiile de serviciu;

i) obligația de formare profesională.

3. Angajatorul are, în principal, următoarele drepturi:

a) să dea dispoziții cu caracter obligatoriu pentru salariat, sub rezerva legalității lor;

b) să exercite controlul asupra modului de îndeplinire a sarcinilor de serviciu;

c) să constate săvârșirea abaterilor disciplinare și să aplice sancțiunile corespunzătoare, potrivit legii, contractului colectiv de muncă aplicabil și regulamentului intern;

d) să stabilească obiectivele de performanță individuală a salariatului;

e) să stabilească programul de formare profesională;

f) sa opteze pentru invențiile de serviciu;

4. Angajatorului în revin, în principal, următoarele obligații:

a) să înmâneze salariatului un exemplar din contractul individual de muncă, anterior începerii activității;

a) să acorde salariatului toate drepturile ce decurg din contractul individual de muncă, din contractul colectiv de muncă aplicabil și din lege;

b) să asigure permanent condițiile tehnice și organizatorice avute în vedere la elaborarea normelor de muncă și condițiile corespunzătoare de muncă;

c) să informeze salariatul asupra condițiilor de muncă și asupra elementelor care privesc desfășurarea relațiilor de muncă;

d) să elibereze, la cerere, un document care să ateste calitatea de salariat a solicitantului, respectiv activitatea desfășurată de acesta, durata activității, salariul, vechimea în muncă, în meserie și specialitate;

e) să asigure confidențialitatea datelor cu caracter personal ale salariatului;

N. Dispoziții finale

Prevederile prezentului contract individual de muncă se completează cu dispozițiile Legii nr. 53/2003 – Codul Muncii și ale contractului colectiv de muncă aplicabil, încheiat la nivelul angajatorului înregistrat sub nr. ...../..... la Agenția Municipală pentru Ocupare Forței de Muncă București.

Orice modificare privind clauzele contractuale în timpul executării contractului individual de muncă impune încheierea unui act adițional la contract, conform dispozițiilor legale, cu excepția situațiilor în care o asemenea modificare este prevăzută în mod expres de lege.

Prezentul contract individual de muncă s-a încheiat în două exemplare, câte unul pentru fiecare parte.

O. Conflictele în legătură cu încheierea, executarea, modificarea, suspendarea sau încetarea prezentului contract individual de muncă sunt soluţionate de către instanţa judecătorească competentă material şi teritorial, potrivit legii.

ANGAJATOR
DIRECTOR GENERAL

SALARIAT

CONSILIER JURIDIC

Pe data..... prezentul contract încetează in temeiul art. ..... din Legea nr. 53-2003 – Codul Muncii în urma îndeplinirii procedurii legale.

Angajator,

.....

Am primit un exemplar,
Nume si prenume.....
Semnătura.....

Reprezentanţiii Conducerii

Prof. Dr. Mihail Eugen **Hinescu**
Dr. Laura Cristina **Ceafalan**
Ec. Mihaela Maria **Belu**
Dr. Mihaela **Gherghiceanu**
Dr. Gina **Manda**

Reprezentanţii salariaţilor

Dr. Elisa Anamaria **Liehn**
Dr. Mihaela **Surcel**
Dr. Sevinci **Pop**
Ing. Cătălin **Filipescu**
Florina **Manda**

Pentru legalitate
Consilier Juridic Jr. Cristian **Ciupitu**

Anexa 4

Act Adițional nr. ..... / zz.ll.aaaa la Contract Individual de Muncă

(document cadru)

încheiat și înregistrat sub nr. ..... / zz.ll.aaaa în registrul general de evidență al salariaților

Încheiat astăzi ..... , între:

Angajator - persoana juridică ***Institutul Național de Cercetare – Dezvoltare în Domeniul Patologiei și Științelor Biomedicale "Victor Babeș"***, cu sediul în București, sector 5, Splaiul Independenței nr. 99 – 101, înregistrată la registrul comertului sub nr. J40/3139/2000, cod fiscal 13828251 telefon 021.319.45.28, reprezentată legal prin ..... în calitate de **DIRECTOR GENERAL,**

și

Salariat - domnul/doamna ....., domiciliat(ă) în localitatea ....., str. ....., nr. ....., județul ....., posesor/posesoare al/a buletinului/cărții de identitate/pașaportului seria....., nr....., eliberat/eliberată de ..... la data de ..... CNP ....., autorizație de muncă/permis ședere în scop de muncă seria ..... nr ..... din data .....,

În temeiul art. 17(4) coroborat cu art.41(1) din Legea nr.53/2003, parțile au convenit asupra încheierii prezentului Act Adițional la Contractul individual de muncă încheiat și înregistrat sub nr. xxxx / zz.ll.aaaa în registrul general de evidență al salariaților

Art 1: Prevederile punctului ... cu privire la _____ se modifică având următorul conținut:.....

Art 2: Prevederile punctului ... cu privire la _____ se modifică având următorul conținut:.....

Art. 3. Celelalte prevederi ale Contractului individual de muncă încheiat și înregistrat sub nr. Xxxx / zz.ll.aaaa în registrul general de evidență al salariaților rămân nemodificate.

Prezentul act adițional a fost încheiat în 2 exemplare, câte un exemplar pentru fiecare parte, urmând să-și producă efectele începând cu data de .....

ANGAJATOR
DIRECTOR GENERAL

_____

SALARIAT

_____

CONSILIER JURIDIC

_____

Am primit un exemplar,
Nume și prenume .....
Semnătura..... Data .....

Reprezentanții Conducerii

Prof. Dr. Mihail Eugen **Hinescu**

Dr. Laura Cristina **Ceafalan**

Ec. Mihaela Maria **Belu**

Dr. Mihaela **Gherghiceanu**

Dr. Gina **Manda**

Reprezentanții salariaților

Dr. Elisa Anamaria **Liehn**

Dr. Mihaela **Surcel**

Dr. Sevinci **Pop**

Ing. Cătălin **Filipescu**

Florina **Manda**

Pentru legalitate

Consilier Juridic Jr. Cristian **Ciupitu**

Anexa 5

Contract privind invențiile de serviciu

I. Părțile contractante

1. ANGAJATOR, Institutul Național de Cercetare–Dezvoltare în Domeniul Patologiei și Științelor Biomedicale „Victor Babeș", cu sediul în București, Splaiul Independenței nr. 99-101, sector 5, înregistrat la O.R.C. sub nr. ....., atribut fiscal ...., reprezentat prin Director general .....

și

2. SALARIAT: Dl/Dna ..... domiciliat(ă) .....

CI/BI seria ....., nr ....., eliberat de ....., la data de .....,

CNP....., având funcția de ....., în cadrul .....

Au convenit să încheie prezentul contract conex contractului individual de muncă stabilit între părți și înregistrat sub nr ..... din data de .....

Clauzele contractului:

1. Salariatul trebuie ca prin misiunea inventivă să aducă o contribuție creativă corespunzător statutului sau de personal de cercetare-dezvoltare, conform Cartei Europene a Cercetătorilor și legislației naționale, atribuțiilor de serviciu și altor acte obligatorii în care INCDVB este parte (contracte, proiecte, programe).

