

INSTITUTUL GEOLOGIC AL ROMÂNIEI -
I. G. R. BUCUREȘTI
INTRARE Nr. 60
IESIRE
Ziua 03 Luna 02 Anul 2023

Inspectia Muncii
Inspectoratul Teritorial de Muncă București
C.C.M./ACT ADIȚIONAL Înregistrat la ITM București
31 / 07-02-2023

CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ

LA NIVELUL INSTITUTULUI NAȚIONAL DE CERCETARE – DEZVOLTARE ÎN DOMENIUL GEOLOGIEI, GEOFIZICII, GEOCHIMIEI ȘI TELEDETECTIEI – INSTITUTUL GEOLOGIC AL ROMÂNIEI – I.G.R BUCUREȘTI

Încheiat astăzi 03.02.2023

În conformitate cu prevederile Legii 53/2003 – Codul Muncii republicat și ale Legii nr. 367/2022 – privind dialogul social, părțile contractante sunt angajatorul Institutul Național de Cercetare – Dezvoltare în domeniul Geologiei, Geofizicii, Geochimiei și Teledetectiei – Institutul Geologic al României – I.G.R. București și angajații reprezentați prin **Radu Dumitru Maximilian Minea, Nelu Floria** din partea Federația Sindicatelor Lucrătorilor din Cercetare – Proiectare din România (FSLCPR) și prin reprezentanții salariaților **Bălășcuță Elena – Ramona și Monica Macovei**.

Reprezentanții angajatorului Institutul Geologic al României – I.G.R București:

Angajatorul, Institutul Național de Cercetare – Dezvoltare în domeniul Geologiei, Geofizicii, Geochimiei și Teledetectiei – Institutul Geologic al României – I.G.R București, reprezentat legal de organul de conducere, respectiv: **Marian Munteanu** – Președinte CA și Director General, **Anita Gioană** – Director Economic, **Anca Margareta Isac** – Director Științific și **Theodor Grigoraș** – Director Administrativ.

Angajator I.G.R București

Marian Munteanu

Anca Margareta Isac

Anita Gioană

Theodor Grigoraș

Reprezentanții angajaților

Elena – Ramona Bălășcuță

Monica Macovei

Radu Dumitru Maximilian Minea

Nelu Floria

Contract Colectiv de Muncă la nivelul Institutului Geologic al României – I.G.R. București

Angajator I.G.R. - București

Reprezentanții angajaților

CUPRINS

CAPITOLUL I	4
PREAMBUL	4
CAPITOLUL II.....	5
DISPOZIȚII GENERALE.....	5
CAPITOLUL III	10
ÎNCHEIEREA, EXECUTAREA, MODIFICAREA ȘI ÎNCETAREA CONTRACTULUI ÎNDIVIDUAL DE MUNCĂ	10
CAPITOLUL IV	22
CONDIȚII DE MUNCĂ ȘI SĂNĂTATE ȘI SECURITATE ÎN MUNCĂ	22
CAPITOLUL V	28
SALARIZAREA ȘI ALTE DREPTURI SALARIALE	28
CAPITOLUL VI	35
TIMPUL DE MUNCĂ, TIMPUL DE ODIHNĂ, CONCEDIILE ȘI ZILELE DE SĂRBĂTOARE	35
<i>Timpul de muncă.....</i>	35
<i>Zilele de sărbătoare și alte zile libere plătite</i>	36
<i>Munca suplimentară</i>	37
<i>Repaus săptămânal.....</i>	38
<i>Concediile</i>	38
CAPITOLUL VII.....	42
ALTE MĂSURI DE PROTECȚIE A SALARIAȚILOR ȘI ACORDAREA UNOR DREPTURI	42
<i>Delegarea și detașarea</i>	45
<i>Alte drepturi ale salariaților.....</i>	46
CAPITOLUL VIII	50
FORMAREA PROFESIONALĂ	50
CAPITOLUL IX	52
DREPTURILE ȘI OBLIGAȚIILE SSIGR CA ORGANIZAȚIE ȘI AL REPREZENTANȚILOR SALARIAȚILOR	52
CAPITOLUL X.....	56
OBLIGAȚIILE SALARIAȚILOR ȘI ALE CONDUCERII I.G.R	56
CAPITOLUL XI	58
SANȚIUNI	58
CAPITOLUL XII.....	59
JURISDICȚIA MUNCII	59
CAPITOLUL XIII	59
DISPOZIȚII FINALE	59

ANEXE.....	61
ANEXA NR. 1.....	62
DECIZIA DE NUMIRE A COMISIEI DE NEGOCIERE A CCM DIN PARTEA CONDUCERII I.G.R ȘI REPREZENTANȚILOR ANGAJAȚILOR	62
ANEXA NR. 2.....	64
PROTOCOL DE NEGOCIERE CCM LA NIVEL DE INCD-I.G.R	64
ANEXA NR. 3.....	68
REGULAMENT CADRU DE ORGANIZARE ȘI FUNCȚIONARE AL COMISEI PARITARE LA NIVEL DE I.G.R	68
ANEXA NR. 4.....	69
GRILA DE SALARIZARE DE BAZĂ ÎN LIMITE MINIME ȘI MAXIME PE CATEGORII DE GRUPE, FUNCȚII ȘI DE STUDII	69
ANEXA NR. 5	70
SITUAȚIILE CÂND SE ACORDĂ ZILE LIBERE PLĂTITE ȘI CUANTUMUL ACESTORA	70
ANEXA NR. 6.....	71
MODELUL – CADRU AL CONTRACTULUI INDIVIDUAL DE MUNCĂ	71
ANEXA NR. 7.....	76
MODEL FIȘA POSTULUI	76
ANEXA NR. 8.....	80
ORDINUL MCDI NR. 21509/06.10.2022 DE NUMIRE A DIRECTORULUI GENERAL	80
ANEXA NR. 9.....	81
PROCESUL VERBAL NR. 549/15.12.2022 AL ADUNĂRII GENERALE A SALARIAȚILOR INSTITUTULUI GEOLOGIC AL ROMÂNIEI – I.G.R BUCUREȘTI.....	81
ANEXA NR. 10.....	83
ADRESA F.S.L.C.P.R CU NR. 87/19.12.2022 CU REPREZENTANȚII FSLCPR	83
ANEXA NR. 11.....	84
DOVADA REPREZENTATIVITĂȚII FSLCPR.....	84
ANEXA NR. 12.....	86
LISTA ARTICOLELOR ȘI ANEXELOR DIN CONTRACT CARE SE RENEGOCIAZĂ ANUAL	86
ANEXA NR. 13.....	87
PRINCIPALELE ACTE NORMATIVE ȘI REGLEMENTĂRI EUROPENE REFLECTATE ÎN CCM-I.G.R.....	87

