



INSPECȚIA MUNCII
INSPECTORATUL TERITORIAL DE MUNCĂ ILFOV

Nr.înregistrare 18991/CCCMMRM/23.12.2021

Către: INSTITUTUL NATIONAL DE CERCETARE-DEZVOLTARE PENTRU
MICROTEHNOLOGIE- IMT BUCURESTI

Ref: Contractul Colectiv de Munca pe anii 2021-2023

Urmare a cererii dumneavoastra nr.898/21.12.2021, inregistrata la Inspectoratul Teritorial de Munca Ilfov sub nr.18991/21.12.2021 cu privire la solicitarea inregistrarii contractului colectiv de munca cu termen de valabilitate 2 ani de la data 21.12.2021-incheiat intre:

INSTITUTUL NATIONAL DE CERCETARE-DEZVOLTARE PENTRU
MICROTEHNOLOGIE- IMT BUCURESTI

Si

SINDICATUL SEMICONDUCTORUL

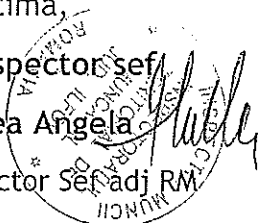
va facem cunoscut ca inregistrarea s-a operat in Registrul Unic de Evidenta al Inspectoratului Teritorial de Munca Ilfov la nr.53/986/22.12.2021, cu respectarea prevederilor art.138 din Legea nr.62/2011, republicata-Legea Dialogului Social, precum si prevederile Legii 153/2017- privind salarizarea personalului platit din fonduri publice, cu modificarile si completarile ulterioare.

Cu stima,

p.inspector sef

Vilcea Angela

Inspector Sef adj RM



**INSTITUTUL NATIONAL DE CERCETARE - DEZVOLTARE PENTRU
MICROTEHNOLOGIE - IMT BUCURESTI INCĐ**

**CONTRACT COLECTIV DE MUNCA
2021-2023**

CUPRINS

- CAP. 1** Statutul juridic al Institutul National de Cercetare- Dezvoltare pentru Microtehnologie – IMT Bucuresti. Partile in Contractul Colectiv de Munca
- 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



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

Institutul Național de Cercetare-Dezvoltare pentru Microtehnologie - IMT București INCĐ este persoana juridica de drept public, infiintat in baza Hotarii Guvernului nr. 1318/1996, modificata prin Hotararea Guvernului nr. 998/2006, care functioneaza in coordonarea Ministerului Cercetarii si Inovarii și își desfășoară activitatea în conformitate cu prevederile Ordonanței Guvernului nr. 57/2002 privind cercetarea științifică și dezvoltarea tehnologică, aprobată cu modificări și completări prin Legea nr. 324/2003, cu modificările ulterioare și a Regulamentului de organizare și funcționare a Institutului Național de Cercetare-Dezvoltare pentru Microtehnologie - IMT București, aprobat prin Hotararea Guvernului nr. 998/2006.

PARTILE CONTRACTANTE:

1. Institutul National de Cercetare- Dezvoltare pentru Microtehnologie - IMT Bucuresti INCĐ, 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 orasul Voluntari, Str. Erou Iancu 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. Miron Adrian DINESCU, 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, cu sediul in orasul Voluntari, Str. Erou Iancu Nicolae nr. 126A, jud. Ilfov, persoana juridica inregistrata la Agentia Nationala de Administrare Fiscala cu nr. 0971816/12.04.2017, avand Cod de Inregistrare Fiscala 37379788, reprezentat legal prin Dr. Alina Cismaru, in calitatea sa de Presedinte al Sindicatului, in baza Sentintei civile nr. 8781/18.05.2021, 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:

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.

(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.



Handwritten signature

(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 clasificarii 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.

(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

În situațiile în care, în privința drepturilor ce decurg din prezentul Contract colectiv de muncă, intervin reglementări legale mai favorabile, acestea vor face parte de drept din prezentul contract.

Art. 10

- (1) Interpretarea clauzelor prezentului Contract colectiv de muncă se face prin consens.
- (2) Dacă nu se realizează consensul, clauza se interpretează conform regulilor dreptului comun.
- (3) Dacă și după interpretarea conform regulilor dreptului comun persistă îndoiala sau divergența părților, se interpretează în favoarea salariatului, în limitele legii.

Art. 11

- (1) Contractul colectiv de muncă are ca scop reglementarea drepturilor și obligațiilor ce le revin părților semnatare în ceea ce privește promovarea unor relații de muncă echitabile, de natură să asigure protecția socială a salariaților, prevenirea sau limitarea conflictelor colective de muncă, ori evitarea declanșării grevelor.
- (2) Prin contractul colectiv de muncă se stabilesc clauze privind condițiile de muncă, salarizarea, precum și alte drepturi și obligații ce decurg din raporturile de muncă.
- (3) Contractul colectiv de muncă aprobat și înregistrat potrivit legii, precum și modificările ulterioare vor fi prezentate pe pagina de Intranet IMT, într-o secțiune specială, prin grija IMT, în vederea consultării lui de către toți salariații, fără nici o îngrădire.
- (4) IMT și Sindicatul vor urmări și vor verifica în toate departamentele și compartimentele, respectarea drepturilor și obligațiilor salariaților, se vor informa reciproc în cadrul unor reuniuni periodice și vor colabora pentru a rezolva problemele legate de aplicarea Contractului colectiv de muncă.

Art. 12

- (1) Părțile se obligă să respecte prevederile legii privind soluționarea conflictelor de muncă.
- (2) Participarea salariaților la greva este liberă. Niciun salariat nu poate fi constrans să participe sau să nu participe la o grevă.
- (3) Participarea la greva, precum și organizarea acesteia cu respectarea legii, nu reprezintă o încălcare a obligațiilor salariaților și nu pot avea drept consecință sancționarea disciplinară a salariaților greviști sau a organizatorilor grevei.
- (4) Fac parte din contractul colectiv de muncă acordurile dintre părțile semnatare ale acestuia, prin care se soluționează conflictele colective de muncă.



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. 62/2011 art.10 al.(1) si al.(2) membrilor comitetului de sindicat nu li se vor modifica si/sau desface contractele individuale de munca pentru motive care privesc apartenența la sindicat si activitatea sindicală.

(4) Membrii Comitetului Sindical au dreptul la reducerea programului normal de lucru lunar, fara afectarea drepturilor salariale, pentru activități sindicale fara a perturba activitatile profesionale, dupa cum urmeaza:

- Presedinte pana la: 40 ore/luna
- Vicepresedinte pana la: 30 ore/luna
- Membru pana la: 20 ore/luna

Aceste reduceri de program (in sensul absentei de la locul de munca) se vor face doar pentru activitati sindicale efective.

(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 exceptionale (greva, somaj tehnic, etc.), pentru rezolvarea cu promptitudine a situatiilor aparute, in cazul in care Directorul General este prezent in IMT, Presedintele sau vicepresedintele de sindicat vor fi primiti de indata de catre acesta pentru discutii.

(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 încheierii sau modificării Contractului individual de munca, IMT are obligația de a informa persoana selectată în vederea angajării sau, după caz, salariatul al cărui Contract individual de munca urmează a fi modificat, despre clauzele esențiale, clauzele specifice sau alte clauze pe care intenționează să le înscrie în Contract sau să le modifice. Obligația de informare a persoanei selectate în vederea angajării sau a salariatului se consideră îndeplinită de către IMT la momentul semnării Contractului individual de munca sau al actului adițional, după caz. În situația în care IMT nu își execută obligația de informare, salariatul este în drept să sesizeze, în termen de 30 de zile de la data neîndeplinirii acestei obligații, instanța judecătorească competentă și să solicite despăgubiri corespunzătoare prejudiciului pe care l-a suferit ca urmare a neexecutării de către IMT a obligației de informare.

(4) Directorul General al IMT încheie cu salariații contracte individuale de munca, care nu vor putea cuprinde prevederi contrare contractului colectiv de munca.

