

INSTITUTUL NATIONAL DE CERCETARE - DEZVOLTARE PENTRU
MICROTEHNOLOGIE - IMT BUCURESTI INCD

CONTRACT COLECTIV DE MUNCA
2015 – 2017

CUPRINS

- CAP. 1** Statutul juridic al Institutul National de Cercetare- Dezvoltare pentru Microtehnologie – IMT Bucuresti.
- CAP. 2** Dispozitii generale.
- CAP. 3** Încheierea, executarea, modificarea si încetarea contractului individual de munca. Contractul individual de munca.
- CAP. 4** Sanatatea si securitatea in munca.
- CAP. 5** Salarizare si alte drepturi. Sporuri.
- CAP. 6** Timpul de munca si de odihna.
- CAP. 7** Protectie sociala si alte facilitati acordate salariatilor.
- CAP. 8** Formarea profesionala.
- CAP. 9** Alte prevederi privind drepturile si obligatiile partilor.
- CAP. 10** Criteriile de evaluare ale salariatilor.
- Cap. 11.** Dispozitii tranzitorii si finale.

Anexe

Anexa 1 - Contract individual de munca

Anexa 2 - Grila de salarizare

Anexa 3 - Nomenclatorul de functii

Anexa 4 - Sporuri si indemnizatii

Anexa 5 - Conditii de vechime pentru incadrare si promovare in
functii



Alina



Cap. 1. Statutul juridic al Institutului National de Cercetare- Dezvoltare pentru Microtehnologie. Partile în contractul colectiv de munca

Institutul National de Cercetare- Dezvoltare pentru Microtehnologie – IMT Bucuresti INCD este infiintat prin HG nr. 1318/1996 si functioneaza in temeiul HG nr. 998 /2006 pentru aprobarea Regulamentului de organizare si functionare a Institutului National de Cercetare-Dezvoltare pentru Microtehnologie - IMT Bucurest, precum si OG nr. 57/2002 privind cercetarea stiintifica si dezvoltarea tehnologica, aprobata cu modificari si completari prin Legea nr. 324/2003, cu modificarile si completarile ulterioare.

Institutul National de Cercetare- Dezvoltare pentru Microtehnologie – IMT Bucuresti este persoana juridica româna care, conform pct. 15 din Anexa 3b la HG nr. 27 din 2015 privind organizarea si functionarea Autoritatii Nationale pentru Cercetare Stiintifica si Inovare , functioneaza in coordonarea Autoritatii Nationale pentru Cercetare Stiintifica si Inovare. Institutul functioneaza dupa modelul institutelor nationale prin reorganizarea Institutului de Microtehnologie si fuzionarea cu Institutul de Cercetari pentru Componente Electronice.

PARTILE CONTRACTANTE:

1. Institutul National de Cercetare- Dezvoltare pentru Microtehnologie - IMT Bucuresti INCD, infiintat prin Hotararea Guvernului nr. 1318/1996 si functionand in temeiul Hotararii Guvernului nr. 998 din 2006 pentru aprobarea Regulamentului de organizare si functionare, cu sediul in or. Voluntari, Str. Erou lancu Nicolae nr. 126A, jud. Ilfov, persoana juridica inregistrata la Oficiul National al Registrului Comertului cu nr. J/23/986/2002, avand Cod Unic de Inregistrare RO1154, reprezentat prin Directorul General, Dr. Raluca Muller, denumit in continuare **IMT**, pe de o parte

si

2. Sindicatul “SEMICONDUCTORUL”, persoana juridica, infiintat prin Hotararea Judecatoreasca definitiva nr.1688/12.06.1990, pronuntata de Judecatoria sector 1 Bucuresti, fiind reprezentativ la nivel de unitate, conform Sentintei Civile nr. 19/29.11.2007, pronuntata de Judecatoria Buftea, reprezentat legal prin Dr. Alina Cismaru, in calitatea sa de Presedinte al Sindicatului, in baza Sentintei civile nr. 5334/21.11.2012, pronuntata de Judecatoria Buftea-sectia civila, denumit in continuare **Sindicatul**, pe de alta parte,

au convenit, de comun acord, incheierea prezentului Contract Colectiv de Munca:



Alina Cismaru



Cap. 2. Dispozitii generale

Art. 1

(1) Partile contractante recunosc si accepta pe deplin ca sunt egale si libere in negocierea Contractului colectiv de munca si se obliga sa respecte si sa aplice in totalitate prevederile acestuia.

(2) IMT recunoaste libera exercitare a dreptului sindical conform legislatiei in vigoare, precum si libertatea de opinie a fiecarui salariat.

Art. 2

(1) La angajare si la stabilirea drepturilor individuale, IMT va asigura egalitatea de sanse si tratament pentru toti salariatii, fara discriminari directe sau indirecte, pe baza de rasa, culoare, apartenenta nationala, etnie, religie, origine sociala, varsta, apartenenta sau activitate sindicala, sex, orientare sexuala, caracteristici genetice, handicap, situatie sau responsabilitate familiala, sau orice alt criteriu care are ca scop sau ca efect neacordarea, restrangerea sau inlaturarea recunoasterii, folosintei sau exercitarii drepturilor decurgand din Contractul colectiv de munca.

(2) Departajarea salariatilor se va face in mod obiectiv in functie de competenta profesionala, efortul depus, performantele obtinute in activitatea IMT, experienta profesionala confirmata si nivelul de responsabilitate asumat.

Art. 3

(1) Clauzele Contractului colectiv de munca produc efecte asupra tuturor salariatilor IMT.

(2) IMT va acoperi integral cheltuielile aferente activitatii in domeniul pregatirii, negocierii si aplicarii Contractului colectiv de munca, in limite ce vor fi stabilite de comun acord cu Sindicatul.

Art. 4

(1) Prezentul Contract colectiv de munca se incheie pe o perioada de 2 (doi) ani și intră în vigoare la data înregistrării acestuia la autoritatea competentă, cu posibilitatea de prelungire.

(2) Partile au posibilitatea de a prelungi valabilitatea Contractului Colectiv de Munca, o singura data, cu cel mult 12 luni, prin act aditional.

(3) In termen de 15 zile de la data formularii cererii de negociere, angajatorul trebuie sa convoace partile in vederea negocierii Contractului colectiv de munca.

(4) Daca angajatorul nu initiaza negocierea, aceasta va incepe la cererea scrisa a organizatiei sindicale reprezentative, in termen de 10 zile calendaristice de la comunicarea solicitarii.



Alomon



(5) In termen de 5 zile calendaristice de la data declansarii procedurilor de negociere angajatorul are obligatia sa convoace partile indreptatite sa negocieze contractul colectiv de munca.

(6) La prima reuniune a partilor se vor preciza urmatoarele :

- a) informațiile publice și cu caracter confidențial pe care IMT le va pune la dispoziția Sindicatului, conform legii și data până la care urmează a îndeplini această obligație. Regimul informațiilor confidențiale puse la dispoziție de angajator este cel stabilit prin Legea nr. 467/2006 privind stabilirea cadrului general de informare și consultare a angajaților;
- b) locul si calendarul reuniunilor;
- c) procesul verbal al primei sedinte va cuprinde: nominalizarea persoanelor indreptatite sa semneze contractul colectiv de munca, durata maxima a negocierilor, locul si calendarul reuniunilor, dovada reprezentativitatii partilor ce participa la negociere si dovada convocarii tuturor partilor indreptatite sa participe la negociere.

(7) Pe durata negocierii, partile isi vor pune la dispozitie, reciproc, la cerere, informatiile necesare sustinerii clauzelor contractuale, precum si alte informatii care pot fi folosite in sprijinul negocierii. Informatiile trebuie sa permita o analiza comparata a situatiei situația economico-financiară la zi, situația ocupării locurilor de muncă, a clasificării profesiilor si meseriilor, a nivelului de salarizare, a duratei timpului de lucru si a organizarii programului de lucru.

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

(9) Procedura prevazuta la alin.(3), (4), (5), (6) si (7) se aplica si in cazul negocierii oricaror acte aditionale la prezentul contract.

(10) Dupa fiecare sedinta se va incheia un proces verbal intre parti.

Art. 5

(1) Orice modificare a prezentului contract va face obiectul unei negocieri, care va demara in baza unei cereri ce va cuprinde modificarile solicitate.

(2) Cererea de modificare se aduce la cunostinta, in scris, celeilalte parti cu cel putin 30 de zile inainte de data propusa pentru inceperea negocierilor.

(3) Termenul prevazut la alin.(2) poate fi diminuat cu acordul partilor.

(4) IMT se obliga ca pe durata negocierilor sa nu procedeze la desfacerea contractelor individuale de munca din motive neimputabile salariatilor. Sindicatul se angajeaza ca pe durata negocierilor sa nu declanseze conflicte de munca.

(5) Modificarile aduse Contractului colectiv de munca se comunica, in scris, autoritatilor competente conform legii, prin grija IMT si devin aplicabile de la data inregistrarii.

Art. 6

(1) Executarea prezentului contract colectiv de muncă este obligatorie pentru părți.



Alina



(2) Partile contractante se obliga ca, pe langa drepturile si responsabilitatile ce le revin potrivit prezentului Contract colectiv de munca si Regulamentului Intern, sa aplice si sa respecte legislatia romana in vigoare, privind raporturile de munca.

(3) Regulamentul Intern se intocmeste de IMT cu consultarea Sindicatului.

(4) Neîndeplinirea obligațiilor asumate prin contractul colectiv de muncă atrage răspunderea părților care se fac vinovate de aceasta, in conditiile legii.

Art. 7

Conducerea institutului este asigurata de:

- a) Consiliul de Administratie
- b) Comitetul de Directie
- c) Directorul General

Art. 8

(1) Aplicarea contractului colectiv de muncă poate fi suspendată prin acordul de voință al părților sau în caz de forță majoră.

(2) Prezentul contract colectiv încetează:

- a) la împlinirea termenului pentru care a fost încheiat, dacă părțile nu convin la prelungirea aplicării acestuia, în condițiile legii;
- b) la data dizolvării sau lichidării judiciare a unității;
- c) prin acordul părților.

Art. 9

In situatiile in care, in privinta drepturilor ce decurg din prezentul Contract colectiv de munca, intervin reglementari legale mai favorabile, acestea vor face parte de drept din prezentul contract.

Art. 10

(1) Interpretarea clauzelor prezentului Contract colectiv de munca se face prin consens.

(2) Daca nu se realizeaza consensul, clauza se interpreteaza conform regulilor dreptului comun.

(3) Daca si dupa interpretarea conform regulilor dreptului comun persista indoiala sau divergenta partilor, se interpreteaza in favoarea salariatului, in limitele legii.

Art. 11

(1) Contractul colectiv de munca are ca scop reglementarea drepturilor si obligatiilor ce le revin partilor semnatare în ceea ce priveste promovarea unor relatii de munca echitabile, de natura sa asigure protectia sociala a salariatilor, prevenirea sau limitarea conflictelor colective de munca, ori evitarea declansării grevelor.



Handwritten signature in blue ink.



(2) Prin contractul colectiv de munca se stabilesc clauze privind conditiile de munca, salarizarea, precum si alte drepturi si obligatii ce decurg din raporturile de munca.

(3) Contractul colectiv de munca aprobat si inregistrat potrivit legii, precum si modificarile ulterioare vor fi prezentate pe pagina de Intranet IMT, intr-o sectiune speciala, prin grija IMT, in vederea consultarii lui de catre toti salariatii, fara nici o ingradire.

(4) IMT si Sindicatul vor urmari si vor verifica in toate departamentele si compartimentele, respectarea drepturilor si obligatiilor salariatilor, se vor informa reciproc in cadrul unor reuniuni periodice si vor colabora pentru a rezolva problemele legate de aplicarea Contractului colectiv de munca.

Art. 12

(1) Partile se obliga sa respecte prevederile legii privind solutionarea conflictelor de munca.

(2) Participarea salariatilor la greva este libera. Niciun salariat nu poate fi constrans sa participe sau sa nu participe la o greva.

(3) Participarea la greva, precum si organizarea acesteia cu respectarea legii, nu reprezinta o incalcare a obligatiilor salariatilor si nu pot avea drept consecinta sanctionarea disciplinara a salariatilor grevisti sau a organizatorilor grevei.

(4) Fac parte din contractul colectiv de munca acordurile dintre partile semnatare ale acestuia, prin care se solutioneaza conflictele colective de munca

Art. 13

(1) Sindicatul recunoaste responsabilitatea exclusiva a organelor de conducere ale IMT in exercitarea atributiunilor prevazute in Hotararea Guvernului nr. 998/2006 pentru aprobarea Regulamentului de organizare și funcționare a Institutului Național de Cercetare-Dezvoltare pentru Microtehnologie - IMT București.

(2) Organele de conducere ale IMT recunosc sindicatul Semiconductorul ca legal constituit, reprezentativ si abilitat cu protectia sociala si acestuia i se va acorda tot sprijinul in acest sens.

(3) In conformitate cu prevederile Legii nr. 54/2003 art.10 al.(1) si al.(2) membrilor comitetului de sindicat nu li se vor desface contractele individuale de munca in timpul mandatului si in termen de 2 ani de la incetarea mandatului, pentru motive neimputabile lor.

(4) Membrii Comitetului Sindical au dreptul la reducerea programului normal de lucru lunar, fara reducerea venitului salarial, dupa cum urmeaza:

- presedinte: 40 ore/luna
- vicepresedinte: 30 ore/luna
- membru: 20 ore/luna

Aceste reduceri de program (in sensul absentei de la locul de munca), nu se aplica daca cei mentionati mai sus, primesc o indemnizatie pentru o activitate de conducere, de orice natura.



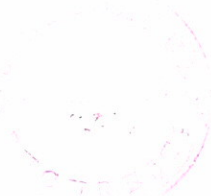
Alisun



- (5) La cererea sindicatului, conducerea IMT va pune la dispozitia reprezentantilor acestuia, sub rezerva confidentialitatii, informatiile si documentele solicitate in scopul protectiei sociale a salariatilor.
- (6) In situatiile de urgenta, in cazul in care Directorul General este prezent in IMT, Presedintele de sindicat va fi primit de catre Directorul General in termen de 2 ore de la solicitarea intalnirii.
- (7) Hotararile Consiliului de Administratie si a Comitetului de Directie privitoare la probleme de interes profesional, economic, social, cultural sau sportive vor fi comunicate in scris presedintelui sindicatului, in termen de 48 ore de la data desfasurarii sedintei.

Art. 14

- (1) In vederea stabilirii concrete a drepturilor si obligatiilor salariatilor, angajarea se face prin incheierea Contractului individual de munca, care va avea la baza prezentul Contract colectiv de munca si legislatia in vigoare. Contractul individual de munca se incheie in baza consimtamantului partilor, in forma scrisa, in limba romana, în două exemplare originale, câte unul pentru fiecare parte, angajatorul fiind obligat ca, anterior începerii activității, să înmâneze salariatului un exemplar din contractul individual de muncă. Fișa postului pentru fiecare salariat este anexă la contractul individual de muncă. Contractele individuale de muncă se încheie prin grija și pe cheltuiala IMT.
- (2) Orice modificare a elementelor Contractului individual de munca, in timpul executarii acestuia, va fi facuta obligatoriu prin Act aditional, semnat de catre ambele parti, într-un termen de 20 de zile lucrătoare de la data apariției modificării, cu excepția situațiilor în care o asemenea modificare este prevăzută în mod expres de lege.
- (3) Anterior incheierii sau modificarii Contractului individual de munca, IMT are obligatia de a informa persoana selectata in vederea angajarii sau, dupa caz, salariatul al carui Contract individual de munca urmeaza a fi modificat, despre clauzele esentiale, clauzele specifice sau alte clauze pe care intentioneaza sa le inscrie in Contract sau sa le modifice. Obligatia de informare a persoanei selectate in vederea angajarii sau a salariatului se considera indeplinita de catre IMT la momentul semnarii Contractului individual de munca sau al actului aditional, dupa caz. In situatia in care IMT nu isi executa obligatia de informare, salariatul este in drept sa sesizeze, in termen de 30 de zile de la data neindeplinirii acestei obligatii, instanta judecatoreasca competenta si sa solicite despagubiri corespunzatoare prejudiciului pe care l-a suferit ca urmare a neexecutarii de catre IMT a obligatiei de informare.
- (4) Directorul General al IMT încheie cu salariatii contracte individuale de munca, care nu vor putea cuprinde prevederi contrare contractului colectiv de munca.
- (5) Salariile individuale ale angajatilor se stabilesc prin negociere, conform reglementarilor cuprinse în contractul colectiv de munca, în limita fondului total destinat platii salariilor, ca parte integranta a Bugetului de venituri si cheltuieli întocmit si aprobat de catre Consiliul de Administratie, conform art.18 lit.d) din HG 998/2006.
- (6) Contractele individuale de munca vor putea fi completate cu acte aditionale specifice in cazul salariatilor care primesc o indemnizatie pentru o activitate de conducere, de orice natura sau care lucreaza in cadrul proiectelor internationale (FP7,



Alison



Horizont 2020, etc), proiecte ESA, proiecte ERANET, CleanSky, Ecsel, Eureka, Erasmus, altele conform Anexei 4), proiectelor din fonduri structurale si din Planul National, proiecte castigate prin competitie sau alte tipuri de proiecte sau contracte.

