

Autoritatea de Stat pentru Cercetare

CONTRACT COLECTIV DE MUNCA

La nivelul

**INSTITUTULUI NATIONAL DE CERCETARE-
DEZVOLTARE PENTRU FIZICA LASERILOR,
PLASMEI SI RADIATIEI**

din cadrul

RAMURII CERCETARE-PROIECTARE

2004

CUPRINS

PARTILE CONTRACTANTE	4
RECUNOSTERI RECIPROCE.....	4
CAPITOLUL 1 - PREVEDERI GENERALE	5
CAPITOLUL 2 - DREPTURI SI OBLIGATII ALE PARTILOR CONTRACTANTE.....	6
2.1. PATRONATUL	6
2.2. SALARIATII	6
2.3. SINDICATUL	7
2.4. OBLIGATII GENERALE ALE PARTILOR.....	8
CAPITOLUL 3 - RAPORTURI DE MUNCA	8
3.1. ANGAJARE, PROMOVARE, ATESTARE PE POST	8
3.2. DELEGARE, DETASARE	11
3.3. DURATA TIMPULUI DE MUNCA.....	11
3.4. TIMPUL DE ODIHNA SI CONCEDII	11
CAPITOLUL 4 - SALARIZAREA	12
CAPITOLUL 5 - PROTECTII SI ASIGURARI.....	14
CAPITOLUL 6 - SANCTIUNI, LITIGII SI CONFLICTE DE MUNCA.....	16
ANEXA 1: PRINCIPALELE ACTE NORMATIVE REFLECTATE IN CCM.....	18
ANEXA 2: DELEGARE IN TARA	20
ANEXA 3: DEPLASARILE IN STRAINATATE	21

<u>ANEXA 4: REGULAMENT PENTRU ACORDAREA CONCEDIULUI DE ODIHNA</u>	<u>23</u>
<u>ANEXA 5: GRILA DE SALARIZARE.....</u>	<u>25</u>
<u>ANEXA 6: REGULAMENT DE NEGOCIERE A CONTRACTULUI INDIVIDUAL DE MUNCA.....</u>	<u>27</u>
Anexa 6.1 CONTRACTUL INDIVIDUAL DE MUNCA	29
Anexa 6.2 ACTUL ADITIONAL LA CIM	31
Anexa 6.3 FISA POSTULUI... ..	32
Anexa 6.4 GHID PENTRU APRECIEREA SALARIATILOR.....	33
<i>I. CRITERII GENERALE.....</i>	33
<i>II. PENTRU RESPONSABILII DE CONTRACT (LUCRARI,COMENZI)</i>	33
<i>III. PENTRU SEFII DE COMPARTIMENTE</i>	33
<u>ANEXA 7: COTELE DE CONTRIBUTIE CE URMEAZA A FI SUPORTATE DE CATRE PATRONAT PENTRU SALARIATII MEMBRI DE SINDICAT CARE BENEFICIAZA DE TRIMITERI LA TRATAMENT BALNEAR SAU ODIHNA RECUPERATORIE PRIN SINDICAT</u>	<u>34</u>
<u>ANEXA 8: REGULAMENT DE ORGANIZARE SI FUNCTIONARE A COMISIILOR PARITARE LA NIVEL DE INSTITUT</u>	<u>35</u>
<u>ANEXA 9: REGULAMENT PENTRU ACORDAREA SI FOLOSIREA ECHIPAMENTULUI INDIVIDUAL DE PROTECTIE, A ECHIPAMENTULUI DE LUCRU SI A MATERIALELOR IGIENICO-SANITARE.....</u>	<u>36</u>

PARTILE CONTRACTANTE

In temeiul Art.8, alin.2 si 3 din Legea nr.130/1996, modificata si republicata, prezentul Contract Colectiv de Munca a fost incheiat intre:

A. Salariatii INSTITUTULUI NATIONAL DE CERCETARE-DEZVOLTARE PENTRU FIZICA LASERILOR, PLASMEI SI RADIATIEI, reprezentati de Sindicatul I.N.F.L.P.R. RADIATIA prin Dl. Radu Minea - Presedinte si de persoanele nominalizate prin Deciziile de delegare nr.:

1. Dl. Nicolae Georgescu -
2. Dl. Victor Damian –
3. D-na Carmen Raicu –
4. D-na Ana Lungu –
5. D-na Petruta Cristea –
6. D-na Rodica Mihaela Marin -
7. Dl. Florin Marian -

B. Patronatul INSTITUTULUI NATIONAL DE CERCETARE-DEZVOLTARE PENTRU FIZICA LASERILOR, PLASMEI SI RADIATIEI, reprezentat de Director General – Dl. Rares Medianu, Director Filiala I.S.S. – Dl. Dumitru Hasegan si de persoanele nominalizate prin Deciziile de delegare nr.:

1. Dl. Ion Morjan –
2. Dl. Dan Dumitras-
3. D-na Cipriana Mandache –
4. Dl. Constantin Oproiu –
5. Dl. George Dinescu –
6. Dl. Serban Georgescu –
7. Dl. Remus Popa -

In baza Contractului Colectiv de Munca Unic la nivel national inregistrat la Ministerul Muncii si Protectiei Sociale, a Contractului Colectiv de Munca la nivelul Ramurii Cercetare - Dezvoltare - Proiectare din anul **2004**, a Legislatiei in vigoare si a Protocolului de negociere **a intervenit prezentul Contract Colectiv de Munca, la nivel de institut.**

RECUNOASTERI RECIPROCE

Protocolul anexat prezentului Contract Colectiv de Munca se constituie ca document prin care partile sale semnatare isi recunosc reciproc calitatea de reprezentanti legali in negocierea, semnarea si aplicarea lui.

Recunoasterea reciproca este intarita si de prevederile Legii nr. 130/1996 republicata si a Legii nr.53/2003, precum si de clauzele Contractului Colectiv National si de Ramura.

CAPITOLUL 1 - PREVEDERI GENERALE

Art.1 Partile contractante, pe deplin egale si libere in negocierea acestui Contract Colectiv de Munca (prescurtat CCM) se obliga sa respecte prevederile lui.

In toate situatiile, comunicarea dintre Patronat si Sindicat este de natura reciproca si trebuie sa se desfasoare in spiritul loialitatii, corectitudinii, transparente si sinceritatii.

Art.2 Prevederile prezentului contract se aplica in Institutul National de Cercetare-Dezvoltare pentru Fizica Laserilor, Plasmei si Radiatiei, de catre partile semnatare si are ca scop, pe de o parte protectia si apararea drepturilor salariale, si pe de alta parte maximizarea profitului stiintifico-tehnic si economic, obiectiv esential al economiei de piata. Clauzele sale sunt adoptate in spiritul prevederilor Constitutiei, al Legilor Romaniei, al Contractelor Colective de Munca National (CCM-N) si de Ramura (CCM-R).

Art.3 a) Pentru sustinerea activitatilor in domeniul pregatirii, negocierii si aplicarii CCM la toate nivelurile, Patronatul din instituta semnatare va prevedea la capitolul "Protocol" din BVC suma de **10.000 x numar scriptic de salariati lei/an**, suma pe care o va distribui conform Art. 94 din CCM-N;

b) Patronatul se obliga sa retina lunar 0,3% din salariul de baza de la fiecare salariat nesindicalist si sa o vireze in contul Sindicatului din institut care a participat la negocierea CCM;

c) Orice modificare a prezentului contract se face la cererea uneia dintre partile semnatare si cu acordul celeilalte parti. Acordul de modificare va fi stabilit prin negocieri care nu vor avea loc mai devreme de 48 ore, dar nici mai tarziu de 5 zile calendaristice de la data la care au fost solicitate.

Cererea de modificare a CCM se adreseaza, dupa caz, astfel:

- de catre Patronat, Sindicatelor;
- de catre Sindicate, reprezentantilor Patronatului;

Prevederile si modificarile prezentului contract prin acte aditionale devin valabile de la data inregistrarii la MMPS.

Art.4 Interpretarea clauzelor contractului se face prin consens.

Daca nu se realizeaza consensul, clauza se interpreteaza potrivit regulilor dreptului comun, iar daca si dupa aceasta exista indoiala, se interpreteaza in intelesul favorabil salariatilor.

Partile semnatare ale CCM se obliga ca, pe durata valabilitatii sale sa nu promoveze proiecte de acte normative a caror adoptare ar conduce la diminuarea drepturilor pe care acest document le recunoaste.

Pe perioada oricaror negocieri legate de CCM, patronii se obliga sa nu procedeze la desfaceri de contracte de munca pentru motive neimputabile salariatilor, iar salariatii se obliga sa nu desfasoare actiuni de protest.

Art.5 Prezentul CCM se incheie pe o perioada de 5 ani cu drept de denuntare dupa o perioada de trei ani. Annual, in perioada de valabilitate, se vor renegocia grilele de salarizare si articolele pe care partile le considera reactualizabile.

Art.6 a) Pentru solutionarea pe cale amiabila a litigiilor intervenite cu ocazia aplicarii prevederilor prezentului CCM, se instituie o Comisie Paritara la nivel de Institut (CPU).

b) Componenta, organizarea si functionarea Comisiei Paritare se stabileste prin Regulamentul din [Anexa 8](#)

c) Adoptarea de catre Comisia Paritara a unei hotarari care inlatura litigiul, obliga partea care a sesizat instanta sa-si retraga sesizarea.

CAPITOLUL 2 - DREPTURI SI OBLIGATII ALE PARTILOR CONTRACTANTE

Art.7 Conducerea institutului se exercita in conformitate cu HG nr. 1310/1996 privind infiintarea Institutului National de Cercetare-Dezvoltare pentru Fizica Laserilor, Plasmei si Radiatiei, precum si a HG nr. 637/203 privind aprobarea regulamentului cadru de organizare si functionare a institutelor nationale de cercetare-dezvoltare. Organismele de conducere proprii ale unitatii, semnatare a prezentului CCM sunt cuprinse in continuare in denumirea generica "PATRONAT".

In prezentul CCM, denumirea generica "SINDICAT" se refera la Sindicatul INFLPR "RADIATIA", cu calitate de reprezentativitate acordata prin Hotarare judecatoreasca la data de 29.11.2001, de catre Judecatoria Buftea, judetul Ilfov (Dosar Nr. 13/S/2001)

2.1. PATRONATUL

Art.8. In sfera raporturilor de munca, Consiliul de Administratie (CA) se angajeaza sa respecte prevederile HG de infiintare a unitatii, ale prezentului CCM, CCM-N si ale CCM-R.

Art.9. Comitetul de Directie (CD) are atributiile prevazute in HG de infiintare a institutului. In sfera raporturilor de munca, CD va respecta prevederile CCM-N, CCM-R si a prezentului CCM.

Art.10. Directorul general are atributiile prevazute in HG de infiintare a institutului. In sfera raporturilor de munca, directorul general va respecta prevederile CCM-N, CCM-R si a prezentului CCM.

Art.11. Sefii de compartimente vor prezenta anual raport de activitate in fata salariatilor din compartiment, in primul trimestru al anului urmator.

Directorul General si directorii vor prezenta raport anual in fata adunarii generale a salariatilor, dupa aprobarea raportului anual in Consiliul de Administratie, in termen de 30 zile.

Organizarea sedintelor se asigura de catre Patronat.

Art.12. In cazul declansarii grevei in sectoare de activitate care permit acest lucru, Patronatul nu poate angaja, nici macar temporar, alti salariati care sa desfasoare activitatea de baza a institutului.

Art.13. Patronatul va intocmi, la cererea oricarui salariat, caracterizari in legatura cu activitatea sa profesionala, la plecarea definitiva a acestuia din institut.

2.2. SALARIATII

Art.14. Salariatii vor incheia CIM sau act aditional la CIM; acesta nu poate sa prevada clauze contrare CCM sau a prevederilor legale in vigoare.

Art.15. Salariatii sunt obligati sa indeplineasca toate sarcinile ce le revin conform CIM si a fisei postului, precum si sa respecte Regulamentul de Ordine Interioara (ROI) si Regulamentul de Organizare si Functionare (ROF).

Art.16. Salariatii sunt obligati sa foloseasca baza tehnico-materiala, materialele si serviciile institutului, exclusiv in beneficiul acestuia; colaborarea cu tertii folosind baza materiala a institutului se poate face numai pe baza de contract incheiat cu instituta.

Art.17. Salariatii au dreptul sa sesizeze Sindicatul si Patronatul asupra oricaror dispozitii, ordine sau hotarari (orale sau scrise) ce contravin clauzelor ce fac obiectul prezentului CCM sau al CIM.