2. INCDVB, în calitate de angajator, persoană de drept public, având în obiectul de activitate cercetarea, are dreptul asupra invențiilor care îndeplinesc următoarele condiții:

a) au rezultat din exercitarea atribuțiilor de serviciu ale inventatorului, încredințate în mod expres în cadrul contractului individual de muncă și în fișa postului sau stabilite prin alte acte obligatorii pentru inventator, care prevăd o misiune inventivă;

b) s-au obținut, pe durata contractului individual de muncă, precum și pe o perioadă de maximum 2 ani de la încetarea acestuia, după caz, prin cunoașterea sau utilizarea experienței angajatorului prin folosirea mijloacelor materiale ale angajatorului, ca urmare a pregătirii și formării profesionale dobândite de inventatorul salariat prin grija și pe cheltuiala angajatorului ori prin utilizarea unor informații rezultate din activitatea angajatorului sau puse la dispoziție de acesta.

(2) Misiunea inventivă prevăzută la pct. 2 lit. a) stabilește domeniul tehnologic în care se încadrează problema sau problemele tehnice pentru a căror rezolvare inventatorul salariat are o obligație contractuală sau care decurge din alte acte obligatorii să aducă o contribuție creativă corespunzător atribuțiilor de serviciu.

3. INCDVB are competența de a decide cu privire la încadrarea sau nu a unei invenții realizate de către un salariat în categoria invențiilor de serviciu și cu privire la tipul invenției de serviciu, în raport cu situațiile prevăzute la pct. 2.

4. Inventatorul salariat are obligația să comunice de îndată angajatorului prezentarea invenției, în care să descrie soluția problemei rezolvate cu date suficient de clare pentru a defini invenția și condițiile în care invenția a fost creată.

5. Inventatorul salariat are obligația de a nu divulga sau publica invenția care se încadrează în prevederile pct. 2 fără acordul scris al angajatorului.

6. Obligația de a nu divulga sau publica o are și angajatorul, precum și persoanele, altele decât inventatorul care, prin natura atribuțiilor de serviciu, au luat cunoștință de existența invenției.

7. În cazul divulgării invenției de serviciu, inventatorul salariat în cauză răspunde pentru prejudiciul cauzat în baza prezentului contract, coroborat cu prevederile CIM privind clauza de confidențialitate și contractul de confidențialitate.

8. (1) Pentru invențiile de serviciu realizate de salariați ai INCDVB în calitate de angajator persoană de drept public, cu obiect de activitate cercetarea-dezvoltarea, revendicate de către acesta conform prevederilor legii nr. 83/2014 sau conform unui contract între părți și valorificate de către institut, salariatul inventator are dreptul la o cotă procentuală din valoarea venitului realizat de angajator, în urma aplicării invențiilor.

(2) Procentul prevăzut la alin. (1) nu poate fi mai mic de 30% și se stabilește potrivit dispozițiilor art. 7 din Legea nr. 83/2014 privind invențiile de serviciu.

9. Dispozițiile Legii nr. 64/1991 privind brevetele de invenție, ale Legii nr. 350/2007 privind modelele de utilitate, ale Hotărârii Guvernului nr. 547/2008 pentru aprobarea Regulamentului de aplicare a Legii nr. 64/1991, precum și ale Hotărârii Guvernului nr. 1.457/2008 pentru aprobarea Regulamentului de aplicare a Legii nr. 350/2007 privind modelele de utilitate se aplică în mod corespunzător și invențiilor reglementate de Legea brevetelor de serviciu.

Angajator,
INCDVB
Reprezentant legal,
.....

Salariat,
Semnătura

.....

Am primit un exemplar,
Nume și prenume .....
Semnătura..... Data .....

Reprezentanții Conducerii

Prof. Dr. Mihail Eugen **Hinescu**
Dr. Laura Cristina **Ceafalan**
Ec. Mihaela Maria **Belu**
Dr. Mihaela **Gherghiceanu**
Dr. Gina **Manda**

Reprezentanții salariaților

Dr. Elisa Anamaria **Liehn**
Dr. Mihaela **Surcel**
Dr. Sevinci **Pop**
Ing. Cătălin **Filipescu**
Florina **Manda**

Pentru legalitate

Consilier Juridic Jr. Cristian **Ciupitu**

INSTITUTUL NAȚIONAL DE CERCETARE-DEZVOLTARE ÎN DOMENIUL ȘTIINȚELOR BIOMEDICALE „VICTOR BABEȘ" 1 BUCUREȘTI

Anexa 6

Model Act adițional pentru Clauza de formare profesională

la contractul individual de muncă încheiat și înregistrat sub nr. ...../data ....., în registrul general de evidență a salariaților
Încheiat astăzi, data ....., între:

Părțile contractului:
INCDVB, cu sediul în București, Splaiul Independenței, nr. 99-101, sector 5, înregistrată la Registrul Comerțului cu nr. ....., reprezentată prin Director general .....
și
Dl./D-na....., domiciliat în localitatea ....., str. ....., nr. ..., bl. ..., scara..., et. ..., ap. ..., județul/sector ..., legitimat cu act de identitate ....., serie ....., nr. ....., eliberat de ....., la data de ....., CNP ....., ocupând funcția de ....., în calitate de angajat,
având în vedere:
- dispozițiile art. 17, alin. (4), art. 20, alin. 2), lit. a), art. 192 - 200 din Codul muncii precum și prevederile CCM la nivel de institut;
- programul de formare profesională elaborat de Institut,

părțile, de comun acord, au hotărât următoarele:
Articol unic: Se modifică *„Lit. L – Alte Clauze"* din contractul individual de muncă înregistrat sub nr. ...../data ....., în registrul general de evidență a salariaților, prin introducerea lit. e) care va avea următorul conținut:
Clauză de formare profesională:
Art. 1. Institutul se obligă să asigure salariatului cursul de formare profesională cu titlul ....., în domeniul ....., care va cuprinde mai multe module, totalizând un număr de peste ..... zile.
Art. 2
(1) Institutul se obligă să suporte cheltuielile de școlarizare în valoare de ..... lei.
(2) Institutul se obligă să asigure pe perioada participării la programul de formare profesională salariul de bază corespunzător postului și funcției deținute, cu toate indemnizațiile, sporurile și adausurile la acesta, dacă participarea presupune scoaterea din activitate a salariatului pentru o perioadă ce nu depășește 25% din durata zilnică a timpului normal de lucru.
(3) Pe perioada cursului de formare profesională în condițiile prevăzute la alin. 2, salariatul beneficiază de vechime la acel loc de muncă, această perioadă fiind considerată stagiu de cotizare în sistemul asigurărilor sociale de stat.
Art. 3 Salariatul se obligă să participe la cursurile de pregătire profesională astfel cum au fost menționate la art. (1) din prezentul act adițional.
Art. 4
(1) Salariatul care participă la formarea profesională are obligația să respecte cerințele specifice fiecărui format al cursului de formare profesională, referitoare la frecvență, implicare activă, diseminare, promovare (acolo unde este cazul), fiind obligat să participe la toate modulele care formează ansamblul cursului de formare profesională.