(5) Salariile individuale ale angajaților se stabilesc prin negociere, conform reglementărilor cuprinse în contractul colectiv de munca, în limita fondului total destinat plății salariilor, ca parte integrantă a Bugetului de venituri și cheltuieli întocmit și aprobat de către Consiliul de Administrație, conform art.18 lit.d) din HG 998/2006.

(6) Contractele individuale de munca vor putea fi completate cu acte adiționale specifice în cazul salariaților care primesc o indemnizație pentru o activitate de conducere, de orice natură sau care lucrează în cadrul proiectelor internaționale, precum cele de tip Horizon 2020, proiecte ESA, proiecte ERANET, CleanSky, ECSEL, Eureka, Erasmus, Orizont Europa și altele conform Anexei 4, proiectelor din fonduri structurale și din Planul Național, proiecte castigate prin competiție 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, în condițiile prevăzute în Codul 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 în condițiile actualului Contract Colectiv de Munca și prevederilor legale în vigoare.

(9) Propunerile de teme de cercetare pentru finanțare trebuie să obțină acordul Conducerii IMT înainte de a fi trimise la competiție.

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

Art. 15

(1) Încheierea contractului individual de munca se face pe baza condițiilor stabilite de lege, cu respectarea drepturilor fundamentale ale cetățeanului și numai pe criteriul aptitudinilor și competenței profesionale.

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



[Handwritten signature]

(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 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 efectuării controlului medical de angajare si eliberării 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 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 lucrătoare pentru o durată a contractului individual de muncă mai mică de 3 luni;
- b) 15 zile lucrătoare pentru o durată a contractului individual de muncă cuprinsă între 3 și 6 luni;
- c) 30 de zile lucrătoare pentru o durată a contractului individual de muncă mai mare de 6 luni;



- d) 45 de zile lucrătoare 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 executării 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 urmări 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.
- (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 în 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) În înțelesul prezentului articol sunt considerate clauze specifice, fara însă ca enumerarea sa fie limitativă :

- a) clauzele de mobilitate;
- b) clauzele privind deontologia profesională;
- c) clauzele cu privire la formarea profesională.

(8) Delegarea și detasarea salariaților se face în condițiile prevăzute de lege. Excepțiile legate de cazare vor fi analizate și avizate de IMT.

Art. 19

(1) Suspendarea contractului individual de muncă poate interveni:

- a) de drept
- b) prin acordul partilor
- c) prin actul unilateral al uneia dintre părți, în condițiile stipulate de Codul Muncii.

(2) Executarea Contractului Individual de Muncă se suspendă în cazurile prevăzute de lege în mod expres, precum și pe perioada exercitării unei funcții eligibile, remunerate de organizația în care salariatul își desfășoară activitatea pe timpul mandatului. Suspendarea contractului individual de muncă are ca efect suspendarea prestării muncii de către salariat și a plății drepturilor salariale de către IMT.

(3) În cazul suspendării contractului individual de muncă din cauza unei fapte imputabile salariatului, pe durata suspendării acesta nu va beneficia de nici un drept care rezultă din calitatea sa de salariat.

(4) În cazurile prevăzute la alin.(3), dacă se constată nevinovăția celui în cauză, salariatul își reia activitatea anterioară, platindu-i-se o despăgubire egală cu salariul și celelalte drepturi de care a fost lipsit pe perioada suspendării 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 muncă poate înceta astfel:

- a) de drept;
- b) ca urmare a acordului partilor la data convenită de acestea;
- c) ca urmare a voinței unilaterale a uneia dintre părți, în cazurile și condițiile limitativ prevăzute de legislația în vigoare.

(2) În cazurile în care unitatea este obligată, potrivit legii, să acorde un preaviz la desfacerea contractului de muncă, durata preavizului va fi de 20 de zile lucrătoare.

(3) În perioada preavizului, salariații au dreptul să absenteze 4 ore pe zi de la programul unității, pentru a-și cauta un loc de muncă, fără ca aceasta să afecteze salariul și celelalte drepturi. Orele absenteate se pot acorda prin cumul, în condițiile stabilite de angajator.



Alina

(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 ai Sindicatului.

(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:

- 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 îi revin, în principal, Conducerii IMT sunt:

- a) să informeze salariații prin orice mijloace (documente interne, Intranet, etc.) asupra condițiilor de muncă și asupra elementelor care privesc desfășurarea relațiilor de muncă;
- b) să asigure permanent condițiile tehnice și organizatorice avute în vedere la elaborarea normelor de muncă și condiții corespunzătoare de muncă;
- c) să acorde salariaților toate drepturile ce decurg din lege, din Contractul colectiv de muncă aplicabil și Contractele individuale de muncă;
- d) să comunice trimestrial salariaților situația economică și financiară a IMT, cu excepția informațiilor sensibile sau secrete, care, prin divulgare, sunt de natură să prejudicieze activitatea unității;
- e) să se consulte cu Sindicatul în privința deciziilor susceptibile să afecteze substanțial drepturile și interesele salariaților;
- f) să plătească toate contribuțiile și impozitele aflate în sarcina sa, precum și să rețină și să vireze contribuțiile și impozitele datorate de salariați, în condițiile legii;
- g) să înființeze registrul general de evidență a salariaților și să opereze înregistrările prevăzute de lege;
- h) să elibereze, la cerere, toate documentele care atestă calitatea de salariat a solicitantului;
- i) să asigure confidențialitatea datelor cu caracter personal ale salariaților.
- j) să asigure condiții de muncă corespunzătoare tuturor salariaților în acord cu activitatea pe care aceștia o desfășoară și în conformitate cu prevederile legale din domeniul legislației muncii.
- k) să informeze angajatul cu privire la obligația de a adera la un fond de pensii administrat privat.

(5) Executarea contractului individual de muncă se face cu respectarea drepturilor și obligațiilor salariaților și ale IMT, prevăzute de lege, de Contractul colectiv de muncă aplicabil, de Regulamentul intern și de Contractul individual de muncă.

(6) Salariații nu pot renunța la drepturile ce le sunt recunoscute prin lege. Orice tranzacție prin care se urmărește renunțarea la drepturile recunoscute de lege sau la limitarea acestor drepturi este lovită de nulitate.

Art. 22

(1) Contractul individual de muncă se poate modifica numai prin acordul părților, în ceea ce privește:

- a) durata contractului,
- b) locul muncii,
- c) felul muncii,
- d) condițiile de muncă,
- e) drepturile salariale,
- f) timpul de muncă și timpul de odihnă.

(2) Cu titlu de excepție, modificarea unilaterală a contractului individual de muncă este posibilă numai în cazurile și condițiile prevăzute de Codul Muncii.



A. Anu

- (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 legislatiei in vigoare, nu da dreptul IMT de a proceda la desfacerea unilaterala a contractului individual de munca pentru acest motiv.
- (6) La incetarea suspendarii contractului individual de munca pe o durata mai mare de 6 luni consecutive, reluarea activitatii salariatilor se va face in aceeasi functie sau intr-una compatibila cu pregatirea profesionala a acestuia si cu mentinerea drepturilor salariale.
- (7) Angajatii IMT care sunt sau devin actionari/asociati sau angajati in societati comerciale cu obiectul de activitate „Cercetare-dezvoltare in alte stiinte naturale si inginerie” sunt obligati sa notifice de indata conducerea IMT Bucuresti.
- Implicarea angajatului IMT in proiecte de cercetare cu activitati specifice profilului de activitate al institutului la societatile comerciale la care este sau devine actionar/asociat/angajat, poate duce dupa sine la incetarea sau suspendarea contractului individual de munca pe perioada dezvoltarii proiectului respectiv, in conditiile prevazute de lege.
- Decizia privind incetarea sau suspendarea contractului individual de munca al angajatului care se regaseste in una dintre situatiile prevazute la aliniatul anterior se stabileste de Comitetul de Directie al institutului, in functie de gradul de suprapunere a intereselor si a prejudiciului material sau moral adus institutului.