Art.18. Salariatii, inclusiv cei cu functii de conducere, care au participat la manifestari stiintifice, stagii sau tratative internationale, sunt obligati la intoarcere sa prezinte in termen de

30 de zile, in seminarii sau Consiliul Stiintific, dupa caz, problemele discutate, rezultatele obtinute si posibilitatile de valorificare a acestora in activitatea institutului.

Art.19. Salariatii, inclusiv cei cu functii de conducere sunt obligati sa faca declaratia privind activitati la alte societati, institute, universitati, ONG-uri, etc. Completarea ei in CIM se face in termen de 15 zile de la aparitia acestor situatii.

Comitetul de Directie va analiza si decide masuri mergand pana la desfacerea disciplinara a CIM (conform *art.61 litera a* din Codul Muncii) si actionarea in justitie pentru recuperarea daunelor atat in privinta corectitudinii indeplinirii obligatiilor de mai sus, cat si a consecintelor ce pot decurge daca interesele unitatii sunt afectate.

Art.20. Salariatii sunt obligati sa pastreze secretul asupra rezultatelor stiintifice sau tehnologice pana la publicarea sau patentarea lor si sa predea cu proces verbal la plecarea din institut lucrarile de cercetare-proiectare (rapoartele de faza, documentatiile de executie, prototipurile) la care au fost responsabili conform Art. 47. De asemenea, salariatii sunt obligati sa respecte programul de prevenire a scurgerii de informatii clasificate din cadrul institutului precum si toate celelalte prevederi legale in vigoare ce reglementeaza acest aspect.

Art.21. Salariatii vor fi informati in scris asupra oricaror hotarari sau masuri luate cu privire la persoana lor in maxim 3 zile din momentul adoptarii acestora, exceptand cazurile in care legea are alte prevederi.

2.3. SINDICATUL

Art.22. Sindicatul apara demnitatea, drepturile si interesele profesionale, economice, sociale, civile, culturale si sportive ale tuturor membrilor sai cu conditia sa nu contravina intereselor legitime ale institutului. In acest scop:

- a) apara interesele membrilor sai in sfera activitatii profesionale, a protectiei si sigurantei muncii;
- b) participa activ si constructiv la analiza si orientarea activitatii de cercetare si tehnico-economice a unitatii;
- c) actioneaza pentru asigurarea unei retribuirii corespunzatoare a muncii in cercetare;
- d) urmareste ca promovarile in functie sa se faca pe criterii de competenta si eficienta;
- e) sprijina salariatii in cazul incalcarii de catre Patronat a dispozitiilor legale referitoare la angajare, schimbarea locului de munca in cadrul unitatii precum si a desfacerii contractului de munca;

Art.23. a) In negocierea CCM, Sindicatul este organizatia care reprezinta oficial pe toti salariatii.

b) In negocierea conflictelor de munca, legate de aplicarea legislatiei si a CCM, Sindicatul se constituie ca aparator al salariatilor sindicalisti.

Art.24. a) In exercitarea dreptului sau, Sindicatul beneficiaza de conditiile necesare desfasurarii activitatii sindicale, si anume: sediu, cu mobilierul necesar, legaturi telefonice, acces la internet, fax, xerox si la mijloacele de transport, dupa caz.

b) Unele actiuni sindicale se desfasoara in timpul programului de lucru, cu acordul Patronatului.

~~**Art.25.** Participarea reprezentantilor sindicali la reuniuni sau actiuni sindicale in afara unitatii se va face cu instiintarea prealabila a directorului general.~~

Liderul sindical afiliat la FSLCPR si membrii in organele de conducere centrale si teritoriale ale FSLCPR si Confederatiei, care lucreaza nemijlocit in unitate, in calitate de salariat, au dreptul la reducerea programului normal de lucru cu 40 de ore pentru activitati sindicale, aferente fiecarei functii, fara reducerea venitului salarial. Liderii sindicatelor din unitati si liderii alesi la nivel de federatie si/sau confederatie sindicala, vor beneficia de un concediu de odihna suplimentar de 3 zile lucratoare peste cele cuvenite, pentru anul calendaristic pentru

care indeplinesc aceste functii, dar nu mai putin de 27 de zile lucratoare in total. (Act Ad nr 4/2007)

Art.26. Reprezentantii sindicatului, maxim doi, sunt invitati permanenti in CA, CD si CS.

~~**Art.27.** Sindicatul, prin reprezentantii sai, are acces la cerere, cu instiintarea directorului general, la rapoartele, analizele si documentele referitoare la dinamica activitatii unitatii si organizarii acesteia, la programele de cercetare si dezvoltare, precum si la documentele privind activitatea financiar-contabila, administrativa si de personal, folosind serviciile angajatilor care raspund de acele documente.~~

Pentru fundamentarea actiunilor sale legitime, inclusiv negocierea contractelor colective de munca sau dupa caz, incheierea acordurilor privind raporturile de serviciu, angajatorii vor pune la dispozitia Sindicatului reprezentativ toate informatiile si documentele necesare. Reprezentantii Sindicatului au obligatia de a pastra confidentialitatea datelor ce le-au fost transmise si au caracter confidential. (Act Ad nr 4/2007)

Art.28. Patronatul accepta sa retina prin statele de salarii lunare drepturile banesti ce revin Sindicatului si sa le vireze in contul acestuia.

Art.29. Pe perioada exercitarii mandatului precum si in termen de 2 ani de la incetarea mandatului Liderii de Sindicat nu pot fi detasati decat cu acordul acestora si nu li se poate desface CIM decat in conditiile legii.

Art.30. Alte drepturi sindicale, inclusiv protectia reprezentantilor alesi, rezulta din Legea Sindicatelor.

2.4. OBLIGATII GENERALE ALE PARTILOR

Art.31. Sa asigure protectia patrimoniului material, tehnologic si informational al institutului.

Art.32. Sa nu desfasoare si sa nu favorizeze activitati generatoare de concurenta neloiala.

Art.33. Sunt interzise in institut, sub orice forma, propaganda si activitatea politica.

Art.34. Alte drepturi si obligatii ale partilor contractante decurg din clauzele CCM-R si din cele ale actelor normative in vigoare.

Art.34.bis. La cererea Sindicatului afiliat la FSLCPR, patronul se obliga sa puna la dispozitia conducerii Sindicatului, cu caracter confidential, toate informatiile si documentele necesare la negocierea contractului colectiv de munca la nivelul unitatii, din care nu vor lipsi:

- a) Bugetul de venituri si cheltuieli aprobat
- b) Bilantul contabil anual
- c) Regulamentul de Organizare si Functionare al unitatii, inclusiv organigrama acestuia
- d) Statul de functiuni si personal
- e) Dinamica numarului de personal (cu referire la anul precedent, anul de negociere si anul viitor) tinand seama si precizand structura personalului pe categorii profesionale. (Act Ad nr 4/2007)

CAPITOLUL 3 - RAPORTURI DE MUNCA

3.1. ANGAJARE, PROMOVARE, ATESTARE PE POST

Art.35.

a) Angajarea si promovarea pe functii, grade profesionale sau categorii superioare ale salariatilor se face pe baza principiului competentei profesionale fara discriminari de apartenenta politica, nationalitate, sex si convingeri religioase, prin concurs sau examen, pe baza unui regulament de desfasurare aprobat de patronat cu consultarea sindicatului.

b) Angajarea si promovarea pe functii si grade profesionale a personalului de cercetare-dezvoltare se face numai prin concurs, in conditiile prevazute de actele normative in vigoare.

c) Angajarea si promovarea pe functii si grade profesionale a personalului auxiliar din activitatea de cercetare-dezvoltare si a personalului din aparatul functional se face prin scoaterea posturilor la concurs sau examen, in urma solicitarilor scrise ale sefului compartimentului, cu justificarea necesitatii angajarii si indicarea resurselor financiare sau prin hotarare a CA pentru cazul infiintarii de compartimente noi cu respectarea prevederilor legale.

Personalul auxiliar din activitatea de cercetare-dezvoltare și cel din aparatul funcțional al instituțiilor sau al unităților de cercetare-dezvoltare se încadrează pe funcții și trepte profesionale, stabilite de prevederile legislației în vigoare.

d) Posturile si data desfasurarii concursului sau examenului pentru personalul auxiliar din activitatea de cercetare-dezvoltare si a personalului din aparatul functional vor fi anuntate in presa si prin afisare la sediul unitatii cu 30 de zile inainte, in cazul concursului, si 15 zile inainte pentru toate celelalte situatii.

Tematica si modul de desfasurare a concursului sau examenului vor fi aduse la cunostinta celor interesati, la sediul unitatii.

e) Regulamentul de desfasurare a concursurilor de promovare se elaboreaza de CD pentru personalul auxiliar din activitatea de cercetare-dezvoltare si a personalului din aparatul functional si, dupa consultarea cu sindicatul, se aduc la cunostinta prin afisare odata cu anuntarea concursului.

f) Numărul de posturi pe funcții și grade profesionale se propune de către consiliul științific și se aprobă de către consiliul de administrație al institutului, în concordanță cu necesitățile acestuia.

Concursul de promovare se va desfasura anual, dupa o analiza comuna patronat-sindicat, si va fi anuntat si organizat in conformitate cu prevederile legale.

g) Angajarea se face numai in forma scrisa prin CIM. Promovarea se face prin act additional la CIM. Nici CIM, nici actul additional nu pot contine prevederi contrare prezentului CCM sau prevederilor legale in vigoare.

h) Contractele individuale de munca, cu timp partial sau pe perioada determinate, se pot incheia numai cu persoane din afara unitatii, numai in cazuri temeinic justificate, pe baza aprobarii referatului de necesitate (in care se prezinta oportunitatea lucrarilor si sursa de finantare a acestora).

i) Cercetătorii științifici gradul I pensionați pot desfășura, în condițiile legii, activități de cercetare-dezvoltare, salarizate prin cumul sau prin plata cu ora.

Personalul atestat pe funcțiile CS I care îndeplinește condițiile de pensionare, poate fi menținut în activitate la solicitarea compartimentului până la vârsta limită de: 70 ani pentru bărbați și 65 ani pentru femei, cu avizul anual al CS, în măsura în care programele de cercetare-dezvoltare și resursele o permit.

j) Persoanele pensionate pot fi angajate numai pentru proiectele care au posibilitate de finantare a acestora, cu CIM in conformitate cu prevederile legale in vigoare, la cererea expresa a compartimentelor. Durata angajarii, atributiile profesionale, salariul si modalitatile de plata se vor preciza in CIM si se propun de catre compartimentul solicitant si se aplica in forma aprobata de CD.

k) Nu se admite inscrierea la concursurile de promovare si nici continuarea exercitarii mandatului in functii de conducere a persoanelor pensionate sau care au depasit varsta legala de pensionare.

Art.35.bis.

(1) La propunerea sefilor de sectie/laborator din cadrul institutului, Directorul General va emite Decizia de numire a adjunctului sefului sectiei/laboratorului, care va avea obligatia sa asigure continuitatea conducerii sectiei/laboratorului.

(2) Activitatea adjunctului sefului sectiei/laboratorului se va desfasura continuu, nu numai in absenta sefului sectiei/laboratorului. **(Act Ad nr 4/2007)**

Art.36. La angajare, pentru concurentii declarati reusiti si validati de conducerea institutului, se incheie CIM pe durata determinata de 6 luni care reprezinta perioada de proba.

Dupa expirarea perioadei de proba, daca prin examenul de atestare se constata ca salariatul respectiv corespunde, se incheie act aditional sau CIM pentru angajare pe perioada nedeterminata.

In cazul in care un candidat declarat reusit a fost angajat anterior pe timp limitat (vezi Art 38), perioada de angajare temporara poate fi considerata la propunerea compartimentului, drept perioada de proba. In acest caz se incheie direct CIM pe durata nedeterminata.

Pentru celelalte categorii de personal se vor aplica prevederile legale in vigoare privind angajarea si perioada de proba.

Art.37. CIM incheiat la angajare pe perioada nedeterminata fara concurs sau examen, este considerat nul.

Art.38. La cererea compartimentelor, pentru executarea unor lucrari contractate cu agenti economici, se pot face angajari cu CIM pe timp limitat, pe o perioada cel mult egala cu durata lucrarii respective, prevazuta in contractul cu beneficiarul lucrarii.

Durata angajarii, atributiile contractuale, nivelul salarizarii si modalitatile de plata se propun de compartimentul interesat si se aplica in forma aprobata de directorul general. CD va fi informat operativ de directorul general despre aceste angajari. Angajarea se face numai daca in institut nu exista specialistii necesari.

Angajările pe timp limitat nu necesita organizarea unui concurs si se fac pe raspunderea responsabilului de contract sau lucrare, dupa caz, cu respectarea prevederilor privind incheierea CIM.