(7) În afara clauzelor esențiale, între părți pot fi negociate și cuprinse în contractul individual de muncă și alte clauze specifice, in conditiile prevazute in Condul Muncii:

- a) clauza cu privire la formarea profesională;
- b) clauza de neconcurență;
- c) clauza de mobilitate;
- d) clauza de confidențialitate, etc.

(8) Modificarea salariilor individuale se va putea face, de comun acord in conditiile actualului CCM si prevederilor legale in vigoare.

(9) Propunerile de teme de cercetare pentru finantare trebuie sa obtina acordul Conducerii IMT inainte de a fi trimise la competitie .

Cap.3 Încheierea, executarea, modificarea si încetarea contractului individual de munca

Art. 15

(1) Încheierea contractului individual de munca se face pe baza conditiilor stabilite de lege, cu respectarea drepturilor fundamentale ale cetateanului si numai pe criteriul aptitudinilor si competentei profesionale.

(2) In situatiile in care la negocierea salariului individual apar divergente, urmate de contestatii, acestea din urma trebuie depuse in termen de 3 zile lucratoare de la data negocierii.

(3) Comisia de analiza a contestatiilor, formata din imputerniciti ai IMT si ai Sindicatului, va comunica salariatului in termen de maxim 5 zile lucratoare, in scris, hotararea Comisiei.

(4) IMT Bucuresti se obliga sa aduca la cunostinta salariatilor posturile disponibile, conditiile de angajare (studii, vechime în specialitate etc.) si alte criterii specifice activitatii institutului.

Art. 16

(1) Angajarea salariatilor se face in functie de nivelul si profilul studiilor, de competenta profesionala si aptitudinile candidatului, prin interviu sau concurs.

(2) Angajarea salariatilor se face numai in urma efectuarii controlului medical de angajare si eliberarii fisei de aptitudine de catre medicul de medicina muncii care sa ateste ca persoana in cauza este apta pentru prestarea acelei munci. Nerespectarea acestei obligatii atrage nulitatea contractului individual de muncă.

(3) Solicitarea, la angajare, a testelor de graviditate este interzisa.

(4) La angajarea, in anumite domenii stabilite prin acte normative, se pot solicita și teste medicale specifice.

(5) IMT va face cunoscute salariatilor, prin orice mijloace de comunicare (documente interne, Intranet) posturile disponibile si conditiile de ocupare, intentia de a redeschide



Alina

unitati care au fost inchise, precum si deschiderea de noi unitati. Posturile disponibile si conditiile de ocupare vor fi comunicate cu cel putin 15 zile calendaristice inainte de data organizarii concursului/interviului.

(6) In cazul in care un salariat si o persoana din afara IMT obtin aceleasi rezultate in urma interviului/concursului, salariatul are prioritate la ocuparea postului.

(7) Reprezentantii administratiei vor informa si consulta sindicatul in ceea ce priveste posibilitatea angajarii unor noi salariati atunci cand exista o amenintare la adresa locurilor de munca.

Art. 17

(1) Pentru verificarea aptitudinilor salariatului, la incheierea Contractului individual de munca, indiferent de durata acestuia, se va stabili o perioada de proba conform dispozitiilor legale in vigoare.

(2) Pot fi angajate, prin exceptie, fara perioada de proba, persoanele cu reputatie si/sau competenta profesionala recunoscuta, cu avizul Consiliului Stiintific al IMT.

(3) Durata perioadei de proba va fi stabilita la incheierea Contractului individual de munca, in limitele prevazute de legislatia in vigoare. Pentru salariatii cu contract de munca pe perioada nedeterminata, perioada de proba este de 90 de zile calendaristice pentru functiile de executie si de conducere. Pentru salariatii angajati cu Contract individual de munca pe durata determinata, durata perioadei de proba este urmatoarea:

a) 5 zile lucratoare pentru o durata a contractului individual de muncă mai mică de 3 luni;

b) 15 zile lucratoare pentru o durata a contractului individual de muncă cuprinsă între 3 și 6 luni;

c) 30 de zile lucratoare pentru o durata a contractului individual de muncă mai mare de 6 luni;

d) 45 de zile lucratoare în cazul salariaților încadrați în funcții de conducere, pentru o durată a contractului individual de muncă mai mare de 6 luni.

(4) Verificarea aptitudinilor profesionale la încadrarea persoanelor cu dizabilitati se realizează exclusiv prin modalitatea perioadei de probă de maximum 30 de zile calendaristice.

(5) Pe durata executarii unui Contract individual de munca nu poate fi stabilita decat o singura perioada de proba.

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

(7) Pe durata perioadei de proba se va urmari verificarea aptitudinilor si a competentei profesionale a salariatului aflat in perioada de proba, prin discutii sau analize lunare.

(8) Neinformarea salariatului, anterior incheierii sau modificarii Contractului individual de munca, cu privire la perioada de proba, duce la decaderea IMT din dreptul de a verifica aptitudinile salariatului printr-o asemenea modalitate.



Alisan



(9) Pe durata perioadei de proba, salariatul se bucura de toate drepturile si are toate obligatiile prevazute in legislatia muncii, in prezentul Contract colectiv de munca, in Regulamentul intern, precum si in Contractul individual de munca.

(10) Perioada de proba constituie vechime in munca si vechime in IMT.

(11) Pe durata sau la sfarsitul perioadei de proba, Contractul individual de munca al noilor angajati poate inceta printr-o notificare scrisa, fara preaviz, la initiativa oricareia dintre parti, fara a fi necesara motivarea acesteia.

(12) La finele perioadei de proba, salariatul are posibilitatea de a-si renegocia clauzele contractului individual de munca.

(13) Perioada în care se pot face angajări succesive de probă ale mai multor persoane pentru același post este de maximum 12 luni.

Art.18

(1) Contractul individual de munca se incheie pe durata nedeterminata.

(2) Prin exceptie, Contractul individual de munca se poate incheia si pe durata determinata, numai in cazurile si conditiile expres prevazute de Codul Muncii.

(3) Pensionarii, care in conditiile legii, pot cumula pensia cu salariul, se pot angaja sau reangaja in IMT Bucuresti, in conditiile prevazute de Codul Muncii, doar pe perioada determinata, pentru realizarea unui proiect, program sau a unei lucrări;

(4) Activitatea desfasurata in baza unui Contract individual de munca pe durata determinata constituie vechime in munca si vechime in IMT.

(5) Contractul individual de munca se poate modifica în ceea ce priveste felul muncii, locul muncii si drepturile salariale, numai prin acordul partilor (din initiativa uneia din parti, în conditiile prevazute de lege). Contractul individual de munca se poate modifica in urma reorganizarii unor compartimente (care implica redistribuirea salariatilor pe posturi), atribuirii unor functii de conducere sau coordonare, prevazute cu o indemnizatie.

(6) Notificarile privind modificarea contractului individual de munca se vor face în scris, câte un exemplar pentru fiecare parte, prin grija IMT.

(7) In afara clauzelor esentiale, Contractul individual de munca poate cuprinde clauze specifice si alte clauze.

(7) In intelesul prezentului articol sunt considerate clauze specifice, fara insa ca enumerarea sa fie limitativa :

a) clauzele de mobilitate;

b) clauzele privind deontologia profesionala;

c) clauzele cu privire la formarea profesionala.

(8) Delegarea si detasarea salariatilor se face în conditiile prevazute de lege. Exceptiile legate de cazare vor fi analizate si avizate de IMT.

Art. 19

(1) Suspendarea contractului individual de munca poate interveni:

a) de drept

b) prin acordul partilor



Alina



c) prin actul unilateral al uneia dintre parti, in conditiile stipulate de Codul Muncii.

(2) Executarea Contractului Individual de Munca se suspenda in cazurile prevazute de lege in mod expres, precum si pe perioada exercitarii unei functii eligibile, remunerate de organizatia in care salariatul isi desfasoara activitatea pe timpul mandatului. Suspendarea contractului individual de munca are ca efect suspendarea prestarii muncii de catre salariat si a platii drepturilor salariale de catre IMT.

(3) In cazul suspendarii contractului individual de munca din cauza unei fapte imputabile salariatului, pe durata suspendarii acesta nu va beneficia de nici un drept care rezulta din calitatea sa de salariat.

(4) In cazurile prevazute la alin.(3), daca se constata nevinovatia celui in cauza, salariatul isi reia activitatea anterioara, platindu-i-se o despagubire egala cu salariul si celelalte drepturi de care a fost lipsit pe perioada suspendarii contractului.

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

(6) În cazul suspendării contractului individual de muncă se suspendă toate termenele care au legătură cu încheierea, modificarea, executarea sau încetarea contractului individual de muncă, cu excepția situațiilor în care contractul individual de muncă încetează de drept.

Art.20

(1) Contractul individual de munca poate inceta astfel:

a) de drept;

b) ca urmare a acordului partilor la data convenita de acestea;

c) ca urmare a vointei unilaterale a uneia dintre parti, in cazurile si conditiile limitativ prevazute de legislatia in vigoare.

(2) In cazurile in care unitatea este obligata, potrivit legii, sa acorde un preaviz la desfacerea contractului de munca, durata preavizului va fi de 20 de zile lucratoare.

(3) In perioada preavizului, salariatii au dreptul sa absenteze 4 ore pe zi de la programul unitatii, pentru a-si cauta un loc de munca, fara ca aceasta sa afecteze salariul si celelalte drepturi. Orele absenteze se pot acorda prin cumul, in conditiile stabilite de angajator.

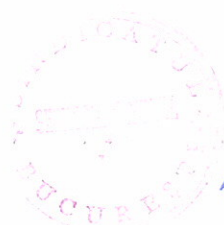
(4) Orice divergenta privind incheierea, executarea, modificarea sau incetarea contractului individual de munca, va fi analizata la nivel de unitate de catre reprezentantii imputerniciti ai IMT si Sindicatul.

(5) Constringerea salariatului in scopul de a se obtine demisia sa este interzisa.

(6) La plecarea din IMT prin desfacerea Contractului individual de munca, salariatul trebuie sa primeasca un document semnat de conducerea institutului prin care sa se detalieze sumele ce i se cuvin la lichidare, precum si datoriile acestuia catre IMT.

Art. 21

(1) Salariatii au, in principal, urmatoarele drepturi:



Alina



- a) dreptul la salarizare pentru munca depusa;
- b) dreptul la repaus zilnic si saptamanal;
- c) dreptul la concediu de odihna anual;
- d) dreptul la egalitate de sanse si tratament;
- e) dreptul la demnitate in munca;
- f) dreptul la securitate si sanatate in munca;
- g) dreptul la acces la formare profesionala;
- h) dreptul la informare si consultare;
- i) dreptul de a lua parte la determinarea si ameliorarea conditiilor de munca si a mediului de munca;
- j) dreptul la protectie in caz de concediere;
- k) dreptul la negociere colectiva si individuala;
- l) dreptul de a participa la actiuni colective;
- m) dreptul de a constitui sau de a adera la un sindicat ;
- n) dreptul la protectia datelor cu caracter personal.

(2) Salariatilor le revin, in principal, urmatoarele obligatii:

- a) obligatia de a indeplini atributiile ce ii revin conform fisei postului;
- b) obligatia de a respecta disciplina muncii;
- c) obligatia de a respecta prevederile cuprinse in Regulamentul intern, Codul deontologic, Contractul colectiv de munca aplicabil, precum si in Contractul individual de munca;
- d) obligatia de fidelitate fata de IMT in executarea atributiilor de serviciu;
- e) obligatia de a respecta masurile de securitate si sanatate a muncii in IMT;
- f) obligatia de a respecta secretul de serviciu, conform documentelor normative interne ale IMT si a legislatiei in vigoare.

(3) Conducerea IMT are, in principal, urmatoarele drepturi:

- a) sa stabileasca reguli de organizare si functionare ale IMT;
- b) sa stabileasca atributiile corespunzatoare pentru fiecare salariat, in conditiile legii si ale contractului colectiv de munca aplicabil;
- c) sa dea dispozitii cu caracter obligatoriu pentru salariat, sub rezerva legalitatii lor;
- d) sa exercite controlul asupra modului de indeplinire a sarcinilor de serviciu;
- e) sa constate savarsirea abaterilor disciplinare si sa aplice sanctiunile corespunzatoare potrivit legii, Contractului colectiv de munca aplicabil si Regulamentului intern;
- f) să stabilească obiectivele de performanță individuală, precum și criteriile de evaluare a realizării acestora.

(4) Obligatiile care ii revin, in principal, Conducerii IMT sunt:

- a) sa informeze salariatii prin orice mijloace (documente interne, Intranet, etc.) asupra conditiilor de munca si asupra elementelor care privesc desfasurarea relatiilor de munca;



Alina



- b) sa asigure permanent conditiile tehnice si organizatorice avute in vedere la elaborarea normelor de munca si conditii corespunzatoare de munca;
 - c) sa acorde salariatilor toate drepturile ce decurg din lege, din Contractul colectiv de munca aplicabil si Contractele individuale de munca;
 - d) sa comunice trimestrial salariatilor situatia economica si financiara a IMT, cu exceptia informatiilor sensibile sau secrete, care, prin divulgare, sunt de natura sa prejudicieze activitatea unitatii;
 - e) sa se consulte cu Sindicatul in privinta deciziilor susceptibile sa afecteze substantial drepturile si interesele salariatilor;
 - f) sa plateasca toate contributiile si impozitele aflate in sarcina sa, precum si sa retina si sa vireze contributiile si impozitele datorate de salariati, in conditiile legii;
 - g) sa infiinteze registrul general de evidenta a salariatilor si sa opereze inregistrarile prevazute de lege;
 - h) sa elibereze, la cerere, toate documentele care atesta calitatea de salariat a solicitantului;
 - i) sa asigure confidentialitatea datelor cu caracter personal ale salariatilor.
- (5) Executarea contractului individual de munca se face cu respectarea drepturilor si obligatiilor salariatilor si ale IMT, prevazute de lege, de Contractul colectiv de munca aplicabil, de Regulamentul intern si de Contractul individual de munca.
- (6) Salariatii nu pot renunta la drepturile ce le sunt recunoscute prin lege. Orice tranzactie prin care se urmareste renuntarea la drepturile recunoscute de lege sau la limitarea acestor drepturi este lovita de nulitate.

Art. 22

- (1) Contractul individual de munca se poate modifica numai prin acordul partilor, in ceea ce priveste:
 - a) durata contractului,
 - b) locul muncii,
 - c) felul muncii,
 - d) conditiile de munca,
 - e) drepturile salariale,
 - f) timpul de munca si timpul de odihna.
- (2) Cu titlu de exceptie, modificarea unilaterala a contractului individual de munca este posibila numai in cazurile si conditiile prevazute de Codul Muncii.
- (3) Conducerea IMT poate modifica temporar locul si felul muncii, fara consimtamantul salariatului, in cazul unor situatii de forta majora, cu titlu de sanctiune disciplinara sau ca masura de protectie a salariatului, in cazurile si in conditiile prevazute de legislatia muncii.
- (4) Schimbarea locului de munca si/sau a felului muncii se poate face numai cu acordul expres al acestuia.
- (5) Refuzul salariatului de a accepta o modificare a clauzelor referitoare la felul muncii, locul muncii, drepturile salariale, durata contractului, conditiile de munca, timpul de munca si timpul de odihna, in cazul in care este necesar acordul salariatului potrivit



Alina



legislației în vigoare, nu da dreptul IMT de a proceda la desfacerea unilaterală a contractului individual de muncă pentru acest motiv.

- (6) La încetarea suspendării contractului individual de muncă pe o durată mai mare de 6 luni consecutive, reluarea activității salariaților se va face în aceeași funcție sau într-una compatibilă cu pregătirea profesională a acestuia și cu menținerea drepturilor salariale.

Art 23

(1) În locul unui salariat care lipsește din unitate o perioadă mai mare de 30 zile lucrătoare poate fi mutat temporar, un alt salariat din IMT, cu acordul său.

(2) În cazul în care salariatul mutat temporar nu a dovedit că poate face față noilor atribuții, acesta își va relua activitatea pe funcția și locul de muncă avut anterior.

Art. 24

(1) Angajatorul dispune de prerogativă disciplinară, având dreptul de a aplica, potrivit legii, sancțiuni disciplinare salariaților săi ori de câte ori constată că aceștia au săvârșit o abatere disciplinară.

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

(3) Nici o sancțiune nu poate fi dispusă mai înainte de efectuarea unei cercetări disciplinare prealabile.

(2) Pentru cercetarea abaterii disciplinare și propunerea sancțiunii, conducerea IMT constituie o comisie. Din comisie va face parte fără drept de vot, în calitate de observator și Președintele Sindicatului.