(2) In situația absentării de la unul sau mai multe module care alcătuiesc cursul de formare profesională, din motive independente de voința sa, acesta are obligația de a lua legătura cu reprezentantul Institutului și de a recupera acele părți ale cursului la care a lipsit.

(3) In situația absentării nemotivate de la cursurile de formare profesională sau nepromovării de teste/examene din cadrul acestuia, salariatul are obligația de a plăti contravaloarea cursurilor testelor /examenelor la care a absentat, precum și obligația de a le recupera/promova pe cheltuiala sa.

(4) In situația în care participarea la cursurile de formare profesională presupune scoaterea din activitate a salariatului pentru o perioada ce depășește 25% din durata zilnică a timpului normal de lucru sau scoaterea integrală din activitate, contractul individual de muncă se suspendă, salariatul/salariata beneficiind de o indemnizație plătită de institut în cuantum de ..... lei.

(5) Pe perioada suspendării contractului individual de muncă în condițiile prevăzute la alin. 4, salariatul beneficiază de vechime la acel loc de muncă, această perioadă fiind considerată stagiu de cotizare în sistemul asigurărilor sociale de stat.

(6) In cazul în care salariatul refuză, anterior începerii cursului, semnarea actului adițional, angajatul nu va mai participa la cursul respectiv.

Art. 5

(1) SALARIATUL, având în vedere beneficiile profesionale dobândite în urma participării sale în calitate de angajat al Institutului la cursurile de formare profesională, astfel cum sunt definite la art. (1) al prezentului act adițional, nu poate avea inițiativa încetării contractului individual de muncă o perioadă de cel puțin un an de la data absolvirii cursurilor de formare profesională, adică de la data finalizării/ promovării ultimului modul din cadrul formării profesionale.

(2) In perioada prevăzută la alin.1, salariatul se obligă să lucreze în INBDVB pe funcția avută sau pe o altă funcție asimilată.

(3) Nerespectarea de către salariat a dispoziției prevăzute la alin. (1) determină obligarea acestuia la suportarea tuturor cheltuielilor ocazionate de pregătirea sa profesională și drepturile salariale, împreună cu sporul de salariu rezultat explicit din specializare, încasate pe perioada respectivă, care vor fi achitate la valoarea reactualizată proporțional cu perioada nelucrată din perioada stabilită conform prezentului act adițional.

(4) În cazul disponibilizării sau încetării Contractului individual de muncă cu acordul părților, nu se va mai pretinde salariatului decontarea sumelor prevăzute la alin. 3).

(5) Obligația prevăzută la alin. (3) revine și salariatului care a fost concediat, pentru motive disciplinare, în perioada stabilită prin prezentul actul adițional.

(6) Sumele prevăzute la alin. 3 sunt datorate din momentul comunicării deciziei de încetare (inclusiv demisia) a Contractului individual de muncă, salariatul fiind pus de drept în întârziere, astfel încât acesta datorează și dobânda legală din momentul încetării contractului.

Toate celelalte prevederi ale Contractului individual de muncă nr. ..... rămân neschimbate.

Prezentul act adițional a fost încheiat în două exemplare, câte un exemplar pentru fiecare parte, urmând să-și producă efectele începând cu data de .....

Angajator,
INCDVB

Salariat,
Semnătura.....
Data .....

Reprezentant legal,

INSTITUTUL NAȚIONAL DE CERCETARE-DEZVOLTARE ÎN DOMENIUL ȘTIINȚELOR BIOMEDICALE „VICTOR BABEȘ" 1 BUCUREȘTI

.....

Am primit un exemplar,

Nume şi prenume .....

Semnătura..... Data .....

Reprezentanţii Conducerii

Prof. Dr. Mihail Eugen **Hinescu**

Dr. Laura Cristina **Ceafalan**

Ec. Mihaela Maria **Belu**

Dr. Mihaela **Gherghiceanu**

Dr. Gina **Manda**

Reprezentanţii salariaţilor

Dr. Elisa Anamaria **Liehn**

Dr. Mihaela **Surcel**

Dr. Sevinci **Pop**

Ing. Cătălin **Filipescu**

Florina **Manda**

Pentru legalitate

Consilier Juridic Jr. Cristian **Ciupitu**

Anexa 7

ACT ADIȚIONAL Nr. ....
La contractul individual de muncă încheiat sub nr. .....

Încheiat astăzi....., între:

Angajator INCDVB, cu sediul în București, înregistrată la registrul comerțului sub nr. _____, cod fiscal R _____, telefon _____, reprezentată legal prin _____ în calitate de Director General

si

Salariatul –.....

In temeiul art. 17 alin.(1), (2) si (5) coroborat cu art. 41 alin. (1) din Legea 53/2003 cu modificările și completările ulterioare și in temeiul Legii nr. 81/2018 privind reglementarea activității de telemuncă, părțile hotărăsc următoarele:

1. Se modifica elementul **D.** al contractului individual de munca și va avea următoarele prevederi
D. Locul de munca:
1. In perioada .....telesalariatul desfasoara activitatea in alt loc decat locul de munca organizat de angajator, folosind tehnologia informatiilor si comunicatiilor.
2. Se modifica elementul **F.** al contractului individual de muncă și va avea următoarele prevederi
F. Atributiile postului

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

F[1]. Criteriile de evaluare a activității profesionale a telesalariatului:
Sunt prevazute in CCM din INCDVB.
Nerespectarea procedurii de evaluare conform criteriilor stabilite in contractul individual de munca, de catre oricare dintre parti, atrage obligarea celui in culpa la plata de daune-interese corespunzatoare prejudiciului cauzat.
3. Se modifica elementul **M.** al contractului individual de muncă și va avea următoarele prevederi:
M. Drepturi și obligații generale ale părților:
1. Telesalariatul are, în principal, următoarele drepturi:
a) dreptul la salarizare pentru munca depusă;
b) dreptul la repaus zilnic și săptămânal;
c) dreptul la concediu de odihnă anual;
d) dreptul la egalitate de șanse și de tratament;
e) dreptul la securitate și sănătate în muncă;
f) dreptul la acces la formare profesională
g) dreptul la tichete de valoare, in conditiile negociate in CCM
2. Telesalariatului îi revin, în principal, următoarele obligații:
a) obligația de a realiza norma de muncă sau, după caz, de a îndeplini atribuțiile ce îi revin conform prezentului contract și fișei postului;
b) obligația de a respecta disciplina muncii;
c) obligația de fidelitate față de angajator în executarea atribuțiilor de serviciu;
d) obligația de a respecta măsurile de securitate și sănătate a muncii;
e) obligația de a respecta secretul de serviciu;
f) obligația de a respecta obiectivele de dezvoltare si evaluare prevăzute în procedura DEP