CAPITOLUL I

Preambul

Art. I.1. Părțile contractante

În temeiul Legii nr. 367/2022 privind dialogul social, conform articolului 102, părțile contractante sunt angajatorul I.G.R București și angajații, reprezentați la negocieri de:

Reprezentanții angajatorului Institutul Geologic al României – I.G.R București:

Angajatorul Institutul Național de Cercetare – Dezvoltare în domeniul Geologiei, Geofizicii, Geochimiei și Teledetecției – Institutul Geologic al României – I.G.R București (denumit în cele ce urmează I.G.R), reprezentat legal de organul de conducere, respectiv de Directorul General, Directorul Științific, Directorul Economic și Director Administrativ.

Persoanele împuternicite să negocieze Contractul Colectiv de Muncă la nivelul I.G.R sunt nominalizate prin împuternicirea din Decizia I.G.R nr. **196/19.12.2022** (Anexa nr. 1).

Reprezentanții angajaților:

Reprezențați salariaților desemnați în cadrul Adunării Generale din 15.12.2022, conform procesului verbal nr. 549/15.12.2022 prin **Bălășcuță Elena – Ramona** și **Monica Macovei** (Anexa nr. 9)

și reprezentanții împuterniciți din partea Federației Sindicatelor Lucrătorilor din Cercetare – Proiectare din România (FSLCPR) **Radu Dumitru Maximilian Minea, Nelu Floria**, conform Adresei nr. 87/19.12.2022 (Anexa nr. 10).

Art.I.2. Baza de negociere

Baza negocierii prezentului contract o reprezintă proiectul CCM negociat și propus spre înregistrare la ITM Buc, în octombrie 2022.

În cursul negocierilor se vor respecta prevederile legale și reglementările europene cuprinse în Anexa nr. 13

Art.I.3. Recunoașteri reciproce

(1) Angajatorul I.G.R București recunoaște FSLCPR ca reprezentant legal al sindicatului din institut la negocierea prezentului Contract Colectiv de Muncă la nivelul I.G.R București, în conformitate cu prevederile Legii nr. 367/2022, art. 102 alin. B litera a) și pe doamnele **Bălășcuță Elena – Ramona** și **Monica Macovei** ca reprezentante alese ale salariaților;

(2) Reprezentanții FSLCPR și reprezentantele alese ale salariaților, recunosc organul de conducere I.G.R București ca reprezentant al angajatorului cu drept deplin, de a negocia prezentul Contract Colectiv de Muncă în numele acestuia, în conformitate cu prevederile Legii nr. 367/2022, art. 102 alin. A litera a).

CAPITOLUL II

Dispoziții generale

Art.II.1. Părțile contractante, pe deplin libere și egale în negocierea acestui Contract Colectiv de Muncă la nivel de I.G.R se obligă să respecte în totalitate prevederile lui. La încheierea Contractului Colectiv de Muncă s-a avut în vedere legislația din domeniu și reglementările europene, în vigoare.

Art.II.2. Prevederile Contractului Colectiv de Muncă sunt aplicabile fără discriminări tuturor categoriilor de personal angajat al Institutului Național de Cercetare - Dezvoltare în Domeniul Geologiei, Geofizicii, Geochimiei și Teledetecției - I.G.R București, indiferent de naționalitate, vârstă, sex, religie, convingeri politice, starea materială sau poziția în ierarhia I.G.R.

Art.II.3. Contractul Colectiv de Muncă stabilește drepturile și obligațiile ce revin angajatorului și angajaților, privind promovarea unor relații de muncă echitabile, de natură să asigure protecția socială a salariaților, diminuarea sau eliminarea conflictelor de muncă.

(1) Contractul Colectiv de Muncă la nivelul I.G.R constituie bază de negociere și încheiere a fiecărui Contract Individual de Muncă.

(2) Drepturile prevăzute în Contract Colectiv de Muncă sunt obligatorii pentru toți angajații I.G.R.