Comisia îl va convoca în scris, pe salariatul cercetat, cu cel puțin 5 zile lucrătoare înainte. Convocarea va indica cel puțin motivul, data, ora și locul întrevederii.

(4) În cadrul cercetării se vor stabili faptele și urmările acestora, împrejurările în care au fost săvârșite, precum și orice date concludente pe baza cărora să se poată stabili existența sau inexistența vinovăției. Ascultarea și verificarea apărătorilor salariatului cercetat sunt obligatorii.

(5) Neprezentarea salariatului la convocare, fără un motiv obiectiv, da dreptul angajatorului să dispună sancționarea, fără efectuarea cercetării disciplinare prealabile.

(6) Activitatea de cercetare a abaterii disciplinare impune stabilirea următoarelor aspecte:

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



Alesso



(7) Salariatul are dreptul sa cunoasca toate actele si faptele cercetarii si sa solicite in aparare probele pe care le considera necesare.

(8) Comisia propune aplicarea sau neaplicarea unei sanctiuni disciplinare dupa finalizarea cercetarii.

(9) Lucrarile comisiei de disciplina se consemneaza intr-un registru de procese verbale.

(10) La stabilirea sanctiunii se va tine seama de cauzele si gravitatea faptei, de imprejurarile in care fapta a fost comisa, de gradul de vinovatie a salariatului, de eventualele sanctiuni disciplinare suferite anterior de catre acesta.

(11) In baza propunerii comisiei de disciplina, angajatorul va emite decizia de sanctionare, in scris.

Art. 25

(1) Contractul individual de munca nu poate fi desfacut din initiativa conducerii institutului, in cazurile in care prin lege sau prin contractul colectiv de munca au fost prevazute asemenea interdictii.

(2) Desfasurarea activitatii sindicale, nu poate constitui motiv pentru desfacerea contractului individual de munca din initiativa unitatii.

(3) Pe o perioada de minim 6 luni de la reluarea activitatii, considerata perioada de readaptare, salariatii care au beneficiat de concediu de maternitate si/sau de concediu legal platit pentru ingrijirea copilului, nu vor putea fi concediati pentru motivul de necorespondere profesionala prevazut de Codul Muncii.

Art. 26

(1) La incetarea contractului individual de munca, in cazul disponibilizarilor colective, IMT va acorda salariatilor o compensatie de 1 pana la 3 salarii de baza brute, in functie de vechimea in IMT a salariatului, astfel:

a) pana la 10 ani: 1 salariu de baza brut

b) 10 - 15 ani: 2 salarii de baza brute

c) peste 15 ani: 3 salarii de baza brute

(2) In cazul salariatilor care nu au avut continuitate in raporturile de munca cu IMT, vechimea se va calcula de la data ultimei angajari.

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

(4) In cazul in care IMT este pusa in situatia de a efectua concedieri colective, se vor aplica prevederile referitoare la concedierea colectiva din Codul Muncii.

(5) In situatia in care disponibilizarile de personal nu pot fi evitate, IMT va comunica in scris fiecarui salariat al carui post urmeaza a fi desfiintat, daca i se ofera sau nu un alt loc de munca, ori cuprinderea intr-o forma de recalificare profesionala in vederea ocuparii unui alt post, conform noii pregatiri.

(6) In cazurile in care salariatilor nu li se pot oferi alte locuri de munca, ori acestia refuza locul de munca oferit sau cuprinderea intr-o forma de recalificare, IMT le va



A. Cusov



comunica in scris termenul de preaviz, in conditiile prevazute in prezentul Contract colectiv de munca.

(7) Salariatul, la cerere, poate primi un document prin care se va face o caracterizare obiectiva a acestuia si i se va face o recomandare in vederea unei viitoare angajari in serviciu.

Art. 27

In cazul in care IMT este pus in situatia de a efectua concedieri colective se va respecta legislatia in vigoare si prevederile prezentului Contract Colectiv de Munca.

(1) La aplicarea efectiva a reducerii de personal prin concedieri colective, dupa reducerea posturilor vacante de natura celor desfiintate, tinandu-se cont de competenta profesionala a salariatilor, masurile vor afecta in ordine:

- a) Contractele individuale de munca ale salariatilor care cumuleaza doua sau mai multe functii, precum si ale celor care cumuleaza pensia cu salariul;
- b) Contractele individuale de munca ale salariatilor care indeplinesc conditiile de pensionare pentru limita de varsta;
- c) Contractele individuale de munca ale salariatilor care indeplinesc conditiile de pensionare anticipata/anticipata partiala.

(2) La luarea masurii de desfacere a contractelor individuale de munca, prin reducere de posturi, tinandu-se cont de competenta profesionala a salariatilor, vor fi avute in vedere urmatoarele criterii minimale de protectie:

- a) daca masura ar putea afecta doi sotii care lucreaza in IMT, se desface contractul individual de munca al sotului care are venitul cel mai mic, fara ca prin aceasta sa se poata desface contractul individual de munca al unui salariat care ocupa un post nevizat de reducere;
- b) masura sa afecteze, mai intai, persoanele care nu au copii in intretinere;
- c) masura sa afecteze numai in ultimul rand pe salariatii care au in ingrijire copii sau persoane cu dizabilitati, pe intretinatorii unici de familie, precum si pe salariatii, care mai au cel mult 3 ani pana la pensionarea anticipata/anticipata partiala.

(3) In cazul in care masura desfacerii contractului individual de munca prin concedieri colective, ar afecta un salariat care a urmat o forma de pregatire profesionala si a incheiat cu unitatea un contract de scolarizare, prin care s-a obligat sa presteze activitate intr-o anumita perioada de timp, IMT nu-i va putea pretinde acestuia despagubiri pentru perioada ramasa nelucrata pana la implinirea termenului, daca masura desfacerii contractului individual de munca nu-i este imputabila.

Art. 28

(1) La desfacerea contractului individual de munca pentru motive care nu tin de persoana salariatului, acesta este indreptatit sa primeasca o compensatie de la 1 pana la 3 salarii de baza brute, in functie de vechimea in IMT a salariatului, astfel:

- a) pana la 10 ani: 1 salariu de baza brut;
- b) 10 - 15 ani: 2 salarii de baza brute;
- c) peste 15 ani: 3 salarii de baza brute



Handwritten signature in blue ink.



si este beneficiarul unor masuri active de combatere a somajului, precum si beneficiarul unor compensatii prevazute de prezentul Contract Colectiv de Munca.

(2) Prevederile alin. (1) sunt aplicabile atunci cand desfacerea contractului individual de munca este determinata de desfiintarea locului de munca ocupat de salariat, ca urmare a:

- a) dificultatilor economice
- b) transformarilor tehnologice;
- c) reorganizarii activitatii.

(3) Desfiintarea locului de munca trebuie sa fie efectiva si sa aiba o cauza reala si serioasa dintre cele prevazute in pct. (2).

Art. 29

(1) La incetarea contractului individual de munca salariatul va achita IMT toate obligatiile financiare decurgand din daune si alte obligatii. In cazul neindeplinirii benevole a acestor obligatii, IMT este indreptatit sa procedeze la recuperare potrivit dispozitiilor legale.

(2) La randul sau, IMT va plati salariatului la incetarea contractului individual de munca, toate obligatiile salariale, in maxim 30 zile de la lichidare.

Cap.4. Sanatatea si securitatea in munca

Art. 30

In conformitatea cu prevederile Codului Muncii, prevederilor Legii 319/2006, ale normelor și normativelor de protecție a muncii si ale contractului colectiv de muncă aplicabile:

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

(2) Masurile incluse in Contractul Colectiv de Munca vizand conditiile de munca, vor asigura cel putin conditiile de munca la nivelul parametrilor minimali prevazuti de lege.

(3) Masurile privind ameliorarea conditiilor de munca se vor stabili impreuna cu reprezentantii sindicatului, precum și cu comitetul de securitate și sănătate în muncă.

Art. 31

(1) Organizarea activitatii institutului, structura organizatorica, repartizarea salariatilor pe locuri de munca cu precizarea atributiilor si raspunderile lor, exercitarea controlului asupra modului de indeplinire a atributiilor de catre salariați, sunt de competenta exclusiva a conducerii IMT.

(2) Normarea muncii se aplica tuturor categoriilor de salariați, atat pentru cei salarizati in acord, cat si pentru cei salarizati in regie. In aceasta problema este consultat si sindicatul.



Alina



Art. 32

Conducerea institutului va avea in vedere asigurarea permanenta a conditiilor tehnice si organizatorice avute in vedere la elaborarea normelor de munca, iar angajatilor le revine sarcina realizarii cerintelor prevazute in fisa postului.

Art. 33

- (1) Locurile de munca se clasifica, potrivit normelor legale, in:
- a) locuri de munca normale,
 - b) locuri de munca cu conditii deosebite
 - c) locuri de munca cu conditii speciale.
- (2) Pentru prestarea activitatii in locurile de munca cu conditii grele, periculoase, nocive si altele, angajatii au dreptul, dupa caz, la:
- a) sporuri salariale,
 - b) durata redusa a timpului de lucru,
 - c) echipament de protectie gratuit,
 - d) concedii de munca suplimentare si altele.

Art. 34

Partile sunt de acord ca nici o masura privind sanatatea si securitatea in munca nu este suficienta daca nu este cunoscuta, insusita si aplicata in mod constient de angajati.

Art. 35

- (1) Conducerea institutului va asigura pe cheltuiala sa cadrul organizatoric pentru instruirea, testarea si perfectionarea angajatilor cu privire la normele de sanatate si securitate in munca.
- (2) In sensul celor de mai sus, conducerea institutului va actiona in conformitate cu prevederile Codului Muncii, Legii nr. 319/2006, HG 355/2007, ale normelor și normativelor de protecție a muncii, dar si cu normele proprii de sanatate si securitate in munca.

Art. 36

Contravaloarea echipamentului de protectie pentru angajati este suportata integral de IMT.

Art. 37

In vederea mentinerii si imbunatatirii conditiilor de desfasurare a activitatii, conducerea institutului va lua urmatoarele masuri de amenajare ergonomica a locurilor de munca:



- a) asigurarea conditiilor de mediu corespunzatoare (iluminat, microclimat, zgomot, temperatura, aerisire si altele).
- b) amenajarea corespunzatoare a anexelor locurilor de munca (grupuri sanitare, vestiare, sali de repaus, baie, etc.).
- c) Diminuarea, pana la eliminare a emisiilor poluante.

Art. 38

- (1) Conducerea institutului va organiza la angajare si cel putin o data pe an, examinarea medicala a angajatilor gratuit, cheltuielile ocazionate de examinare se vor suporta conform legii. In sensul acesta va fi consultat si sindicatul.
- (2) Daca legea prevede pentru anumite locuri de munca termene mai scurte pentru examinari medicale si investigatii mai amanuntite, se va proceda conform legii.
- (3) Angajatii institutului sunt obligati sa se supuna examenarilor medicale, refuzul constituind abatere disciplinara.

Art. 39

- (1) Partile au convenit sa asigure un regim de protectie speciala a muncii femeilor:
 - a) Salariatele gravide incepand cu luna a cincea, precum si cele care alapteaza, nu vor fi repartizate la munca de noapte, nu vor fi solicitate pentru ore de munca suplimentare, nu vor fi trimise in deplasare sau detasate fara acordul acestora.
 - b) La solicitarea Comitetului de Sanatate si Securitate in Munca, conducerea institutului are obligatia sa evalueze riscurile pe care le presupune locul de munca al salariatei care a anuntat ca este insarcinata, precum si al salariatei care alapteaza si sa le informeze cu privire la acestea.
 - c) Conducerea institutului, in sensul celor de mai sus, va avea in vedere si va acorda si alte drepturi specifice si alte cuantumuri ale drepturilor reglementate de legislatia muncii.

Art. 40

- (1) Conducerea institutului nu va refuza angajarea sau mentinerea in munca a persoanelor cu dizabilitati, in cazurile in care acestea sunt apte pentru indeplinirea obligatiilor de serviciu aferente posturilor existente.
- (2) In urma recomandarilor medicale, va asigura trecerea angajatilor in alte locuri de munca, in functie de posibilitatile IMT.

Art. 41

- (1) In vederea imbunatatirii conditiilor de munca, in institut s-a constituit un Comitet de Sanatate si Securitate in Munca, in conformitate cu prevederile legale.
- (2) Comitetul de Sanatate si Securitate in Munca este constituit din: reprezentantii desemnati de sindicat pe de o parte, si conducerea IMT sau reprezentantii sai,



Handwritten signature in blue ink.



desemnati in numar egal cu cei ai reprezentantilor angajatilor, pe de alta parte, cate trei de fiecare parte.

(3) Reprezentantii in Comitetul de Sanatate si Securitate in munca poarta denumirea de lucratori desemnati si sunt alesi pentru un mandat de 2 ani, cu posibilitatea prelungirii.

(4) Timpul de munca afectat activitatii in Comitetul de Sanatate si Sanatate in Munca se considera timp de lucru efectiv prestat si se situeaza la nivelul de 15 ore lunar.

(5) Activitatea Comitetului de Sanatate si Securitate in Munca se va desfasura in baza reglementarilor in vigoare (Legea nr. 319/2006) si a regulamentului propriu.

Art. 42

Conducerea IMT, impreuna cu sindicatul, vor depune eforturile necesare in vederea transunerii la nivelul IMT a standardelor de management pentru gestionarea stresului la locul de munca, astfel:

a) In ce priveste **continutul muncii**:

- fundamentarea normelor de munca pentru angajati va avea in vedere prevederile legale;
- se va urmari ca nivelul de competenta, aptitudinile si abilitatile angajatilor sa fie cele corespunzatoare locului de munca;
- conditiile locului de munca sa fie adaptate ergonomic angajatului;
- angajatii vor fi informati si consultati, vor avea la dispozitie toate informatiile necesare pentru a putea sa inteleaga care sunt responsabilitatile lor conform fisei postului.

b) In ce priveste **controlul asupra muncii efectuate**:

- conducerea IMT va incuraja anagajatii sa-si utilizeze capacitatile si initiativele la locul de munca;
- pentru ca salariatii sa fie motivati in indeplinirea cat mai buna a sarcinilor de serviciu, conducerea IMT, impreuna cu sindicatul, vor stabili un sistem de stimulente in acest sens;
- conducerea IMT impreuna cu sindicatul, vor stabili intervalele de timp si modalitatile practice de informare a angajatilor cu privire la modificarile aparute sau in curs de aparitie, legate de conditiile de munca.

c) Prin grija Comitetului de Sanatate si Securitate in Munca, se vor analiza informatiile legate de rele practici la locul de munca si se vor dispune masuri coercitive.

d) Responsabilul cu securitatea si sanatatea in munca si membrii Comitetului de Securitate si Sanatate in Munca vor verifica si controla modul in care se realizeaza, aplica si respecta masurile si normele de securitate si sanatate in munca la nivelul IMT.



Alesin



Cap. 5. Salarizare si alte drepturi. Sporuri

5.1. Salarii cu anexele:

- Grila de salarizare / Anexa 2
- Nomenclatorul de functii / Anexa 3
- Sporuri - Indemnizatii / Anexa 4

Art. 43

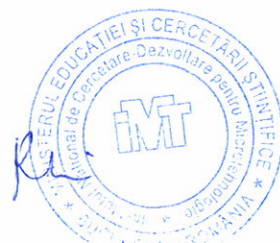
- (1) Încadrarea pe funcții și grade profesionale a personalului de cercetare-dezvoltare se face prin concurs, în condițiile prevăzute de Legea nr. 319/2003.
- (2) Personalul auxiliar din activitatea de cercetare-dezvoltare și cel din aparatul funcțional se încadrează pe funcții și trepte profesionale, stabilite de prevederile legislației în vigoare.
- (3) Metodologia de încadrare pe funcții și grade profesionale a personalului auxiliar din activitatea de cercetare-dezvoltare și a personalului din aparatul funcțional se stabilește de către organele de conducere ale IMT Bucuresti, conform prevederilor legale.
- (4) Numărul de posturi pe funcții și grade profesionale se propune de către Consiliul științific și se aproba de către Consiliul de Administrație al IMT Bucuresti, în concordanta cu necesitățile și resursele financiare ale acestuia.
- (5) Funcțiile și gradele profesionale de cercetare-dezvoltare se ocupa prin concurs, pe baza evaluării performanțelor profesionale, conform Legii nr. 319/2003.