INSTITUTUL NAȚIONAL DE CERCETARE-DEZVOLTARE ÎN DOMENIUL ȘTIINȚELOR BIOMEDICALE „VICTOR BABEȘ" 1 BUCUREȘTI

g) obligaţia de a respecta si asigura confidenţialitatea informatiilor si documentelor utilizate in timpul muncii;
h) obligaţia de a respecta clauza referitoare la Legea nr.83/2014 privind invenţiile de serviciu;
i) obligaţia de formare profesionala.
j) obligaţia de a respecta dispoziţiile din reglementările legale, din contractul colectiv de muncă aplicabil şi/sau regulamentul intern, in materia protecţiei datelor cu caracter personal:
k) obligaţia să informeze angajatorul cu privire la echipamentele de muncă utilizate şi la condiţiile existente la locurile desfăşurării activităţii de telemuncă şi să ii permită acestuia accesul, în măsura în care este posibil, în vederea stabilirii şi realizării măsurilor de securitate şi sănătate în muncă, necesare conform clauzelor din contractul individual de muncă ori în vederea cercetării evenimentelor:
l) obligaţia să nu schimbe condiţiile de securitate şi sănătate în munca de la locurile în care desfăşoară activitatea de telemuncă;
m) obligaţia să utilizeze numai echipamente de munca care nu prezintă pericol pentru securitatea şi sănătatea sa:
n) obligaţia să îşi desfăşoare activitatea cu respectarea dispoziţiilor privind obligaţiile lucrătorilor, aşa cum sunt ele prevăzute in Legea securităţii şi sănătăţii în muncă nr. 319/2006, cu modificările ulterioare, precum şi în conformitate cu clauzele contractului individual de munca;
o) obligaţia să respecte regulile specifice şi restricţiile stabilite de către angajator cu privire la reţele de internet folosite sau cu privire la folosirea echipamentului pus la dispoziţie.
p) obligaţia de a preda angajatorului rapoartele de activitate, fisele de pontaj si livrabilele asociate conform sarcinilor stabilite de către şefii de departament/serviciu/birou/laborator.

3. Angajatorul are, în principal, următoarele drepturi:

a) să dea dispoziţii cu caracter obligatoriu pentru telesalariat, sub rezerva legalităţii lor;
b) să exercite controlul asupra modului de îndeplinire a sarcinilor de serviciu;
c) să constate săvârşirea abaterilor disciplinare şi să aplice sancţiunile corespunzătoare, potrivit legii, contractului colectiv de muncă aplicabil şi regulamentului intern;
d) sa stabilească obiectivele de performanta individuala a salariatului;
e) sa stabilească programul de formare profesionala;
f) sa opteze pentru invenţiile de serviciu;

4. Angajatorului în revin, în principal, următoarele obligaţii:

a) să înmâneze telesalariatului un exemplar din contractul individual de muncă, anterior începerii activităţii;
a[1]) să acorde telesalariatului toate drepturile ce decurg din contractul individual de muncă, din contractul colectiv de muncă aplicabil şi din lege;
b) să informeze telesalariatul asupra condiţiilor de telemuncă şi asupra elementelor care privesc desfăşurarea relaţiilor de telemuncă;
b1) sa informeze angajatul cu privire la obligatia de a adera la un fond de pensii administrat privat
c) să elibereze, la cerere, un document care sa ateste calitatea de salariat a solicitantului, respectiv activitatea desfăşurată de acesta, durata activităţii, salariul, vechimea în muncă, în meserie şi specialitate;
d) să asigure confidenţialitatea datelor cu caracter personal ale telesalariatului;
e) sa evalueze telesalariatul numai după obiectivele de dezvoltare şi evaluare prevăzute in procedura DEP stabilita in anexa la Regulamentul Intern;
f) obligaţia de a informa telesalariatul cu privire la dispoziţiile din reglementările legale, din contractul colectiv de munca aplicabil şi/sau regulamentul intern, in materia protecţiei datelor cu caracter personal,

4. Se modifica elementul N. al contractului individual de muncă şi va avea următoarele prevederi:
N. Intervalul orar în cadrul căruia telesalariatul isi desfasoara activitatea si angajatorul este în drept să verifice activitatea telesalariatului: ...., de luni până .....

5. Se adaugă elementul **O.** al contractului individual de muncă și va avea următoarele prevederi:
O. Modalitatea de realizare a controlului: mijloace de comunicații telefonice, electronice, personal, efectuate de către șeful ierarhic superior, inclusiv prin rapoartele întocmite de către telesalariat privind activitatea desfășurată.
La domiciliul telesalariatului accesul se acordă doar în urma notificării în avans a telesalariatului și sub rezerva consimțământului acestuia.
6. Se adaugă elementul **P.** al contractului individual de muncă și va avea următoarele prevederi:
P. Modalitatea de evidențiere a orelor de muncă prestate de telesalariat: pontaj lunar în formatul pus la dispoziție de angajator cu precizarea orei de început si orei de sfârșit de program coroborat cu raportul de activitate și cu verificările efectuate de către angajator.
7. Se adaugă elementul **R.** al contractului individual de muncă și va avea următoarele prevederi:
R. Responsabilitățile parților convenite în funcție de locul desfășurării activității de telemuncă
1. **Responsabilități angajator:**
Asigurarea condițiilor pentru ca telesalariatul să primească o instruire suficientă și adecvată în domeniul securității și sănătății în muncă, în special sub forma de informații și instrucțiuni de lucru, specifice locului de desfășurare a activității de telemuncă și utilizării echipamentelor cu ecran de vizualizare: la angajare, la schimbarea locului de desfășurare a activității, la introducerea unui nou echipament de muncă, la introducerea oricărei noi proceduri de lucru.
2. **Responsabilități telesalariat:**
Responsabilitatea desfășurării activității în conformitate cu pregătirea și instruirea sa, precum și cu instrucțiunile primite din partea angajatorului, astfel încât sa nu expună în pericol de accidente sau îmbolnăvire profesională atât propria persoana, cât și alte persoane care pot fi afectate de acțiunile sau omisiunile sale în timpul procesului de muncă.
8. Se adaugă elementul **S.** al contractului individual de muncă și va avea următoarele prevederi:
S. Masurile necesare pentru ca telesalariatul să nu fie izolat de restul angajaților și să asigure acestuia posibilitatea de a se întâlni cu colegii in mod regulat:
- telesalariatul are acces la adresa de e-mail profesională alocata de angajator, pe care primește informații adresate tuturor angajaților institutului, dar si pe cele care ii sunt adresate exclusiv lui;
- telesalariatul are acces la adresele de e-mail profesionale ale tuturor angajaților din institut cu care poate comunica pe perioada în care desfășoară activitate in regim de telemuncă
- participare la evenimente specifice activității desfășurate de telesalariat, organizate de angajator, on-line si la sediu.
9. Se adaugă elementul **T.** al contractului individual de munca și va avea următoarele prevederi:
T. Părțile convin:
(1) telesalariatul își asigură mijloacele aferente tehnologiei informației și comunicațiilor și/sau echipamentele de muncă sigure, necesare prestării muncii;
(2) telesalariatul instalează, verifică și întreține echipamentul de muncă necesar;
Părțile iau act ca telesalariatul renunță la asigurarea de către angajator a cheltuielilor cu transportul la și de la locul desfășurării activității de telemuncă al materialelor pe care telesalariatul le utilizează în activitatea sa.
10. Activitatea de telemuncă este permisă doar în situația în care angajatul confirmă că sunt îndeplinite toate condițiile de sănătate și securitate în muncă enumerate în Anexa instructajului de sănătate și securitate în muncă in regim de telemuncă.
11. Se adaugă elementul **U.** al contractului individual de muncă și va avea următoarele prevederi:
U. Dispoziții finale
Prevederile prezentului contract individual de muncă se completează cu dispozițiile Legii nr. 53/2003 - Codul Muncii și ale CCM aplicabil încheiat la nivelul angajatorului înregistrat sub nr. _____ la Inspectoratul Teritorial de Munca Bucuresti