(3) La cererea reprezentanților FSLCPR și ai salariaților, angajatorul se obligă să pună la dispoziția acestora, cu caracter confidențial, toate informațiile și documentele necesare la negocierea Contractului Colectiv de Muncă la nivelul I.G.R, din care nu vor lipsi :

- a) bugetul de venituri și cheltuieli aprobat pe anul în curs;
- b) bilanțul contabil;
- c) structura cheltuielilor;
- d) evoluția recentă și evoluția probabilă a activităților și situației economice a I.G.R;
- e) regulamentul organizare și funcționare al I.G.R, inclusiv organigrama acesteia;
- f) statul de funcțiuni și de personal;
- g) dinamica numărului de personal (cu referire la anul precedent, anul de negociere și anul viitor) ținând seama și precizând structura personalului pe categorii profesionale și grad științific;
- h) deciziile care pot duce la modificări importante în organizarea muncii, în relațiile contractuale sau în raporturile de muncă, inclusiv cele vizate de legislația română privind procedurile specifice de informare și consultare în cazul concedierilor colective și al protecției drepturilor angajaților în cazul transferului I.G.R;
- i) situația, structura și evoluția probabilă a ocupării forței de muncă în cadru I.G.R, precum și cu privire la eventualele măsuri de anticipare avute în vedere, în special atunci când există o amenințare la adresa locurilor de muncă;
- j) gradul de acoperire cu proiecte, contracte pe anul în curs și prognoza pe anul următor

Contract Colectiv de Muncă la nivelul Institutului Geologic al României – I.G.R. București

Angajator I.G.R. - București

Reprezentanții angajaților

(proiect/perioadă/buget/personal/activități);

k) alte documente necesare la negocierea Contractului Colectiv de Muncă.

(4) Informațiile și documentele pe care angajatorul le va pune la dispoziția reprezentanților FSLCPR și a salariaților, care negociază Contractul Colectiv de Muncă vor fi transmise acestora în termenul stabilit prin protocol, dar nu mai mult de cinci zile lucrătoare.

(5) Nici o parte contractantă nu are dreptul să refuze introducerea în Contractul Colectiv de Muncă la nivelul I.G.R a unei clauze din Contractul Colectiv de Muncă la nivelul Ramurii, când va fi aprobat, în situația în care nu s-a convenit o clauză mai favorabilă pentru una din părți, cu excepția celor care implică aspecte financiare, care urmează a fi negociate separat. Clauzele introduse vor face obiectul unui/unor acte adiționale la CCM.

(6) Părțile convin că, potrivit Titlului VII din Legea dialogului social nr. 367/2022, din prezentul Contract Colectiv de Muncă vor face parte și acordurile prin care se soluționează conflictele de muncă.

Art.II.4. (1) În termen de maximum 10 zile lucrătoare de la intrarea în vigoare a Contractului Colectiv de Muncă la nivelul I.G.R, se va începe negocierea Contractelor Individuale de Muncă.

(2) Negocierile prevăzute la alin. (4) trebuie încheiate într-un termen de maxim 15 zile lucrătoare.

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

(4) Comisia de analiză a contestațiilor, formată din reprezentanții împuterniciți ai angajaților și ai reprezentanților angajatorului, va comunica în scris salariatului hotărârea comisiei în termen de maximum 4 zile lucrătoare.

Art.II.5. (1) Contractul Colectiv de Muncă la nivelul I.G.R se încheie pe o perioadă de 24 de luni și va intra în vigoare de la data înregistrării la Inspectoratul Teritorial de Muncă București.

Anterior expirării duratei de valabilitate, părțile pot hotărî prelungirea aplicării prezentului contract, o singură dată, cu cel mult 12 luni. Suspendarea, modificarea și încetarea Contractului Colectiv de Muncă au loc conform legii.

(2) Anual, în perioada de valabilitate, se pot încheia acte adiționale care vor conține cel puțin articolele menționate în Anexa nr. 12.

(3) Cu cel puțin 45 de zile înainte de expirarea termenului pentru care a fost încheiat, părțile contractante vor conveni asupra prelungirii valabilității CCM IGR sau asupra renegocierii clauzelor sale. În mod similar renegocierea anuală, conform alin. (2), trebuie notificată cu cel puțin 45 de zile înainte de expirarea termenului.

(4) Negocierea sau renegocierea unor articole din Contractul Colectiv de Muncă se desfășoară și se încheie, în limita posibilităților, în perioada noiembrie-decembrie a anului în curs, pentru anul următor.

(5) La cererea uneia dintre părțile semnatare, în cazul apariției unor modificări legislative, părțile vor proceda la renegocierea unor clauze, după caz, în afara termenelor prevăzute la alin. (3)-(4).

(6) În conformitate cu prevederile art. 110 din Legea 367/2022 privind dialogul social, Contractul Colectiv de Muncă la nivelul I.G.R și actele adiționale la acesta vor fi depuse și înregistrate la ITM București.

Art.II.6. (1) Contractul Colectiv de Muncă la nivelul I.G.R stabilește drepturile minime garantate ale tuturor angajaților din I.G.R, reprezentați de FSLCPR/reprezentanții salariaților:

- a) încheierea, executarea, modificarea, suspendarea și încetarea Contractului Individual de Muncă;
- b) condițiile de muncă și sănătatea și securitate în muncă;
- c) salarizarea și alte drepturi salariale;
- d) obligațiile salariaților și ale angajatorului;
- e) timpul de muncă și timpul de odihnă;
- f) unele măsuri de protecție specială a angajaților;
- g) formarea profesională;
- h) sindicatului, și a reprezentanților salariaților.

(2) Negocierea drepturilor minime garantate se face în temeiul drepturilor decurgând din Constituția României, din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii republicat, Legea nr. 367/2022 - Legea Dialogului Social, Carta Europeană a Cercetătorului și Codul de conduită de recrutare a Cercetătorilor.

Art.II.7. (1) Drepturile salariaților prevăzute în prezentul Contract Colectiv de Muncă nu pot să reprezinte cauza reducerii altor drepturi colective sau individuale recunoscute anterior prin Contractele Colective de Muncă încheiate la nivelul I.G.R.