Art. 44

- (1) Organele de conducere ale IMT Bucuresti stabilite prin lege se obligă să asigure condițiile și obiectul muncii necesare realizării de către fiecare salariat a sarcinilor ce îi revin în cadrul programului de activitate stabilit și corespunzător fișei postului. Comitetul de directie al IMT Bucuresti va întreprinde toate actiunile necesare pentru acoperirea capacitatii institutului , în vederea asigurarii salariilor la nivelul negociat.
- (2) Pentru munca prestata in baza contractului individual de munca, fiecare salariat are dreptul la un salariu exprimat in lei, negociat, la incheierea contractului individual de munca si modificat ulterior conform reglementarilor, hotararilor si prevederilor legale din domeniu.
- (3) Venitul salarial este format din salariul de baza, indemnizatiile, sporurile si alte adaosuri.
- (4) Salariul de bază pentru un program complet de 170 de ore, în medie pe lună, și alte drepturi salariale, se stabilesc prin negociere directă, între angajator și salariat.
- (5) Veniturile salariale se acorda lunar, în raport cu rezultatele obtinute în munca, cu veniturile societatii, acoperirea contractuala individuala si colectiva, în conditiile prezentului Contract Colectiv de Munca.
- (6) Salariul de baza in cazul posturilor cu sarcini fixe, precizate prin fisa postului, se stabileste având in vedere urmatoarele criterii:
 - experienta profesionala
 - calitatea activitatii desfasurate ,



Alisur



- competența în domeniul de activitate al institutului;
- eficiența, reușita din rezultatele profesionale și organizatorice;
- mobilitatea profesională
- adaptabilitate
- autoperfecționare
- abilitatea de comunicare
- ponderea activității individuale în cadrul institutului în perioada anterioară (ultimele 6 luni) reflectată de rezultatele obținute și de venitul mediu brut realizat în această perioadă.

(7) Salariile sunt confidențiale. Ele se stabilesc prin negociere directă între șeful direct (sau persoana desemnată de Directorul General) și angajat și sunt aprobate de către Directorul General.

(8) Toate drepturile bănești cuvenite salariaților se plătesc înaintea oricărui alte obligații bănești ale IMT.

Art. 45

(1) Salariile sunt diferențiate pe funcții și nivel de pregătire, pe clase de salarizare prevăzute în nomenclatorul de funcții și grila de salarizare, prevăzute în Anexele 2 și 3 a prezentului contract.

Art. 46

(1) **Salariul** reprezintă contraprestația muncii depuse de salariat în baza contractului individual de muncă;

(2) **Salariul** cuprinde salariul de bază, indemnizațiile, sporurile, precum și alte adaosuri;

(3) **Salariul de baza individual negociat** se stabilește conform clasei de încadrare din Grila de Salarizare prevăzută la Anexa 2;

(4) **Sporurile, indemnizațiile și alte adaosuri** se stabilesc conform Anexei 4.

Art. 47

(1) Calcularea salariului individual negociat, conform clasei de salarizare prevăzută în Grila de Salarizare de la Anexa 2, se face prin înmulțirea salariului brut corespunzător coeficientului de ierarhizare 1 (clasa de salarizare 1) cu coeficientul de ierarhizare negociat (între limitele minime și maxime ale funcției respective), rezultatul rotunjindu-se în favoarea salariatului, conform formulei:

Salariu individual negociat = Salariu brut X Coeficientul de ierarhizare (clasa de salarizare).

Art. 48

Pentru exercitarea funcțiilor de conducere sau coordonare prevăzute în Anexa 4, se atribuie prin negociere, la preluarea funcției, o indemnizație, care va fi inclusă în salariul de bază. În momentul în care responsabilitățile pentru care s-a acordat indemnizația sunt diminuate sau încetează, indemnizația va fi redusă sau retrasă, salariul fiind diminuat în consecință. Divergențele între organele de conducere ale



Handwritten signature in blue ink



institutului si salariatii care beneficiaza de o indemnizatie pentru functiile pe care le indeplinesc, vor fi solutionate de catre Consiliul de Administratie.

Art. 49

(1) La incadrarea in functie, seful direct sau persoana delegata de Directorul General va negocia cu cel in cauza clasa de salarizare, conform grilei de salarizare si nomenclatorului de functii prevazute in Anexele 2 si 3 a prezentului contract si dupa caz, indemnizatia de conducere. Directorul General aproba salariul negociat.

(2) Promovarea in functie se poate face cu ocazia obtinerii prin absolvire sau concurs a unei calificari sau a unui grad stiintific superior. Seful direct al angajatului propune promovarea in functie. Salariul de baza in noua functie trebuie sa fie superior cu cel putin o clasa de salarizare fata de cel avut anterior.

(3) Salariul va putea fi modificat in momentul in care:

- salariatul primeste si alte responsabilitati, ca urmare a unor modificari organizatorice, inclusiv prin coordonarea unor proiecte complexe de catre institut.
- salariatul obtine rezultate profesionale deosebite, recunoscute ca atare de catre Comitetul de Directie, cu avizul presedintelui Consiliului Stiintific.

(4) Modificarea salariului va putea fi luata in discutie si la cererea scrisa a salariatului respectiv, depusa in cel mai scurt timp de la obtinerea unei responsabilitati suplimentare, a unei specializari suplimentare sau obtinerea prin concurs a unui grad de cercetare-dezvoltare superior. Motivele refuzului organelor de conducere ale institutului de a proceda la promovarea salariatului respectiv vor fi formulata in scris. Salariatul in cauza va putea face contestatie scrisa la Consiliul de Administratie al IMT Bucuresti

(5) In functie de posibilitatile financiare ale IMT, in fiecare an, dupa renegocierea sau prelungirea de comun acord al prezentului contract colectiv de munca, salariile individuale se pot renegocia cu fiecare salariat in parte.

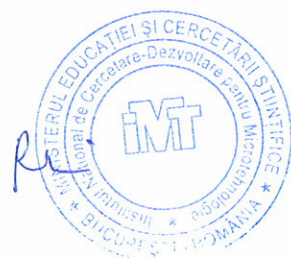
(6) In cazul celor care lucreaza in acord, realizarea unor venituri brute sub nivelul salariului de incadrare, fara a scadea sub 50% din acesta, nu se considera o diminuare a salariului sau o retinere si nu se aplica sanctiunile de mai sus.

(7) Nerespectarea de catre responsabilul de proiect, de tema de cercetare, de comanda de servicii sau a altor obligatii care ii revin conform prevederilor contractuale (asigurarea performantelor tehnice/stiintifice asumate, respectarea termenelor de predare, respectarea tuturor obligatiilor contractuale fata de partenerii romani si straini, gestionarea corecta a fondurilor, informarea prompta, exacta si completa a conducerii institutului in legatura cu toate situatiile neprevazute si conjuncturile care pot afecta interesele materiale si de imagine ale institutului, pastrarea confidentialitatii etc.) constituie abatere disciplinara si poate fi penalizata material si sanctionata prin masuri administrative, mergand pana la retrogradare sau desfacerea contractului individual de munca.

(8) Situatia acoperirii cu manopera a salariatilor care lucreaza in acord va fi verificata la sfarsitul fiecarei luni, pentru perioada urmatoare. In cazul in care salariul brut al unui salariat care lucreaza in acord nu este acoperit in proportie de minim 50% din comenzi,



Handwritten signature in blue ink.



conducerea institutului va lua masuri pentru redistribuirea sarcinilor, astfel incat, sa se asigure prin sarcini suplimentare, inclusiv prin lucrari acoperite din regia institutului, acoperirea de minimum 50%. pentru o perioada de 3 luni.

(9) Daca salariatul in cauza nu accepta sau nu duce la indeplinire sarcinile suplimentare care ii revin conform fisei postului, se va trece la intocmirea procedurilor de disponibilizare a salariatului respectiv.

10) Daca timp de mai mult de 3 luni respectivul salariat nu dovedeste ca isi poate asigura salariul din contracte conducerea institutului va putea lua masuri incluzand disponibilizarea acestuia.

5.2. Sporuri – indemnizatii

Art. 50

Angajatii IMT Bucuresti pot beneficia, la salariul de baza, de sporuri si indemnizatii, asa cum sunt prevazute în Anexa 4.

Art. 51

(1) Sumele pentru acordarea sporurilor se calculeaza ca rezultat al înmultirii cotei respective prevazute in Anexa 4 cu salariul de baza, negociat corespunzator timpului efectiv lucrat în regim normal de lucru.

(2) Sporurile pentru conditii deosebite de munca se stabilesc si se calculeaza luându-se în considerare, pe lângă cota respectiva si timpul în care o persoana a lucrat efectiv în conditiile respective.

(3) Munca suplimentară, efectuata la cererea conducerii institutului în zilele de sambata, duminica si alte zile nelucratoare, se compensează prin ore libere plătite în următoarele 60 de zile calendaristice după efectuarea acesteia. În cazul în care compensarea prin ore libere plătite nu este posibilă în termenul prevăzut mai sus, munca suplimentară va fi plătită salariatului prin adăugarea unui spor de 100% la salariu corespunzător duratei acesteia.

(4) Orele efectuate în timpul noptii, pentru care se acorda spor de 25% din salariul de baza, sunt cele lucrate între orele 22.00 – 06.00, cu cel mult o ora în plus sau în minus fata de acest program.

(5) Pentru exercitarea unor atributii suplimentare fata de fisa postului initiala, se poate acorda un spor de pana la 50% din salariul de baza negociat in contractul individual de munca. Aceste situatii speciale vor fi analizate si negociate de catre angajator si salariat. In stabilirea lor se va tine seama si de gradul de ocupare al functiei in care este incadrata persoana respectiva.

(6) Orice modificare a functiei/ocupatiei în timpul executării contractului individual de muncă impune încheierea unui act adițional la contract, într-un termen de 20 de zile lucrătoare de la data apariției modificării.



Alesin



5.3. Premii

Art. 52

(1) Comitetul de Directie va putea acorda premii salariatilor care au avut realizari deosebite pe parcursul anului, la propunerea directorilor de proiect.

(2) La sfârșitul anului, in functie de posibilitatile financiare ale institutului, salariatii vor putea beneficia de un premiu anual .

(3) Premiile se vor acorda în functie de posibilitatile financiare ale unitatii.

(4) Pentru proiectele cu finantare externa, in afara drepturilor salariale convenite, cei care au contribuit efectiv la realizarea acestora, vor putea primi si alte sume sub forma unor premii, care sunt limitate la suma prevazuta ca manopera in devizul proiectului respectiv.

5.4. Forme de salarizare

Art. 53

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

a) In institut se folosesc urmatoarele forme de salarizare:

- **Salarizare in regie** (dupa timp)
- **Salarizare in acord individual**

Forma de salarizare ce ar urma să se aplice fiecărei activități și loc de muncă, se stabileste de către conducerea IMT cu consultarea sindicatului, în funcție de specificul acestora.

b) **Salarizarea in regie** se face pentru salariatii din aparatul functional si directori.

c) **Salarizarea in acord individual** se utilizeaza pentru personalul de cercetare-dezvoltare si personalul auxiliar din activitatea de cercetare-dezvoltare.

d) Pentru anumite posturi de cercetare-dezvoltare si auxiliare din activitatea de cercetare-dezvoltare, stabilite de catre conducerea institutului, **salarizarea poate fi mixta**, atat in regie, cat si in acord.

Plata partiala in regie inseamna ca anumite procente din salariul de incadrare, corespunzatoare unei fractiuni din timpul de lucru, se platesc din fondurile de regie ale departamentului sau ale institutului, pe baza unor sarcini fixe, prevazute in fisa postului. Fractiunea de timp neocupata cu sarcini fixe va fi acoperita in regim de acord, cu sume provenite din comenzi deschise pentru executarea unor lucrari de cercetare – dezvoltare sau de servicii.

e) Vor putea fi platiti temporar din fondurile de regie, in regimul de la aliniatul d), salariatii care au ca sarcini fixe specializarea in tara (masterat, doctorat, cursuri postuniversitare, etc.) sau in strainatate. In aceasta situatie, salariatul in cauza va semna un act aditional care prevede returnarea sumelor cheltuite de institut pentru



Alexin



efectuarea acestei specializari, daca paraseste din proprie initiativa institutul inainte de epuizarea unui anumit interval de timp, cuprins intre unul si trei ani, in functie de durata specializarii.

f) In cazul salarizarii in acord, venitul brut lunar pe luna curenta se obtine prin adunarea sumelor alocate salariatului in cauza pentru munca prestata pe diverse comenzi de cercetare sau servicii. Coeficientul de acord se defineste ca raportul dintre: *venitul brut lunar calculat conform art. 47 si salariul brut de incadrare corectat cu fractiunea de timp lucrata*. Coeficientul de acord este cuprins in mod obligatoriu intre 0.5 – 3 fara ca venitul lunar sa poata scadea sub 0.5.

Pentru personalul din cercetare-dezvoltare care lucreaza in acord, se stabileste un coeficient de acord maxim 3, ca o valoare medie orientativa. Pentru anumiți salariați, acest coeficient de acord maxim, va putea fi marit sau micșorat de către Comitetul de Direcție, in raport cu valoarea 3, prin decizie a Directorului General, in functie de eficienta activitatii salariatului in beneficiul institutului, stabilite prin evaluarea anuala a angajatilor.

Coeficientul maxim de acord va putea crește peste valoarea medie orientativa mentionata mai sus, in functie de urmatoarele criterii:

- implementarea cu succes a unor investitii cu impact semnificativ in activitatea institutului;
- dezvoltarea unor activitati de servicii stiintifice si tehnologice de inalt nivel calitativ;
- valorificarea unor cercetari in industrie sau finalizarea unor cercetari cu un important potential aplicativ;
- crearea si consolidarea unor parteneriate interne si externe, materializate prin transfer reciproc de cunostinte si tehnologii;
- formarea si specializarea de personal de inalta calificare;

Coeficientul va putea fi diminuat in raport cu valoarea medie orientativa, fara a cobori sub valoarea de 0.5, in situatii de genul:

- lipsa de responsabilitate fata de punerea in functiune a unor investitii si in general de baza materiala a institutului;
- neindeplinirea sistematica a unor sarcini de serviciu;
- lucrari cercetare-dezvoltare de slaba calitate;
- neimplicarea in nici un proiect;
- reducerea sumelor alocate pe contracte la inceputul anului prin act aditional sau lipsa contractelor.

g) Timpul total de lucru pentru salariatii angajati cu norma intreaga este de 8 ore pe zi si de 40 de ore pe saptamana Pentru perioadele de deplasare in interes de serviciu plata se va face cu coeficient de acord egal cu 1.

h) Directorii, inclusiv directorul general si directorul economic vor putea fi salarizati mixt, in acord si in regie. Se va plati din regia institutului o cota procentuala (%) din salariul corespunzator clasei de incadrare, cota de timp ramasa este alocata in mod formal pentru activitatile profesionale si va fi acoperita din contracte, cu un coeficient de acord cuprins intre 0,5 si 3, la fel ca in cazul celorlalti salariați. Aceste activitati profesionale se vor putea acoperi in mod efectiv cu sume din contracte, in masura in care directorul isi indeplineste in conditii de mare eficienta sarcinile administrative. Pontajul in acord este aprobat de Directorul General.



Alison



i) Comitetul de directie va stabili care sunt activitatile desfasurate in institut ce vor putea fi salarizate in acord individual sau colectiv.

j) Procedura de pontaj este atributul directorului/responsabilului de proiect sau program. Pontajele vor fi propuse de catre sefii de proiect si responsabilii de tema sau de comanda. Acestia vor asigura si planificarea in timp a manoperei, planificare care va putea suferi corectii pe parcurs, in functie de conditiile obiective in care se deruleaza contractul.

- Coeficientul de acord mediu anual nu poate depasi cifra 3.

k) Sefii de proiect si responsabilii de tema sau comanda vor face pontajele prin consultari cu sefii compartimentelor care participa ca atare, ca un tot, cu resurse umane si materiale, la executia lucrarilor respective. Aceste compartimente vor fi fixate prin decizia conducerii, la propunerea sefilor de proiect. In momentul in care nu se poate ajunge la un consens privind pontajul, propunerea originala va fi supusa aprobarii conducerii institutului cu observatiile sefilor de compartimente si de proiect mentionati mai sus.

l) Prin *proiect*, in contextul prezentului articol, se intelege un proiect finantat din Planul National sau din fonduri externe, internationale. In cazul proiectelor finantate din Planul National (PN) se face distinctie intre situatiile in care IMT este coordonator, cand responsabilul din institut este considerat sef de proiect sau director de proiect si cele in care institutul este colaborator/partener si responsabilul din institut este considerat responsabil de tema.

Pentru proiectele de mare complexitate din PN, sefii de proiect vor beneficia de o indemnizatie cuprinsa in limitele indicate in Anexa 4. Aceasta indemnizatie va fi inclusa, pe durata proiectului, in salariul de baza.

m) O alta responsabilitate care va beneficia de o majorare similara la negocierea salariilor este aceea de sef de compartiment (laborator, atelier). Acestia vor beneficia de o indemnizatie cuprinsa intre limitele indicate in Anexa 4.