In cazul depasirii perioadei de angajare pe durata determinata, patronatul va sanctiona disciplinar si va recupera sumele platite prin incalcarea CCM de la persoanele vinovate (salariat, responsabil de contract sau lucrare si/sau functionarul care a intocmit pontajul).

Art.39. Schimbarea incadrarii in functie a unui salariat, ca urmare a dobandirii unei calificari suplimentare/superioare se face in aceleasi conditii ca si angajarea, adica prin concurs sau examen, dupa caz, cu perioada de proba preliminar stabilita de maxim 90 zile. In caz de necorespondere pe noua functie, salariatului i se desface contractul de munca sau poate reveni pe vechea functie, daca postul este liber.

Art.40. a) Incheierea CIM se face prin negociere. Orice modificare a CIM se face prin acte aditionale semnate de parti.

b) Completarea CIM si a actelor aditionale la CIM se face pe baza indreptarului convenit de partile semnate ([Anexa 6](#)). Un exemplar de CIM (respectiv act aditional) semnat de ambele parti revine salariatului in maxim 15 zile de la incheierea negocierilor la nivel de institut.

Art.41. Negocierea CIM, respectiv a actelor aditionale la CIM se face conform regulamentului din [Anexa 6](#). In situatia in care la negocierea CIM apar divergente urmate de contestatii, acestea vor fi analizate de catre Comisia Paritara la nivel de institut, in ceea ce priveste corecta aplicare a criteriilor de apreciere stabilite si a prevederilor Contractului Colectiv de Munca.

Art.42. Incetarea CIM poate avea loc prin unul din urmatoarele moduri:

a) de drept;

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

c) ca urmare a vointei unilaterale a uneia dintre parti, in cazurile si conditiile limitative prevazute de lege.

Art.43. In cazul in care desfacerea CIM se face din initiativa institutului, acesta este obligat, potrivit legii, sa acorde preaviz, durata acestuia va fi de minim 30 zile lucratoare.

Pentru salariatii barbati avand varsta peste 50 ani si salariatele femei avand varsta peste 45 ani, durata preavizului se mareste cu 10 zile lucratoare.

În perioada preavizului salariatii au dreptul să absenteze, cu înștiințarea prealabilă a sefului de compartiment, de la programul institutului, jumătate din durata acestuia, fără diminuarea drepturilor salariale.

Art.44. În cazul desfacerii CIM, cu ocazia restrngerii sau reorganizării activității unității, se acordă salariaților o plată compensatorie, care este calculată ca 30% din salariul de bază lunar pentru fiecare an de vechime în muncă, suplimentar față de prevederile legale, dar nu mai mult de șase salarii de bază. Plata se face în maximum două luni de la data încetării activității.

Persoanele disponibilizate vor avea prioritate la angajare în cazul relansării activității. Nu beneficiază de plăți compensatorii salariații:

- carora li se retrage o funcție ocupată prin cumul de funcții;
- care cumulează pensia cu salariul;
- care îndeplinesc condițiile de pensionare pentru tipul de muncă depusă și limita de vârstă;
- care îndeplinesc condițiile de pensionare la cerere;
- care dețin acțiuni sau părți sociale care reprezintă mai mult de 5% din totalul drepturilor de vot la o societate comercială sau a asociaților;
- care au fost transferați la societăți desprinse din institut.

Art.45. La încetarea CIM din inițiativa salariatului, acesta este obligat să își prezinte demisia cu 15 zile (30 zile în cazul persoanelor cu funcții de conducere) înainte de încetarea activității în institut și să suporte contravaloarea pagubelor și prejudiciilor aduse unității, inclusiv cele rezultate din rezilierea sau decalarea contractelor de cercetare în care a fost implicat.

Evaluarea prejudiciului revine compartimentului cu sprijinul serviciilor funcționale.

Art.46. Salariații care au încheiat acte adiționale la CIM în vederea unor acțiuni de specializare, documentare, perfecționare, atestare sau formare profesională, ale caror costuri au fost suportate, parțial sau integral, de institut, vor restitui cheltuielile ocazionate de aceste acțiuni, actualizate, dacă parasesc institutul din motive imputabile lor înainte termenului stabilit prin actele adiționale respective, dar nu mai mult de 3 ani de la încheierea acțiunii.

Art.47. La încetarea CIM, salariatul se obligă să predea și patronul să preia cu forme scrise lucrările și patrimoniul avute în executie și în inventar. Personalul atestat, responsabilii de contracte, vor preda cu proces verbal documentațiile de fază, dosarele de omologare, produsele fizice rezultate din activitatea de cercetare, altele asemenea avute în responsabilitate.

Semnarea formelor de lichidare - încetare a CIM absolvă pe salariat de orice datorii care nu pot fi dovedite pe cale juridică.

Art.48. În cazurile când se impune disponibilizarea unor salariați, aceasta se va face în următoarea ordine:

- ~~a) – incompetența profesională și/sau acțiuni contrare intereselor unității;~~
- b) persoanele care cumulează pensia cu salariul;
- c) persoanele pensionabile;
- d) persoanele care cumulează salarii la unități distincte.

Toate situațiile vor fi analizate împreună cu sindicatul. **ACT ADIȚIONAL**

Nr. 1 din data de 07.11.2005

3.2. DELEGARE, DETASARE

Art.49. Salariații pot fi delegați în condițiile legii. Condițiile delegării, precum și decontarea cheltuielilor ocazionate de deplasare sunt prevăzute în [Anexa 2](#).

Art.50. Detasarea salariaților se face în concordanță cu prevederile Codului Muncii, cu încheierea unui act adițional la CIM care va cuprinde:

- ♦ durata detasării (cel mult 6 luni);

- ♦ condițiile oferite, obligațiile salariatului și ale unității pe durata detașării; aceste condiții trebuie să se încadreze minimal în condițiile prevăzute de CCM-R.

Art.51. Deplasările în străinătate sunt reglementate în [Anexa 3](#).

3.3. DURATA TIMPULUI DE MUNCA

Art.52. Programul normal de lucru în cadrul institutului este de 8 sau 7 ore zilnic, respectiv 40 ore sau 35 ore săptămânal, după caz, repartizat de regulă pe 5 zile lucrătoare de luni până vineri.

Art.53. Programul de lucru se va desfășura în schimbul I, orarul de lucru stabilindu-se de compartimente cu aprobarea directorului general. Fac excepție locurile de muncă unde necesitățile impun două sau trei schimburi, precum și situațiile în care rezolvarea eficientă a sarcinilor de serviciu impun derogări de la orarul normal de lucru.

Art.54. Sărbătorile legale și zilele suplimentare negociate: 1 și 2 ianuarie, 8 martie, a II-a și a III-a zi de Paste, 1 mai, 1 decembrie, 25, 26 și 27 decembrie și Ziua Cercetătorului constituie zile libere plătite, dacă se încadrează în zilele lucrătoare ale săptămânii.

Art.55. Orele prestate peste durata programului normal de lucru stabilit, se efectuează cu respectarea prevederilor Codului Muncii.

Aceste ore se compensează cu timp liber corespunzător (2 ore la ora) sau cu plată în bani conform prevederilor Codului Muncii.

3.4. TIMPUL DE ODIHNA ȘI CONCEDII

Art.56. Salariatii beneficiază anual de un concediu de odihnă plătit, acordat conform prevederilor din [Anexa 4](#).

Art.57. În afara concediului de odihnă salariatii beneficiază de următoarele concedii plătite:

- a) concediu de boală;
- b) concediu de naștere, pre și post natal;
- c) concediu pentru îngrijirea copilului până la vârsta de 2 ani;
- d) concediu pentru îngrijirea copilului bolnav până la vârsta de 3 ani;
- e) concediu pentru decese în familie;
 - 5 zile în cazul decesului sotului, soției, copil, părinți;
 - 3 zile în cazul decesului bunicii, frați, surori, soți;
- f) concediu pentru căsătorie 5 zile;
- g) concediu pentru recruți 5 zile;
- h) cu ocazia nașterii unui copil 5 zile;
- i) concediu pentru căsătoria unui copil 2 zile;
- j) concediu la schimbarea locului de muncă cu mutarea domiciliului în cadrul aceluiași institut, în altă localitate 5 zile;
- k) concediu pentru donari de sânge: 2 zile în plus față de ce este prevăzut în lege.

Art.58. Drepturile bănești pe perioada concediului de odihnă se plătesc anticipat, conform prevederilor [Art.73](#) din prezentul CCM.

Art.59. Salariatii permanenți pot efectua (la cererea lor), cu aprobarea șefului de compartiment și a directorului general, concediu fără salariu (CFS). Concediul fără salariu nu poate depăși 180 zile calendaristice într-un an. Pentru solicitările ce depășesc, cumulativ, 30 zile lucrătoare, este necesar avizul liderului sindical din institut.

CAPITOLUL 4 - SALARIZAREA

Art.60. Toate drepturile bănești cuvenite salariaților se plătesc înaintea oricăror altor obligații bănești ale unității.

Art.61. Venitul salarial nu poate fi urmarit sau retinut decat in cazurile, conditiile si cuantumul prevazute de lege. Nu se va opera nici-o retinere din salariu fara incunostiintarea prealabila a salariatului.

Art.62. In cadrul institutului se va aplica forma de salarizare ce se adapteaza specificului fiecarui compartiment. **Plata drepturilor salariale se poate efectua prin virament, într-un cont bancar deschis pe numele salariatului, cu acordul acestuia, în baza înțelegerii dintre patronat și sindicat.**

Art.63. a) Salariile de baza pentru toate categoriile de salariați se vor încadra în grilele de salarizare cuprinse în [Anexa 5](#).

b) b) Salariul minim de bază pe institut este de 771 lei.

c) Personalul care lucreaza la realizarea proiectelor din Planul National, CEEEX, Programul Nucleu, Programele sectoriale si altele asemenea va fi salarizat conform prevederilor legale in vigoare. (Act Ad nr 4/2007)

Art.64. Negocierea individuala a salariului de baza se face conform criteriilor si procedurii prevazute în [Anexa 6](#).

Art.65. Se vor aplica toate compensarile si/sau indexarile ce vor fi stabilite prin Hotarari ale Guvernului Romaniei. Resursele necesare se vor crea prin: renegocierea contractelor existente, reducerea cheltuielilor nesalariale ale unitatii, contracte suplimentare si alte surse.

Art.66. Salariile vor fi platite in doua transe lunare, la date stabilite de patronat si nemodificabile. Pentru ca plata sa se faca intr-o zi lucratoare, plata poate fi amanata cu maximum doua zile. Intarzierea platii salariului cu mai mult de 3 zile lucratoare constituie motiv pentru declansarea unui litigiu de munca.

Art.67. Pentru deplasările în interes de serviciu, se aplica prevederile din [Anexa3](#).

Art.68. Sporurile procentuale la salariul de baza de care va beneficia personalul institutului sunt urmatoarele:

a) Sporul pentru vechime în munca se acorda astfel:

- ◆ 7% pentru vechime în munca de 3-5 ani;
- ◆ 10% pentru vechime în munca de 5-10 ani;
- ◆ 15 % pentru vechime în munca de 10-15 ani;
- ◆ 20% pentru vechime în munca de 15-20 ani;
- ◆ 25% pentru vechime în munca de peste 20 ani;

Trecerea de la un spor la urmatorul se face automat (incepand cu luna urmatoare indeplinirii conditiilor), de catre serviciile Personal si Financiar- Contabilitate ale institutului.

b) Spor de risc radiologic

- 10% pentru categoria I nucleara;
- 15% pentru categoria II nucleara;
- 20% pentru categoria III nucleara;

c) Sporul pentru functii de raspundere atestate în unitati nucleare:

- ◆ 10% pentru sefi de unitati nucleare, responsabilii cu radioprotectia si/sau gestionarea de surse de radiatii din unitatile nucleare;

d) Sporul pentru lucrul de noapte:

- ◆ 25% din salariul de baza, corespunzator timpului normal de lucru între orele 22-6, dacă acesta nu este mai mic de 4 ore, în intervalul mentionat;

e) Sporul pentru ocuparea unei functii suplimentare: se stabileste prin decizie a CD si poate reprezenta maxim 50% din salariul de baza al functiei suplinite numai dacă aceasta se face în afara orelor normale de lucru pe functia de baza; nu se acorda persoanelor cu functii de conducere. Factorul de decizie va analiza si modul în care suplinitorul a indeplinit sarcinile proprii ale functiei suplinate

f) Sporul pentru ore suplimentare aprobate: 100%;

- g) Sporul pentru ore suplimentare prestate in mod sistematic peste orele de program, ce se acorda, in principal, conducatorilor auto: maxim 25%; pentru soferii de pe masinile directorilor.
- h) Sporul pentru conditii penibile: 10%, dupa stabilirea de catre patronat a atributiilor ce determina acordarea acestui spor.
- i) Sporul de importanta a muncii

- ◆ 7,5% pentru salariatii cu studii superioare;
- ◆ 6% pentru salariatii cu studii medii sau muncitori;

Acest spor nu este cumulabil cu cele prevazute la literele [b](#)), [c](#)) si [h](#))

j) Indemnizatia pentru adjunctul sefului sectiei/laboratorului se va stabili de catre Comitetul de Directie in limita a 5-7% ce se va aplica la salariul de baza corespunzator gradului stiintific. (Act Ad nr 4/2007)

Sporurile de la literele [e](#)), [f](#)), [g](#)) si [h](#)) nu au caracter permanent (nu se inscriu in carnetul de munca)

Art.69. Pensionarii care se reangajeaza potrivit legii, beneficiaza de spor de vechime corespunzator vechimii in munca dobandita de la data pensionarii.