Art. 23

- (1) In locul unui salariat care lipseste din unitate o perioada mai mare de 30 zile lucratoare poate fi mutat temporar, un alt salariat din IMT, cu acordul sau.
- (2) În cazul în care salariatul mutat temporar nu a dovedit ca poate face fata noilor atributii, acesta isi va relua activitatea pe functia si locul de munca 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 sanctiune nu poate fi dispusa mai inainte de efectuarea unei cercetari disciplinare prealabile.



(2) Pentru cercetarea abaterii disciplinare si propunerea sanctiunii, conducerea IMT constituie o comisie. Din comisie va face parte fara drept de vot, in calitate de observator si Presedintele Sindicatului.

Comisia il va convoca in scris, pe salariatul cercetat, cu cel putin 5 zile lucratoare inainte. Convocarea va indica cel putin motivul, data, ora si locul intrevederii.

(4) In cadrul cercetarii se vor stabili faptele si urmarile acestora, imprejurarile in care au fost savarsite, precum si orice date concludente pe baza carora sa se poata stabili existenta sau inexistenta vinovatiei. Ascultarea si verificarea apararilor salariatului cercetat sunt obligatorii.

(5) Neprezentarea salariatului la convocare, fara un motiv obiectiv, da dreptul angajatorului sa dispuna sanctionarea, fara efectuarea cercetarii disciplinare prealabile.

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

- a) imprejurarile in care fapta a fost savarsita;
- b) gradul de vinovatie al salariatului;
- c) consecintele abaterii disciplinare;
- d) comportarea generala in serviciu a salariatului;
- f) eventualele sanctiuni disciplinare suferite anterior de catre acesta.

(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 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 Contractului 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 soti 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



Alman

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

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 si normativelor de protectie a muncii si ale contractului colectiv de munca 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 si cu comitetul de securitate si sanatate in munca.



Alison

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 salariati, sunt de competenta exclusiva a conducerii IMT.

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

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 si normativelor de protectie 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

În vederea menținerii și îmbunătățirii condițiilor de desfășurare a activității, conducerea institutului va lua următoarele măsuri de amenajare ergonomică a locurilor de muncă:

- a) asigurarea condițiilor de mediu corespunzătoare (iluminat, microclimat, zgomot, temperatura, aerisire și altele).
- b) amenajarea corespunzătoare a anexelor locurilor de muncă (grupuri sanitare, vestiare, săli de repaus, baie, etc.).
- c) Diminuarea, până la eliminare a emisiilor poluante.

Art. 38

(1) Conducerea institutului va organiza la angajare și cel puțin o dată pe an, examinarea medicală a angajaților gratuit, cheltuielile ocazionate de examinare se vor suporta conform legii. În sensul acesta va fi consultat și sindicatul.

(2) Dacă legea prevede pentru anumite locuri de muncă termene mai scurte pentru examinări medicale și investigații mai amanunțite, se va proceda conform legii.

(3) Angajații institutului sunt obligați să se supună examenelor medicale, refuzul constituind abatere disciplinară.

Art. 39

(1) Partile au convenit să asigure un regim de protecție specială a muncii femeilor:

a) Salariatele gravide începând cu luna a cincea, precum și cele care alăptează, nu vor fi repartizate la muncă de noapte, nu vor fi solicitate pentru ore de muncă suplimentare, nu vor fi trimise în deplasare sau detașate fără acordul acestora.

b) La solicitarea Comitetului de Sănătate și Securitate în Muncă, conducerea institutului are obligația să evalueze riscurile pe care le presupune locul de muncă al salariatei care a anunțat că este însărcinată, precum și al salariatei care alăptează și să le informeze cu privire la acestea.

c) Conducerea institutului, în sensul celor de mai sus, va avea în vedere și va acorda și alte drepturi specifice și alte cuantumuri ale drepturilor reglementate de legislația muncii.

Art. 40

(1) Conducerea institutului nu va refuza angajarea sau menținerea în muncă a persoanelor cu dizabilități, în cazurile în care acestea sunt apte pentru îndeplinirea obligațiilor de serviciu aferente posturilor existente.

(2) În urma recomandărilor medicale, va asigura trecerea angajaților în alte locuri de muncă, în funcție de posibilitățile IMT.

Art. 41

(1) În vederea îmbunătățirii condițiilor de muncă, în institut s-a constituit un Comitet de Sănătate și Securitate în Muncă, în conformitate cu prevederile legale.

(2) Comitetul de Sănătate și Securitate în Muncă este constituit din: reprezentanții desemnați de sindicat pe de o parte, și conducerea IMT sau reprezentanții săi,



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.



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 concordanță 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 direcție al IMT Bucuresti va întreprinde toate acțiunile necesare pentru acoperirea capacității institutului, în vederea asigurării salariilor la nivelul negociat.

(2) Pentru munca prestată în baza contractului individual de muncă, fiecare salariat are dreptul la un salariu exprimat în lei, negociat, la încheierea contractului individual de muncă și modificat ulterior conform reglementărilor, hotărârilor și prevederilor legale din domeniu.

(3) Venitul salarial este format din salariul de bază, indemnizațiile, sporurile și 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 obținute în munca, cu veniturile societății, acoperirea contractuală individuală și colectivă, în condițiile prezentului Contract Colectiv de Muncă.

(6) Salariul de bază în cazul posturilor cu sarcini fixe, precizate prin fișa postului, se stabilește având în vedere următoarele criterii:

- experiența profesională
- calitatea activității desfășurate,
- competența în domeniul de activitate al institutului;
- eficiența, reiesită din rezultatele profesionale și organizatorice;
- mobilitatea profesională



- adaptabilitate
- autoperfectionare
- abilitatea de comunicare
- ponderea activitatii individuale in cadrul institutului in perioada anterioara (ultimele 6 luni) reflectata de rezultatele obtinute si de venitul mediu brut realizat in aceasta perioada.

(7) Salariile sunt confidentiale. Ele se stabilesc prin negociere directa intre seful direct (sau persoana desemnata de Directorul General) si angajat si sunt aprobate de catre Directorul General.

(8) Toate drepturile banesti cuvenite salariatilor se platesc inaintea oricaror alte obligatii banesti ale IMT.

Art. 45

(1) Salariile sunt diferite pe functii si nivel de pregatire, pe clase de salarizare prevazute in nomenclatorul de functii si grila de salarizare, prevazute in Anexele 2 si 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 stabileste conform clasei de incadrare din Grila de Salarizare prevazuta la Anexa 2;

(4) **Sporurile, indemnizatiile si alte adosuri** se stabilesc conform Anexei 4.

Art. 47

(1) Calcularea salariului individual negociat, conform clasei de salarizare prevazut in Grila de Salarizare de la Anexa 2, se face prin inmultirea salariului brut corespunzator coeficientului de ierarhizare 1 (clasa de salarizare 1) cu coeficientul de ierarhizare negociat (intre limitele minime si maxime ale functiei respective), rezultatul rotunjindu-se in favoarea salariatului, conform formulei:

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

Art. 48

Pentru exercitarea functiilor de conducere sau coordonare prevazute in Anexa 4, se atribuie prin negociere, la preluarea functiei, o indemnizatie, care va fi inclusa in salariul de baza. In momentul in care responsabilitatile pentru care s-a acordat indemnizatia sunt diminuate sau inceteaza, indemnizatia va fi redusa sau retrasa, salariul fiind diminuat in consecinta. Divergentele intre organele de conducere ale 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 încadrarea în funcție, seful direct sau persoana delegată de Directorul General va negocia cu cel în cauză clasa de salarizare, conform grilei de salarizare și nomenclatorului de funcții prevăzute în Anexele 2 și 3 a prezentului contract și după caz, indemnizația de conducere. Directorul General aprobă salariul negociat.