Sefii/coordonatorii laboratoarelor, declarate centre de excelenta in urma unor competitii la nivel national si a centrelor de servicii infiintate prin hotarare a Consiliului de Administratie, vor beneficia de o indemnizatie cuprinsa in limitele indicate in Anexa 4. Aceasta indemnizatie se include in salariul de baza. Coordonatorul centrului este numit director de proiect prin decizie a directorului general si raporteaza direct acestuia din urma.

n) Administratorii de retea de calculatoare, inclusiv de tip INTRANET si EXTRANET vor putea primi o indemnizatie cuprinsa in limitele indicate in Anexa 4. Ei sunt numiti prin decizia Directorului General si raporteaza direct acestuia din urma.

o) Indemnizatia maxima a directorilor va fi de 55%. Functiile care beneficiaza de indemnizatiile mentionate la aliniatele m), n) si o) ale prezentului articol se pot cumula, dar nu se acorda decat o unica indemnizatie care nu va depasi limita maxima indicata in Anexa 4. Similar, directorii de departament pot cumula si alte functii de coordonare, primind insa o unica indemnizatie, a carei valoare nu poate depasi pe cea maxima prevazuta in Anexa 4.

p) In functie de fondurile disponibile si incasari, IMT Bucuresti poate decide, de a plati cu intârziere (maxim 18 luni) sumele care depasesc salariul de baza cu sporuri si indemnizatii incluse, fara alte adaosuri.



Alina



q) În caz de extrema necesitate, institutul nu va plăti decât o cota procentuală din salariul de bază cu sporuri și indemnizații incluse, fără alte adaosuri, aceleași pentru toți salariații. Plata restanțelor se face după aceeași regulă: plata retroactivă se face începând cu prima lună pentru care există restanțe, platind simultan tuturor salariaților sumele restante lunii respective.

r) Sindicatul va urmări modul în care conducerea institutului folosește toate mijloacele disponibile, inclusiv liniile de credit bancar, pentru minimizarea întârzierii plății salariale.

s) În scopul promovării intereselor și apărării drepturilor salariaților, confidențialitatea salariilor nu poate fi opusă Comitetului Sindicatului, în strictă legătură cu interesele acestuia și în relația lui directă cu administrația.

t) Pe perioada în care salariatul îndeplinește funcția de participant la proiecte externe de tip „FP7”, „H2020”, „ESA”, SEE și „Fonduri Structurale” sau din Planul național, castigate prin competiție, va putea beneficia de o modificare a salariului orar, prin act adițional la contractul individual de muncă. Retribuția se acordă în limita sumei alocate din capitolul cheltuieli salariale al proiectului și va fi acordată pe durata proiectului.

Cap.6. Timpul de muncă și odihnă

Art. 54

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

(2) La locurile de muncă unde, datorită specificului activității, nu există posibilitatea încadrării în durata normală a timpului de lucru se pot stabili norme specifice de organizare a timpului de lucru, după caz, în tură, program fractionat.

(3) Locurile de muncă la care se aplică formele specifice de organizare a programului de lucru prevăzute la alin. 2 precum și modalitățile concrete de organizare și evidența muncii prestate, se stabilesc de conducerea institutului, cu consultarea prealabilă a salariaților care vor lucra în aceste locuri de muncă.

(4) Angajatorul stabilește programe individualizate de muncă, cu acordul salariatului. Aceste programe presupun un mod de organizare flexibil a timpului de muncă.

(5) Durata zilnică a timpului de muncă este împărțită în două perioade: o perioadă fixă în care salariatul se află obligatoriu la locul de muncă (orele 9-16:00) și o perioadă variabilă, mobilă, de o oră, în care salariatul își alege orele de sosire și de plecare, cu respectarea timpului de muncă zilnic.

Art. 55

(1) Pentru unele activități, locuri de muncă și categorii de personal, se pot stabili programe de lucru parțiale, corespunzătoare unor fracțiuni de normă, cu o durată a timpului de muncă de 6, 4 sau 2 ore pe zi. Drepturile salariaților care lucrează în astfel de situații se acordă proporțional cu timpul lucrat.

(2) Femeile care au în îngrijire copii de până la 7 ani, pot lucra cu jumătate de normă.



Alexa



(3) La cerere, salariatii cu program partial de lucru vor fi încadrati în program normal de munca, daca exista posturi vacante si daca întrunesc conditiile ocuparii acestor posturi.

Art. 56

(1) Inceperea si sfarsitul programului zilnic de lucru se stabilesc prin regulamentul intern intocmit de catre conducerea institutului impreuna cu sindicatul.

(2) În toate cazurile în care, datorita unor motive obiective (de exemplu: scaderea temperaturii in punctele de lucru sub 16 ° C, etc.) desfasurarea activitatii are loc cu dificultate, la propunerea sefilor de compartiment, conducerea institutului, cu consultarea reprezentantilor salariatilor, va stabili orare flexibile de lucru si modalitatile de aplicare a acestora.

(3) Stabilirea orarelor de lucru flexibile prevazute la aliniatul precedent nu va conduce la diminuarea drepturilor salariale cuvenite, daca prin aceasta nu este prejudiciata indeplinirea sarcinilor de serviciu privind termenele de executare a contractelor institutului aflate in derulare.

Art. 57

(1) Munca prestata in afara duratei normale a timpului de munca saptamanal, este considerata munca suplimentara.

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

(3) La solicitarea unitatii, salariatii pot efectua munca suplimentara cu respectarea prevederilor Codului Muncii, care la art. 114 al.(1) stipuleaza ca "durata timpului de munca nu poate depasi 48 de ore pe saptamana, inclusiv orele suplimentare".

(4) Munca suplimentara se compenseaza prin ore libere platite la nivelul salariului, in urmatoarele 60 de zile dupa efectuare. Cand compensarea prin ore libere platite nu este posibila in luna urmatoare, munca suplimentara va fi platita salariatului prin adaugarea unui spor la salariu de 100% din salariul de baza.

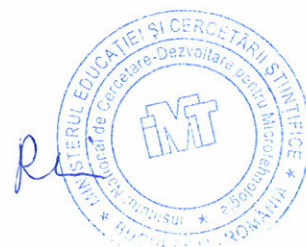
Art. 58

(1) Munca prestata in intervalul dintre orele 22.00 si 06.00 este considerata munca de noapte.

(2) Angajatii al caror program de lucru reprezintă cel puțin 3 ore de noapte din timpul normal de lucru, vor beneficia de un spor pentru munca prestata in timpul noptii de 25% din salariul de baza.



Alison



Art. 59

În cazul în care activitatea la locul de munca în zilele de sâmbata și duminică nu poate fi întreruptă, aceste zile de repaus săptămânal se vor acorda în alte zile ale săptămânii sau cumulativ, pe o perioadă mai mare, cu respectarea prevederilor legale.

Art. 60

Sunt zile nelucratoare zilele de repaus săptămânal și zilele de sărbători legale și religioase, conform legislației în vigoare:

- 1 - 2 ianuarie,
- 1 și 8 martie, doar pentru salariați,
- Prima, a doua și a treia zi de Paști
- 1 Mai,
- Prima și a doua zi de Rusalii,
- 15 August - Adormirea Maicii Domnului,
- 19 noiembrie - Ziua cercetătorului,
- 30 noiembrie - Sărbătoarea Sfântului Apostol Andrei, Ocrotitorul României
- 1 Decembrie,
- 25, 26 și 27 Decembrie,
- 31 Decembrie
- două zile pentru fiecare dintre cele 3 sărbători religioase anuale, declarate astfel de cultele religioase legale, altele decât cele creștine, pentru persoanele aparținând acestora.

Salariații care prin natura serviciului sunt solicitați de conducerea institutului să fie prezenți în zilele de 1 și 8 martie și acceptă această solicitare, care nu este obligatorie, au dreptul la zile de recuperare.

Salariații care sunt prezenți în zilele de 1 și 8 martie din proprie inițiativă, fără a fi solicitați în mod expres de conducerea IMT, nu pot solicita recuperare.

Art. 61

(1) Repausul pentru servirea mesei este de 15 minute și se include în programul de serviciu.

(2) În durata normală a timpului de muncă nu intra timpii consumați cu echiparea - dezechiparea la începutul și sfârșitul programului.

Art. 62

(1) Salariații au dreptul în fiecare an calendaristic la un concediu de odihnă plătit în raport cu vechimea lor în muncă, după cum urmează:

- | | |
|----------------------|-----------------------|
| • de la 0 - 5 ani: | 21 de zile lucratoare |
| • de la 5 - 10 ani: | 23 de zile lucratoare |
| • de la 10 - 15 ani: | 26 de zile lucratoare |
| • peste 15 ani: | 29 de zile lucratoare |



Alina



(2) Personalul atestat din activitatea stiintifica are dreptul la un concediu de odihna platit în raport cu vechimea în munca, dupa cum urmeaza:

- de la 0 - 5 ani: 24 zile lucratoare
- de la 5 - 10 ani: 26 zile lucratoare
- de la 10 - 15 ani: 28 zile lucratoare
- peste 15 ani: 30 zile lucratoare

Art. 63

(1) Salariații care lucrează în condiții grele, periculoase sau vătămătoare, nevătătorii, alte persoane cu dizabilitati și tinerii în vârstă de până la 18 ani beneficiază de un concediu de odihnă suplimentar de cel puțin 3 zile lucrătoare.

Art. 64

(1) Durata concediului de odihna se stabileste in contractul individual de munca, cu respectarea legii si a contractului colectiv de munca aplicabil, corespunzator activitatii desfasurate intr-un an calendaristic. La stabilirea duratei concediului de odihna anual, perioadele de incapacitate temporara de munca si cele aferente concediului de maternitate, concediului de risc maternal si concediului pentru ingrijirea copilului bolnav se considera perioade de activitate prestata. Salariatul are dreptul la concediu de odihna anual si in situatia in care incapacitatea temporara de munca se mentine, in conditiile legii, pe intreaga perioada a unui an calendaristic. In acest caz, concediul de odihna poate fi luat in termen de 18 luni incepand cu anul urmator celui in care acesta s-a aflat in concediu medical.

(2) Pentru tinerii în varsta de pana la 18 ani durata minima de concediu de odihna platit este de 24 zile lucratoare.

(3) Salariatii care sunt încadrati în posturi cu fractiuni de norma au dreptul la concediul de odihna conform prevederilor legale.

Art. 65

Reguli privind efectuarea concediului de odihna si compensarea în bani a concediului de odihna neefectuat:

- a) Dreptul la concediu de odihnă anual plătit este garantat tuturor salariaților si nu poate forma obiectul vreunei cesiuni, renunțări sau limitări.
- b) Concediul de odihnă se efectuează în fiecare an. Prin excepție, efectuarea concediului în anul următor este permisă numai în cazurile expres prevăzute de lege.
- c) In luna decembrie a fiecarui an se va stabili de catre conducerea executiva a unitatii, cu consultarea sindicatului, programarea efectuării concediului de



Alina



odihna pentru întreg personalul angajat, pentru anul urmator, în mod esalonat pe luni;

- d) În cazul în care programarea concediilor se face fracționat, angajatorul este obligat să stabilească programarea astfel încât fiecare salariat să efectueze într-un an calendaristic cel puțin 10 zile lucrătoare de concediu neîntrerupt.
- e) Cu 5 zile înainte de data programata, salariatul va depune o cerere de concediu de odihna la conducerea unitatii, în vederea aprobarii sau esalonarii pe alta perioada. Concediul de orice fel, în afara de cel medical, nu se poate efectua fara aprobarea scrisa a conducerii unitatii;
- f) Angajatorul este obligat să acorde concediu într-o perioada de 18 luni de la începutul anului urmator , tuturor salariaților care într-un an calendaristic nu au efectuat din motive justificate (concediu de maternitate, concediu de risc maternal, concediu pentru ingrijirea copilului bolnav si/sau concediu medical intregul an), integral sau partial concediul de odihnă la care aveau dreptul.
- g) Salariatul este obligat să efectueze în natură concediul de odihnă în perioada în care a fost programat, cu excepția situațiilor expres prevăzute de lege sau atunci când, din motive obiective (concediu de maternitate, concediu de risc maternal , concediu pentru ingrijirea copilului bolnav si/sau concediu medical intregul an) , concediul nu poate fi efectuat.
- h) Compensarea în bani a concediului de odihnă neefectuat este permisă numai în cazul încetării contractului individual de muncă.
- i) Daca în timpul efectuării concediului de odihna a intervenit incapacitatea de munca, acesta se întrerupe si se continua dupa expirarea concediului medical sau, daca nu este posibil, zilele respective de concediu se reprogrameaza;
- j) Angajatorul poate rechema salariatul din concediul de odihna in caz de forta majora sau pentru interese urgente, care impun prezenta salariatului la locul de munca. In acest caz, angajatorul are obligatia de a suporta toate cheltuielile salariatului si ale familiei sale, necesare in vederea revenirii la locul de munca, precum si eventualele prejudicii suferite de acesta ca urmare a intreruperii concediului de odihna.
- k) Concediul de odihna poate fi intrerupt la cererea salariatului, pentru motive obiective;
- l) Pentru salariatii nou angajati care se încadreaza în munca în timpul anului, durata concediului de odihna se va stabili proportional cu durata lucrata de la încadrare pana la sfarsitul anului calendaristic.

Art. 66

(1) Pe durata concediului de odihna salariatul beneficiaza de o indemnizatie de concediu care nu poate fi mai mica decat valoarea drepturilor salariale convenite pentru perioada respectiva.

(2) Indemnizatia de concediu de odihna reprezinta media zilnica a drepturilor salariale (salariul de baza, indemnizatiile si sporurile cu caracter permanent convenite pentru perioada respectiva prevazute in contractul individual de munca) din ultimele 3 luni anterioare celei in care este efectuat concediul, multiplicata cu numarul de zile de



Alison



concediu, si se plateste de unitate cu cel putin 5 zile lucratoare inainte de plecarea in concediu.

Art. 67

Pe langa indemnizatia aferenta concediului de odihna legal, salariatii pot primi o prima de vacanta, care poate reprezenta maxim 25% din indemnizatia de concediu de odihna cuvenita. Prima de vacanta se va plati in functie de fondurile disponibile, la sfarsitul anului, pentru tot concediul de odihna cuvenit in anul in curs.

Art. 68

Concediul anual de odihna va putea fi fractionat la solicitarea salariatului. Una din fractiuni va fi de cel putin 10 zile lucratoare, cealalta parte va trebui acordata si luata pâna la sfârșitul anului calendaristic respectiv.

Art. 69

În afara concediului de odihna platit, salariatii au dreptul la zile libere platite în cazul unor evenimente familiale deosebite, astfel:

a) casatorie - salariat:	5 zile
b) casatorie - rude de gradul 1 ale salariatului:	1 zi
c) nasterea unui copil - pentru tatal salariat:	3 zile
d) pentru îngrijirea rudelor de gradul 1 ale salariatului (în caz de accident, internare în stare gravă):	până la 5 zile
e) deces în familie - pentru sot, frati si rude de gradul I	3 zile
f) decesul bunicilor	1 zi

Art .70

(1) In afara concediului legal platit pentru ingrijirea copiilor in vârsta de pâna la doi ani, salariata mama poate beneficia de inca un an concediu fara plata, perioada in care contractul sau individual de munca va fi suspendat.

(2) Pentru rezolvarea unor situații personale salariații au dreptul la concedii fără plată. Pe durata concediului fara plata contractul individual de munca se suspenda.

Cap. 7. Protectie sociala si alte facilitati acordate salariatilor

Art. 71

(1) În cazul în care institutul este pus în situatia de a efectua reduceri de personal ca urmare a restrangerii activitatii, re tehnologizarii, automatizarii procesului de productie, partile convin asupra respectarii urmatoarelor principii:



Alina



a) Directorul General va pune la dispozitia reprezentantilor salariatilor justificarea tehnico-economica asupra acestor masuri, precum si masurile privind posibilitatea de redistribuire a personalului, modificarea programului de lucru, organizarea de cursuri de calificare, recalificare sau reorientare profesionala;

b) In situatia in care desfacerea contractului individual de munca prin concediere nu poate fi evitata, IMT Bucuresti are obligatia de a notifica Sindicatului intentia de concediere cu cel putin 45 de zile calendaristice anterioare emiterii deciziilor de concediere. Notificarea se va face cu respectarea prevederilor Codului Muncii.

Art. 72

(1) La aplicarea efectiva a reducerii de personal, dupa reducerea posturilor vacante de natura celor desfiintate, masurile vor afecta în ordine:

a) contractele de munca ale salariatilor care cumuleaza pensia cu salariul;

b) contractele de munca ale salariatilor care îndeplinesc conditiile de pensionare, conform legii;

(2) La luarea masurii de desfacere a contractului individual de munca pentru reducere de posturi vor fi avute în vedere urmatoarele criterii minimale:

a) daca masura ar putea afecta doi sotii care lucreaza în unitate, se desface contractul de munca al sotului care are venitul cel mai mic, fara ca prin aceasta sa se poata desface contractul de munca al unei persoane care ocupa un post nevizat de reducere;

b) masura va afecta mai întâi persoanele care nu au copii sau rude de gradul 1 în întreținere;

c) masura sa afecteze numai în ultimul rand femeile care au în îngrijire copii, barbati vaduvi sau divortati care au în îngrijire copii, unici întreținatori de familie, precum si salariatii care au mai putin de 3 ani pana la indeplinirea conditiilor de pensionare;

(3) In cazul în care masura desfacerii contractului de munca ar afecta un salariat care a urmat o forma de calificare si a încheiat cu institutul un act aditional prin care se obliga sa lucreze în institut o anumita perioada de timp, unitatea nu-i va putea pretinde acestuia despagubiri pentru perioada ramasa nelucrata pana la împlinirea termenului, daca masura desfacerii contractului de munca nu îi este imputabila.