Art.70. Munca prestata de personalul de exploatare in zilele de repaus saptamanal sau de sarbatori legale, in cadrul normei de timp sau schimbului normal de munca stabilit potrivit graficului de lucru, se compenseaza cu timp liber corespunzator (ora la ora) sau se plateste cu un spor de 100% din salariul de baza.

Art.71. a) Pe durata concediului de odihna (CO) salariatii au dreptul la o indemnizatie stabilita in raport cu numarul de zile de concediu inmultit cu media zilnica a salariului de baza, sporurile cu caracter permanent, luate impreuna, corespunzatoare lunii in care se efectueaza zilele de concediu. In cazul in care CO se efectueaza in cursul a doua luni consecutive, media zilnica se calculeaza distinct pentru fiecare luna in parte.

b) Pentru cei incadrati cu fractiuni de norma, indemnizatia de CO se calculeaza avandu-se in vedere veniturile prevazute in litera a) cuvenite pentru fractiunea de norma care se ia in calcul.

c) Indemnizatia de CO nu poate fi afectata de eventuala diminuare a salariilor, din lipsa de resurse, in luna respectiva.

Art.72. Adaosurile la veniturile salariale sunt:

a) adaosuri la salariul de baza conform legislatiei in vigoare.

b) cota-parte de 20 % din partea de venituri a Institutului cu care se depăşesc cheltuielile, după plata impozitului pe profit şi după acoperirea pierderilor contabile. Criteriile de acordare şi de repartizare a sumelor respective vor fi convenite cu sindicatul. (Act Ad nr 1/2005)

c) recompensa de 10% din valoarea manoperei aferente fiecarei faze a respectivului contract, pentru salariatii (cu exceptia celor cu functii de conducere) care aduc in institut contracte cu agenti economici.

Plata recompensei se va face cel tarziu in luna urmatoare incasarii fiecarei faze a contractului sau comenzii.

Responsabilii contractelor economice pot utiliza fondurile provenite din aceste contracte, conform situatiei de plata, inclusiv pentru completarea pana la 100% a salariilor persoanelor care au lucrat la aceste contracte in cazul in care, datorita resurselor financiare insuficiente, conducerea institutului a hotarat diminuarea procentuala a salariilor pe intreaga institut.

d) valoarea manoperei, conform situatiei de plata, incasata pentru contracte economice pentru colectivele (grupurile, persoanele) care realizeaza contracte economice peste cele necesare pentru acoperirea anuala a salariilor proprii.

Acoperirea anuala a salariilor proprii cu contracte se calculeaza pentru fiecare persoana care lucreaza la realizarea lucrarii, in momentul semnarii receptiei partiale sau finale, folosind salariul total negociat si indexat la zi, extins pana la finele anului calendaristic.

Plata se face conditionat de incasarea banilor pentru acoperirea anuala integrala a personalului implicat in contract, pe baza listei cu sumele cuvenite fiecarui participant la realizarea lucrarii, integral sau in transe lunare. Sumele stabilite de catre responsabilul de contract, sunt avizate de economistul si seful de compartiment.

Plata se va face cel mai tarziu in luna urmatoare, dupa indeplinirea conditiei din alineatul precedent, cu aprobarea directorului general.

e) tichete de masă acordate conform prevederilor legale și înțelegerii părților.

f) acordarea salariatilor institutului a unei recompense sub forma de tichete cadou pentru rezultatele obtinute, in cuantum de pana la maxim echivalentul unui salariu lunar net calculat conform grilei. La calculul acestei recompense se iau in considerare si concediile medicale sau de boala, accident si/sau maternitate, in limitele prevazute de lege. Acordarea acestei recompense se va face o singura data pe an, in raport cu rezultatele economico - financiare obtinute de catre institute. Cuantumul recompensei este stabilit prin intelegerea partilor. In situatia in care partile stabilesc plata recompensei si cuantumul acesteia, acordarea se face in proportie de 75% in luna decembrie a anului pentru care se acorda si 25% in luna ianuarie a anului urmator. (Act Ad nr 3/2006)

Art.73. Daca in conditiile realizarii programului de activitati stabilit, cu toate masurile luate, veniturile unitatii nu pot fi realizate integral, veniturile salariale se acorda in procente corelate cu realizarea incasarilor de catre fiecare grup de cercetare, evidentiate in nota de fundamentare a manoperei. Venitul lunar minim brut realizat nu poate fi mai mic decat salariul de referinta stabilit prin Contractul Colectiv pe Ramura. Plata personalului salarizat din regia de sectie se va face proportional cu acoperirea fondului de salarii la nivelul compartimentului respectiv. Plata personalului salarizat din regia generala se va face proportional cu media pe institut a acoperirii fondului de salarii. Cota parte din veniturile salariale astfel neacordate se va plati neintarziat, de indata ce resursele financiare permit.

CAPITOLUL 5 - PROTECTII SI ASIGURARI

Art.74. Patronatul se obliga:

a) sa intocmeasca dosarele de pensionare la limita de varsta, la cererea salariatului sau din initiativa proprie, ori pentru incapacitate temporara de munca conform prevederilor Legii 3/1977, si sa transmita in termen aceste dosare comisiei de pensii, sa intocmeasca formele de lichidare (incetare CIM) in maxim 30 de zile de la primirea deciziei. Derogari de la termenul de 30 zile se fac de catre CD, la propunerea sefilor de compartiment, cu acordul partilor.

b) sa asigure asistenta medicala salariatilor prin dispensarul de institut si prin policlinica la care institutul este arondat conform legii;

c) sa asigure periodic, gratuit, cel putin o data pe an controlul medical de specialitate pentru salariatii care lucreaza in unitati de risc radiologic si in locuri de munca cu conditii de risc, nocive sau vatamatoare.

Art.75. La nivelul unitatii se va constitui conform legii un fond social-cultural care va fi utilizat pe baza unei programari pe destinatii intocmita de comun acord intre conducerea unitatii si Sindicat.

Eliberarea de catre administratie a sumelor ce urmeaza a fi cheltuite se va face numai cu avizul sindicatului.

Art.76. Patronatul se obliga ca in afara celorlalte ajutoare legale la care au dreptul, salariatii sa beneficieze si de urmatoarele ajutoare:

a) trei salarii de baza medii pe institut in cazul decesului salariatului. Daca decesul a survenit din cauza unui accident de munca, accident in legatura cu munca sau boala profesionala, cuantumul ajutorului acordat familiei va fi de patru salarii de baza medii pe institut, din care un salariu se va plati dupa stabilirea in conditiile legii a cauzei decesului;

b) un salariu de baza mediu pe institut platit la decesul sotului sau sotiei ori la decesul unei rude de gradul I (parinte, copil);

c) pentru cazurile de incapacitate temporara de munca pe o durata ce depaseste 30 de zile calendaristice, un ajutor egal cu un salariu minim pe economie, indexabil simultan si in acelasi procent cu salariile;

d) doua salarii de baza medii pe institut in cazul in care salariatul sufera de o boala profesionala sau boala incurabila (cancer, HIV, TBC, hepatita C), sau necesita ajutor medical de urgenta;

e) doua salarii de baza medii pe institut femeilor cand nasc. Daca femeia nu este salariata, ajutorul se acorda sotului;

f) plata de catre institut a taxelor aferente activitatii de doctorand la o institut acreditata din tara pentru tinerii cu varsta pana la 35 ani. In cazul parasirii unitatii din motive imputabile lor in mai putin de 3 ani de la inscrierea la doctorat, acestor persoane li se aplica prevederile [Art. 46](#) din prezentul CCM. Taxa se va plati o singura data.

Cu exceptia ajutoarelor pentru deces si a celor pentru nastere, celelalte ajutoare se acorda o singura data pe an si cu conditia ca salariatul beneficiar sa nu se fi aflat in concediu fara plata mai mult de 30 zile.

Art.77. Patronatul are obligatia sa asigure salariatilor spatii de lucru corespunzatoare, bine iluminate, incalzite si ventilate sau aerisite, in conditii de microclimat corespunzatoare, precum si grupuri sanitare igienice

Art.78. Salariatii membri de sindicat beneficiaza de bilete pentru tratament prin sindicat, al caror cost va fi partial suportat de institut conform [Anexei nr.7](#), in functie de resursele disponibile.

Art.79. a) Salariatii pensionati pentru incapacitate temporara de munca vor fi reincadrati la cerere conform recomandarii facute de Comisia de Expertiza Medicala;

b) salariatele care isi intrerup activitatea pentru cresterea si educarea copiilor sub 7 ani, vor fi reincadrate, la cerere, cu prioritate, in limita posturilor disponibile.

Art.80. Salariatii care ies la pensie la limita de varsta sau incapacitate de munca nerevizuabila primesc o indemnizatie de sfarsit de cariera profesionala egala cu salariul de baza din luna precedenta pensionarii.

Salariatii cu peste 15 ani vechime neintrerupta in institut, care ies la pensie la limita de varsta, pot primi si o indemnizatie suplimentara de pana la inca un salariu de baza, la initiativa conducerii compartimentelor si cu aprobarea Directorului.

Art.81. Salariata care renunta la concediul legal pentru ingrijirea copilului in varsta de pana la doi ani, beneficiaza de reducerea duratei normale a timpului de munca cu 2 ore pe zi fara sa fie afectate salariul de baza si vechimea in munca.

Art.82. Patronatul se obliga sa asigure conditii de munca normale corespunzatoare profesiei, meseriei, specificului muncii, gradului de risc si functiei prevazute in CIM prin:

a) asigurarea echipamentului de protectie, de lucru si materiale igienico-sanitare in conformitate cu prevederile legale (vezi [Anexa 9](#));

b) asigurarea efectuarii instructajelor periodice de protectia a muncii;

c) asigurarea igienizarii si curateniei locurilor de munca si a spatiilor de acces si depozitare.

Art.83. Salariatii au obligatia sa participe la instructajele periodice de protectia muncii si PSI, si sa respecte regulile si normele de igiena, protectia muncii, PSI si protectie civila.

Art.84. Patronatul va dota unitatile cu risc radiologic cu echipament adecvat de control, atat colectiv cat si individual.

Art.85. In cazul unor accidente de munca in institut se va forma de urgenta o comisie de ancheta din care vor face parte: directorul general, seful colectivului de radioprotectie, seful compartimentului de protectie a muncii, reprezentantii Consiliului de Administratie si Sindicatului. Aceasta comisie isi desfasoara activitatea in conformitate cu normele in vigoare.

Art.86. Patronatul subvenționează valoarea transportului salariaților care au domiciliul în afara localității în care funcționează instituta, la și de la domiciliu. Valoarea subvenției lunare pentru fiecare salariat cu domiciliul în afara Com. Măgurele este egală cu costul unui abonament lunar RATB pe toate liniile de transport. Aplicarea acestei prevederi se face la nivelul fiecărui departament prin acord stabilit între conducerea departamentului și reprezentantul sindicatului INFLPR “Radiția”. **(Act Ad nr 1/2005)**

Art.87. Salariatii abonati la transport, care lucreaza permanent in ture, in doua sau trei schimburi, vor plati 50% din tariful subventionat, diferenta fiind suportata de institut.

Art.88. Patronatul va contribui la cumpararea de cadouri pentru copiii salariatilor cu ocazia Craciunului si Sfintelor Pasti. Suma va fi stabilita in functie de numarul copiilor si posibilitatile financiare.