(2) Promovarea în funcție se poate face cu ocazia obținerii prin absolvire sau concurs a unei calificări sau a unui grad științific superior. Salariul de bază în noua funcție trebuie să fie superior cu cel puțin o clasă de salarizare față de cel avut anterior.

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

- salariatul primește și alte responsabilități, ca urmare a unor modificări organizatorice, inclusiv prin coordonarea unor proiecte complexe de către institut.
- salariatul obține rezultate profesionale deosebite, recunoscute ca atare de către Comitetul de Direcție, cu avizul prezidentului Consiliului Științific.

(4) Modificarea salariului va putea fi luată în discuție și la cererea scrisă a salariatului respectiv, depusă în cel mai scurt timp de la obținerea unei responsabilități suplimentare, a unei specializări suplimentare sau obținerea 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 formulate în scris. Salariatul în cauză va putea face contestație scrisă la Consiliul de Administrație al IMT București

(5) În funcție de posibilitățile financiare ale IMT, în fiecare an, după renegocierea sau prelungirea de comun acord al prezentului contract colectiv de muncă, salariile individuale se pot renegocia cu fiecare salariat în parte.

(6) În cazul celor care lucrează în acord, realizarea unor venituri brute sub nivelul salariului de încadrare, fără a scădea sub 50% din acesta, nu se consideră o diminuare a salariului sau o reținere și nu se aplică sancțiunile de mai sus.

(7) Nerespectarea de către responsabilul de proiect, de tema de cercetare, de comanda de servicii sau a altor obligații care îi revin conform prevederilor contractuale (asigurarea performanțelor tehnice/științifice asumate, respectarea termenelor de predare, respectarea tuturor obligațiilor contractuale față de partenerii români și străini, gestionarea corectă a fondurilor, informarea promptă, exactă și completă a conducerii institutului în legătură cu toate situațiile neprevăzute și conjuncturile care pot afecta interesele materiale și de imagine ale institutului, păstrarea confidențialității etc.) constituie abatere disciplinară și poate fi penalizată material și sancționată prin măsuri administrative, mergând până la retrogradare sau desfacerea contractului individual de muncă.

(8) Situația acoperirii cu manopera a salariaților care lucrează în acord va fi verificată la sfârșitul fiecărei luni, pentru perioada următoare. În cazul în care salariul brut al unui salariat care lucrează în acord nu este acoperit în proporție de minim 50% din comenzi, conducerea institutului va lua măsuri pentru redistribuirea sarcinilor, astfel încât, să se asigure prin sarcini suplimentare, inclusiv prin lucrări acoperite din regia institutului, acoperirea de minimum 50%, pentru o perioadă de 3 luni.

(9) Dacă salariatul în cauză nu acceptă sau nu duce la îndeplinire sarcinile suplimentare care îi revin conform fișei postului, se va trece la întocmirea procedurilor de disponibilizare a salariatului respectiv.



Handwritten signature

10) Dacă timp de mai mult de 3 luni respectivul salariat nu dovedește că își poate asigura salariul din contracte conducerea institutului va putea lua măsuri incluzând 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 înmulțirii 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, efectuată 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 prevazuti 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.

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.



Alina

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) În institut se folosesc următoarele forme de salarizare:

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

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

b) **Salarizarea în regie** se face pentru salariații din aparatul funcțional

c) **Salarizarea în acord individual** se utilizează pentru personalul de cercetare-dezvoltare și personalul auxiliar din activitatea de cercetare-dezvoltare.

d) Pentru anumite posturi de cercetare-dezvoltare, de conducere și auxiliare din activitatea de cercetare-dezvoltare, stabilite de către conducerea institutului, **salarizarea poate fi mixta**, atât în regie, cât și în acord.

Plata parțială în regie înseamnă ca anumite procente din salariul de încadrare, corespunzătoare unei fracțiuni din timpul de lucru, se plătesc din fondurile de regie ale departamentului sau ale institutului, pe baza unor sarcini fixe, prevăzute în fișa postului. Fracțiunea de timp neocupată cu sarcini fixe va fi acoperită în regim de acord, cu sume provenite din comenzi deschise pentru executarea unor lucrări de cercetare – dezvoltare sau de servicii.

e) Vor putea fi plătiți temporar din fondurile de regie, în regimul de la aliniatul d), salariați care au ca sarcini fixe specializarea în țară (masterat, doctorat, cursuri postuniversitare, etc.) sau în străinătate. În această situație, salariatul în cauză va semna un act adițional care prevede returnarea sumelor cheltuite de institut pentru efectuarea acestei specializări, dacă paraseste din proprie inițiativă institutul înainte de epuizarea unui anumit interval de timp, cuprins între unul și trei ani, în funcție de durata specializării.

f) În cazul salarizării în acord, venitul brut lunar pe luna curentă se obține prin adunarea sumelor alocate salariatului în cauză pentru munca prestată pe diverse comenzi de cercetare sau servicii. Coeficientul de acord se definește ca raportul dintre: *venitul brut lunar calculat conform art. 47 și salariul brut de încadrare corectat cu fracțiunea de timp lucrată*. Coeficientul de acord este cuprins în mod obligatoriu între 0.5 – 3 fără ca venitul lunar să poată scădea sub 0.5.

Limita maximă a venitului obținut de salariat din contracte de cercetare finanțate din fonduri bugetare (PNIII, H2020, Nucleu, etc), nu poate depăși plafoanele stabilite în prevederile legale.

Pentru personalul din cercetare-dezvoltare care lucrează în acord, se stabilește un coeficient de acord maxim 3, ca o valoare medie orientativă. Pentru anumiți salariați, acest coeficient de acord maxim, va putea fi marit sau micșorat de către Comitetul de Direcție, în raport cu valoarea 3, prin decizie a Directorului General, în funcție de eficiența activității salariatului în beneficiul institutului, stabilite prin evaluarea anuala a angajaților.



Alina

Coeficientul maxim de acord va putea creste 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, 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.

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.

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 sefi de proiect si responsabili 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 responsabili de tema sau comanda vor face pontajele prin consultari cu sefi compartimentelor care participa ca atare, ca un tot, cu resurse umane si materiale, la executia lucrarilor respective. 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.



Handwritten signature in blue ink.

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 intarziere (maxim 12 luni) sumele care depasesc salariul de baza cu sporuri si indemnizatii incluse, fara alte adaosuri.

q) In caz de extrema necesitate, institutul nu va plati decât o cota procentuala din salariul de baza cu sporuri si indemnizatii incluse, fara alte adaosuri, aceeasi pentru toti salariatii. Plata restantelor se face dupa aceeaasi regula: plata retroactiva se face începând cu prima luna pentru care exista restante, platind simultan tuturor salariatilor sumele restante lunii respective.

r) Sindicatul va urmări modul in care conducerea institutului foloseste toate mijloacele disponibile, inclusiv liniile de credit bancar, pentru minimizarea intarzierii platii salariale.

s) În scopul promovării intereselor si aparării drepturilor salariatilor, confidentialitatea salariilor nu poate fi opusa Comitetului Sindicatului, în stricta legatura cu interesele acestuia si în relatia lui direct cu administratia.

t) Pe perioada in care salariatul indeplineste functia de participant la proiecte externe de tip „H2020”, „ESA”, SEE si „Fonduri Structurale” sau din Planul national, castigate prin competitie, va putea beneficia de o modificare a salariului orar, prin act aditional la contractul individual de munca. Retributia se acorda in limita sumei alocate din capitolul cheltuieli salariale al proiectului si va fi acordata pe durata proiectului.

Cap.6. Timpul de munca si odihna

Art. 54

(1) Durata normala a timpului de lucru este de 8 ore pe zi si 40 ore pe saptamâna.



Alina

(2) La locurile de munca unde, datorita specificului activitatii, nu exista posibilitatea încadrării în durata normala a timpului de lucru se pot stabili norme specifice de organizare a timpului de lucru, dupa caz, în tura, program fractionat.