(4) In situatia unor concedieri colective institutul nu poate face noi angajari pe locurile de munca ale salariatilor concediati, pe o perioada de 12 luni de la data concedierii acestora.

(5) Daca in aceasta perioada in institut se reia activitatea care a dus la concedierile colective, salariatii care au fost concediati au dreptul de a fi reangajati pe aceleasi locuri de munca pe care le-au ocupat anterior, fara examen sau concurs, ori perioada de proba, conform prevederilor Legii nr. 53/2003.



Alina



Art. 73

(1) În afara de ajutoarele prevazute la care au dreptul conform prevederilor legale în vigoare, salariatii vor beneficia si de urmatoarele ajutoare materiale:

- a) un salariu mediu de baza pe unitate acordat mamei pentru **nasterea fiecarui copil**; Ajutorul poate fi acordat tatalui copilului, angajat IMT Bucuresti, daca mama nu este salariata in momentul nasterii copilului.
- b) un salariu mediu de baza pe unitate la **casatoria** salariatului;
- c) în cazul **decesului salariatului**, va fi acordat un ajutor de un salariu mediu de baza pe unitate familiei acestuia;
- d) daca decesul salariatului a survenit din cauza unui **accident de munca**, accident în legatura cu munca sau boala profesionala, cuantumul ajutorului acordat familiei va fi de 4 salarii de baza medii pe unitate, diferenta de doua salarii de baza medii se va plati dupa stabilirea, în conditiile legii, a cauzei decesului;
- e) un salariu mediu de baza pe unitate, platit de institut la **decesul sotului**, sotiei ori la decesul unei rude de gradul 1.
- f) salariatii care se **pensioneaza pentru limita de varsta**, vor primi o indemnizatie egala cu salariul de baza avut in luna premergatoare pensionarii.
- g) Salariatii vor primi, functie de posibilitatile financiare ale institutului , ajutoare sociale pentru Paste, pentru Craciun, pentru Ziua Copilului si alte zile aprobate de Comitetul de Directie. In cazul in care ambii soti sunt salariatii ai IMT, vor primi amandoi ajutoarele prevazute de Ziua Copilului.

Art. 74

(1) Daca salariatul se afla în incapacitate temporara de munca, survenita ca urmare a unui accident de munca sau în legatura cu munca ori a contactarii unei boli profesionale, unitatea va plati acestuia pe toata perioada incapacitatii o compensatie egala cu diferenta dintre salariul de baza avut la data ivirii incapacitatii si ajutorul primit.

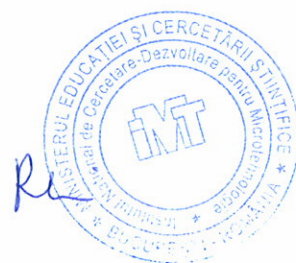
(2) Acordarea compensatiei prevazuta la aliniatul 1, nu înlatura si nu înlocuieste dreptul legal la despagubiri al salariatului în cauza, în conditiile prevazute de lege.

Art. 75

Salariata care renunta la efectuarea integrala a concediului legal pentru ingrijirea copilului de pâna la 2 ani, beneficiaza de reducerea duratei normale a timpului de munca cu 2 ore pe zi pana la expirarea concediului legal pentru ingrijire copil fara sa fie afectate salariul de baza si vechimea in munca.



Alina



Art.76

- (1) Salariatele gravide, începând cu luna a cincea și cele care alăptează nu vor putea fi repartizate la munca de noapte, nu vor putea fi detașate în alte localități și nu vor lucra în locuri considerate cu condiții deosebite.
- (2) Salariatele care au în îngrijire copii până la 3 ani nu vor putea fi trimise în delegație în alte localități decât cu acordul lor.

Art. 77

În funcție de posibilitățile financiare ale institutului, se va constitui un fond necesar cumpărării cadourilor pentru copii cu ocazia unor sărbători precum: Crăciun, Paște sau Ziua Internațională a Copilului.

Art. 78

- (1) În funcție de posibilitățile financiare ale institutului se vor acorda compensații pentru un abonament RATB pentru unii salariați cu probleme financiare sau familiale deosebite. Selectarea acestora se va face de către reprezentanții Sindicatului în colaborare cu conducerea institutului, în baza dovezilor care să ateste probleme financiare sau familiale deosebite.
- (2) Contravaloarea biletelor acordate salariaților trimisi în stațiuni pentru tratarea unor boli profesionale se suportă de către institut, inclusiv costul transportului CFR (accelerat clasa a doua) sau, acolo unde nu este posibil, pentru transportul auto în comun.
- (3) Salariații trimisi în delegație în țară, vor beneficia de următoarele drepturi:
 - a) decontarea pe baza de documente justificative, conform prevederilor legale și ale ordinului de deplasare, a cheltuielilor de transport;
 - b) în cazul deplasării în delegație cu autovehiculul proprietate personală, aceasta se va face doar cu aprobarea Directorului General. În acest caz, posesorul autoturismului va primi contravaloarea a 7,5 litri carburant la 100 km parcursi pe distanța cea mai scurtă.
 - c) decontarea pe baza de documente justificative și conform prevederilor în vigoare, a costului efectiv al cazării;
- (4) La nivelul unității se poate constitui un fond social - cultural reprezentând 1,5% din fondul de salarii realizat anual, fond ce va fi utilizat în principal pentru:
 - a) întreținere bufet pentru salariați;
 - b) amenajarea și întreținerea de birouri și grupuri sociale la locurile de muncă;
 - c) cheltuieli cu formarea și perfecționarea pregătirii profesionale, inclusiv în domeniul relațiilor de muncă;
 - d) alte acțiuni sociale și de recuperare a capacității de muncă;
 - e) ajutoare sociale și cheltuieli în cazuri de naștere, căsătorie, accident și deces;
 - f) acțiuni culturale și sportive;
 - g) acțiuni specifice unor aniversări, sărbători religioase, zile dedicate copilului și femeii;



Alina



- h) alte cheltuieli in limita prevederilor legale.
- (5) Eliberarea de catre Administratie a sumelor ce urmeaza a fi cheltuite se va face numai pe baza unor documente intocmite, semnate si stampilate de catre Sindicat.
- (6) Sindicatul are dreptul sa verifice modul de aplicare a prevederilor articolelor 63 si 64 si de a actiona pe orice cale legala sau conventionala pentru a asigura respectarea lor.

Cap. 8. Formarea profesionala

Art. 79

- (1) Prin termenul de "formare profesionala" partile inteleg sa desemneze orice procedura prin care un salariat dobandeste o calificare, o alta calificare, precum si orice procedura prin care salariatul se specializeaza sau se perfectioneaza, obtinand un certificat sau o diploma care sa ateste aceste studii .
- (2) Partile convin asupra necesitatii si obligativitatii perfectionarii profesionale, ca obligatie de serviciu, a tuturor categoriilor de salariati.

Art. 80

- (1) Institutul are obligatia de a asigura salariatilor acces periodic la formarea profesionala.
- (2) Institutul elaboreaza anual planuri de formare profesionala cu consultarea sindicatului, planuri care fac parte integranta din CCM si se aduc la cunostinta salariatului.
- (3) Finantarea activitatilor de formare profesionala continua se asigura din fonduri prevazute cu aceasta destinatie in bugetele de venituri si cheltuieli ale IMT Bucuresti, precum si in programele de formare profesionala finantate din surse interne si internationale.
- (4) Personalul de cercetare-dezvoltare care urmeaza o forma de specializare in tara sau in strainatate este obligat sa se angajeze, in scris, ca va lucra in cadrul unitatii intre 1 an si 3 ani, proportional cu costurile si durata specializarii. In cazul nerespectarii acestui angajament pentru motive imputabile salariatului, acesta va suporta contravaloarea specializarii.
- (5) Modalitatea concreta de formare profesionala, drepturile si obligatiile partilor, durata formarii profesionale, precum si orice alte aspecte legate de formarea profesionala fac obiectul unor acte aditionale la contractele individuale de munca si sunt reglementate de legea 53/2003 si HG319/2003.



Alina



Cap. 9 Alte prevederi privind drepturile si obligatiile partilor

Art. 81

(1) Comitetul de directie a institutului si Sindicatul se considera parteneri sociali permanenti in asigurarea de conditii de lucru mai bune pentru salariatii, inclusiv in stimularea materiala si profesionala a acestora.

(2) Salariatilor le este garantat dreptul de opinie asupra problemelor aflate in dezbatere sau pot propune luarea in dezbatere a unor probleme de preferinta prin Sindicat sau prin Consiliul Stiintific. Acest drept de opinie se va manifesta in cadru intern, fara a exclude exprimarea unor opinii personale in situatii publice.

(3) Salariatul va respecta Regulamentul Intern si angajamentele de confidentialitate.

(4) Comitetul de directie a institutului si Sindicatul se vor abtine de a transforma dezbaterile in polemici care sa antreneze salariatii institutului sau institutii si persoane din exterior. Pentru eventualele reclamatii si sugestii, Sindicatul se va adresa progresiv pe cale ierarhica, Comitetului de directie institutului si Ministerului coordonator).

Art. 82

(1) Presedintele Consiliului de Administratie are obligatia de a invita Presedintele Sindicatului sa participe la sedintele sale, in conditiile prevazute de art. 22 din HG 998/2006. Participarea se face cu statut de observator, cu drept de opinie, dar fara drept de vot.

(2) Informarea si invitarea Presedintelui Sindicatului la sedintele Consiliului de Administratie, se va face cu cel putin 72 de ore inainte de sedinta. Presedintelui Sindicatului i se va comunica ordinea de zi si va avea acces la documentele privind aspectele profesionale, economice, sociale sau culturale puse in discutie.

(3) Consiliul de Administratie va permite reprezentantilor Sindicatului consultarea procesului-verbal al sedintelor sale, in cazul in care se vor lua hotarari sau vor fi puse in discutie aspectele profesionale, economice, sociale sau culturale, referitoare la activitatile IMT Bucuresti.

(4) Presedintele Sindicatului participa, in calitate de invitat permanent, la sedintele Comitetului de Directie din cadrul IMT Bucuresti, asa cum prevede art. 27 (2) din Hotararea Guvernului nr. 998/2006.

(5) Conducerea IMT va asigura informarea, cel putin trimestriala a conducerii sindicatului asupra situatiei economico-financiare a IMT Bucuresti si perspectivele acesteia. Toate actiunile care implica disponibilizarea de personal, sau constituirea fondului de premiere vor fi sustinute cu datele economico-financiare necesare.

(6) In vederea executarii dreptului sindical, Conducerea IMT va asigura gratuit, la cererea expresa a Sindicatului, un spatiu adecvat pentru Sindicatul Semiconductorului, spatiu dotat cu mobilier necesar si post telefonic de interior. Conducerea IMT va asigura Sindicatului acces la salile de intrunire si acces la biblioteca din IMT Bucuresti.

(7) Toate informatiile mentionate la alineatele 3, 4 si 5 sunt considerate confidentiale si vor putea fi consultate exclusiv de catre membrii Comitetului de Sindicat. Anumite informatii vor putea fi facute cunoscute salariatilor, total sau partial, cu respectarea legilor in vigoare.



Alexu



Art. 83

Pentru fundamentarea actiunilor prevazute la art. 30 alin. 1 si alin. 2 din Legea nr.54/2003, conducerea institutului va pune la dispozitia reprezentantilor salariatilor ori va asigura acestora accesul la informatiile si documentele necesare, acestia avand obligatia de a le utiliza in concordanta cu legile in vigoare.

Art. 84

Conducerea institutului se angajeaza ca in contractele de asociere cu parteneri straini, pentru activitati pe teritoriul României, sa prevada o clauza prin care partea externa se obliga sa respecte drepturile prevazute in contractul colectiv de munca.

Art. 85

(1) Deplasarile in strainatate se fac numai cu aprobarea conducerii institutului, care asigura Ordinul, Mandatul si suportul material necesar.

Primirea vizitelor unor persoane straine (care nu fac parte dintre angajatii institutului) se face numai cu aprobarea conducerii institutului.

(2) Orice deplasare in strainatate are loc cu respectarea obligatiei de confidentialitate profesionala si prezentarea ulterioara a unui raport de activitate.

(3) Plecarea in strainatate in interes personal cu scop profesional, poate avea loc si in concediul de odihna, recuperare concediu de odihna sau concediu fara plata, cu respectarea conditiei de confidentialitate.

(4) Conducerea institutului poate aproba argumentat ca anumite deplasari in strainatate sa se efectueaza pe cheltuiala salariatului, primind retributia de incadrare pentru zilele de deplasare.

(5) Diurna pentru deplasarile in strainate la intalnirile de proiect (maximum 3 zile), numai pentru proiectele cu finantare integral europeana de tip FP-7, Horizont 2020, ECSEL, va fi in limita de 1,5 ori nivelul legal stabilit pentru institutiile publice, sau conform normelor europene pentru proiectele cadru FP7, Horizont 2020.

(6) In cazul deplasarilor in strainatate in interes de serviciu:

a) Transportul se poate efectua cu avionul, trenul sau mijloace auto. Pentru transportul cu mijloace auto se va analiza daca cheltuielile aferente sunt inferioare tarifulor practicate in cazul calatoriei cu avionul sau trenul.

b) In cazul transportului cu avionul se alege varianta aprobata de conducerea IMT, cea mai convenabila financiar pentru institut si pe cheltuiala salariatului (cazare si diurna) pentru zilele ce depasesc durata actiunii in strainatate.

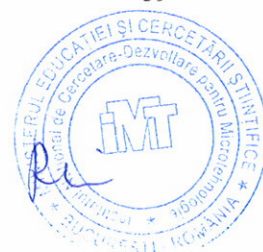
Eventualele litigii cauzate de cheltuielile legate de transport, diurna si cazare, se vor rezolva conform art. 169 alin.2 din Codul Muncii, dupa constatarea prejudiciului suferit de institut printr-o hotărâre judecătorească definitivă.

(7) Orice deplasare in strainatate are loc cu respectarea obligatiei de confidentialitate profesionala si prezentarea ulterioara a unui raport de activitate.

(8) In situatia in care conducerea institutului incheie contracte cu parteneri straini potrivit carora salariatii IMT, vor executa unele lucrari in strainatate, conditiile de



Alina



munca, salarizarea, celelalte drepturi si obligatii ale acestor salariati, se vor stabili prin negocieri colective care se vor desfasura in conditiile prevazute de lege si cu respectarea clauzelor cuprinse in contractul incheiat cu partenerul extern, negocieri colective ce devin anexa la prezentul contract colectiv de munca.

(9) In cazul in care salariatul urmeaza sa-si desfasoare activitatea in strainatate, conducerea institutului are obligatia de a respecta prevederile art. 18 si art. 19 din Codul Muncii.

Art. 86

(1) Sindicatul, recunoaste dreptul conducerii institutului de a stabili, in conditiile legii, raspunderea disciplinara sau patrimoniala a salariatilor care se fac vinovati de incalcarea normelor de disciplina a muncii sau care aduc prejudicii unitatii.

(2) Conducerea institutului elaboreaza Regulamentul Interin cu consultarea reprezentantilor salariatilor.

(3) Regulamentul intern trebuie respectat de catre toti salariatii IMT Bucuresti.

Art. 87

(1) Partile convin sa faca eforturi in vederea promovarii unui climat normal de munca in institut, cu respectarea prevederilor legii, a contractului colectiv de munca, ale regulamentului intern precum si a drepturilor si intereselor salariatilor.

(2) Interpretarea clauzelor contractului se face prin consens. Daca nu se realizeaza consensul, clauza se interpreteaza potrivit regulilor dreptului comun, iar daca si dupa acestea exista indoiala, se interpreteaza in intelesul mai favorabil salariatilor.

Art.88

Conducerea institutului va intreprinde masuri si va sprijini initiativele tuturor salariatilor pentru valorificarea la maximum a potentialului stiintific, tehnic si tehnologic al institutului in scopul asigurarii unei finantari corespunzatoare prin incheierea de contracte de cercetare, prestari servicii si productie.

Art.89

Conducerea institutului si sindicatul vor analiza sesizarile, reclamatile si contestatiile referitoare la incalcarea prevederilor contractului colectiv de munca pentru luarea unor masuri care sa conduca la solutionarea acestora.

Art.90

(1) Salariatii au dreptul la greva pentru apararea intereselor profesionale, economice si sociale, cu respectarea prevederilor art. 233 la 236 din legea nr. 53/2003.

(2) In cazul declansarii grevei conducerea institutului nu va angaja, nici macar temporar, alti salariati care sa indeplineasca sarcinile de serviciu ale participantilor la greva.