CAPITOLUL 6 - SANCTIUNI, LITIGII SI CONFLICTE DE MUNCA

Art.89. La incalcare cu vinovatie de catre salariatii a sarcinilor de serviciu, ori a clauzelor prezentului CCM sau a Regulamentului de Ordine Interioara, Patronatul, prin directorul general, din proprie initiativa sau la propunerea sefului ierarhic al salariatului in cauza, poate dispune urmatoarele forme de sanctionare:

- a) avertismentul scris;
- b) suspendarea contractului individual de munca pentru o perioada ce nu poate depasi 10 zile lucratoare;
- c) retrogradarea din functie, cu acordarea salariului corespunzator functiei in care s-a dispus retrogradarea, pentru o durata ce nu poate depasi 60 de zile;
- d) reducerea salariului de baza pe o durata de 1-3 luni cu 5-10%;
- e) reducerea salariului de baza si/sau, dupa caz, si a indemnizatiei de conducere pe o perioada de 1-3 luni cu 5-10%;
- f) desfacerea disciplinara a contractului individual de munca.

Invitarea salariatului la discutarea cazului sau este obligatorie in toate situatiile. In toate cazurile de mai sus, indiferent de masura ce va fi luata, participa si reprezentantul sindicatului, daca salariatul in cauza este sindicalist si solicita asistenta. **(Act Ad nr 1/2005)**

Art.90. Nerespectarea [Art. 18](#) din CCM atrage dupa sine interdictia de a mai efectua deplasari in strainatate in interesul serviciului in urmatoorii doi ani. Aceasta sanctiune este valabila si in cazul deplasarilor in strainatate fara respectarea prevederilor [Anexei nr.3](#).

Art.91. Drepturile banesti platite persoanelor ce intra sub incidenta [Art. 37](#) se suporta de catre persoanele vinovate de angajarea nelegala.

Art.92. In cazul nerealizarii unor contracte sau comenzi la termenele stabilite din motive neimputabile salariatilor, dar din culpa responsabilului de contract (comanda), sefului de compartiment, sefilor unor servicii functionale sau directorilor, toate penalitatile prevazute in contractele sau comenzile respective care, ar urma sa fie suportate de institut, inclusiv salariile neplatite salariatilor, se vor recupera de la persoanele in culpa.

Art.93. Salariatii care nu se achita de obligatiile ce le revin conform reglementarilor si actelor normative in vigoare sau care aduc prejudicii institutului prin actiunile lor nu au

dreptul sa ocupe posturi de conducere sau sa faca parte din comisii de atestare/examinare timp de 5 ani.

Art.94. In cazurile cand apar litigii intre partile semnatare ale prezentului CCM privitoare la interpretarea sau aplicarea prevederilor acestui CCM, ale CIM, ale ROI sau a altor prevederi legale care reglementeaza raporturile de munca, pentru a preintimpina aparitia conflictelor de munca, Comisia Paritara la nivel de Institut (CPU) va analiza cazurile si va propune solutii de rezolvare.

Art.95. Salariatii beneficiaza de aplicarea clauzelor prezentului CCM, in conformitate cu prevederile Legii 53/2003.

In cazuri de aplicare defectuoasa a prevederilor prezentului CCM, Sindicatul apara pe sindicalisti.

Art.96. Prezentul CCM nu poate fi modificat unilateral de nici una din partile semnatare.

Art.97. Patronatul se angajeaza sa faca cunoscut salariatilor textul prezentului CCM.

Art.98. Prezentul CCM contine pagini si a fost redactat in 3 exemplare identice, cate 1 (unul) pentru fiecare parte semnatară, iar un exemplar pentru depunerea de catre reprezentantul partilor la Ministerul Muncii si Protectiei Sociale, pentru inregistrare, in termen de 5 zile de la semnare.

Art.99. Prezentul CCM devine aplicabil de la data inregistrarii lui, abrogand prevederile precedentelor CCM-uri.

PATRONAT

1. Dl. MEDIANU RARES – Dir. gen. INFLPR
2. Dl. DUMITRU HASEGANU – Dir. ISS

SINDICAT

1. Dl. RADU MINEA – Presedinte Sindicatul Radiatia

ANEXA 1: PRINCIPALELE ACTE NORMATIVE REFLECTATE IN CCM

- **CONSTITUTIA ROMANIEI;**
- **Legea 130/1996** privind contractul colectiv de munca, modificata si completata;
- **Legea 53/2003** **Codul Muncii;**
- **CCM-R**
- **CCM-N**
- **HG 1310/1996** privind infiintarea INFLPR;
- **HG 637/2003** privind organizarea si functionarea unitatilor de cercetare-dezvoltare;
- **Legea 19/2000** privind sistemul public de pensii si alte drepturi de asigurari sociale – cu modificarile si completarile ulterioare;
- **Ord 340/2001** pentru aprobarea normelor de aplicare a prevederilor Legii 19/2000
- **Legea 31/1991** privind stabilirea duratei timpului de munca sub 8 ore pe zi pentru salariatii care lucreaza in conditii deosebite vatamatoare, grele sau periculoase;
- **Legea 90/1996** privind protectia muncii - cu modificarile si completarile ulterioare;
- **Legea 210/1999** privind concediul paternal;
- **Legea 145/1997** privind asigurarile sociale de sanatate - cu modificarile si completarile ulterioare;
- **Legea 130/1999** privind masuri de protectie a persoanelor incadrate in munca;
- **OG 102/1999** privind protectia speciala si incadrarea in munca a persoanelor cu handicap - cu modificarile si completarile ulterioare;
- **Legea 111/1996** desfasurarea in siguranta a activitatii nucleare cu completarile ulterioare;
- **HG 655/1990** privind drepturile salariatilor care isi desfasoara activitatea in mediu cu radiatii nucleare;
- **HG 261/2000** privind criteriile si metodologia de incadrare a locurilor de munca in conditii deosebite - cu modificarile si completarile ulterioare;
- **Ord 352/2001** pentru aprobarea normelor de aplicare a prevederilor HG 261/2001;
- **HG 249/1997** privind aprobarea ROF a Comisiei Nationale pentru Controlul Activitatilor Nucleare;
- **HG 583/2001** privind stabilirea criteriilor de incadrare a activitatilor de cercetare, explorare, exploatare sau prelucrare a materiilor prime nucleare din zonele I si II de expunere cu radiatii;
- **Legea 95/1998** de aprobare si modificare a OG nr 8/97 privind stimularea cercetarii-dezvoltarii si inovarii;
- **HG 37/1999** privind organizarea si desfasurarea doctoratului;
- **O.G. 30/1997** privind reorganizarea regiilor autonome;
- **HG 203/1997** pentru aprobarea normelor de aplicare a prevederilor OG 9/1997;
- **Legea 11/1991** privind combaterea concurentei neloiale
- **OG 64/2001** privind repartizarea profitului la societati nationale, companii nationale si societati comerciale cu capital integral sau majoritar de stat, precum si la regiile autonome;
- **Legea 571/2003** privind Codul Fiscal;
- **HG 35/1998** privind plafoanele pe baza carora se calculeaza costurile salariale directe la contractele de finantare incheiate cu MCT din fonduri bugetare;

- **HG 594/2000** pentru modificarea HG 35/1998;
- **HG 543/1995** privind drepturile banesti ale salariatilor institutiilor publice si regiilor autonome cu specific deosebit pe perioada delegarii si detasarii in alta localitate, precum si in cazul deplasarii in cadrul localitatii in interesul serviciului - cu modificarile si completarile ulterioare;
- **HG 518/1995** privind unele drepturi si obligatii ale personalului roman trimis in strainatate pentru indeplinirea unor misiuni cu caracter temporar - cu modificarile si completarile ulterioare;
- **Legea 319/2003** privind statutul personalului de cercetare-dezvoltare;
- **HG 637/2003** pentru aprobarea regulamentului cadru de organizare si functionare a institutelor de cercetare-dezvoltare;
- **OG 57/2003** privind cercetarea stiintifica si dezvoltarea tehnologica;
- **Legea 324/2003** pentru aprobarea OG 57/2002, cu modificarile ulterioare;
- Orice alte prevederi legale in vigoare

ANEXA 2: DELEGARE IN TARA

Art.1. Salariatii pot fi delegati in afara locului de munca pentru indeplinirea unor anumite lucrari pe o perioada de cel mult 60 de zile in baza ordinului de deplasare aprobat de directorul institutului, si se poate prelungi, cu acordul salariatului, cu cel mult 60 zile.

Art.2. Pe toata perioada delegarii, salariatul isi pastreaza functia si venitul lunar.

Art.3. Salariatii trimisi in delegatie in afara localitatii in care functioneaza instituta au drept la diurna, nediferentiata pe functii: in valoare de 65% din media pe institut a salariilor de baza negociate, indexate la zi, impartita la numarul mediu de zile lucratoare pe luna respectiva.

Art.4. Decontarea cheltuielilor de transport se face pe baza de documente justificative si conform prevederilor din ordinul de deplasare.

- a) tren, vagon de clasa de clasa a II-a plus supliment de viteza si rezervare de loc;
- b) vagon clasa I, vagon de dormit sau avion, pentru distante mai mari de 350 km, daca in ordinul de deplasare exista o aprobare explicita a directorului pentru utilizarea acestor mijloace de transport;
- c) alte mijloace de transport in comun, pe rutele care nu dispun de cale ferata
- d) transportul zilnic intre locul de cazare si locul unde delegatul isi desfasoara efectiv activitatea, daca acest loc este in afara localitatii unde se face cazarea

Art.5. Deplasarea, in interesul serviciului, in afara localitatii se poate face, cu aprobarea directorului, si cu autoturism proprietate personala. In acest caz, decontarea cheltuielilor se face la nivelul costului a 7,5 litri benzina premium pe suta de kilometri la pretul zilei.

Art.6. Decontarea costului cazarii dupa cum urmeaza:

- a) decontarea pe baza de documente, a costului efectiv al cazarii in unitati hoteliere de categorie maxima trei stele.
- b) decontarea fara documente justificative a cheltuielilor de cazare se face in valoare de 200.000 lei pentru fiecare noapte de cazare, suma indexandu-se simultan si in acelasi procent cu salariile.

Art.7. Decontul cheltuielilor ocazionate de delegare va fi obligatoriu insotit de raportul de activitate aprobat de director.

Art.8. a) Depunerea sumei necheltuite din avansul primit de catre salariat se face, conform legislatiei, in termen de 24h (o zi lucratoare), iar decontul cu actele justificative se depune in termen de 3 zile lucratoare. Pentru intarzieri se aplica penalizarea penala de 0,5% pe zi persoanelor vinovate de intarziere.

b) Restituirea banilor avansati de salariatii in cadrul delegatiei se face de institut dupa depunerea decontului corect, in prima zi de luni.

c) Decontul corect contine Ordinul de Deplasare (cu aprobarile necesare), raportul de activitate dactilografiat si aprobat de director, actele justificative necesare.

d) Intarzierea restituirii sumelor datorate salariatului se penalizeaza cu 0,5% pentru fiecare zi de intarziere.

Aceste reguli se aplica si in cazul deconturilor pentru procurari de materiale.

ANEXA 3: DEPLASARI IN STRAINATATE

Art.1. Deplasările în strainatate, în interesul serviciului, se aproba de conducerea unitatii, pe baza de mandat, numai după acordul seminarului de secție sau laborator. Prevederea se aplica și invitațiilor nominalizate, sponsorizate în întregime de cel care-l invita.

Pensionarii angajați care sunt personal atestat, pot efectua deplasări în strainatate în interesul serviciului, cu acordul seminarului de secție/laborator și aprobarea Comitetului de Direcție.

Concediul de odihnă, ca și orele libere convenite pentru compensarea orelor suplimentar prestate, nu pot fi efectuate în cadrul mandatului.

Art.2. Delegatul are obligația de a întocmi un raport de activitate, prezentat și avizat în seminarul de secție/laborator, raport care se înaintea conducerii institutului în cel mult 14 zile de la întoarcerea în țară.

Art.3. Sumele prevăzute la Capitolul “Deplasări în strainatate” în devizele Proiectelor din PNCDI și ale Proiectelor Internaționale pot fi utilizate pentru cheltuieli de deplasare, cazare, diurnă, taxe de participare, taxe de viză, asigurări de sănătate, cu aprobarea Directorului de Proiect, a Directorului de Program și cu condiția să fie prevăzute în Decizie. Pentru Proiectele din PNCDI, justificarea acestor cheltuieli se face prin realizarea lucrărilor de cercetare ale Proiectului.

Art.4. Deplasările de interes general plătite din regia generală trebuie să fie aprobate de Comitetul de Direcție al institutului înainte de efectuarea lor. Directorul va semna decizia numai după discutarea și aprobarea deplasării respective în Comitetul de Direcție. În caz contrar, cheltuielile de deplasare vor fi suportate de directorul care a semnat mandatul.