(3) Locurile de munca la care se aplica formele specifice de organizare a programului de lucru prevazute la alin. 2 precum si modalitatile concrete de organizare si evidenta muncii prestate, se stabilesc de conducerea institutului, cu consultarea prealabila a salariatilor care vor lucra în aceste locuri de munca.

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

(5) Durata zilnica a timpului de munca este impartita in doua perioade: o perioada fixa în care salariatul se afla obligatoriu la locul de munca (orele 9-16:00) si o perioada variabila, mobila, de o ora, în care salariatul isi alege orele de sosire si de plecare, cu respectarea timpului de munca zilnic.

Art. 55

(1) Pentru unele activitati, locuri de munca si categorii de personal, se pot stabili programe de lucru partiale, corespunzatoare unor fractiuni de norma, cu o durata a timpului de munca de 6, 4 sau 2 ore pe zi. Drepturile salariatilor care lucreaza în astfel de situatii se acorda proportional cu timpul lucrat.

(2) Femeile care au în îngrijire copii de pâna la 7 ani, pot lucra cu jumatate de norma.

(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 întocmit de catre conducerea institutului împreuna cu sindicatul.

(2) În toate cazurile în care, datorita unor motive obiective (de exemplu: scaderea temperaturii în 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 în derulare.

Art. 57

(1) Munca prestata în 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.

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

(6) Prin exceptie, durata timpului de munca, ce include si orele suplimentare, poate fi prelungita peste 48 de ore pe saptamana, cu conditia ca media orelor de munca, calculata pe o perioada de referinta de maxim 11 luni calendaristice, sa nu depaseasca 48 de ore pe saptamana.

(7) La stabilirea perioadei de referinta prevazuta la alin. (6) nu se iau in calcul durata concediului de odihna anual si situatiile de suspendare a contractului individual de munca.

(8) Prevederile alin. (5) - (7) nu se aplica tinerilor care nu au implinit varsta de 18 ani.

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 reprezinta 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.

Art. 59

În cazul în care activitatea la locul de munca în zilele de sambata si duminica nu poate fi întrerupta, aceste zile de repaus saptamanal se vor acorda în alte zile ale saptamânii sau cumulat, pe o perioada mai mare, cu respectarea prevederilor legale.

Art. 60

(1) Sunt zile nelucratoare zilele de repaus saptamânal si zilele de sarbatori legale si religioase, conform legislatiei in vigoare și negocierii cu Sindicatul Semiconductorul :

- 1 - 2 ianuarie,
- 24 ianuarie
- 1 si 8 martie, doar pentru salariate,
- Prima, a doua si a treia zi de Pasti
- 1 Mai,
- 1 iunie
- Prima si a doua zi de Rusalii,
- 15 August - Adormirea Maicii Domnului,
- 19 noiembrie - Ziua cercetatorului,
- 19 noiembrie - Ziua barbatului,
- 30 noiembrie – Sarbatoarea Sfântului Apostol Andrei, Ocrotitorul Romaniei
- 1 Decembrie,
- 25, 26 si 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.

(2) Salariatele care prin natura serviciului sunt solicitate de conducerea institutului să fie prezente în zilele de 1 și 8 martie și accepta această solicitare, care nu este obligatorie, au dreptul la zile de recuperare.

(3) Salariatele care sunt prezente în zilele de 1 și 8 martie din proprie inițiativă, fără a fi solicitate 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 |

(2) Personalul atestat de cercetare-dezvoltare, inclusiv inginerii de dezvoltare tehnologică, au dreptul la un concediu de odihnă plătit în raport cu vechimea în muncă, după cum urmează:

- | | |
|----------------------|--------------------|
| • 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 dizabilități 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 odihnă se stabilește în contractul individual de muncă, cu respectarea legii și a contractului colectiv de muncă aplicabil, corespunzător activității desfășurate într-un an calendaristic. La stabilirea duratei concediului de odihnă anual, perioadele de incapacitate temporară de muncă și cele aferente concediului de maternitate, concediului de risc maternal și concediului pentru îngrijirea copilului bolnav se consideră perioade de activitate prestată. Salariatul are dreptul la concediu de odihnă anual și în situația în care incapacitatea temporară de muncă se menține în condițiile legii, pe întreaga perioadă a unui an calendaristic. În 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) În luna decembrie a fiecarui an se va stabili de catre conducerea executiva a unitatii, cu consultarea sindicatului, programarea efectuării concediului de 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 esalonării 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 inceputul 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 în 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 cuvenite pentru perioada respectiva.

(2) Indemnizatia de concediu de odihna reprezinta media zilnica a drepturilor salariale (salariul de baza, indemnizatiile si sporurile cu caracter permanent cuvenite 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 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) În afara concediului legal platit pentru îngrijirea copiilor în vârstă de până la doi ani, salariaata mama poate beneficia de încă un an concediu fără plată, perioada în care contractul sau individual de muncă va fi suspendat.

(2) Pentru rezolvarea unor situații personale salariații au dreptul la concedii fără plată. Pe durata concediului fără plată contractul individual de muncă se suspendă.

Cap. 7. Protecție socială și alte facilități acordate salariaților

Art. 71

(1) În cazul în care institutul este pus în situația de a efectua reduceri de personal ca urmare a restrângerii activității, re tehnologizării, automatizării procesului de producție, partile convin asupra respectării următoarelor principii:

a) Directorul General va pune la dispoziția reprezentanților salariaților justificarea tehnico-economică asupra acestor măsuri, precum și măsurile privind posibilitatea de redistribuire a personalului, modificarea programului de lucru, organizarea de cursuri de calificare, recalificare sau reorientare profesională;

b) În situația în care desfacerea contractului individual de muncă prin concediere nu poate fi evitată, IMT București are obligația de a notifica Sindicatului intenția de concediere cu cel puțin 45 de zile calendaristice anterioare emiterii deciziilor de concediere. Notificarea se va face cu respectarea prevederilor Codului Muncii.

Art. 72

(1) La aplicarea efectivă a reducerii de personal, după reducerea posturilor vacante de natură celor desființate, măsurile vor afecta în ordine:

a) contractele de muncă ale salariaților care cumulează pensia cu salariul;

b) contractele de muncă ale salariaților care îndeplinesc condițiile de pensionare, conform legii;

(2) La luarea măsurii de desfacere a contractului individual de muncă pentru reducere de posturi vor fi avute în vedere următoarele criterii minime:

a) dacă măsura ar putea afecta doi soți care lucrează în unitate, se desface contractul de muncă al sotului care are venitul cel mai mic, fără ca prin aceasta să se poată desface contractul de muncă al unei persoane care ocupă un post nevizat de reducere;

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

c) măsura să afecteze numai în ultimul rând femeile care au în îngrijire copii, bărbați văduvi sau divorțați care au în îngrijire copii, unici întreținători de familie, precum și salariații care au mai puțin de 3 ani până la îndeplinirea condițiilor de pensionare;

(3) În cazul în care măsura desfacerii contractului de muncă ar afecta un salariat care a urmat o formă de calificare și a încheiat cu institutul un act adițional prin care se obligă să lucreze în institut o anumită perioadă de timp, unitatea nu-i va putea pretinde acestuia despăgubiri pentru perioada rămasă nelucrată până la împlinirea termenului, dacă măsura desfacerii contractului de muncă nu îi este imputabilă.



(4) În situația unor concedieri colective institutul nu poate face noi angajări pe locurile de muncă ale salariaților concediați, pe o perioadă de 12 luni de la data concedierii acestora.

(5) Dacă în această perioadă în institut se reia activitatea care a dus la concedierile colective, salariații care au fost concediați au dreptul de a fi reangajați pe aceleași locuri de muncă pe care le-au ocupat anterior, fără examen sau concurs, ori perioadă de probă, conform prevederilor Legii nr. 53/2003.