INSTITUTUL NAȚIONAL DE CERCETARE-DEZVOLTARE ÎN DOMENIUL ȘTIINȚELOR BIOMEDICALE „VICTOR BABEȘ" 1 BUCUREȘTI

Orice modificare privind clauzele contractuale în timpul executării contractului individual de muncă în regim de telemuncă impune încheierea unui act adiţional la contract, conform dispoziţiilor legale, cu excepţia situaţiilor in care o asemenea modificare este prevăzuta in mod expres de lege
Orice conflict individual de munca se soluţionează pe cale amiabila, prin procedura concilierii potrivit Legii nr.213/2020 pentru modificarea şi completarea Codului muncii.
În cazul în care parţile au încheiat numai o înţelegere parţială, precum şi în cazurile in care procedura concilierii a eşuat sau una dintre părţi nu s-a prezentat la data stabilita în invitaţia la conciliere, orice parte se poate adresa instanţei competente cu respectarea prevederilor art. 208 şi 210 din Legea nr. 62/2011, republicată, cu modificările şi completările ulterioare, în vederea soluţionării în totalitate a conflictului individual de muncă.

Celelalte elemente ale contractului individual de muncă rămân neschimbate.

Prezentul act adiţional a fost încheiat în 2 exemplare, câte un exemplar pentru fiecare parte, urmând să-şi producă efectele începând cu data de .....

DIRECTOR GENERAL

_____

.....

Telesalariat,
Semnătura.....
Data

Vizat
Consilier juridic

Am primit un exemplar,
Nume şi prenume .....
Semnătura..... Data .....

Reprezentanţii Conducerii

Prof. Dr. Mihail Eugen **Hinescu**
Dr. Laura Cristina **Ceafalan**
Ec. Mihaela Maria **Belu**
Dr. Mihaela **Gherghiceanu**
Dr. Gina **Manda**

Reprezentanţii salariaţilor

Dr. Elisa Anamaria **Liehn**
Dr. Mihaela **Surcel**
Dr. Sevinci **Pop**
Ing. Cătălin **Filipescu**
Florina **Manda**

Pentru legalitate

Consilier Juridic Jr. Cristian **Ciupitu**

ANEXA a)

La instuctajul SSM al salariatului/ei.....privind munca la domiciliu/telemunca

Formular de autoevaluare a conditiilor de sanatate si securitate in munca

la locul de desfasurare a activitatii

1. Exista cel putin 2,3 mp de spatiu liber in locul unde e amplasata statia de lucru (biroul)?
Da [ ] Nu [ ]
2. Nivelul de iluminare este adecvat pentru lucrul la birou, fara efect de orbire? Exista iluminare naturala iar acesta este suficienta?
Da [ ] Nu [ ]
3. Sunt absente zgomotele intense care distrag atentia? Spatiul de lucru declarat este separat de echipamentele sau aparatura de uz casnic?
Da [ ] Nu [ ]
4. Ventilatia este adecvata iar nivelul de temperatura constant, fara curenti de aer excesivi? Temperatura este max. 25 grade C vara si max. 23 grade C iarna?
Da [ ] Nu [ ]
5. Prizele si echipamentele efectrice sunt in stare buna de functionare, fara improvizatii? Nu se utilizeaza prelungitoare nesigure?
Da [ ] Nu [ ]
6. Suprafata pardoselii este adecvat intretinuta, fara pericole de impiedicare/alunecare?
Covoarele si cablurile nu prezinta un pericol de impiedicare/alunecare?
Da [ ] Nu [ ]
7. Rafturile sau dulapurile de depozitare nu sunt supraincarcate, iar daca sunt dispuse in proximitatea spatiului de lucru sunt ancorate? Cele mai grele obiecte sunt stocate numai pe rafturile de jos?
Da [ ] Nu [ ]
8. Numerele de urgenta sunt cunoscute si disponibile?
Da [ ] Nu [ ]
9. Sunt indeplinite conditiile privind ergonomia statiei de lucru (biroul si scaunul)?
Dimensiune recomandata pentru birou: 1200 mm lungime x 800 mm latime;
Inaltimea recomandata pentru birou, in pozitia "asezat pe scaun": intre 690-720mm;
Scaun reglabil, confortabil, in stare buna, cu o baza stabila, recomandat cu 5 role in stea, care ofera ergonomia necesara desfasurarii activitatii de birou;
Scaunul poate fi pozitionat suficient de aproape de birou?
Da [ ] Nu [ ]

SALARIAT

NUME .....
PRENUME .....
SEMNATURA .....

DATA _____

Reprezentanții Conducerii

Prof. Dr. Mihail Eugen **Hinescu**

Dr. Laura Cristina **Ceafalan**

Ec. Mihaela Maria **Belu**

Dr. Mihaela **Gherghiceanu**

Dr. Gina **Manda**

Reprezentanții salariaților

Dr. Elisa Anamaria **Liehn**

Dr. Mihaela **Surcel**

Dr. Sevinci **Pop**

Ing. Cătălin **Filipescu**

Florina **Manda**

Pentru legalitate

Consilier Juridic Jr. Cristian **Ciupitu**

Anexa 8

Evenimente deosebite în care se acordă zile lucrătoare libere plătite şi cuantumul acestora

1. Decesul soţului/soţiei/copilului/părinţilor/socrilor/a unei persoane aflate în întreţinere legală .. 3 zile
2. Decesul bunicilor, fraţilor, surorilor ..... 2 zile
3. Naşterea/ adopţia unui copil ..... 5/10 zile
4. Căsătoria unui copil ..... 2 zile
5. Căsătoria salariatului ..... 5 zile
6. La schimbarea locului de muncă, cu mutarea domiciliului, în cadrul aceleiaşi unităţi în altă localitate ..... 5 zile
7. Donări de sânge ..... 1 zi (plus faţă de ce este prevăzut în lege)
8. Controlul medical în cazul prevăzut la art. 102 alin. 2, din CCM/ alte cazuri prevăzute de lege.

Nota: Zilele de la pct. 1-7 se acordă consecutiv, pe bază de cerere, depusă în maxim 15 zile de la producerea evenimentului, însoţită de acte doveditoare. Pentru controlul medical se acordă în condiţiile prevăzute de art. 102, alin. 2 din CCM.