Alorin



Cap.10 Criteriile de evaluare ale salariatilor

Art. 91

(1) Angajatorul isi rezerva dreptul de a evalua periodic activitatea profesionala a salariatului, conform procedurilor stabilite si aduse la cunostinta angajatilor, prin toate mijloacele de comunicare, conform legilor in vigoare.

(2) Evaluarea se va face conform Fisei de Evaluare si a Procedurii de Evaluare, stabilita prin Decizia Directorului General.

(3) Criteriile de evaluare a activitatii profesionale a salariatilor aplicabile la nivelul Institutului National de Cercetare-Dezvoltare pentru Microtehnologie - IMT Bucuresti INCD, sub autoritatea angajatorului, sunt:

3.1. Criteriile de evaluare a activitatii profesionale ale cercetatorului stiintific sunt:

Participarea in cadrul proiectelor: *complexitate, grad de dificultate, implicare;*

Obtinerea unor rezultate stiintifice: *modele experimentale, demonstratoare, prototipuri, prototipuri omologate, etc.;*

Publicarea rezultatelor originale: *lucrari stiintifice in reviste de specialitate cu impact;*

Prezentarea de comunicari la conferinte, simpozioane, workshopuri nationale si internationale, carti sau capitole de carti publicate, brevete, etc. Diseminarea rezultatelor cercetarii.

Calitatea lucrarilor executate; respectarea termenelor; respectarea atributiilor din Fisa postului;

Initiativa, disponibilitate in asumarea unor responsabilitati si sarcini suplimentare;

Preocuparea pentru perfectionarea profesionala;

Adaptabilitatea la lucrul in colectiv;

Respectarea disciplinei si securitatii in munca.

3.2. Criterii suplimentare pentru sefii de departament/ laboratoare stiintifice

- a) coordonarea activitatii compartimentului respectiv: stiintifica si financiara;
- b) preocuparea pentru propunerea si asigurarea de contracte nationale si internationale, comenzi deservicii (*daca este cazul*);
- c) gestionarea echipamentelor din cadrul laboratorului;
- d) formarea tinerilor cercetatori;
- e) modul de lucru cu subalternii si superiorii, colaborarea cu alte compartimente din institut;
- f) capacitatea de a propune solutii de remediere (*daca este cazul*);
- g) participarea la elaborarea strategiei institutului;
- h) participarea la rezolvarea problemelor generale/administrative ale institutului;
- i) fermitate in decizii si obiectivitate.



Handwritten signature in blue ink.



Fisa de evaluare pentru tinerii cercetatori: studentii din anii terminali, asistentii de cercetare (ACD si AC) si cercetatorii stiintifici (CS) va fi diferita comparativ cu Fisa de evaluare pentru cercetatorii cu experienta: CS III, CS II si CS I.

3.3. Criteriile de evaluare a activitatii profesionale ale celorlalti salariati sunt:

- a) Cunostinte profesionale;
- b) Calitatea lucrarilor;
- c) Eficienta muncii;
- d) Angajament si responsabilitate;
- e) Respectarea atributiilor din Fisa postului;
- f) Adaptare profesionala;
- g) Lucru in echipa;
- h) Respectarea programului de lucru;
- i) Preocupare pentru perfectionare profesionala;
- j) Responsabilitati distincte: utilizare echipamente, gestionare procese, utilizare programe, etc.;
- k) Respectarea regulilor de disciplina si securitae in munca.

3.4. Criterii suplimentare pentru sefii de compartimente (altele decat cele cu activitate stiintifica):

- a) Coordonarea activitatii compartimentului din punct de vedere administrativ;
- b) Capacitatea de a propune solutii de remediere (daca este cazul);
- c) Respectarea tuturor obligatiilor legale care se aplica compartimentului (termene, contracte, raportari, proceduri, etc.);
- d) Administrarea si gestionarea echipamentelor, daca este cazul;
- e) Modul de lucru cu subalternii si superiorii, colaborarea cu alte compartimente din institut;
- f) Formarea personalului din subordine;
- g) Participarea la rezolvarea problemelor generale ale institutului;
- h) Fermitate in decizii si obiectivitate.

Cap. 11. Dispozitii tranzitorii si finale

Art.92

- (1) Respectarea contractului colectiv de munca si a tuturor anexelor sale este obligatorie pentru ambele parti.
- (2) Neindeplinirea obligatiilor si prevederilor contractului colectiv de munca atrage raspunderea disciplinara, materiala, civila sau penala, dupa caz, a celor care se fac vinovati de aceasta.



Alison



Art.93

Dispozitiile contractului colectiv de munca se completeaza cu prevederile legislatiei in vigoare.

Art. 94

(1) Prezentul contract colectiv de munca s-a întocmit în trei exemplare cu valoare de original, un exemplar pentru Inspectoratul Teritorial de Munca – Ilfov, un exemplar pentru Sindicat si un exemplar pentru institut.

(2) De prevederile contractului colectiv de munca beneficiaza toti salariatii institutului.

Art. 95

Anexele 1, 2, 3 si 4 fac parte integranta din prezentul contract colectiv de munca.

Presedinte al CONSILIULUI
DE ADMINISTRATIE

DIRECTOR GENERAL

Dr. Raluca MULLER

Data: 31.07.2015



Presedinte Sindicat
SEMICONDUCTORUL

Dr. Alina CISMARU



Anexa 1
Institutul National de Cercetare-Dezvoltare pentru Microtehnologie – IMT
Bucuresti INCD
CUI - 1154

CONTRACT INDIVIDUAL DE MUNCA - 1

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

A. Partile contractului:

Angajator, persoana juridica, INSTITUTUL NATIONAL DE CERCETARE-DEZVOLTARE PENTRU MICROTEHNOLOGIE – IMT BUCURESTI, cu sediul in Voluntari, str. Erou lancu Nicolae nr. 126 A, judetul Ilfov, inregistrata la registrul comertului/autoritatile administratiei publice din Ilfov, sub nr. J23/986/2002, cod fiscal RO 1154, telefon 021/269.07.78, reprezentata legal prin Dr. Raluca Muller, in calitate de Director General

Si

Salariatul/salariaata – dl/dna _____, domiciliat/domiciliata in localitatea _____, str. _____ nr. _____, judetul _____ posesor/posesoare al/a buletinului/cartii de identitate/pasaportului seria _____, nr. _____, eliberat/eliberata de _____, la data de _____, CNP _____, autorizatie de munca/permis sedere in scop de munca seria _____, nr. _____ din data _____.

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

B. Obiectul contractului: _____

C. Durata contractului:

nedeterminata, salariatul/salariaata _____ urmand sa inceapa activitatea la data de _____;
determinata, de _____ luni pe perioada cuprinsa intre data de _____ si data de _____ / pe perioada suspendarii contractului individual de munca al titularului de post.

D. Locul de munca:

1. Activitatea se desfasoara la (department/laborator/atelier/serviciu/birou, etc.)

_____ cu sediul social in str. Erou lancu Nicolae nr. 126 A.

2. In lipsa unui loc de munca fix salariatul va desfasura activitatea astfel:



44

Alison



E. Felul muncii:

Funcția/meseria _____ Cod COR _____ (conform Clasificării Ocupațiilor din România)

F. Atribuțiile postului:

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

F.1. Criteriile de evaluare a activității profesionale ale cercetătorului științific sunt:

Participarea în cadrul proiectelor: *complexitate, grad de dificultate, implicare;*

Obținerea unor rezultate științifice: *modele experimentale, demonstratoare, prototipuri, prototipuri omologate, etc.;*

Publicarea rezultatelor originale: *lucrări științifice în reviste de specialitate cu impact;*
Prezentarea de comunicări la conferințe, simpozioane, workshopuri naționale și internaționale, cărți sau capitole de cărți publicate, brevete, etc. Diseminarea rezultatelor cercetării.

Calitatea lucrărilor executate; respectarea termenelor; respectarea atribuțiilor din Fișa postului;

Inițiativa, disponibilitate în asumarea unor responsabilități și sarcini suplimentare;

Preocuparea pentru perfecționarea profesională;

Adaptabilitatea la lucrul în colectiv;

Respectarea disciplinei și securității în muncă.

F.2. Criterii de evaluare suplimentare pentru șefii de departament/laboratoare:

a) coordonarea activității compartimentului respectiv: științifică și financiară;

b) preocuparea pentru propunerea și asigurarea de contracte naționale și internaționale, comenzi de servicii (dacă este cazul);

c) gestionarea echipamentelor din cadrul laboratorului;

d) formarea tinerilor cercetători;

e) modul de lucru cu subalternii și superiorii, colaborarea cu alte compartimente din institut;

f) capacitatea de a propune soluții de remediere (dacă este cazul);

g) participarea la elaborarea strategiei institutului;

h) participarea la rezolvarea problemelor generale/administrative ale institutului;

i) fermitate în decizii și obiectivitate.

G. Condiții de muncă:

1. Activitatea se desfășoară în condiții grele, vătămătoare sau periculoase, în conformitate cu prevederile Legii nr. 31/1991.

2. Activitatea prestată se desfășoară în condiții normale/deosebite/speciale de muncă, potrivit Legii nr. 263/2010 privind sistemul unitar de pensii publice, cu modificările și completările ulterioare.

H. Durata muncii:

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



Repartizarea programului de lucru se face dupa cum urmeaza: _____(ore zi / ore noapte/inegal);

Programul de lucru se poate modifica in conditiile regulamentului intern / contractului colectiv de munca aplicabil;

2. O fractiune de norma de _____ ore/zi, ore/saptamana _____.

a) Repartizarea programului de lucru se face dupa cum urmeaza: ____ (ore zi/noapte);

b) Programul de lucru se poate modifica in conditiile regulamentului intern/contractului colectiv de munca aplicabil;

Nu se vor efectua ore suplimentare, cu exceptia cazurilor de forta majora sau pentru alte lucrari urgente destinate prevenirii producerii unor accidente sau inlaturarii consecintelor acestora.

I. Concediul:

Durata concediului anual de odihna este de _____ zile lucratoare, in raport cu durata muncii (norma intreaga, fractiune de norma).

De asemenea, beneficiaza de un concediu suplimentar de _____.

J. Salarizare:

1. Salariul lunar brut : _____ lei.

2. Alte elemente constitutive:

a) sporuri _____

b) indemnizatii _____

c) alte adaosuri _____

3. Orele suplimentare prestate in afara programului normal de lucru sau in zilele in care nu se lucreaza, ori in zilele de sarbatori legale se compenseaza cu ore libere platite sau se platesc cu un spor la salariu, conform contractului colectiv de munca aplicabil.

4. Data/datele la care se plateste salariul este/sunt _____.

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

a) echipament individual de protectie _____

b) echipament individual de lucru _____

c) materiale igienico-sanitare _____

d) alimentatie de protectie _____

e) alte drepturi si obligatii privind sanatatea si securitatea in munca

L. Alte clauze:

a) perioada de proba este de 90 de zile calendaristice;

b) perioada de preaviz în cazul concedierii este de 20 de zile lucrătoare pentru salariații cu funcții de execuție/ 45 de zile lucrătoare pentru salariații care ocupă funcții de conducere, conform Legii nr. 53/2003 - Codul muncii si a Contractului Colectiv de Muncă;



Alina



- c) perioada de preaviz în cazul demisiei este de 20 de zile lucrătoare pentru salariații cu funcții de execuție/ 45 de zile lucrătoare pentru salariații care ocupă funcții de conducere, conform Legii nr. 53/2003 - Codul Muncii și a Contractului colectiv de muncă;
- d) în cazul în care salariatul urmează să-și desfășoare activitatea în străinătate, informațiile prevăzute la art.18 alin.(1) din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii se vor regăsi și în contractul individual de muncă;
- e) salariatul este obligat să respecte prevederile regulamentului intern și ale fișei postului.

M. Drepturi și obligații generale ale partilor:

1. Salariatul are în principal următoarele drepturi:

- a) dreptul la salarizare pentru munca depusă;
- b) dreptul la repaos zilnic și săptămânal;
- c) dreptul la concediul de odihnă anual;
- d) dreptul la egalitate de șanse și de tratament;
- e) dreptul la securitate și sănătate în munca;
- f) dreptul la formare profesională.

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

- a) obligația, 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) salariatul este obligat să respecte prevederile regulamentului intern și a fișei postului;
- f) obligația de a respecta secretul de serviciu.

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.

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

- a) să înmâneze salariatului un exemplar din contractul individual de muncă anterior începerii activității;
- b) să acorde salariatului toate drepturile ce decurg din contractele individuale de muncă, din contractul colectiv de muncă aplicabil și din lege.
- c) să asigure permanent condițiile corespunzătoare de muncă;
- d) să informeze salariatul asupra condițiilor de muncă și asupra elementelor care privesc desfășurarea relațiilor de muncă;



Handwritten signature



- e) sa elibereze, la cerere, un document care sa ateste calitatea de salariat a solicitantului, respectiv activitatea desfasurata de acesta, durata activitatii, salariul, vechimea in munca, in meserie si specialitate;
- f) sa asigure confidentialitatea datelor cu caracter personal ale salariatului.

N. Dispozitii finale:

Prevederile prezentului contract individual de munca se completeaza cu dispozitiile Legii nr. 53/2003 – Codul Muncii si al contractului colectiv de munca aplicabil incheiat la nivelul institutiei, inregistrat sub nr. ____/____ la Inspectoratul Teritorial de Munca al judetului Ilfov/Ministerul Muncii, Familiei, Protectiei Sociale si Protectiei Sociale.

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

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

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

ANGAJATOR

SALARIAT

REPREZENTANT LEGAL,

DIRECTOR GENERAL,

Data

Dr. Raluca Muller

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

ANGAJATOR,



Handwritten signature in blue ink.



Institutul National de Cercetare-Dezvoltare pentru Microtehnologie – IMT
Bucuresti INCD
CUI - 1154

CONTRACT INDIVIDUAL DE MUNCA – 2

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

A. Partile contractului:

Angajator, persoana juridica, INSTITUTUL NATIONAL DE CERCETARE-DEZVOLTARE PENTRU MICROTEHNOLOGIE – IMT BUCURESTI, cu sediul in Voluntari, str. Erou Iancu Nicolae nr. 126 A, judetul Ilfov, , inregistrata la registrul comertului/autoritatile administratiei publice din Ilfov, sub nr. J23/986/2002, cod fiscal RO 1154, telefon 021/269.07.78, reprezentata legal prin Dr. Raluca Muller, in calitate de Director General

si

Salariatul/salariaata – dl/dna _____, domiciliat/domiciliata in localitatea _____, str. _____ nr. _____, judetul _____ posesor/posesoare al/a buletinului/cartii de identitate/pasaportului seria _____, nr. _____, eliberat/eliberata de _____, la data de _____, CNP _____, autorizatie de munca/permis sedere in scop de munca seria _____, nr. _____ din data _____.

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

B.Obiectul contractului: _____

C. Durata contractului:

- a) nedeterminata, salariatul/salariaata _____ urmand sa inceapa activitatea la data de _____;
- b) determinata, de _____ luni pe perioada cuprinsa intre data de _____ si data de _____ / pe perioada suspendarii contractului individual de munca al titularului de post.

D.Locul de munca:

1. Activitatea se desfasoara la (department/laborator/atelier/serviciu/birou, etc.) _____
cu sediul social in str. Erou Iancu Nicolae nr. 126 A.

2. In lipsa unui loc de munca fix salariatul va desfasura activitatea astfel:

E.Felul muncii:

Functia/meseria _____ Cod COR _____ (conform Clasificarii Ocupatiilor din Romania)



Aleson



F. Atributiile postului:

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

F1. Criteriile de evaluare a activitatii profesionale ale salariatilor, altii decat cercetatorii stiintifici, sunt:

- a) Cunostinte profesionale;
- b) Calitatea lucrarilor;
- c) Eficienta muncii;
- d) Angajament si responsabilitate;
- e) Respectarea atributiilor din Fisa postului;
- f) Adaptare profesionala;
- g) Lucru in echipa;
- h) Respectarea programului de lucru;
- i) Preocupare pentru perfectionare profesionala;
- j) Responsabilitati distincte: utilizare echipamente, gestionare procese, utilizare programe, etc.;
- k) Respectarea regulilor de disciplina si securitae in munca.

F.2. Criterii suplimentare pentru sefii de compartimente (altele decat cele cu activitate stiintifica):

- a) Coordonarea activitatii compartimentului din punct de vedere administrativ;
- b) Capacitatea de a propune solutii de remediere (daca este cazul);
- c) Respectarea tuturor obligatiilor legale care se aplica compartimentului (termene, contracte, raportari, proceduri, etc.);
- d) Administrarea si gestionarea echipamentelor, daca este cazul;
- e) Modul de lucru cu subalternii si superiorii, colaborarea cu alte compartimente din institut;
- f) Formarea personalului din subordine;
- g) Participarea la rezolvarea problemelor generale ale institutului;
- h) Fermitate in decizii si obiectivitate.

G. Conditii de munca:

1. Activitatea se desfasoara in conditii grele, vatamatoare sau periculoase, in conformitate cu prevederile Legii nr. 31/1991.