Art. 73

(1) În afara de ajutoarele prevăzute la care au dreptul conform prevederilor legale în vigoare, salariații care au funcția de bază în institut vor beneficia și de următoarele ajutoare materiale:

- a) un salariu mediu de bază pe unitate acordat mamei pentru **nasterea fiecarui copil**; Ajutorul poate fi acordat tatălui copilului, angajat IMT București, dacă mama nu este salariată în momentul nasterii copilului.
- b) un salariu mediu de bază pe unitate la **casatoria** salariatului;
- c) în cazul **decesului salariatului**, va fi acordat un ajutor de un salariu mediu de bază pe unitate familiei acestuia;
- d) dacă decesul salariatului a survenit din cauza unui **accident de muncă**, accident în legătură cu munca sau boala profesională, cuantumul ajutorului acordat familiei va fi de 4 salarii de bază medii pe unitate, diferența de două salarii de bază medii se va plăti după stabilirea, în condițiile legii, a cauzei decesului;
- e) un salariu mediu de bază pe unitate, plătit de institut la **decesul sotului**, soției ori la decesul unei rude de gradul 1.
- f) salariații care se **pensionează** vor primi o indemnizație egală cu salariul de bază avut în luna premergătoare pensionării.
- g) salariații vor primi, funcție de posibilitățile financiare ale institutului, tichete de masă, ajutoare sociale pentru Paste, pentru Crăciun, pentru Ziua Copilului și alte zile aprobate de Comitetul de Direcție. În cazul în care ambii soți sunt salariați ai IMT, vor primi amândoi ajutoarele prevăzute de Ziua Copilului.

Art. 74

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

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

Art. 75

Salariată care renunță la efectuarea integrală a concediului legal pentru îngrijirea copilului de până la 2 ani, beneficiază de reducerea duratei normale a timpului de



Handwritten signature in blue ink, likely of a representative from the Syndicate.

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.

Art.76

- (1) Salariatele gravide, începând cu luna a cincea si cele care alăptează nu vor putea fi repartizate la munca de noapte, nu vor putea fi detaşate in alte localitati si nu vor lucra in locuri considerate cu conditii deosebite.
- (2) Salariatele care au in ingrijire copii până la 3 ani nu vor putea fi trimise in delegatie in alte localitati decât cu acordul lor.

Art. 77

În functie de posibilitatile financiare ale institutului, se va constitui un fond necesar cumpararii cadourilor pentru copii cu ocazia unor sarbatori precum: Craciun, Paste sau Ziua Internationala a Copilului.

Art. 78

- (1) In functie de posibilitatile financiare ale institutului se vor acorda compensatii pentru un abonament STB pentru unii salariatii cu probleme financiare sau familiale deosebite. Selectarea acestora se va face de catre reprezentantii Sindicatului in colaborare cu conducerea institutului, in baza dovezilor care sa ateste probleme financiare sau familiale deosebite.
- (2) Contravaloarea biletelor acordate salariatilor trimisi in statii pentru tratarea unor boli profesionale se suporta de catre institut, inclusiv costul transportului CFR (accelerat clasa a doua) sau, acolo unde nu este posibil, pentru transportul auto in comun.
- (3) Salariatii trimisi in delegatie in tara, vor beneficia de urmatoarele drepturi:
 - a) decontarea pe baza de documente justificative, conform prevederilor legale si ale ordinului de deplasare, a cheltuielilor de transport;
 - b) in cazul deplasarii in delegatie cu autovehiculul proprietate personala, aceasta se va face doar cu aprobarea Directorului General. In acest caz, posesorul autoturismului va primi contravaloarea a 7,5 litri carburant la 100 km parcursi pe distanta cea mai scurta.
 - c) decontarea pe baza de documente justificative si conform prevederilor in vigoare, a costului efectiv al cazarii;
- (4) La nivelul unitatii se efectueaza cheltuieli sociale anual in limita a 5% din cheltuielile cu salariile personalului in conformitate cu prevederile legale, dupa cum urmeaza:
 - a) cadouri in bani sau in natură, inclusiv tichete cadou oferite salariatilor si copiilor minori ai acestora, servicii de sănătate acordate în cazul bolilor profesionale și al accidentelor de muncă până la internarea într-o unitate sanitara,
 - b) intretinere bufet pentru salariatii; amenajarea si intretinerea de oficii si grupuri sociale la locurile de munca; cheltuieli cu formarea si perfectionarea pregatirii profesionale, inclusiv in domeniul relatiilor de munca; alte actiuni sociale si de recuperare a capacitatii de munca, investigatii medicale anuale pana la valoarea de 600 lei/salariat (analize de sange, ecografie abdominala,



ecografie cardiacă/ Echocardiografie, ecografia Doppler, ecografie tiroidă, ecografia mamară), consultatii: ginecologie, urologie, cardiologie, oftalmologie, DEXA osteoporoza, radiografii, mamografii) sub forma de abonament, conform codului fiscal, in functie de bugetul si disponibilitatile financiare pentru salariatii care au functia de baza in IMT Bucuresti si conform negocierii anuale cu Sindicatul Semiconducteurul,

c) actiuni cultural sportive; ajutoare sociale si cheltuieli in cazuri de nastere, casatorie, accident si deces; actiuni specifice unor aniversari, sarbatori religioase, zile dedicate copilului si femeii; zilei muncii, zilei barbatului,

d) ajutoare pentru boli grave sau incurabile, ajutoare pentru pierderi produse in gospodariile proprii ca urmare a calamitatilor naturale, ajutoarele fac parte dintre ajutoarele enumerate de Codul fiscal.

(5) Angajatii IMT pot beneficia si de alte drepturi banesti, in urma repartizarii din profitul net, conform prevederilor legale.

(6) Eliberarea de catre Conducerea IMT a sumelor ce urmeaza a fi cheltuite se va face numai pe baza unor documente intocmite, semnate si stampilate de catre Sindicat.

(7) 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 salariatii.

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) Finanțarea activităților de formare profesională continua se asigura din fonduri prevăzute cu aceasta destinație în bugetele de venituri și cheltuieli ale IMT Bucuresti, precum și în programele de formare profesională finanțate din surse interne și internaționale.

(4) Personalul de cercetare-dezvoltare care urmează o forma de specializare în țara sau în străinătate este obligat sa se angajeze, în scris, ca va lucra în cadrul unității între 1 an și 3 ani, proporțional cu costurile și durata specializării. În cazul nerespectării acestui angajament pentru motive imputabile salariatului, acesta va suporta contravaloarea specializării.



(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.

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 salariati, inclusiv in stimularea materiala si profesionala a acestora.

(2) Salariatilor le este garantat dreptul de opinie asupra problemelor aflate in dezbateri sau pot propune luarea in dezbateri 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, Comitetul de directie institutului si Ministerului coordonator).

Art. 82

(1) Consiliul 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.

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 Romaniei, 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) Conducerea institutului poate aproba argumentat ca anumite deplasari in interesul institutiei sa se efectueze pe cheltuiala salariatului, primind retributia de incadrare pentru zilele de deplasare.

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

(4) 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 tarifelor 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.

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

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

(7) In cazul in care salariatul urmeaza sa-si desfășoare 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 salariați care sa indeplineasca sarcinile de serviciu ale participantilor la greva.



Alinon

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:

- a) Participarea in cadrul proiectelor: *complexitate, grad de dificultate, implicare;*
- b) Obtinerea unor rezultate stiintifice: *modele experimentale, demonstratoare, prototipuri, prototipuri omologate, etc.;*
- c) Publicarea rezultatelor originale: *lucrari stiintifice in reviste de specialitate cu impact;*
- d) Prezentarea de comunicari la conferinte, simpozioane, workshopuri nationale si internationale, carti sau capitole de carti publicate, brevete, etc. Diseminarea rezultatelor cercetarii.
- e) Calitatea lucrarilor executate; respectarea termenelor; respectarea atributiilor din Fisa postului;
- f) Initiativa, disponibilitate in asumarea unor responsabilitati si sarcini suplimentare;
- g) Preocuparea pentru perfectionarea profesionala;
- h) 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.