Reprezentanţii Conducerii

Prof. Dr. Mihail Eugen **Hinescu**

Dr. Laura Cristina **Ceafalan**

Ec. Mihaela Maria **Belu**

Dr. Mihaela **Gherghiceanu**

Dr. Gina **Manda**

Reprezentanţii salariaţilor

Dr. Elisa Anamaria **Liehn**

Dr. Mihaela **Surcel**

Dr. Sevinci **Pop**

Ing. Cătălin **Filipescu**

Florina **Manda**

Pentru legalitate

Consilier Juridic Jr. Cristian **Ciupitu**

Anexa 9

Cuantumul sporului pentru diferite responsabilități ale unor salariați care își desfășoară activitatea în INCD „Victor Babeș"

Sporurile vor fi acordate tuturor salariaților INCD "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 și cu aprobarea Consiliului de administrație reprezentând procent din salariul mediu brut pe țară, după cum urmează:

spor evidență și manipulare precursori de droguri	până la 15%;
spor evidență și manipulare substanțe toxice	până la 15%;
spor evidență 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 secretariat științific	până la 12%;
spor 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 Integrat 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%;
spor responsabil politica de egalitate de gen/șanse	până la 15%;

Reprezentanții Conducerii

Prof. Dr. Mihail Eugen **Hinescu**

Dr. Laura Cristina **Ceafalan**

Ec. Mihaela Maria **Belu**

Dr. Mihaela **Gherghiceanu**

Dr. Gina **Manda**

Reprezentanții salariaților

Dr. Elisa Anamaria **Liehn**

Dr. Mihaela **Surcel**

Dr. Sevinci **Pop**

Ing. Cătălin **Filipescu**

Florina **Manda**

Pentru legalitate

Consilier Juridic Jr. Cristian **Ciupitu**

INSTITUTUL NAȚIONAL DE CERCETARE-DEZVOLTARE ÎN DOMENIUL ȘTIINȚELOR BIOMEDICALE „VICTOR BABEȘ" 1 BUCUREȘTI

Anexa 10

Grila de salarizare (salarii de încadrare)

FUNCȚIE	Minim */lei	Maxim/lei	Maxim brut PR. CERCETARE
CERCETĂTOR ȘTIINȚIFIC GRADUL I	5.900	20.000	Conform HG 583/2015, HG 751/2017
CERCETĂTOR ȘTIINȚIFIC GRADUL II	4.400	18.000	
CERCETĂTOR ȘTIINȚIFIC GRADUL III	3.900	14.000	
MEDIC PRIMAR AP	5.400	20.000	
MEDIC PRIMAR	5.400	18.000	
MEDIC SPECIALIST	5.400	18.000	
CERCETATOR STIINTIFIC	3.500	12.000	
ASISTENT CERCETARE SS	3.200	10.000	
ASISTENT MEDICAL SSSD	3.200	10.000	
ASISTENT MEDICAL PRINCIPAL	3.200	10.000	
ASISTENT MEDICAL AP	3.200	10.000	
ASISTENT MEDICAL PL	3.200	10.000	
ASISTENT MEDICAL M	3.200	10.000	
TRADUCATOR/REDACTOR SS	3.000	10.000	
LABORANT	3.000	8.000	
TEHNICIAN	3.000	8.000	
EXPERT ACHIZIȚII PUBLICE	4.500	10.000	
SPECIALIST ACHIZITII PUBLICE	3.200	8.000	
INGINER	5.000	10.000	
ECONOMIST	3.500	10.000	
CONSILIER JURIDIC	4.000	14.000	
SPECIALIST RESURSE UMANE SS	4.000	10.000	
CONTABIL (SM)	3.000	8.000	
REFERENT I A (SM)	3.000	8.000	
AUDITOR INTERN SS	4.000	10.000	
REGISTRATOR	3.000	8.000	
STATISTICIAN	3.000	8.000	
SECRETAR EXECUTIV	3.000	8.000	
SECRETAR	3.000	8.000	
ADMINISTRATOR	3.000	7.000	
CASIER / MAGAZIONER	3.000	7.000	
CONDUCĂTOR AUTO	3.000	7.000	
MUNCITOR electrician, frigotehnist, lăcătuș mecanic, zidar	3.000	7.000	
MUNCITOR laborant BIOBAZĂ	3.000	7.000	
MUNCITOR NECALIFICAT	3.000	7.000	
PORTAR	3.000	7.000	

Reprezentanții Conducerii

Prof. Dr. Mihail Eugen **Hinescu**

Dr. Laura Cristina **Ceafalan**

Ec. Mihaela Maria **Belu**

Dr. Mihaela **Gherghiceanu**

Dr. Gina **Manda**

Reprezentanții salariaților

Dr. Elisa Anamaria **Liehn**

Dr. Mihaela **Surcel**

Dr. Sevinci **Pop**

Ing. Cătălin **Filipescu**

Florina **Manda**

Pentru legalitate

Consilier Juridic Jr. Cristian **Ciupitu**

Anexa 11

Laborator	
Nume şi prenume	Funcţia
Vechime	

PROCES VERBAL DE NEGOCIERE SALARIALĂ

Venituri salariale anterior negocierii	**%**	**Sumă**	**Observaţii**
Salariu de încadrare	--		
Indemnizaţie de conducere			
Total 1			
Spor vechime			
Alte sporuri			
TOTAL GENERAL			

Venituri salariale conform negocierii	**%**	**Sumă**	**Observaţii**
Salariu de încadrare **NEGOCIAT**	--		
Indemnizaţie de conducere			
Total 1			
Spor vechime			
Alte sporuri			
TOTAL GENERAL			

Alte modificări ale Contractului individual de muncă ce trebuie incluse în Actul Adiţional:

1.	
2.	
3.	

INSTITUTUL NAŢIONAL DE CERCETARE-DEZVOLTARE ÎN DOMENIUL ŞTIINŢELOR BIOMEDICALE „VICTOR BABEŞ" BUCUREŞTI

4.	

	SUNT de acord cu negocierea
	NU SUNT de acord cu rezultatul negocierii salariale și **CONTEST NEGOCIEREA**

Prevederile prezentului proces verbal de negociere salarială intră în vigoare începând cu data de _____

Semăturile membrilor comisiei **Semnătură salariat**

Preşedinte: _____

Membri: _____

Jr. _____ Consilier juridic

Sef Laborator / Compartiment_____

Reprezentantul salariaţilor_____

Secretari: _____ – Responsabil resurse umane

_____

Reprezentanţii Conducerii

Prof. Dr. Mihail Eugen **Hinescu**

Dr. Laura Cristina **Ceafalan**

Ec. Mihaela Maria **Belu**

Dr. Mihaela **Gherghiceanu**

Dr. Gina **Manda**

Reprezentanţii salariaţilor

Dr. Elisa Anamaria **Liehn**

Dr. Mihaela **Surcel**

Dr. Sevinci **Pop**

Ing. Cătălin **Filipescu**

Florina **Manda**

Pentru legalitate

Consilier Juridic Jr. Cristian **Ciupitu**

Anexa 12

Evaluarea activității profesionale

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

FIȘA DE EVALUARE A PERFORMANȚELOR INDIVIDUALE PENTRU ANUL 20__

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 in extenso în proceeding - prezentare orala - 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 b. Finanțare instituțională (Nucleu)	 30 x N 5 x N			
4. Proiecte depuse în competiții a. europene (H2020, IMI, NATO, etc.) b. naționale	 10 x N 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. PRESTIGIU SI FORMARE PROFESIONALA		*total B x 0,2*		
1. Membru în colectivele de redacție ale revistelor internationale (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 nationale	3 x N			
5. Doctor în știință	5 x N			
6. Doctorand	3			
7. Participare la cursuri de formare profesionala in 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-PROFESIONALA		*total*		