(2) Dacă prin reglementări sau acorduri anterioare au fost prevăzute drepturi mai mari pentru salariați, se vor aplica aceste reglementări sau acorduri, dacă prin lege nu se dispune în mod expres altfel.

(3) În situațiile în care, în privința drepturilor ce decurg din prezentul Contract Colectiv de Muncă, intervin reglementări legale mai favorabile, acestea vor face parte de drept din acest contract.

Art.II.8. (1) Orice cerere de modificare a Contractului Colectiv de Muncă va face obiectul unei negocieri și a încheierii unui act adițional.

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

(3) Cererile de modificare vor fi depuse de către angajator la birourile reprezentanților FSLCPR/ salariaților, iar ale reprezentanților FSLCPR/salariaților la sediul angajatorului.

(4) Negocierile cu privire la modificarea Contractului Colectiv de Muncă la nivelul I.G.R nu vor putea începe mai devreme de 48 de ore de la data depunerii cererii și nici mai târziu de 15 zile lucrătoare de la această dată.

(5) Modificările aduse Contractului Colectiv de Muncă produc efecte începând cu data înregistrării actului adițional respectiv la ITM București.

Art. II.9. Pe perioada oricăror negocieri legate de Contractul Colectiv de Muncă la nivel de I.G.R., conducerea I.G.R. se obligă să nu procedeze la desfaceri de contracte de muncă pentru motive neimputabile salariaților, iar salariații se obligă să nu desfășoare acțiuni de protest.

Art. II.10. Contractul Colectiv de Muncă poate înceta sau aplicarea sa poate fi suspendată în condițiile legii.

Art. II.11. (1) Interpretarea clauzelor contractului se face prin consens.

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

Art. II.12. (1) Pentru soluționarea pe cale amiabilă a conflictelor colective de muncă intervenite cu ocazia executării, modificării, suspendării sau încetării Contractului Colectiv de Muncă la nivelul I.G.R., părțile contractante convin să instituie o comisie paritară care să aplice procedura concilierii conform prevederilor legale prevăzute la art. 133 alin (1) din Legea 367/2022. Componenta, organizarea și funcționarea comisiei paritare sunt stabilite prin regulament Anexa 3.

(2) Conflictul colectiv de muncă se declanșează numai după înregistrarea prealabilă a acestuia la nivel de I.G.R., atunci când reprezentanții FSLCPR și ai salariaților, notifică angajatorul cu privire la declanșarea conflictului colectiv de muncă și sesizează în scris Inspectoratul Teritorial de Muncă din București (ITM), în vederea concilierii.

(3) Pentru susținerea intereselor lor, la conciliere, reprezentanții FSLCPR/ salariaților desemnează o delegație formată din 2-5 persoane, care va participa la concilierea organizată de Inspectoratul Teritorial de Muncă București.

(4) Pentru susținerea intereselor sale la conciliere, angajatorul desemnează printr-o împuternicire scrisă o delegație compusă din 2-5 persoane care să participe la conciliere.

(5) Susținerile părților și rezultatul dezbaterilor la data stabilită pentru conciliere de către ITM București se consemnează într-un proces-verbal, semnat de către părți și de delegatul Inspectoratului Teritorial de Muncă, în original, câte unul pentru fiecare parte participantă la conciliere și unul pentru Inspectoratul Teritorial de Muncă.

(6) Rezultatele concilierii vor fi aduse la cunoștința angajaților de către cei care au făcut sesizarea pentru efectuarea concilierii.

(7) Conflictul se consideră încheiat în cazul realizării acordului.

(8) În situațiile în care acordul cu privire la soluționarea conflictului colectiv de muncă este numai parțial, în procesul-verbal se vor consemna revendicările asupra cărora s-a realizat acordul și cele rămase nesoluționate, împreună cu punctele de vedere ale fiecărei părți referitoare la acestea din urmă.

(9) În cazul în care conflictul colectiv de muncă nu a fost soluționat ca urmare a concilierii organizate de Inspectoratul Teritorial de Muncă, părțile pot hotărî, prin consens, inițierea procedurii de mediere, în condițiile Legii 367/2022.

(10) Pentru medierea conflictelor individuale de muncă sunt aplicabile prevederile art. 73 alin. (2) din Legea nr. 192/2006 privind medierea și organizarea profesiei de mediator, cu modificările și completările ulterioare.

(11) Pe întreaga durată a unui conflict colectiv de muncă, părțile aflate în conflict pot hotărî prin consens ca revendicările formulate să fie supuse arbitrajului Oficiului de Mediere și Arbitraj al Conflictelor Colective de Muncă de pe lângă Ministerul Muncii și Protecției Sociale.

(12) Hotărârile arbitrale pronunțate de Oficiul de Mediere și Arbitraj al Conflictelor Colective de Muncă de pe lângă Ministerul Muncii și Protecției Sociale sunt obligatorii pentru părți, completează contractele colective de muncă și devin executorii din momentul pronunțării lor.

(13) Medierea sau arbitrajul conflictului colectiv de muncă este obligatorie/obligatoriu dacă părțile, de comun acord, au decis acest lucru înainte de declanșarea grevei ori pe parcursul acesteia.

Art. II.13. La sesizarea angajaților, atât ai reprezentanților salariaților cât și ai FSLCPR, aceștia își pot delega reprezentanți care au dreptul să se informeze și să verifice la I.G.R modul în care sunt respectate prevederile Contractului Colectiv de Muncă. În acest scop I.G.R va asigura accesul în sediile I.G.R la documente și discuții cu angajații și condițiile necesare.