Art.5. Patronatul va asigura eliberarea în avans a cheltuielilor de deplasare, dacă documentul de avans se prezintă cu cel puțin 5 zile înainte, iar decontarea se va face în termen legal.

Art.6. Plata drepturilor salariale în cazul deplasărilor în strainatate la stagii și burse pe baza de mandat de deplasare se efectuează astfel:

- a) pentru deplasările în strainatate de până la 90 zile, cumulate în fiecare an calendaristic, se poate plăti în țară salariul de bază și sporul de vechime, în funcție de posibilitățile financiare ale colectivului;
- b) pentru deplasările de până la 6 luni: primele 3 luni conform literei a); lunile a patra, a cincea și a șasea – 10% din salariul de bază și sporul de vechime, în funcție de posibilitățile financiare ale colectivului;
- c) pentru deplasări mai lungi de 6 luni, aprobate prin mandat inițial, se suspendă CIM din momentul plecării;
- d) dacă durata de 6 luni se depășește prin prelungirea mandatului, plata drepturilor banesti se suspendă fără a recupera de la salariat sumele încasate pe primele 6 luni;
- e) orice altă situație care poate apărea în executarea Anexei 3 din CCM se vor trata conform reglementărilor legale în vigoare.

Fac excepție participările la conferințe, simpozioane, târguri sau scoli de vară care, luate separat, nu depășesc 15 zile.

Art.7. a) În cazul deplasărilor mai lungi de 180 zile, salariatul este obligat să mențină legăturile cu institutul prin prezentarea unor rapoarte semestriale și specificarea numelui institutului în toate comunicările și în toate lucrările la care salariatul este autor. Obligațiile partilor sunt prevăzute în Actul Adicional la CIM care se încheie cu această ocazie între institut și salariatul respectiv.

În situația nerespectării acestei prevederi, se desface CIM conform *art.61 lit. a)* din Codul Muncii.

b) Persoanelor care nu se prezinta la institut in termen de 5 zile lucratoare de la expirarea mandatului li se desface contractul de munca, conform prevederilor Codului Muncii, *art.61 lit. a*).

c) Persoanele angajate pe durata limitata, cu exceptia celor de la *Art.1 alin.2*, nu au dreptul sa efectueze deplasari aprobate prin mandat.

Art.8. Prelungirea deplasarilor in interes de serviciu altele decat conferinte, simpozioane, targuri sau scoli de vara solicitate din strainatate se acorda prin prelungirea de mandat aprobat de Director, dupa avizul seminarului stiintific, in baza avizului sefului de sectie/laborator si al directorului de proiect.

Art.9. In cazul persoanelor care ocupa functii de experti internationali in organisme internationale din care Romania face parte se suspenda Contractul Individual de Munca, pastrandu-si calitatea de salariat in cadrul institutului.

Art.10. In cazul in care unul dintre sotii se afla in deplasare in strainatate, sotul (sotia) il poate insoti fara pierderea locului de munca si fara a primi in tara drepturile banesti. In acest caz, CIM se suspenda pe perioada deplasarii. Actiunea se aproba de seful de compartiment si de directorul general.

Art.11. Salariatilor care au lucrat in strainatate in cercetare-dezvoltare li se echivaleaza integral, la cerere, vechimea in specialitate, pe baza documentelor care atesta acest lucru.

ANEXA 4: REGULAMENT pentru acordarea concediului de odihna

Art.1. a) Salariatii au dreptul, in fiecare an calendaristic, la un concediu de odihna platit, intre 21 si 31 zile, in raport cu functia si vechimea lor in munca, dupa cum urmeaza:

A. Personal atestat

-pana la 5 ani	24 zile lucratoare;
-de la 5 la 9 ani	25 zile lucratoare;
-de la 9 la 13 ani	26 zile lucratoare;
-de la 13 la 17 ani	27 zile lucratoare;
-de la 17 la 20 ani	29 zile lucratoare;
-peste 20 ani	31 zile lucratoare;

B. Personal neatestat

-pana la 5 ani	21 zile lucratoare;
-de la 5 la 9 ani	22 zile lucratoare;
-de la 9 la 13 ani	23 zile lucratoare;
-de la 13 la 17 ani	24 zile lucratoare;
-de la 17 la 20 ani	26 zile lucratoare;
-peste 20 ani	28 zile lucratoare;

b) Pentru tinerii in varsta de pana la 18 ani, durata concediului de odihna este de 24 zile lucratoare. La stabilirea concediului de odihna se ia in considerare varsta pe care acesti tineri au avut-o la data de 1 ianuarie din anul calendaristic respectiv.

c) Vechimea in munca ce se ia in considerare pentru stabilirea duratei concediului prevazut la litera a este aceea pe care salariatii o implinesc in cursul anului calendaristic in care li se acorda concediul.

d) Pensionarii reangajati vor primi CO potrivit vechimii de la reangajare si proportional cu timpul efectiv lucrat

Art.2. In afara concediului acordat in raport cu vechimea in munca, salariatii care lucreaza in locuri cu conditii deosebite de munca au dreptul la un concediu suplimentar, dupa cum urmeaza:

A. Pentru personalul care lucreaza in conditii de risc radiologic

-10 zile	pentru salariatii cu categoria I risc radiologic
-11 zile	pentru salariatii cu categoria II risc radiologic
-13 zile	pentru salariatii cu categoria III risc radiologic

Art.3. Durata totala a concediului anual de odihna rezultata din insumarea concediilor prevazute la art. 1 si 2 nu poate depasi 36 zile lucratoare.

Art.4. Salariatii care indeplinesc prin cumul, pe langa functia de baza cu norma intreaga, o alta functie, au dreptul la concediu de odihna platit numai de la instituta in care au functia de baza.

Art.5. Pentru salariatii nou angajati primul concediu va fi efectuat proportional cu timpul ramas de la data angajarii pana la sfarsitul anului calendaristic.

Art.6. Concediul de odihna se efectueaza in fiecare an integral sau fractionat, la cererea salariatului, cu conditia ca una dintre fractii sa fie de minim 15 zile lucratoare.

Art.7. a) Concediul medical nu influenteaza durata CO, in masura in care aceasta prevedere nu incalca legea;

b) In cazul concediilor fara plata, concediul de odihna acordat va fi proportional cu perioada lucrata in anul reinceperii activitatii.

Art.8. a) Efectuarea concediului de odihna se intrerupe daca in timpul concediului intervine una din situatiile:

- salariatul intra in concediu medical;
- salariatul este chemat sa satisfaca obligatiile militare, altele decat serviciul militar in termen;

b) Efectuarea concediului de odihna se intrerupe in cazul in care salariatul este rechemat prin dispozitia scrisa a conducerii unitatii, numai pentru sarcini de serviciu care fac necesara prezenta salariatului in institut. In situatia rechemarii, cel in cauza are dreptul la rambursarea cheltuielilor de transport si a cheltuielilor legate de efectuarea concediului in alta localitate, egale cu sumele cheltuite pentru prestatiile de care nu au mai putut beneficia din cauza rechemarii, atat salariatul, cat si familia.

c) Pentru cazurile de intrerupere a concediului mentionate la literele a si b, salariatii au dreptul sa efectueze restul zilelor de concediu dupa ce au incetat situatiile respective.

Art.9. Pe durata concediului de odihna, salariatii au dreptul la o indemnizatie stabilita conform Art.71 din prezentul CCM.

Art.10. a) In cazul in care concediul inceput la o anumita data este intrerupt, indemnizatia nu se restituie. In aceasta situatie se va proceda la regularizarea platilor intre indemnizatia de concediu aferenta zilelor de concediu neefectuat si salariul cuvenit salariatului pentru perioada lucrata dupa intreruperea concediului.

b) La data cuvenita pentru efectuarea partii restante a concediului de odihna se acorda salariatului indemnizatia de concediu cuvenita pentru aceasta parte.

Art.11. a) In cazul in care, dupa ce salariatul a efectuat concediul de odihna, contractul sau individual de munca inceteaza, salariatul este obligat sa restituie unitatii partea din indemnizatia de concediu corespunzatoare perioadei nelucrate din anul pentru care i s-a acorda concediu.

b) Prevederile literei a) nu se aplica:

- ♦ femeilor al caror CIM a incetat in baza *prevederilor Legii Nr. 19/2000* pentru cresterea si ingrijirea copilului in varsta de pana la 7 ani;
- ♦ salariatilor al caror CIM a incetat in baza *art. 56 lit.d) din Codul Muncii* pentru pensionare la cerere sau la limita de varsta;
- ♦ salariatilor pentru care, dupa desfacerea CIM in termenul *art. 61 lit. c) din Codul Muncii*, a intervenit achitarea, anulara urmaririi penale sau incetarea procesului penal ori a urmaririi penale.

Art.12. a) Concediile de odihna neefectuate, cuvenite salariatilor carora le-a incetat contractul individual de munca vor fi compensate in bani. Sumele cuvenite sunt egale cu indemnizatia de concediu aferenta perioadei efectiv lucrate.

b) Au dreptul in conditiile legii la compensarea in bani a concediului de odihna cuvenit vechimii in munca pentru perioada lucrata de la inceputul anului calendaristic:

- salariatii chemati sa-si satisfaca serviciul militar in termen;
- persoanele cu functii de conducere carora directorul general nu le-a aprobat cererea de efectuare a CO;
- directorul general in cazul in care CA a hotarat astfel.

c) In cazul decesului salariatului, suma reprezentand compensarea in bani a concediului de odihna neefectuat se va acorda membrilor sai de familie.

Art.13. a) Salariatii care au solicitat in scris intocmirea dosarelor de pensionare pot efectua concediul de odihna proportional cu perioada lucrata, pana la data de pensionare solicitata.

b) Salariatii care se incadreaza la litera a au dreptul sa solicite compensarea in bani a diferentei de concediu de odihna cuvenit.

ANEXA 5: GRILA DE SALARIZARE

Nr.	FUNCTIA	Studii	Salariul minim 2007 (LEI)	Salariul maxim 2007 (LEI)
I. FUNCTII DE SPECIALITATE IN CERCETARE				
A). PERSONAL ATESTAT				
1	CERCETATOR STIINTIFIC GRADUL I - CS I;	S	3634	5205
2	CERCETATOR STIINTIFIC GRADUL II - CS II;	S	2958	4386
3	CERCETATOR STIINTIFIC GRADUL III - CS III;	S	2434	3913
4	CERCETATOR STIINTIFIC GRADUL - CS;	S	1994	3349
5	INGINER DE DEZVOLTARE TEHNOLOGICA GRADUL I - IDT I;	S	2958	4386
6	INGINER DE DEZVOLTARE TEHNOLOGICA GRADUL II - IDT II;	S	2434	3858
7	INGINER DE DEZVOLTARE TEHNOLOGICA GRADUL III - IDT III;	S	1994	3349
8	INGINER DE DEZVOLTARE TEHNOLOGICA GRADUL - IDT;	S	1690	2967
B).PERSONAL NEATESTAT				
9	ASISTENT CERCETARE STIINTIFICA - ACS.	S	1690	3294
10	ASISTENT CERCETARE STIINTIFICA STAG.	S	1538	-
11	ABSOLVENT COLEGIU / SUBINGINER	S3	1386	2839
12	ABSOLVENT COLEGIU / SUBINGINER STAG.	S3	1318	-
13	Tehnician treapta I - T I;	M	1758	2803
14	Tehnician treapta II - T II;	M	1538	2566
15	Tehnician treapta III - T III;	M	1217	2129
16	Tehnician stagiar - TS.	M	1099	-
II FUNCTII DE SPECIALITATE IN INFORMATICA				
17	ADMINISTRATOR RETEA	S	1994	3858
18	ING.SISTEM;ANALIST;PROG.	S	1690	2985
19	IDEM - DEBUTANT	S	1538	-
20	TEHNICIAN INFORMATICIAN*	M	1900	3000
III FUNCTII DE EXECUTIE IN ADMINISTRATIE, SECRETARIAT, INTRETINERE, REPARATII, GOSPODARIRE				
21	REVIZOR CONTABIL	S	1690	3294
22	INGINER ; ECONOMIST	S	1690	3203
23	INGINER ; ECONOMIST debutant	S	1538	-
24	INSPECTOR PERSONAL	S	1690	3203
25	STATISTICIAN	S	1690	3203
26	RESPONSABIL CENTRALA TELEFONICA DIGITALA	S	1690	3076
27	CASIER	M	1369	2730
28	CONTABIL	M	1369	2730
29	DECLARANT VAMAL	M	1369	2730
30	GESTIONAR	M	1014	2020
31	TEHNICIAN; MERCEOLOG	M	1014	2020
32	REFERENT DE PERSONAL	M	1369	2730
33	SEF CABINET	M	1369	2675
34	SECRETAR ;STENODACTILOGRAF	M	1014	2166