INSTITUTUL NAȚIONAL DE CERCETARE-DEZVOLTARE ÎN DOMENIUL ȘTIINȚELOR BIOMEDICALE „VICTOR BABEȘ" 1 BUCUREȘTI

		C x 0.1		
1. Gestionarea materialelor și a informațiilor - la nivel de laborator - la nivel de institut	 1 3			
2. Implicare în activități desfășurate în beneficiul instituției	6 x N			
		TOTAL		

** 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 Colection. 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*)

Subsemnata/ul ..... am luat la cunoștință punctajul și calificativul obținute la evaluarea aferentă anului 2022 precum și obiectivele de atins pentru următoarea perioadă.
Data

Evaluator **Salariat**

AVIZAT
DIRECTOR GENERAL
Prof. Dr. MIHAIL EUGEN HINESCU

Grila de punctaj

Calificativul	Criteriul	Punctaj minimal 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 Conducerii

Prof. Dr. Mihail Eugen **Hinescu**
Dr. Laura Cristina **Ceafalan**
Ec. Mihaela Maria **Belu**
Dr. Mihaela **Gherghiceanu**
Dr. Gina **Manda**

Reprezentanții salariaților

Dr. Elisa Anamaria **Liehn**
Dr. Mihaela **Surcel**
Dr. Sevinci **Pop**
Ing. Cătălin **Filipescu**
Florina **Manda**

Pentru legalitate

Consilier Juridic Jr. Cristian **Ciupitu**

Anexa 13

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

FIŞA DE EVALUARE A PERFORMANŢELOR INDIVIDUALE PENTRU ANUL _____

Numele şi prenumele salariatului evaluat _____

Funcţia _____

Numele şi prenumele evaluatorului _____

Funcţia – Şef laborator

CRITERIUL*	Factor de importanta	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 tehnci, 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 si tehnci, (cu aspect de noutate pentru activitatea celui evaluat in perioada de raportare)	5 x N			
4. Alte activitati de formare profesionala (cursuri, ateliere de lucru)	3 x N			
B. ACTIVITATE SOCIO-PROFESIONALA		*total B*		
5. Gestionarea materialelor şi a informaţiilor - la nivel de laborator - la nivel de institut	 1 3			
6. Alte activităţi desfăşurate în beneficiul instituţiei	5 x N			
7. Calitatea si complexitatea lucrărilor elaborate	5-10			
8. Promptitudinea în executarea activitatilor de cercetare	5-10			
9. Grija pentru valorile patrimoniale aparţinând institutului, pentru economisirea consumurilor de energie, apă, hârtie si/sau altor materiale consumabile	1 - 5			
		TOTAL A+B		

Nota finală a autoevaluării: _____

Nota finală a evaluării: _____

Calificativul obţinut în urma evaluării[2] _____

[2]

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

INSTITUTUL NAŢIONAL DE CERCETARE-DEZVOLTARE ÎN DOMENIUL ŞTIINŢELOR BIOMEDICALE „VICTOR BABEŞ" 1 BUCUREŞTI

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 salariaţii care au obţinut calificativ insuficient, suficient sau bine*)

1.
2.
3.

Subsemnatul _____ am luat la cunoştiinţă punctajul şi calificativul obţinute la evaluarea aferentă anului _____ precum şi obiectivele de atins pentru următoarea perioadă.

Data:

Evaluator **Salariat**

AVIZAT

DIRECTOR GENERAL

Reprezentanţii Conducerii

Prof. Dr. Mihail Eugen **Hinescu**

Dr. Laura Cristina **Ceafalan**

Ec. Mihaela Maria **Belu**

Dr. Mihaela **Gherghiceanu**

Dr. Gina **Manda**

Reprezentanţii salariaţilor

Dr. Elisa Anamaria **Liehn**

Dr. Mihaela **Surcel**

Dr. Sevinci **Pop**

Ing. Cătălin **Filipescu**

Florina **Manda**

Pentru legalitate

Consilier Juridic Dr. Cristian **Ciupitu**

Anexa 14

Fişă de evaluare a personalului adminstrativ: studii elementare

FIŞA DE EVALUARE A PERFORMANŢELOR INDIVIDUALE PENTRU ANUL _____

Numele şi prenumele salariatului evaluat_____
Funcţia_____
Numele şi prenumele evaluatorului_____
Funcţia_____

Nr. crt	CRITERIUL	Punctaj	Punctaj realizat	
			Autoevaluare	Evaluare
	A. COMPETENŢA PROFESIONALĂ (50%)			
A.1.	Experienţa profesională utilizată în beneficiul unităţii.	1-5		
A.2.	Capacitatea de organizare a activităţii desfăsurate	1-5		
A.3.	Gradul de îndeplinire a cerinţelor necesare postului din punct de vedere al pregătirii profesionale de specialitate, inclusiv în ceea ce priveşte legislaţia specifică, reglementările PSI, protecţia muncii, etc)	1-5		
	Total A: [∑(A1.....A.3) * 0,5 / 3]			
	B. ACTIVITATEA PROFESIONALĂ (30%)			
B.1.	Calitatea activităţii desfăsurate	1-5		
B.2.	Dificultatea activităţii desfăsurate	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 competenţe suplimentare, înlocuiri temporare de personal, ore suplimentare efectuate în interesul instituţiei etc.)	1-5		
B.5.	Promptitudinea în execuţia lucrărilor	1-5		
B.6.	Semnalarea în timp util către conducerea instituţiei a problemelor critice apărute în activitatea curentă	1-5		
B.7.	Inregistrarea datelor şi informaţiilor utile managementului instituţional pentru aplicarea strategică a acţiunilor preventive[3]	1-5		
	Total B: : [∑(B1.....B7) * 0,3 / 7			
	C. ACTIVITATE SOCIO – PROFESIONALA (20%)			
C.1.	Grija pentru valorile patrimoniale aparţinând institutului, pentru economisirea consumurilor de energie, apă, hârtie si/sau altor materiale consumabile	1-5		
C.2.	Comportament la locul de muncă, ţinută şi aspect	1-5		
C.3.	Capacitatea de lucru în echipă, spirit de iniţiativă	1-5		
	Total C: : [∑(C1.....C3) * 0,2 / 3]			
	TOTAL GENERAL (A + B + C)	--		

Nota finală a autoevaluării;_____

Nota finală a evaluării;_____

Calificativul obţinut în urma evaluării[3]_____

Comentarii ale evaluatorului (*dacă este cazul*):

[3] Acolo unde este cazul: Poarta, Uzina, etc.