Art. II.14. Conducerea I.G.R se obligă să asigure consultarea, la locurile convenite cu SSIGR/reprezentanții salariaților, a Contractului Colectiv de Muncă, precum și a Contractului Colectiv de Muncă la nivelul ramurii de cercetare – dezvoltare, când acesta va intra în vigoare, astfel încât toți angajații să poată lua cunoștință de conținutul acestora.

Art. II.15. (1) La încheierea Contractului Individual de Muncă drepturile minime prevăzute în prezentul Contract Colectiv de Muncă și în Contractul Colectiv de Muncă la nivel de ramură, sunt garantate tuturor angajaților din I.G.R.

CAPITOLUL III

Încheierea, executarea, modificarea și încetarea Contractului Individual de Muncă

Art. III.1. Încheierea Contractului Individual de Muncă

(1) Angajarea salariaților se realizează prin încheierea unui Contract Individual de Muncă, în conformitate cu legislația în vigoare și a CCM al I.G.R.

(2) Angajarea salariaților în I.G.R se face **numai** prin concurs ce constă în probă de lucru și/sau examen, și interviu, după caz. Angajarea este în competența Directorului general - Președinte al Consiliului de Administrație al I.G.R sau a persoanelor împuternicite de acesta. Intenția de angajare se va face publică prin afișarea și comunicarea prin anunț în ziar și pe site-uri dedicate posturilor vacante din I.G.R. Președintele comisiei de selecționare a dosarelor va fi un membru al Consiliului de Administrație sau un salariat al I.G.R delegat de Directorul general. Din comisia de concurs sau examen, după caz, poate face parte, un reprezentant al angajaților.

(3) Angajarea în I.G.R în vederea prestării unei munci salariate se realizează prin încheierea unui Contract Individual de Muncă (CIM) între salariat și angajator, în formă scrisă, în două exemplare. Contractul Individual de Muncă este contractul în temeiul căruia o persoană fizică, denumită salariat, se obligă să presteze munca pentru și sub autoritatea unui angajator, persoană juridică, în schimbul unui salariu.

(4) Contractul Individual de Muncă se încheie numai după verificarea aptitudinilor profesionale, medicale și personale ale celui care solicită angajarea, potrivit modalităților stabilite la nivelul I.G.R, prin statutul personalului profesional, în măsura în care legea nu dispune altfel.

(5) Contractul Individual de Muncă va cuprinde clauze privind drepturile și obligațiile părților ce decurg din raporturile de muncă, precum și alte clauze stabilite de părți, în condițiile prezentului Contract Colectiv de Muncă și prevederilor legale.

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

- a) identitatea părților;
- b) locul de muncă sau, în lipsa unui loc de muncă fix, posibilitatea ca salariatul să muncească în diverse locuri;
- c) sediul sau, după caz, domiciliul angajatorului;
- d) funcția/ocupația conform specificației Clasificării ocupațiilor din România sau altor acte normative, precum și fișa postului, cu specificarea atribuțiilor postului;
- e) riscurile specifice postului, identificate la nivel de direcții/ departamente/ compartimente/laboratoare;
- f) data de la care contractul urmează să își producă efectele;
- g) în cazul unui contract de muncă pe durată determinată sau al unui contract de muncă temporară, durata acestora;

Contract Colectiv de Muncă la nivelul Institutului Geologic al României – I.G.R. București

Angajator I.G.R. - București

Reprezentanții angajaților

- h) durata concediului de odihnă la care salariatul are dreptul;
- i) condițiile de acordare a preavizului părțile contractante și durata acestuia;
- j) salariul de bază, alte elemente constitutive ale veniturilor salariale, precum și periodicitatea plății salariului la care salariatul are dreptul;
- k) durata normală a muncii, exprimată în ore/zi și ore/săptămână;
- l) indicarea contractului colectiv de muncă ce reglementează condițiile de muncă ale salariatului;
- m) durata perioadei de probă, după caz;
- n) criteriile de evaluare a activității profesionale a salariatului aplicabile la nivelul I.G.R.
- o) procedurile privind utilizarea semnăturii electronice avansate sau semnăturii electronice calificate însoțite de marca temporală electronică sau marca temporală electronică calificată și sigiliul electronic calificat al angajatorului.
- p) dreptul și condițiile privind formarea profesională oferită de angajator;
- q) suportarea de către angajator a asigurării medicale private, a contribuțiilor suplimentare la pensia facultativă sau la pensia ocupațională a salariatului, în condițiile legii, precum și acordarea, din inițiativa angajatorului, a oricăror alte drepturi, atunci când acestea constituie avantaje în bani acordate sau plătite de angajator salariatului ca urmare a activității profesionale a acestuia, după caz.

(7) Orice modificare a unuia dintre elementele prevăzute la alin. (6) în timpul executării Contractului Individual de Muncă impune încheierea unui act adițional la contract, anterior producerii modificării, cu excepția situațiilor în care o asemenea modificare este prevăzută în mod expres de lege sau în Contractul Colectiv de Muncă aplicabil.

(8) La negocierea, încheierea sau modificarea Contractului Individual de Muncă ori pe durata concilierii unui conflict individual de muncă, oricare dintre părți poate fi asistată de către un consultant extern specializat în legislația muncii sau de către un reprezentant al sindicatului al cărui membru este, conform propriei opțiuni, cu respectarea prevederilor alin. (9).

(9) Cu privire la informațiile furnizate, prealabil încheierii Contractului Individual de Muncă sau pe parcursul executării acestuia, inclusiv pe durata concilierii, între părți poate interveni un contract de confidențialitate.

(10) Încadrarea candidaților se va face conform procedurii de angajare a personalului I.G.R.