35	ADMINISTRATOR	M	1369	2766
36	ARHIVAR	M;G	1014	1747
37	INGRIJITOR	M;G	963	1492
38	CURIER	M;G	963	1420
39	TELEFONIST	M;G	963	1893
40	ELECTROMECHANIC INTRETINERE TELEFOANE	M;G	963	2129
41	PAZNIC; PORTAR	M;G	963	1492
IV FUNCTII DE EXECUTIE IN CONTENCIOS				
42	CONSILIER JURIDIC	S	1690	4022
V. FUNCTII DE EXECUTIE IN PRODUCTIE, INTRETINERE, REPARATII				
43	MUNCITOR	M, G	1031	2020
44	MUNCITOR NECALIFICAT	G	879	1420
45	CONDUCATOR AUTO	M;G	1099	2257
VI FUNCTII DE CONDUCERE				
46	DIRECTOR GENERAL	S	4833	6625
47	DIRECTOR ADJUNCT, STIINTIFIC	S	4833	6388
48	DIRECTOR FILIALA	S	3634	6388
49	DIRECTOR ECONOMIC	S	3634	5678
50	CONTABIL SEF	S	2552	5442
51	SECRETAR STIINTIFIC	S	3634	5442
52	SEF SECTIE, LABORATOR	S	3634	5442
53	CONTABIL SEF FILIALA	S	2552	5205
54	SEF SERV AUXILIAR CERCETARII	S	2028	3913
55	SEF COMPARTIMENT AUXILIAR CERCETARII	S	2028	3676

***Se aplica doar la ISS**

ANEXA 6: REGULAMENT DE NEGOCIERE A CONTRACTULUI INDIVIDUAL DE MUNCA

Art.1. Contractul individual de munca (CIM) stabileste toate sarcinile, responsabilitatile, obligatiile si drepturile individuale ale salariatului in institut, prin Fisa Postului si care este anexa la CIM.

Este obligatorie completarea CIM/Fisa Postului la toate rubricile.

Art.2. Personalul nou angajat incheie CIM in conformitate cu prevederile prezentului CCM si a prevederilor legale in vigoare, dupa modelul din Anexa 6.1

Art.3. Negocierile individuale se desfasoara anual, in termen de cel mult 45 zile de la inregistrarea CCM sau a actului aditional care contine grila de salarizare.

Art.4. Salariatii absenti din institut in intervalul in care au loc negocierile individuale vor incheia obligatoriu act aditional la CIM in termen de 7 zile de la revenirea in institut, acesta aplicandu-se din momentul semnarii lui.

Art.5. Pentru salariatii care nu au putut negocia actul aditional la CIM din vina Patronatului, diferenta dintre vechiul salariu si salariul nou negociat, pe toata perioada de intarziere va fi platita de catre persoana responsabila de aceasta.

Art.6. La negocierea CIM participa in mod obligatoriu:

- din partea Patronatului: Directorul General, Directorul Adjunct (Stiintific) sau Directorul filialei; Directorul poate delega responsabilitatea de negociere Sefului de Sectie, Laborator, Serviciu, Compartiment;
- salariatul care negociaza CIM ;
- reprezentantul Comitetului Sindical;
- responsabilul de grupa sindicala daca salariatul este sindicalist si a solicitat asistenta sindicatului.

Art.7. In vederea aprecierii cat mai corecte a salariatului, seful de serviciu/compartiment poate invita si persoana in a carui subordine directa se afla salariatul care negociaza si numai cu acordul acestuia (Responsabil de Contract sau Lucrare, Sef de Colectiv sau Echipa, etc.)

Art.8. CIM-ul negociat se semneaza de catre Director si de catre salariat, iar copia ce va ramane la Directie se vizeaza obligatoriu de reprezentantul Comitetului Sindical.

Art.9. Prin negociere se vor stabili:

- salariul de baza al salariatului;
- sarcinile de serviciu conform fisei postului;
- alte clauze contractuale.

Art.10. Salariul de baza se negociaza in functie de competenta si activitatea salariatului, precum si in functie de aportul sau la veniturile compartimentului . Aprecierea salariatului se face pe baza “ghidului de apreciere” care este parte integranta a prezentului Regulament (Anexa 6.3).

Art.11. Salariul de baza negociat nu poate fi mai mic decat salariul de baza actual decat in cazul cand au fost modificate functia si atributiile salariatului.

Art.12. a) Sporurile de salariu cuvenite salariatului se calculeaza la salariul de baza negociat si se trec in CIM sau in actul aditional la CIM, atat ca procente cat si ca sume.

b) Venitul lunar este suma compusa din salariul de baza negociat si toate sporurile cuvenite.

Art.13. a) Salariatii nemultumiti de rezultatul negocierii, au dreptul sa nu semneze CIM si sa depuna in termen de 5 zile calendaristice de la negociere, o contestatie la Secretariatul unitatii. Contestatiile vor fi analizate, in decurs de cel mult o luna, de Comisia Paritara la nivel de institut. Hotararile Comisiei sunt definitive. Contestatiile

depuse ulterior termenului de 5 zile sau cele referitoare la CIM-uri si acte aditionale la CIM semnate de ambele parti nu se iau in considerare.

b) Ca urmare a analizei efectuate, contestatiile se considera:

- ***fara obiect***, cand se convine ca au fost corect aplicate criteriile de apreciere stabilite sau prevederile CCM la nivel de institut, situatie in care contestatiile se resping;
- ***indreptatite***, cand se convine ca nu s-au aplicat corect criteriile de apreciere stabilite sau prevederile CCM la nivel de institut, situatie in care directorul urmeaza sa revizuiasca in mod corespunzator propunerea de CIM facuta salariatului in cauza, de natura sa conduca la rezolvarea divergentei;
- ***nerezolvate***, daca partile nu ajung la o concluzie comuna, situatie in care contestatiile urmeaza sa fie rezolvate pe caile prevazute de legislatia in vigoare.

Art.14. Salariatii a caror contestatie a fost considerata de Comisie ca fiind fara obiect si deci a fost respinsa, au un termen de 7 zile calendaristice din momentul primirii raspunsului la contestatie, pentru a semna noul act aditional la CIM. In caz contrar, dupa expirarea acestei perioade, CIM-ul isi inceteaza valabilitatea.

Art.15. Contestatiile considerate de Comisie ca indreptatite creeaza Patronatului obligatia renegocierii respectivului act aditional la CIM tinand cont de recomandările Comisiei. Renegocierea trebuie facuta in maxim 7 zile de la primirea de catre contestatar a raspunsului Comisiei, in caz contrar cei care nu respecta acest termen putand fi sanctionati disciplinar. Resursele necesare cad in sarcina Patronatului. Drepturile salariale decurg de la data primei negocieri.

Anexa 6.1 CONTRACTUL INDIVIDUAL DE MUNCA

INSTITUTUL NATIONAL DE CERCETARE-DEZVOLTARE
PENTRU FIZICA LASERILOR, PLASMEI SI RADIATIEI

CONTRACT INDIVIDUAL DE MUNCA

incheiat si inregistrat sub nr...../..... in registrul general de evidenta a salariatilor

A. PARTILE CONTRACTULUI

- 1) Angajator - Institutul National de Cercetare-Dezvoltare pentru Fizica Laserilor, Plasmei si Radiatiei – Institutul de Stiinte Spatiale cu sediul in Comuna Magurele, Str. Atomistilor, Nr. 409, Judetul Ilfov, inregistrat la Registrul Comertului sub nr. J23/609/2003 si C.U.I. R9052135 reprezentata legal prin domnul -, si
- 2) Angajat - D-nul/D-na..... cu domiciliul in, Str., Nr., Bl., Sc., Ap., Sector/Judet....., posesor al B.I./C.I. seria..... nr. eliberat la data de de catre si avand CNP

am incheiat, prin acordul partilor, prezentul contract individual de munca.

B. OBIECTUL CONTRACTULUI

Obiectul prezentului contract individual de munca il constituie

B. DURATA CONTRACTULUI

- 1) nedeterminata, angajatul(a) urmand sa inceapa activitatea la data de
- 2) determinata, de luni, pe o perioada cuprinsa intre data de si data de, pe perioada suspendarii contractului individual de munca al titularului de post nr.

D. LOCUL DE MUNCA

Activitatea se desfasoara la

E. FELUL MUNCII

Funcția/meseria conform Clasificarii Ocupatiilor din Romania.

F. ATRIBUTIILE POSTULUI

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

G. CONDITII DE MUNCA

Activitatea prestata se desfasoara in conditii normale/deosebite/speciale de munca potrivit Legii nr. 19/2000 privind sistemul public de pensii si alte drepturi de asigurari sociale, cu modificarile si completarile ulterioare, prevederile O.G 57/2002, aprobată prin Legea Nr. 324/2003 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/contract colectiv de munca aplicabil.
- 2) O fractiune de norma de ore/zi (cel putin 2h/zi), ore/saptamana:

I. CONCEDII

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. SALARIUL

- 1) Salariul de baza lunar brut: lei.
- 2) Alte elemente constitutive:
- a) Spor vechime in munca lei;
- b) Spor importanta muncii lei;
- c) Total salariu brut lei.
- 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) Datele la care se plateste salariul sunt

K. DREPTURI SI OBLIGATII ALE PARTILOR PRIVIND SANATATEA SI SECURITATEA IN MUNCA

- 1) echipament individual de protectie
- 2) echipament individual de lucru
- 3) materiale igienico-sanitare
- 4) alimentatie de protectie
- 5) alte drepturi si obligatii privind sanatatea si securitatea in munca

L. ALTE CLAUCZE

- 1) perioada de proba este de
- 2) perioada de preaviz, in cazul concedierii este de zile lucratoare, conform Codului Muncii sau contractului colectiv de munca;
- 3) perioada de preaviz in cazul demisiei este de zile calendaristice, conform Codului Muncii sau contractului colectiv de munca;
- 4) alte clauze:

M. DREPTURI SI OBLIGATII GENERALE ALE PARTILOR

- 1) Salariatul are, 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 de tratament;
- e) dreptul la securitate si sanatate in munca;
- f) dreptul la formare profesionala, in conditiile actelor aditionale.

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 institut;
- e) 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 regulamentul intern.

4) Angajatorul ii revin, in principal, urmatoarele obligatii:

- a) sa acorde salariatului toate drepturile ce decurg din contractele individuale de munca, din contractul colectiv de munca aplicabil si din lege;
- b) sa asigure permanent conditiile tehnice si organizatorice avute in vedere la elaborarea normelor de munca si conditiile corespunzatoare de munca;
- c) sa informeze salariatul asupra conditiilor de munca si asupra elementelor care privesc desfasurarea relatiilor de munca;
- d) sa elibereze, la cerere, toate documentele care atesta calitatea de salariat a solicitantului;
- e) sa asigure confidentialitatea datelor cu caracter personal a acestuia.

N. DISPOZITII FINALE

Prevederile prezentului contract individual de munca se completeaza cu dispozitiile Legii nr. 53/2003 - Codul Muncii si ale contractului colectiv de munca aplicabil incheiat la nivelul angajatorului, inregistrat sub nr. la D.G.M.S.S. a judetului Ilfov.

Orice modificare privind clauzele contractuale in timpul executarii contractului individual de munca impune incheierea unui act aditional la contract, conform dispozitiilor legale.

Conflictele 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.

Prezentul contract s-a incheiat in trei exemplare, cate unul pentru fiecare parte si unul spre a fi comunicat D.G.M.S.S. a judetului Ilfov.

Angajator,
.....
Reprezentant legal,
.....

Salariat,
.....

Sindicat,
.....

Pe data de, prezentul contract inceteaza in temeiul art..... din Legea nr. 53/2003 - Codul Muncii, in urma indeplinirii procedurii legale.

Angajator,
.....

Anexa 6.2 ACTUL ADITIOINAL LA CIM

ACT ADITIOINAL

LA CONTRACTUL INDIVIDUAL DE MUNCA

incheiat si inregistrat sub nr...../..... in registrul general de evidenta a salariilor

A. PARTILE CONTRACTULUI

1) Angajator - Institutul National de Cercetare-Dezvoltare pentru Fizica Laserilor, Plasmei si Radiatiei – Institutul de Stiinte Spatiale cu sediul in Comuna Magurele, Str. Atomistilor, Nr. 409, Judetul Ilfov, inregistrat la Registrul Comertului sub nr. J23/609/2003 si C.U.I. R9052135 reprezentata legal prin domnul - Director General, si

2) Angajat - D-nul/D-na..... cu domiciliul in, Str., Nr., Bl., Sc., Ap., Sector/Judet....., posesor al B.I./C.I./ seria..... nr. eliberal la data de de catre si avand CNP am incheiat, prin acordul partilor, prezentul act aditional la contractul individual de munca.