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 securitate 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.

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 al IMT BUCURESTI

Presedinte Sindicat
SEMICONDUCTORUL

DIRECTOR GENERAL

Dr. Miron Adrian DINESCU

Data:



Dr. Alina CISMARU



[Handwritten signature]



[Handwritten signature]

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 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. Miron Adrian DINESCU, in calitate de Director General

Si

Salariatul/salariata – 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/salariata _____ 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 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)

F. Atributiile postului:

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

F.1. Criteriile de evaluare a activitatii profesionale ale cercetatorului stiintific sunt:

- a) Participarea in cadrul proiectelor: *complexitate, grad de dificultate, implicare*;
- b) Obtinerea unor rezultate stiintifice: *modele experimentale, demonstratoare, prototipuri, prototipuri omologate, etc.*;
- c) 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.
- d) Calitatea lucrarilor executate; respectarea termenelor; respectarea atributiilor din Fisa postului;
- e) Initiativa, disponibilitate in asumarea unor responsabilitati si sarcini suplimentare;
- f) Preocuparea pentru perfectionarea profesionala;
- g) Adaptabilitatea la lucrul in colectiv;
- h) Respectarea disciplinei si securitatii in munca.

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

- 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.

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



Alina

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;

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 să respecte prevederile regulamentului intern și ale fisei 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 muncă;
- f) dreptul la acces la formare profesională.

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

- a) obligația, de a îndeplini atribuțiile ce îi revin conform fisei 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 fisei 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;
- e) să informeze salariatul cu privire la obligația de a adera la un fond de pensii administrat privat;
- f) să elibereze, la cerere, un document care să ateste calitatea de salariat a solicitantului, respectiv activitatea desfășurată de acesta, durata activității, salariul, vechimea în muncă, în meserie și specialitate;
- g) să asigure confidențialitatea 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 si Solidaritatii 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

REPREZENTANT LEGAL,

DIRECTOR GENERAL,

Dr. Miron Adrian DINESCU

SALARIAT

Nume si prenume

Semnatura:

Data:

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,



**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/autoritatea administratiei publice din Ilfov, sub nr. J23/986/2002, cod fiscal RO 1154, telefon 021/269.07.78, reprezentata legal prin Dr. Miron Adrian DINESCU, in calitate de Director General

si

Salariatul/salariata – 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/salariata _____ 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:

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



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



Alina

- 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;;

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 acces 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 inmaneze 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;
- e) sa informeze angajatul cu privire la obligatia de a adera la un fond de pensii privat;
- f) 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;
- g) 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 si Solidaritatii Sociale.

)

Orice modificare privind clauzele contractuale in timpul executarii contractului individual de munca impune incheierea unui act additional 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,

Nume si prenume

DIRECTOR GENERAL,

Semnatura:

Dr. Miron Adrian DINESCU

Data:

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,



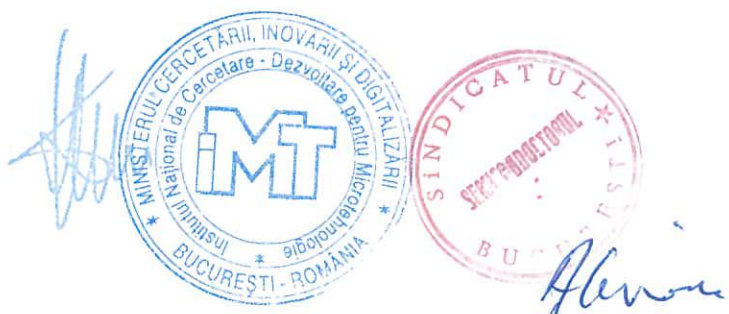
ANEXA 2 - GRILA DE SALARIZARE

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

CLASA	SALARIU BRUT (LEI)
1	2300
2	2301
3	2302
4	2303
5	2304
6	2305
7	2306
8	2307
9	2308
10	2309
11	2310
12	2311
13	2312
14	2417
15	2547
16	2687
17	2822
18	2958
19	3113
20	3269
21	3426
22	3583
23	3760
24	3985
25	4110
26	4284
27	4459
28	4634
29	4819
30	5012
31	5205
32	5398
33	5591
34	5794
35	6004
36	6213
37	6423
38	6633
39	6844
40	7060



41	7271
42	7482
43	7693
44	7905
45	8116



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	36	45
	- Cercetator stiintific principal gradul II	30	40
	- Cercetator stiintific principal gradul III	26	36
	- Cercetator stiintific	22	32
	- Asistent cercetare stiintifica	19	25
	- Asistent cercetare debutant	18	18
II.	PERSONAL DE DEZVOLTARE TEHNOLOGICA CU STUDII SUPERIOARE	Cls.14 - Cls.39	
		Minim	Maxim
	- Inginer de dezvoltare tehnologica gradul I	28	39
	- Inginer de dezvoltare tehnologica gradul II	26	36
	- Inginer de dezvoltare tehnologica gradul III	23	34
	- Inginer de dezvoltare tehnologica	21	28
	- Inginer de dezvoltare tehnologica debutant	18	18
III.	PERSONAL SPECIALIST (cercetare, tehnologie, ateliere servicii)	Cls.14 - Cls.42	
		Minim	Maxim
A.	<i>Cu studii superioare:</i>		
	- Consilier, expert (stiintific, tehnic, economic)	28	42
	- Administrator de retea	26	40
	-Administrator baza de date, analist programator	25	37
	- Inginer, inginer de sistem, fizician, matematician, chimist, biolog, sociolog, economist - specialist	24	38
	- Inginer,inginer de sistem, fizician, matematician, chimist, biolog, sociolog, economist - principal	23	35
	- Inginer, inginer de sistem, fizician, matematician, chimist, biolog, sociolog, economist	18	29
	- Inginer, inginer de sistem, fizician, matematician, chimist, biolog, sociolog, analist programator, administrator baza de date, inginer de sistem - debutant	17	17
B.	<i>Cu studii superioare de scurta durata (cu licenta de 3 sau 4 ani, fara master) :</i>	Cls.13-Cls.28	
		Minim	Maxim
	- Subinginer ,Inginer, economist - principal	21	32
	- Subinginer,Inginer, economist	17	28
	- Subinginer, Inginer, economist debutant	16	16



IV.	STUDENTI DIN ANI TERMINALI FACULTATI DE PROFIL	Cls.11 – Cls. 13	
		Minim	Maxim
	- Asistent I - Ultimul an de studii	16	16
	- Asistent II - Penultimul an de studii	15	15
V.	PERSONAL ACTIVITATI SUPTOR CU STUDII SUPERIOARE	Cls.14 - Cls.35	
		Minim	Maxim
	- inginer, economist, consilier juridic - specialist	23	36
	- inginer, economist, consilier juridic, metrolog, traducator - principal, auditor intern, responsabil cu securitatea si sanatatea in munca, specialist resurse umane, specialist marketing	22	34
	- inginer, economist, consilier juridic, metrolog, traducator	18	30
	- inginer economist, consilier juridic, metrolog, traducator - debutant	17	17
VI.	PERSONAL DE CERCETARE SI ACTIVITATI SUPTOR, CU STUDII MEDII	Cls.11 - Cls.27	
		Minim	Maxim
	- Tehnician, tehnician proiectant, operator calculator, ajutor programator, desenator tehnic, bibliotecar, - principal	19	28
	- Tehnician, tehnician proiectant, operator calculator, ajutor programator, desenator tehnic, bibliotecar, secretar, arhivar	17	24
	- Tehnician, tehnician proiectant, operator calculator, ajutor programator, desenator tehnic, bibliotecar, secretar- debutant	16	16
VII.	PERSONAL ECONOMIC SI SERVICII FUNCTIONALE CU STUDII MEDII	Cls.11 - Cls.28	
		Minim	Maxim
	- Contabil, tehnician, statistician, inspector personal, merceolog, functionar economic, casier - principal	18	28
	- Contabil, tehnician, statistician, inspector personal, merceolog, functionar economic, casier	16	24
	- Contabil, tehnician, statistician, inspector personal, merceolog, functionar economic, casier - debutant	15	15
VIII.	MUNCITORI	Cls.9-Cls.23	
		Minim	Maxim
	- Maistru	14	24
	- Muncitor calificat	13	23
IX.	PERSONAL ADMINISTRATIV	Cls.10 - Cls.16	
		Minim	Maxim
	Portar, paznic, pompier, curier, ingrijitor.	13	22

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 serviciu, compartiment	20	40
Sef atelier tehnologic	20	35
1.2. Director de proiect PN III (Idei, Resurse Umane, PED,PCE,PTE,Parteneriate in Domenii Prioritare, Inovare, Sustinerea pentru Institute), de valoare mare cu finantare interna ² , 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 ³	25	50

1.5. Personalul de cercetare-dezvoltare cu studii superioare poate beneficia de un spor de 15-40% pentru activitati de genul si asimilate acestora: responsabil al unor echipamente complexe, inginer de proces.