(11) Contractul Individual de Muncă nu poate conține clauze (denumite în prezentul context **clauze interzise**) precum:

- a) clauze contrare legislației în vigoare;
- b) clauze contrare Contractului Colectiv de Muncă în vigoare la încheierea Contractului Individual de Muncă la nivel de I.G.R.;
- c) clauze discriminatorii conform art. 5 din Codul Muncii;
- d) clauze care aduc restricții drepturilor și libertăților persoanei.

Art. III.2. (1) În vederea stabilirii drepturilor și obligațiilor ce decurg din Contractul Individual de Muncă, salariații din I.G.R sunt clasificați, în funcție de specificul activității și de cerințele postului privind nivelul de pregătire:

A. Funcții de execuție:

- a) muncitori necalificați (A1);
- b) muncitori calificați (A2);
- c) salariați cu studii liceale (B2);
- d) salariați cu studii postliceale (B3);
- e) salariați pe funcții de specialitate cu studii liceale, tehnicieni, etc. (C1);
- f) salariați pe funcții de specialitate cu studii postliceale, tehnicieni, etc. (C2);
- g) salariați cu studii superioare, incluzând și personal de cercetare încadrat conform Legii 319/2003, cu modificările ulterioare (E2);
- h) salariați cu studii superioare pe funcții administrative (E2).

B. Funcții de conducere:

Salariații din activitatea de cercetare-dezvoltare sunt încadrați pe funcții și grade profesionale numai prin concurs, în condițiile Legii 319 din 2003, cu modificările ulterioare.

C. Organigrama I.G.R pe funcții de cercetare-dezvoltare are următoarele categorii de personal:

- a) personal de cercetare-dezvoltare;
- b) personal auxiliar din activitatea de cercetare-dezvoltare;
- c) alte categorii de personal;

D. Personalul de cercetare-dezvoltare prevăzut la Art. III.2. (1) – pct. A lit. j cu studii superioare, care desfășoară activități de cercetare științifică, se diferențiază pe funcții și grade profesionale, după cum urmează:

- a) cercetător științific gradul I - CS I;
- b) cercetător științific gradul II - CS II;
- c) cercetător științific gradul III - CS III;
- d) cercetător științific - CS;
- e) asistent de cercetare științifică – ACS;
- f) asistent de cercetare științifică debutant – AC debutant.

E. Personalul de cercetare-dezvoltare prevăzut la Art. III.2. (1) – pct. A lit. j cu studii superioare tehnice, care desfășoară activități de dezvoltare tehnologică, se diferențiază pe funcții și grade profesionale, după cum urmează:

- a) inginer de dezvoltare tehnologică gradul I - IDT I;

- b) inginer de dezvoltare tehnologică gradul II - IDT II;
- c) inginer de dezvoltare tehnologică gradul III - IDT III;
- d) inginer de dezvoltare tehnologică - IDT.

F. Personalul auxiliar cu studii medii din activitatea de cercetare-dezvoltare, prevăzut la Art. III.2.

(1) – pct. A lit. e, f se diferențiază pe funcții și trepte profesionale, după cum urmează:

- a) tehnician treapta I – T I;
- b) tehnician treapta II - T II;
- c) tehnician treapta III - T III;
- d) tehnician stagiar - TS.

Art. III.3. (1) La încetarea Contractului Individual de Muncă din inițiativa salariatului, acesta este obligat să suporte contravaloarea pagubelor și prejudiciilor aduse I.G.R dacă prin aceasta a rezultat rezilierea sau decalarea contractelor de cercetare-proiectare în care a fost implicat.

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

Art. III.4. (1) Conducerea I.G.R se obligă să facă cunoscut reprezentanților FSLCPR/ salariaților, statul de funcțiuni actualizat, ori de câte ori se modifică.

(2) În cazul apariției unui post vacant sau al creării unui post nou, angajatorul va face apel, în primul rând, la personalul din I.G.R, care posedă competența și aptitudinile necesare postului.

(3) În cazul în care angajarea pe post se face prin concurs și două sau mai multe persoane obțin rezultate egale, departajarea se va face pe baza interviului.

(4) Pentru verificarea aptitudinilor salariatului, la încheierea Contractului Individual de Muncă se poate stabili o perioadă de probă, astfel:

- cel mult 90 de zile calendaristice pentru funcțiile de execuție;
- cel mult 120 de zile calendaristice pentru funcțiile de conducere;
- cel mult 5 zile lucrătoare - având caracter excepțional - pentru muncitorii necalificați;
- cel mult 30 de zile calendaristice pentru persoanele cu handicap;
- primele 6 luni pentru absolvenții instituțiilor de învățământ la debutul în profesie, care constituie perioada de stagiu.

(5) Definitivarea după perioada de probă se acordă pe baza aprecierii șefului locului de muncă, a directorului de resort și a directorului general.

(6) Pe durata sau la sfârșitul perioadei de probă, Contractul Individual de Muncă poate înceta exclusiv printr-o notificare scrisă, fără preaviz, la inițiativa oricăreia dintre părți, fără a fi necesară motivarea acesteia.

(7) Pe durata perioadei de probă salariatul beneficiază de toate drepturile și are toate obligațiile prevăzute în legislația muncii, în Contractul Colectiv de Muncă, în Regulamentul Funcționare, Regulamentul Intern, precum și în Contractul Individual de Muncă.

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

(9) Pe durata unui Contract Individual de Muncă nu poate fi stabilită decât o singură perioadă de probă, această perioadă constituie vechime în muncă.