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

H. Durata muncii:

1. O norma intreaga, durata timpului de lucru fiind de ___ ore/zi, ___ ore/saptamana.

a) Repartizarea programului de lucru se face dupa cum urmeaza: _____(ore zi / ore noapte/inegal);

b) Programul de lucru se poate modifica in conditiile regulamentului intern / contractului colectiv de munca aplicabil;

2. O fractiune de norma de _____ ore/zi, ore/saptamana _____.



Alesina



- a) Repartizarea programului de lucru se face dupa cum urmeaza: ____ (ore zi/noapte);
- b) Programul de lucru se poate modifica in conditiile regulamentului intern/contractului colectiv de munca aplicabil;
- c) Nu se vor efectua ore suplimentare, cu exceptia cazurilor de forta majora sau pentru alte lucrari urgente destinate prevenirii producerii unor accidente sau inlaturarii consecintelor acestora.

I. Concediul:

Durata concediului anual de odihna este de _____ zile lucratoare, in raport cu durata muncii (norma intreaga, fractiune de norma).

De asemenea, beneficiaza de un concediu suplimentar de _____.

J. Salarizare:

1. Salariul lunar brut : _____ lei.

2. Alte elemente constitutive:

a) sporuri _____

b) indemnizatii _____

c) alte adaosuri _____

3. Orele suplimentare prestate in afara programului normal de lucru sau in zilele in care nu se lucreaza ori in zilele de sarbatori legale se compenseaza cu ore libere platite sau se platesc cu un spor la salariu, conform contractului colectiv de munca aplicabil sau Legii nr. 53/2003 - Codul muncii.

4. Data/datele la care se plateste salariul este/sunt _____.

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

a) echipament individual de protectie _____

b) echipament individual de lucru _____

c) materiale igienico-sanitare _____

d) alimentatie de protectie _____

e) alte drepturi si obligatii privind sanatatea si securitatea in munca

L. Alte clauze:

a). perioada de proba este de 90 de zile calendaristice;

b). perioada de preaviz în cazul concedierii este de 20 de zile lucrătoare pentru salariații cu funcții de execuție/ 45 de zile lucrătoare pentru salariații care ocupă funcții de conducere, conform Legii nr. 53/2003 - Codul muncii si a Contractului Colectiv de Muncă;;

c). perioada de preaviz în cazul demisiei este de 20 de zile lucrătoare pentru salariații cu funcții de execuție/ 45 de zile lucrătoare pentru salariații care ocupă funcții de conducere, conform Legii nr. 53/2003 - Codul muncii si a Contractului Colectiv de Muncă;;



Alina



- d). în cazul în care salariatul urmează să-și desfășoare activitatea în străinătate, informațiile prevăzute la art.18 alin.(1) din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii se vor regăsi și în contractul individual de muncă;
- e). salariatul este obligat sa respecte prevederile regulamentului intern si ale fisei postului

M. Drepturi si obligatii generale ale partilor:

1. Salariatul are in principal urmatoarele **drepturi**:
 - a) dreptul la salarizare pentru munca depusa;
 - b) dreptul la repaos zilnic si saptamanal;
 - c) dreptul la concediul de odihna anual;
 - d) dreptul la egalitate de sanse si de tratament;
 - e) dreptul la securitate si sanatate in munca;
 - f) dreptul la formare profesionala.

2. Salariatului ii revin, in principal, urmatoarele **obligatii**:
 - a) obligatia, de a indeplini atributiile ce ii revin conform fisei postului;
 - b) obligatia de a respecta disciplina muncii;
 - c) obligatia de fidelitate fata de angajator in executarea atributiilor de serviciu;
 - d) obligatia de a respecta masurile de securitate si sanatate a muncii in unitate, respectarea normelor de protectia muncii si PSI;
 - e) salariatul este obligat sa respecte prevederile regulamentului intern si fisei postului;
 - f) obligatia de a respecta secretul de serviciu.

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

4. Angajatorului ii revin, in principal, urmatoarele **obligatii**:
 - a) sa înmâneze salariatului un exemplar din contractul individual de munca anterior inceperii activitatii;
 - b) sa acorde salariatului toate drepturile ce decurg din contractele individuale de munca, din contractul colectiv de munca aplicabil si din lege.
 - c) sa asigure permanent conditiile corespunzatoare de munca;
 - d) sa informeze salariatul asupra conditiilor de munca si asupra elementelor care privesc desfasurarea relatiilor de munca;



Alison



- e) sa elibereze, la cerere, un document care sa ateste calitatea de salariat a solicitantului, respectiv activitatea desfasurata de acesta, durata activitatii, salariul, vechimea in munca, in meserie si specialitate;
- f) sa asigure confidentialitatea datelor cu caracter personal ale salariatului.

N. Dispozitii finale:

Prevederile prezentului contract individual de munca se completeaza cu dispozitiile Legii nr. 53/2003 – Codul Muncii si al contractului colectiv de munca aplicabil incheiat la nivelul institutiei, inregistrat sub nr. ____/____ la Inspectoratul Teritorial de Munca al judetului Ilfov/Ministerul Muncii, Familiei, Protectiei Sociale si Protectiei Sociale.

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

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

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

ANGAJATOR

SALARIAT

REPREZENTANT LEGAL,

DIRECTOR GENERAL,

Data.

Dr. Raluca Muller

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

ANGAJATOR,



Alman



ANEXA 2 - GRILA DE SALARIZARE

1. Grila de salarizare care se aplica in functia de clasa de incadrare:

CLASA	SALARIU BRUT (LEI)
1	=1.055
2	=1.056
3	=1.057
4	=1.058
5	=1.059
6	=1.060
7	=1.067
8	=1.132
9	=1.205
10	=1.281
11	=1.364
12	=1.456
13	=1.552
14	=1.649
15	=1.759
16	=1.870
17	=1.981
18	=2.092
19	=2.202
20	=2.312
21	=2.437
22	=2.561
23	=2.685
24	=2.809
25	=2.947
26	=3.085
27	=3.223
28	=3.361
29	=3.499
30	=3.651
31	=3.803
32	=3.955
33	=4.106
34	=4.258
35	=4.410
36	=4.576
37	=4.761
38	=4.907
39	=5.072



Alina



40	=5.238
41	=5.404
42	=5.571
43	=5.739
44	=5.908
45	=6.078



Acorn



ANEXA 3 - NOMENCLATORUL DE FUNCTII

Nr. crt.	Aria de activitate	Nivel Salarizare	Clasa maxima	
I	PERSONAL DE CERCETARE CU STUDII SUPERIOARE:	Cls.14 - Cls.45		
		Minim	Maxim	
		- Cercetator stiintific principal gradul I	33	45
		- Cercetator stiintific principal gradul II	28	40
		- Cercetator stiintific principal gradul III	25	36
		- Cercetator stiintific	21	32
		- Asistent cercetare stiintifica	15	24
		- Asistent cercetare debutant	14	14
II.	PERSONAL DE DEZVOLTARE TEHNOLOGICA CU STUDII SUPERIOARE	Cls.14 - Cls.39		
		Minim	Maxim	
		- Inginer de dezvoltare tehnologica gradul I	26	39
		- Inginer de dezvoltare tehnologica gradul II	24	36
		- Inginer de dezvoltare tehnologica gradul III	19	34
		- Inginer de dezvoltare tehnologica	15	23
		- Inginer de dezvoltare tehnologica debutant	14	14
III.	PERSONAL SPECIALIST (cercetare, tehnologie, ateliere servicii)	Cls.14 - Cls.42		
		Minim	Maxim	
	A. Cu studii superioare:			
	- Consilier, expert (stiintific, tehnic, economic)	26	42	
	- Administrator de retea	25	40	
	-Administrator baza de date, analist programator	23	37	
	- Inginer, inginer de sistem, fizician, matematician, chimist, biolog, sociolog, economist - specialist	22	38	
	- Inginer,inginer de sistem, fizician, matematician, chimist, biolog, sociolog, economist - principal	21	35	
	- Inginer, inginer de sistem, fizician, matematician, chimist, biolog, sociolog, economist	15	29	
	- Inginer, inginer de sistem, fizician, matematician, chimist, biolog, sociolog, analist programator, administrator baza de date, inginer de sistem - debutant	14	14	
	B. Cu studii superioare de scurta durata (cu licenta de 3 sau 4 ani, fara master) :	Cls.13-Cls.28		
		Minim	Maxim	
	- Subinginer ,Inginer, economist - principal	16	32	
	- Subinginer,Inginer, economist	14	28	
	- Subinginer, Inginer, economist debutant	13	13	



Alina



IV.	STUDENTI DIN ANI TERMINALI FACULTATI DE PROFIL	Cls.11 – Cls. 13	
		Minim	Maxim
	- Asistent I - Ultimul an de studii	13	13
	- Asistent II - Penultimul an de studii	11	11
V.	PERSONAL ACTIVITATI SUPORT CU STUDII SUPERIOARE	Cls.14 - Cls.34	
		Minim	Maxim
	- inginer, economist, consilier juridic - specialist	21	34
	- inginer, economist, consilier juridic, metrolog, traducator - principal, auditor intern, responsabil cu securitatea si sanatatea in munca, specialist resurse umane, specialist marketing	20	31
	- inginer, economist, consilier juridic, metrolog, traducator	15	28
	- inginer economist, consilier juridic, metrolog, traducator - debutant	14	14
VI.	PERSONAL DE CERCETARE SI ACTIVITATI SUPORT, CU STUDII MEDII	Cls.11 - Cls.26	
		Minim	Maxim
	- Tehnician, tehnician proiectant, operator calculator, ajutor programator, desenator tehnic, bibliotecar, - principal	14	26
	- Tehnician, tehnician proiectant, operator calculator, ajutor programator, desenator tehnic, bibliotecar, secretar, arhivar	12	23
	- Tehnician, tehnician proiectant, operator calculator, ajutor programator, desenator tehnic, bibliotecar, secretar- debutant	11	11
VII.	PERSONAL ECONOMIC SI SERVICII FUNCTIONALE CU STUDII MEDII	Cls.11 - Cls.26	
		Minim	Maxim
	- Contabil, tehnician, statistician, inspector personal, merceolog, functionar economic, casier - principal	14	26
	- Contabil, tehnician, statistician, inspector personal, merceolog, functionar economic, casier	12	23
	- Contabil, tehnician, statistician, inspector personal, merceolog, functionar economic, casier - debutant	11	11
VIII.	MUNCITORI	Cls.7-Cls.23	
		Minim	Maxim
	- Maistru	10	23
	- Muncitor calificat	7	22
IX.	PERSONAL ADMINISTRATIV	Cls.6 - Cls.15	
		Minim	Maxim
	Portar, paznic, pompier, curier, ingrijitor.	6	15



Alina



Anexa 4

SPORURI SI INDEMNIZATII

1. Sporuri de conducere:

1.1. Indemnizatia de conducere pentru o entitate din organigrama institutului ¹	Cota la salariul de baza (%)	
	Cota Minima	Cota Maxima
Director general	50	55
Director Tehnic, Director Stiintific	35	50
Director economic	35	50
Director centrul de cercetare	25	50
Sef de laborator	20	40
Sef laborator experimental	10	40
Sef serviciu, compartiment	20	40
Sef atelier tehnologic	20	35
1.2. Director de proiect CDI-PN II. PN III (Idei, Resurse Umane, Capacitati, Parteneriate in Domenii Prioritare, Inovare, Sustinerea pentru Institute), de valoare mare cu finantare interna, va avea cota la salariul de baza pe perioada proiectului, ERANET, Fonduri structurale	20	40
1.3 Responsabil de proiect (partener- Proiecte nationale)	10	15
1.4 Coordonator activitati IMT in proiecte internationale ²	25	50

1.4. **Administratorii** de retele de calculatoare, administratorii baza de date, programatorii de inalta calificare, operatorii echipamente complexe, pot lucra in regim nenormat, cu un coeficient de acord supraunitar negociat si introdus in contractul individual de munca pentru calculul salariului de baza.

Acelasi regim se aplica celor care lucreaza la **contracte/proiecte din finantare externa**, cu salariul modificat prin act aditional (coeficient de acord introdus in contractul individual de munca), pe durata contractelor/proiectelor respective.

1.5. **Personalul de cercetare-dezvoltare cu studii superioare** poate beneficia de un spor de **15-40%** si/sau de un coeficient de acord permanent supraunitar pentru activitati de genul: coordonator de laborator experimental, responsabil al unor echipamente complexe, inginer de proces.



Handwritten signature



2. Indemnizatie Membri ai CA (suma fixa, platita din regie): **20%** din salariul Directorului General, calculat la nivelul salariului de baza;

Indemnizatie pentru lucrarile de secretariat ale consiliului de administratie (din salariul directorului general) - **10%**;

3. Sporuri pentru conditii deosebite de munca³:

Toxicitate – 10%

Periculozitate – 10%

4. Sporuri pentru ore suplimentare efectuate in zilele de sambata, duminica si in zilele nelucratoare (la cererea conducerii unitatii): **100%** ;

5. Sporuri pentru munca in timpul noptii: 25%;

6. Sporuri de periculozitate (imbolnavire) pentru numararea banilor sau manipulare documente arhiva – casier/arhivar : **10%**;

7. Sporuri pentru munca nenormata (sofer): **minim 15% si maxim 25%** ;

8. Indemnizatie fixa de 600 de lei/luna pentru titlul de doctor pentru salariatii care desfasoara functia de baza in institut si au norma intreaga de 8 ore/zi;

9. Se va acorda sporul de 10-20% salariatului responsabil pentru **securitatea institutului** (incendii).

¹ Indemnizatia de conducere de la punctul 1.1 se cumuleaza cu sporurile temporare de la punctele 1.2, 1.3 (numai cate o indemnizatie si cate un spor pentru fiecare categorie).

Pentru sporurile de la punctele 1.2.1.3 si 1.4, indiferent de numarul de proiecte coordonate, sporul maxim este cel din tabel respectiv 1.2-40%, 1.3: 15%, 1.4: 50%

² Pentru proiecte complexe, cu pachete de activitati diferite, coordonate de persoane diferite din IMT, este posibil, cu acordul Directorului General, acordarea indemnizatiei de proiect mai multor persoane. In evaluarea cotei indemnizatiei pentru o anumita persoana se va tine seama de posibila implicare in mai multe proiecte.

Sunt considerate proiecte internationale proiectele cu parteneri din afara Romaniei, respectiv H2020, proiecte tip ERANET, ECSEL, CleanSky, Eureka, Erasmus sau alt tip de proiecte cu parteneri din afara Romaniei.

³ Sporurile respective se vor acorda in functie de timpul efectiv lucrat in aceste conditii.



ANEXA 5

CONDITII DE VECHIME PENTRU INCADRARE SI PROMOVARE IN FUNCTII

I. PERSONAL DE CERCETARE CU STUDII SUPERIOARE

- Cercetator stiintific gradul I - 9 ani
- Cercetator stiintific gradul II - 8 ani
- Cercetator stiintific gradul III - 6 ani
- Cercetator stiintific - 2 ani
- Asistent cercetare stiintifica - 6 luni

II. PERSONAL DE PROIECTARE CU STUDII SUPERIOARE

- Inginer de dezvoltare tehnologica gradul I - 8 ani
- Inginer de dezvoltare tehnologica gradul II - 5 ani
- Inginer de dezvoltare tehnologica gradul III - 3 ani
- Inginer de dezvoltare tehnologica - 2 ani

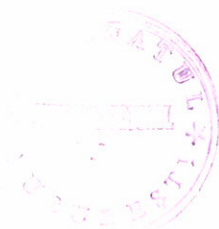
III. PERSONAL SPECIALIST CU STUDII SUPERIOARE

- Consilier, expert (stiintific, tehnic, economic) - 10 ani
- Administrator de retea - 8 ani
- Administrator baza de date, analist programator - 5 ani
- Inginer, inginer de sistem, fizician, chimist, matematician, biolog, sociolog, economist, consilier juridic – specialist - 9 ani
- Inginer, inginer de sistem, fizician, chimist, matematician, biolog, sociolog, economist, consilier juridic – principal, auditor intern, responsabil cu securitatea si sanatatea in munca, specialist resurse umane, specialist marketing - 7 ani
- Inginer, inginer de sistem, fizician, chimist, matematician, biolog, sociolog, economist, consilier juridic - 6 luni
- Subinginer, Inginer,SSD, economist SSD - principal - 7 ani
- Subinginer, Inginer,SSD, economist SSD - debutant - 6 luni

IV. PERSONAL DE CERCETARE SI ACTIVITATI SUPORT, CU STUDII MEDII

- Tehnician, tehnician proiectant, desenator tehnic - 5 ani
- contabil, statistician, inspector resurse umane,
- merceolog, functionar economic, casier, operator
- calculator, ajutor programator, bibliotecar,
- secretar-principal, arhivar

Nota: Functiile si gradele profesionale de cercetare-dezvoltare se ocupa prin concurs pe baza evaluarii performantelor profesionale, conform Legii nr. 319/2003



Handwritten signature