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 munca⁴:

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 900 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 Minimum 100.000 lei/an valoarea medie a proiectului, indemnizatie platita pe durata proiectului.

³ 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, Orizont Europa, proiecte tip ERANET, ECSEL, CleanSky, Eureka, Erasmus sau alt tip de proiecte cu minim 2 parteneri din afara Romaniei si a caror valoare pentru IMT depaseste 50.000 Euro.

⁴ Sporurile respective se vor acorda in functie de timpul efectiv lucrat in aceste conditii.



Alen

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 SUPTOR, 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



Alina



INSPECTIA MUNCII

INSPECTORATUL TERITORIAL DE MUNCĂ ILFOV

Nr.înregistrare 3533/CCCMMRM/06.02.2023

Către: **INSTITUTUL NATIONAL DE CERCETARE DEZVOLTARE PENTRU
MICROTEHNOLOGIE IMT BUCURESTI**

Ref: Act aditional1 la Contractul Colectiv de Munca nr.53/ 986/2021

Urmare a cererii dumneavoastra nr.86/31.01.2023, inregistrata la Inspectoratul Teritorial de Munca Ilfov sub nr.3533/31.01.2023 cu privire la solicitarea inregistrarii actului aditional nr.1(modificare incepand cu data de 01.02.2023) la contractul colectiv de munca nr.53/986/2021

Incheiat intre :

**INSTITUTUL NATIONAL DE CERCETARE DEZVOLTARE PENTRU
MICROTEHNOLOGIE IMT BUCURESTI**

Si

SINDICATUL SEMICONDUCTORUL

va facem cunoscut ca inregistrarea s-a operat in Registrul Unic de Evidenta al Inspectoratului Teritorial de Munca Ilfov la nr.53/986/06.02.2023.

Cu stima,

Inspector sef,

Purcarescu Dan Narcis



Str. Calea Giulesti, Nr. 6-8, Sector, 6, Bucuresti
Tel.: +4 0213162560; 0213162561; fax: 0213162562
itmilfov@itmilfov.ro
www.itmilfov.ro

Operator de date cu caracter personal, înregistrat la Autoritatea Națională de Supraveghere a Prelucrării Datelor cu Caracter Personal sub nr. 17881
Conform prevederilor Regulamentului (UE) 2016/679 al Parlamentului European și al Consiliului din 27 aprilie 2016 privind protecția persoanelor fizice în ceea ce privește prelucrarea datelor cu caracter personal și privind libera circulație a acestor date și de abrogare a Directivei 95/46/CE (Regulamentul general privind protecția datelor), informațiile referitoare la datele cu caracter personal cuprinse în acest document sunt confidențiale. Acestea sunt destinate exclusiv persoanei/persoanelor menționate ca destinatar/destinatari și altor persoane autorizate să-l primească. Dacă ați primit acest document în mod eronat, vă adresăm rugămintea de a returna documentul primit, expeditorului.

**INSTITUTUL NATIONAL DE CERCETARE - DEZVOLTARE PENTRU
MICROTEHNOLOGIE - IMT BUCURESTI INCĐ**

ACT ADITIOAL LA CONTRACTUL COLECTIV DE MUNCA PENTRU 2021-2023
inregistrat in Registrul Unic de Evidenta al Inspectoratului Teritorial de Munca Ilfov la
numarul 18991 in data de 21.12.2021

Nr. 1/31.01.2023

Institutul National de Cercetare - Dezvoltare pentru Microtehnologie – IMT Bucuresti INCĐ 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 romăna 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 INCĐ, 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 Iancu 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. Miron Adrian DINESCU, 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, cu sediul in orasul Voluntari, Str. Erou Iancu Nicolae nr. 126A, jud. Ilfov, persoana juridica inregistrata la Agentia Nationala de Administrare Fiscala cu nr. 0971816/12.04.2017, avand Cod de Inregistrare Fiscala 37379788, reprezentat legal prin Dr. Alina Cismaru, in calitatea sa de Presedinte al Sindicatului, in baza Sentintei civile nr. 8781/18.05.2021, pronuntata de Judecatoria Buftea-sectia civila, denumit in continuare **Sindicatul**, pe de alta parte,

au convenit, de comun acord, incheierea prezentului Act aditional la Contractul Colectiv de Munca pentru anii 2021– 2023, inregistrat in Registrul Unic de Evidenta al Inspectoratului Teritorial de Munca Ilfov la numarul 18991 in data de 21.12.2021.

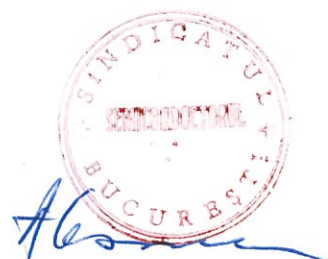
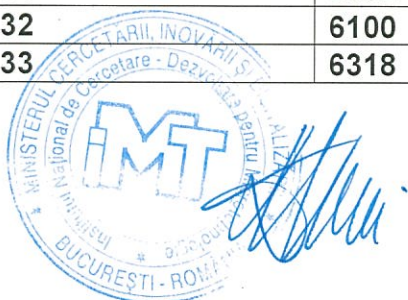


Art. 1. „Anexa 2 - GRILA DE SALARIZARE” din Contractul Colectiv de Munca pentru anii 2021 – 2023, inregistrat in Registrul Unic de Evidenta al Inspectoratului Teritorial de Munca la numarul 18991/21.12.2021, se modifica si va avea urmatorul continut:

„ANEXA 2 - GRILA DE SALARIZARE

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

CLASA	SALARIU BRUT (LEI)
1	3000
2	3001
3	3002
4	3003
5	3004
6	3005
7	3006
8	3007
9	3008
10	3009
11	3010
12	3011
13	3012
14	3013
15	3014
16	3037
17	3189
18	3343
19	3518
20	3694
21	3872
22	4049
23	4249
24	4504
25	4645
26	4841
27	5039
28	5237
29	5446
30	5664
31	5882
32	6100
33	6318



34	6548
35	6785
36	7021
37	7258
38	7496
39	7734
40	7978
41	8217
42	8455
43	8694
44	8933
45	9172

Art. 2. Celelalte clauze ale Contractului Colectiv de Munca pentru anii 2021-2023, inregistrat in Registrul Unic de Evidenta al Inspectoratului Teritorial de Munca Ilfov la numarul **18991/21.12.2021** raman neschimbate si se aplica in continuare.

Art. 3 Noua grila de salarii se va aplica din data de **1 februarie 2023**, conform prevederilor legale.

Presedinte al CONSILIULUI
DE ADMINISTRATIE

DIRECTOR GENERAL

Dr. Miron Adrian DINESCU



Presedinte Sindicat
SEMICONDUCTORUL

Dr. Alina CISMARU