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

Art. III.5. (1) Contractul Individual de Muncă se încheie, de regulă, pe durată nedeterminată, pe baza condițiilor stabilite de lege și numai pe criteriul aptitudinilor și al competenței profesionale.

(2) Dacă salariatul solicită la angajare asistență din partea unui reprezentant al angajaților, aceasta se poate acorda de reprezentanții FSLCPR și de reprezentanții salariaților, după caz.

(3) Contractul Individual de Muncă se poate încheia și pe perioadă determinată, în funcție de necesitățile I.G.R., în condițiile expres prevăzute de lege.

(4) Fiecare salariat va fi clasificat în raport cu activitatea desfășurată, cerințele postului și condițiile de muncă, în conformitate cu prevederile cuprinse în COR.

(5) Contractul Individual de Muncă va cuprinde cel puțin clauzele prevăzute în Codul Muncii art. 17 alin 3) și arătate în modelul din Anexa nr. 6.

(6) Contractele Individuale de Muncă se încheie în scris, câte un exemplar pentru fiecare parte, prin grija celui care angajează.

(7) La încheierea CIM, drepturile și obligațiile privind relațiile de muncă dintre angajator și salariat se stabilesc cu respectarea prevederilor din prezentul Contract Colectiv de Muncă.

(8) Salariații nu pot renunța la drepturile ce le sunt recunoscute prin lege și prin prezentul Contract Colectiv de Muncă. Orice tranzacție prin care se urmărește renunțarea la drepturile salariaților prevăzute de lege și de prezentul Contract Colectiv de Muncă sau limitarea acestor drepturi este lovită de nulitate.

(9) Anterior încheierii sau modificării CIM, angajatorul are obligația de a informa salariatul despre clauzele concrete pe care intenționează să le înscrie în contract sau să le modifice.

(10) Orice modificare în CIM, în timpul executării acestuia, impune încheierea unui act adițional la contract (CIM) în termen de 20 zile lucrătoare de la data înștiințării, în scris, a salariatului despre modificarea propusă.

(11) Cu privire la informațiile furnizate salariatului sau dobândite pe durata executării sarcinilor profesionale, atât la încheierea sau modificarea CIM cât și în orice moment convenit de părți, poate interveni un contract/clauza de confidențialitate.

Art. III.6. (1) Contractul Individual de Muncă se poate modifica în ceea ce privește conținutul muncii, locul muncii și drepturile salariale, precum și din inițiativa uneia dintre părți, numai cu acordul părților, în cazurile și condițiile prevăzute de lege.

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

(3) Delegarea și detașarea salariaților se fac în condițiile prevăzute de lege și în concordanță cu drepturile prevăzute în prezentul Contract Colectiv de Muncă la Art.VII.11 – art. VII.15.

Art. III.7 (1) Salariatul are, în principal, următoarele **drepturi**:

- a) la salarizare pentru munca depusă;
- b) la repaus zilnic și săptămânal;
- c) la concediu de odihnă anual și concediu suplimentar, corespunzător locului de muncă;
- d) la egalitate de șanse și de tratament;
- e) la demnitate în muncă;
- f) la securitate și sănătate în muncă;
- g) la acces la formarea profesională;
- h) la informare și consultare;
- i) de a lua parte la determinarea și ameliorarea condițiilor de muncă și a mediului de muncă;
- j) la protecția în caz de concediere;
- k) la negociere colectivă și individuală;
- l) de a participa la acțiuni colective;
- m) de a adera la sindicat;
- n) dreptul de protecția datelor cu caracter personal;
- o) alte drepturi prevăzute de lege.

(2) Salariatul are, în principal, următoarele **obligații**:

- a) obligația de a îndeplini atribuțiile ce îi revin conform fișei postului;
- b) de a respecta disciplina muncii;
- c) de a respecta prevederile cuprinse în Regulamentul Intern, în Contractul Colectiv de Muncă, precum și în Contractul Individual de Muncă;
- d) însușirea și respectarea întocmai a normelor de protecție a muncii, precum și a celor privind folosirea echipamentului de protecție și de lucru, normelor de prevenire a incendiilor sau a oricăror situații care ar pune în primejdie clădirile, instalațiile, integritatea corporală, sănătatea sau viața unor persoane;
- e) cunoașterea caracteristicilor constructive și funcționale ale instalațiilor, utilajelor, mașinilor,

aparaterelor cu grad ridicat de pericol în exploatare, respectarea riguroasă a normelor tehnice de exploatare și întreținere a acestora, în cazul în care le utilizează;

f) să nu părăsească locul de muncă lăsând fără supraveghere instalațiile, utilajele sau mașinile la care lucrează, să nu introducă și să nu consume în I.G.R băuturi alcoolice, substanțe stupefiante și halucinogene, să nu introducă ilegal materiale ori produse care ar putea provoca incendii sau explozii;

g) să ia măsurile necesare pentru evitarea risipei de orice fel, înlăturarea oricărei neglijențe în păstrarea și administrarea bunurilor;

h) să apere patrimoniul I.G.R-ului; să folosească și să păstreze în bune condiții dotările existente;

i) utilizarea rațională a materiilor prime, materialelor, combustibililor și energiei, precum și recuperarea tuturor resurselor materiale și energetice re folosibile;

j) respectarea normelor de comportare în relațiile de serviciu, asigurarea unui climat de colaborare și înțelegere cu toți membrii colectivului de muncă și combaterea unor manifestări necorespunzătoare privind disciplina de la locul de muncă;

k) perfecționarea pregătirii profesionale și de specialitate, lărgirea orizontului de cunoaștere, manifestarea conștiinței profesionale și a competenței în muncă;

l) menținerea ordinii și curățeniei la locul de muncă;

m) înștiințarea de îndată a șefului ierarhic superior despre existența unor nereguli, abateri, greutăți sau lipsuri în activitatea locului de muncă, de natură să aducă prejudicii materiale; propunerea de măsuri pentru prevenirea unor asemenea situații;

n) alte obligații prevăzute de lege ce vor fi detaliate în Regulamentul Intern (RI).