INSTITUTUL NAŢIONAL DE CERCETARE-DEZVOLTARE ÎN DOMENIUL ŞTIINŢELOR BIOMEDICALE „VICTOR BABEŞ" 1 BUCUREŞTI

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 salariaţii care au obţinut calificativ insuficient, suficient sau bine*)

1.

2.

3.

Subsemnatul _____am luat la cunoştiinţă punctajul şi calificativul obţinute la evaluarea aferentă anului _____ precum şi obiectivele de atins pentru următoarea perioadă.

Evaluator **Salariat**

AVIZAT

DIRECTOR GENERAL

3

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

Reprezentanţii Conducerii

Prof. Dr. Mihail Eugen **Hinescu**

Dr. Laura Cristina **Ceafalan**

Ec. Mihaela Maria **Belu**

Dr. Mihaela **Gherghiceanu**

Dr. Gina **Manda**

Reprezentanţii salariaţilor

Dr. Elisa Anamaria **Liehn**

Dr. Mihaela **Surcel**

Dr. Sevinci **Pop**

Ing. Cătălin **Filipescu**

Florina **Manda**

Pentru legalitate

Consilier Juridic Jr. Cristian **Ciupitu**

Anexa 15

Fişă de evaluare a personalului adminstrativ, Centrul de diagnostic: studii superioare, studii medii

FIŞA DE EVALUARE A PERFORMANŢELOR INDIVIDUALE PENTRU ANUL _____

Numele şi prenumele salariatului evaluat_____

Funcţia_____

Numele şi prenumele evaluatorului_____

Funcţia_____

Nr. crt	CRITERIUL	Punctaj	Punctaj realizat	
			Autoevaluare	Evaluare
	A. COMPETENŢA PROFESIONALĂ (50%)			
A.1.	Experienţa profesională de specialitate utilizată în beneficiul unităţii.	1-5		
A.2.	Depunerea în folosul unităţii a unor activităţi care necesită o pregătire suplimentară faţă de pregătirea sa de bază.	1-5		
A.3.	Studii şi specializări atestate în intersul activitatii din institut, utilizate efectiv în activitatea profesională	1-5		
A.4.	Alte cunoştinţe utilizate în sprijinul profesiei de bază ca: limbi străine, operare calculator, alte specializări profesionale.	1-5		
A.5.	Capacitatea de organizare (respectarea dispoziţiilor ierarhice, planificare, coordonare, control)	1-5		
A.6.	Gradul de îndeplinire a cerinţelor necesare postului din punct de vedere al pregătirii profesionale de specialitate, inclusiv în ceea ce priveşte legislaţia specifică, reglementările PSI, protecţia muncii, precum şi capacitatea de documentare şi aplicare în lucrările elaborate a noutăţilor apărute.	1-5		
	Total A: [∑(A1.....A.6) * 0,5 / 6]	–		
	B. ACTIVITATEA PROFESIONALĂ (30%)			
B.1.	Calitatea lucrărilor elaborate (conformarea cu atribuţiile prevăzute în fişa 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 şi complexitatea acestora)	1-5		
B.4.	Disponibilitatea pentru eforturi suplimentare (asumarea de competenţe suplimentare, înlocuiri temporare de personal, ore suplimentare efectuate în interesul instituţiei etc.)	1-5		
B.5.	Promptitudinea în execuţia lucrărilor	1-5		
B.6.	Respectarea termenelor dispuse de conducerea instituţiei ori impuse de alte autoritati indreptatite	1-5		
B.7.	Corectitudinea/exactitatea datelor furnizate	1-5		
B.8.	Semnalarea în timp util către conducerea instituţiei a problemelor critice apărute în activitatea curentă	1-5		
B.9.	Grija pentru valorile patrimoniale aparţinând institutului, pentru economisirea consumurilor de energie, apă, hârtie si/sau altor materiale consumabile	1-5		
B.10.	Implicare în proiecte finanţate din surse internationale inclusiv fonduri structurale	1-5		
	Total B: : [∑(B1.....B.10) * 0,3/10]	–		
	C. ACTIVITATE SOCIO – PROFESIONALA (20%)			
C.1.	Organizarea, gestionarea materialelor şi a informaţiilor la locul de muncă	1-5		
C.2.	Comportament la locul de muncă, ţinută şi aspect	1-5		
C.3.	Capacitatea de lucru în echipă, spirit de iniţiativă	1-5		
	Total C: : [∑(C1.....C4) * 0,2 / 3]	–		
	TOTAL GENERAL (A + B + C)	–		

Nota finală a autoevaluării;_____

Nota finală a evaluării;_____

INSTITUTUL NAŢIONAL DE CERCETARE-DEZVOLTARE ÎN DOMENIUL ŞTIINŢELOR BIOMEDICALE „VICTOR BABEŞ" BUCUREŞTI

Calificativul obţinut în urma evaluării[3] _____

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 salariaţii care au obţinut calificativ insuficient, suficient sau bine*)

1.
2.
3.

Subsemnatul _____ am luat la cunoştiinţă punctajul şi calificativul obţinute la evaluarea aferentă anului _____ precum şi obiectivele de atins pentru următoarea perioadă.

Evaluator **Salariat**

AVIZAT

DIRECTOR GENERAL

3

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

Reprezentanţii Conducerii

Prof. Dr. Mihail Eugen **Hinescu**

Dr. Laura Cristina **Ceafalan**

Ec. Mihaela Maria **Belu**

Dr. Mihaela **Gherghiceanu**

Dr. Gina **Manda**

Reprezentanţii salariaţilor

Dr. Elisa Anamaria **Liehn**

Dr. Mihaela **Surcel**

Dr. Sevinci **Pop**

Ing. Cătălin **Filipescu**

Florina **Manda**

Pentru legalitate

Consilier Juridic Jr. Cristian **Ciupitu**

Anexa 16

Fișa postului

(structura cadru minimală)

1. DATE DE IDENTIFICARE:

1.1. Numele și prenumele:

1.2. Funcția/postul, loc de muncă:

2. CERINȚE IMPUSE:

2.1. Studii:

2.2. Vechimea:

2.3. Competența managerială:

2.3.1. Cunoștințe .....

2.3.2. Calități și aptitudini .....

3. RELAȚII:

3.1. Ierarhice:

3.1.1. De subordonare:

3.1.2. De coordonare:

3.2. De colaborare:

3.2.1. În compartiment:

3.2.2. În Institut:

3.3. De reprezentare:

3.3.1. În Institut:

3.3.2. În afara Institutului:

4.OBLIGATII, ATRIBUȚII:

4.1. Obligații generale:

4.2. Atribuții specifice:

5. Obiective individuale anuale, Sarcini-competențe-responsabilități conform fisei de evaluare

6. Limite de competență:

7. Responsabilități:

INSTITUTUL NAȚIONAL DE CERCETARE DEZVOLTARE ÎN DOMENIUL ȘTIINȚELOR BIOMEDICALE „VICTOR BABEȘ" 1 BUCUREȘTI