B. OBIECTUL CONTRACTULUI

Obiectul prezentului act aditional il constituie modificarea contractului individual de munca incheiat si inregistrat sub nr.

C. DURATA CONTRACTULUI

1) nedeterminata, angajatul(a) urmand sa inceapa activitatea la data de

2) determinata, de luni, pe o perioada cuprinsa intre data de si data de

D. LOCUL DE MUNCA

activitatea se desfasoara la

E. FELUL MUNCII

Functia/meseria conform Clasificarii Ocupatiilor din Romania.

F. ATRIBUTIILE POSTULUI

Atributiile postului sunt prevazute in fisa postului, anexa la contractul individual de munca si prezentul act aditional.

G. CONDITII DE MUNCA

Activitatea prestata se desfasoara in conditii normale/deosebite/speciale de munca potrivit Legii nr. 19/2000 privind sistemul public de pensii si alte drepturi de asigurari sociale, cu modificarile si completarile ulterioare, prevederile O.G 57/2002, aprobata prin Legea Nr. 324/2003 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/contract colectiv de munca aplicabil.

2) O fractiune de norma de ore/zi (cel putin 2h/zi), ore/saptamana:

I. CONCEDIU

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. SALARIUL

1) Salariul de baza lunar brut: lei.

2) Alte elemente constitutive:

a) sporuri lei;

b) indemnizatiilei;

c) alte adaosuri lei.

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) Datele la care se plateste salariul sunt

K. ALTE CLAUCZE

.....
.....
.....

N. DISPOZITII FINALE

Prevederile prezentului act aditional la contractul individual de munca se completeaza cu dispozitiile Legii nr. 53/2003 - Codul Muncii si ale contractului colectiv de munca aplicabil incheiat la nivelul angajatorului, inregistrat sub nr. la D.G.M.S.S. a judetului Ilfov.

Orice modificare privind clauzele contractuale in timpul executarii contractului individual de munca impune incheierea unui act aditional la contract, conform dispozitiilor legale.

Conflictul 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.

Restul prevederilor contractului individual de munca raman neschimbate urmand a fi respectate si aplicate in continuare de catre parti.

Prezentul act aditional la contractul individual de munca s-a incheiat astazi, in trei exemplare, cate unul pentru fiecare parte.

Angajator,

Salariat,

Sindicat,

Anexa 6.3

FISA POSTULUI

Nr. _____ / _____

Denumirea postului: _____

Cerintele privind ocuparea postului

Pregatire de specialitate _____

Perfectionari (specializari) _____

Cunostinte operare PC _____

Abilitati, calitati si aptitudini necesare: _____

Atributii:

- 1.
- 2.
- 3.
- 4.
- 5.
- 6.
- 7.
- 8.
- 9.
10. Raspunde in fata sefilor ierarhic superiori pentru activitatea desfasurata;
11. Raspunde conform reglementarilor in vigoare, pentru neindeplinirea sau indeplinirea defectuoasa a sarcinilor ce-i revin;
12. Raspunde de bunurile materiale luate pe inventar propriu;
13. Respecta regulile de protectia muncii si de P.S.I.;
14. Respecta R.O.I. si R.O.F. al INFLPR;
15. Indeplineste si alte sarcini incredintate de sefi ierarhici;
16. Respecta secretul profesional si se ingrijeste de pastrarea documentelor cu care intra in contact;

Limite de competenta: sa ia masuri in raport de situatie numai in cazurile de forta majora si stare de necesitate dovedite.

Delegare de atributii:

Sfera relationala

Intern

- a) relatii ierarhice
- b) relatii functionale
- c) relatii de colaborare
- d) relatii de reprezentare

Intocmit de: _____

Luat la cunostinta _____

Avizat de _____

Data _____

Anexa 6.4 GHID PENTRU APRECIEREA SALARIATILOR

I. CRITERII GENERALE

1. Proiectele la care participa: gradul de dificultate, complexitatea si importanta lucrarilor pe care le executa in cadrul contractelor respective;
2. Calitatea lucrarilor executate si respectarea termenelor;
3. Rezultatele stiintifice si tehnice proprii sau solutii originale aplicate;
4. Initiativa in rezolvarea problemelor cu care se confrunta (idei, propuneri concrete, mod de actionare);
5. Gradul de implicare in rezolvarea problemelor generale ale compartimentelor;
6. Disponibilitatea asumarii unor responsabilitati sau sarcini suplimentare fata de cele obligatorii rezultate din fisa postului;
7. Adaptabilitatea la viata de colectiv, stilul de lucru cu colegii, subalternii sau superiorii;
8. Interesul pentru perfectionarea profesionala proprie precum si a celor cu care lucreaza sau pe care ii are in subordine (in special efortul depus pentru formarea salariatilor tineri);
9. Experienta generala in activitatea si complexitatea lucrarilor executate;
10. Disciplina, conduita civilizata in institut;

II. PENTRU RESPONSABILII DE PROIECTE (LUCRARI, COMENZI)

1. Proiecte la care este responsabil:
 - importanta stiintifica sau tehnologica a contractului;
 - sursa de finantare;
 - valoare realizata prin forte proprii.
2. Aptitudinile de coordonare a lucrarilor in cadrul contractului:
 - defalcarea lucrarilor pe numar de salariat;
 - stabilirea termenelor interne astfel incat sa inlature riscul nerealizarii unei faze;
 - verificarea periodica a stadiului si calitatii lucrarilor repartizate colaboratorilor si stabilirea prompta a solutiilor de remediere acolo unde este cazul;
 - capacitatea de centralizare si sistematizare a tuturor lucrarilor executate in vederea prezentarii unor rapoarte de faza coerente, corecte si care sa puna in evidenta calitatea (valoarea) si importanta lucrarilor respective.
3. Capacitatea de control a situatiei financiare in cadrul contractului, repartizarea judicioasa a fondurilor disponibile, preocuparea pentru reducerea cheltuielilor, etc.

III. PENTRU SEFII DE COMPARTIMENTE

1. Preocuparea pentru asigurarea cu comenzi sau contracte a compartimentului respectiv.
2. Utilizarea integrala si rationala a fortei de munca din compartiment.
3. Asumarea responsabilitatilor ce-i revin ca administrator general al compartimentului:
 - coordonarea si supravegherea intregii activitati, inclusiv cea financiar-contabila, a compartimentului;
 - preocuparea pentru reducerea cheltuielilor.
4. Fermitatea in decizii, urmarirea aplicarii acestora si sanctionarea celor vinovati de nerespectarea lor.
5. Modul de lucru cu subalternii precum si cu superiorii.
6. Participarea activa la rezolvarea problemelor administrative generale ale unitatii.
7. Preocuparea continua de a forma personalul in asa fel incat in orice moment sa poata fi inlocuit, pentru o anumita lucrare, un salariat absent.
8. Obiectivitatea dovedita in aprecierea profesionala a angajatilor din subordine.
9. Cunoaterea obligatorie a HG de infiintare a unitatii, a ROI, ROF si CCM.

**ANEXA 7: COTELE DE CONTRIBUTIE CE URMEAZA A FI
SUPPORTATE DE CATRE SALARIAT PENTRU SALARIATII MEMBRI
DE SINDICAT CARE BENEFICIAZA DE TRIMITERI LA
TRATAMENT BALNEAR SAU ODIHNA RECUPERATORIE PRIN
SINDICAT**

Nr. crt.	Salariul de baza lunar (lei)	Procent din valoarea biletului		
		01.11-30.04	01.05-15.06 16.09-31.10	16.06-15.09
1.	Pana la 4.500.000	30	35	40
2.	4.500.001 – 5.100.000	30	40	45
3.	5.100.001 – 5.700.000	35	40	45
4.	5.700.001 – 6.300.000	35	45	50
5.	6.300.001 – 6.900.000	40	45	50
6.	6.900.001 – 7.500.000	45	50	55
7.	7.500.001 – 8.100.000	50	55	60
8.	8.100.001 – 8.700.000	55	60	65
9.	8.700.001 – 9.300.000	60	65	70
10.	9.300.001 – 9.900.000	65	70	75
11.	9.900.001 – 10.500.000	75	80	85
12.	10.500.001 – 11.300.000	85	90	95
13.	Peste 11.300.000	100	100	100

ANEXA 8: REGULAMENT DE ORGANIZARE SI FUNCTIONARE A COMISIILOR PARITARE

Art.1. Comisia Paritara la nivel de Institut (CPU) va fi formata din cate 3-5 reprezentanti ai Patronatului, respectiv ai Sindicatului.

Art.2. a) Desemnarea membrilor Comisiei de catre partile semnatare ale CCM se face in 30 zile de la intrarea in vigoare a CCM.

b) Secretariatul Comisiei, precum si locul de desfasurare vor fi asigurate de Patronat.

Art.3. Comisia se intruneste la cererea scrisa si motivata a oricareia din parti, in termen de 3 zile lucratoare de la formularea cererii.

Art.4. Atributiile CPU sunt urmatoarele:

- ♦ analizeaza litigiile intervenite cu ocazia aplicarii si interpretarii CCM si ROI, si a modificarii, suspendarii sau desfacerii CIM;
- ♦ propune si hotaraste masuri de rezolvare a acestor litigii.

Art.5. Hotararile se adopta prin consens si sunt definitive si obligatorii pentru parti.

Art.6. Daca litigiul nu poate fi indepartat, acesta urmeaza calea legala de rezolvare.

Art.7. Problemele in divergenta, punctele de vedere exprimate si hotararile comisiei vor fi consemnate intr-un proces verbal pe care il vor semna toti membrii prezenti.

Art.8. Hotararile adoptate conform Art. 5 se redacteaza in cel putin in 2 (doua) exemplare, cu valoare de original, cate una pentru fiecare parte a Comisiei Paritare la nivel de Institut.

ANEXA 9: REGULAMENT PENTRU ACORDAREA SI FOLOSIREA ECHIPAMENTULUI INDIVIDUAL DE PROTECTIE, A ECHIPAMENTULUI DE LUCRU SI A MATERIALELOR IGIENICO-SANITARE

Art.1. Echipamentul individual de protectie reprezinta mijloacele cu care este dotat fiecare participant in procesul de munca pentru a fi protejat impotriva factorilor de risc. Se acorda obligatoriu si gratuit, potrivit normativelor aplicabile locului de munca si activitatii de efectuat. Se plateste din regia departamentului sau din subventiile pentru functionarea instalatiilor nucleare mari.

In cazul pierderii calitatilor de protectie, prin degradare, se acorda obligatoriu un nou echipament.

Degradarea sau pierderea echipamentului individual de protectie, inainte de termenul de utilizare prevazut, din vina purtatorului, atrage raspunderea acestuia pentru prejudiciul cauzat, potrivit legii.

Art.2. Echipamentul individual de lucru reprezinta mijloacele ce se acorda unui salariat in vederea utilizarii lor in timpul procesului de munca pentru a-I proteja imbracamintea si incaltamintea.

Cheltuielile necesare achizitionarii echipamentului individual de lucru sunt suportate in proportie de 50% de catre institut (compartiment) iar restul de catre beneficiari.

Produsele care pot constitui echipament individual de lucru sunt enumerate in Anexa 9.1.

Materialele igienico-sanitare se acorda potrivit cu normativul din Anexa 9.2

Art.3. Angajatii au obligatia sa foloseasca echipamentul de protectie, de lucru si materialele igienico-sanitare in conformitate cu normele fiecarui loc de munca.

Art.4. Lista detaliata cu materialele de protectie, de lucru sau igienico-sanitare se intocmeste la nivelul fiecarui compartiment si se va semna de seful de compartiment, responsabilul cu protectia muncii pe institut si responsabilul grupei sindicale din acel compartiment.

ANEXA 9.1. LISTA PRODUSELOR CARE POT FI ECHIPAMENT INDIVIDUAL DE LUCRU

Nr. crt.	Denumirea produsului	Durata normala de utilizare (buc/nr. luni)	Profesiile si locurile de munca carora li se acorda
1.	Salopeta din doc	1/18	Muncitor, asistent, maestri din ateliere si laboratoare
2.	Combinezon de doc	1/18	Muncitor, asistent, maestri din ateliere si laboratoare
3.	Halat din doc	1/18	Muncitor, asistent, maestri din ateliere si laboratoare
4.	Halat din panza	1/12	Muncitor, asistent, maestru, personal de cercetare

Anexa 9.2

NORMATIV PRIVIND ACORDAREA DE MATERIALE IGIENICO-SANITARE personalului muncitor