Art. III.8 (1) Angajatorul are, în principal, următoarele drepturi:

a) să stabilească organizarea și funcționarea institutului;

b) să stabilească, prin fișa postului, atribuțiile fiecărui salariat, care se pot modifica în funcție de sarcinile noi intervenite pe parcursul derulării contractului, decurgând din dispoziții legale noi sau din necesitățile de armonizare a legislației cu cea comunitară;

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

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

e) să constate săvârșirea abaterilor disciplinare și să aplice sancțiunile corespunzătoare, Contractului Colectiv de Muncă și Regulamentului Intern;

f) să stabilească obiectivele de performanță individuală, precum și criteriile de evaluare a realizării acestora.

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

a) să informeze salariații asupra condițiilor de muncă și asupra elementelor care privesc desfășurarea relațiilor de muncă;

b) să asigure permanent condițiile tehnice și organizatorice avute în vedere la elaborarea

normativelor de personal și condițiile corespunzătoare de muncă;

c) să acorde salariaților toate drepturile ce decurg din lege, din Contractul Colectiv de Muncă și din Contractele Individuale de Muncă;

d) să comunice cel puțin o dată pe an salariaților sau ori de câte ori situația o impune, situația economică și financiară a I.G.R., cu excepția informațiilor secrete, care, prin divulgare, sunt de natură să prejudicieze activitatea I.G.R., cu respectarea dispozițiilor Legii nr. 467/2006;

e) să consulte cu sindicatul sau, după caz, cu reprezentanții salariaților în privința deciziilor susceptibile să afecteze drepturile și interesele acestora;

f) să plătească toate contribuțiile și impozitele aflate în sarcina sa, precum și să rețină și să vireze contribuțiile și impozitele datorate de salariați, în condițiile legii;

g) să înființeze registrul general de evidență a salariaților și să opereze înregistrările prevăzute de lege;

h) să elibereze, la cerere, toate documentele care atestă calitatea de salariat a solicitantului;

i) să urmărească instruirea salariaților conform Legii 319/2006 și Legii 307/2006 republicată;

j) să asigure confidențialitatea datelor cu caracter personal ale salariaților.

Art. III.9. Contractul Individual de Muncă se poate suspenda, în ceea ce privește efectele sale, prin acordul părților sau prin actul unilateral al uneia dintre părți. Suspendarea CIM are ca efect suspendarea prestării muncii de către salariat și a plății drepturilor de natură salarială de către angajator. În cazul suspendării CIM din cauza unor fapte imputabile salariatului, pe durata suspendării acesta nu va beneficia de nici un drept care rezulta din calitatea de salariat.

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

Există mai multe cazuri de suspendare, și anume:

a) **De drept** (concediu de maternitate, concediu de incapacitate temporară de muncă, carantină, exercitarea unei funcții în cadrul unei autorități, îndeplinirea unei funcții de conducere salarizate în sindicat, forță majoră, în cazul în care salariatul este arestat preventiv, în condițiile Codului de Procedură Penală și în alte cazuri prevăzute de lege în mod expres).

b) **Din inițiativa salariatului:**

- concediu pentru creșterea copilului în vârstă de până la 2 ani sau, în cazul copilului cu handicap, până la împlinirea vârstei de 3 ani;
- concediu pentru îngrijirea copilului bolnav în vârstă de până la 7 ani sau, în cazul copilului cu handicap, pentru afecțiuni intercurrente, până la împlinirea vârstei de 18 ani;
- concediu paternal;
- concediu pentru formare profesională;
- exercitarea unor funcții electivă în cadrul organismelor profesionale constituite la nivel central sau local, pe toată durata mandatului;
- participarea la grevă, conform legii 367/2022;

- alte concedii conform legilor în vigoare.

c) Contractul Individual de Muncă poate fi suspendat din inițiativa angajatorului în situațiile prevăzute de art. 52 din Legea 53/2003 – Codul Muncii.

d) CIM poate fi suspendat prin acordul părților, în cazul concediilor fără plată pentru studii sau pentru interese personale, fără a depăși 30 de zile pe an calendaristic sau pentru interese personale pe o durată de maxim 1 an de zile, cu aprobarea angajatorului.

Inițiativa suspendării CIM o are salariatul care trebuie să solicite, prin cerere, acordarea concediului, justificând și necesitatea acestuia. Se înțelege că, numai când angajatorul este de acord cu solicitarea acestuia, va interveni suspendarea CIM.

Art. III.10. Încetarea Contractului Individual de Muncă poate avea loc - în condițiile prevăzute de lege și de prezentul Contract Colectiv de Muncă, printr-unul din următoarele moduri:

- a) încetarea de drept a CIM, conform art. 56 din Codul Muncii;
- b) cu acordul părților la data convenită de acestea;
- c) la inițiativa uneia dintre părți în cazurile și în condițiile limitative prevăzute de Codul Muncii.

Art. III.11. Concedierea reprezintă încetarea Contractului Individual de Muncă din inițiativa angajatorului.

(1) Concedierea poate fi dispusă pentru motive imputabile salariatului sau pentru motive neimputabile salariatului.

(2) Concedierea pentru motive ce nu țin de persoana salariatului reprezintă încetarea CIM determinat de desființarea locului de muncă ocupat de salariat, din unul sau mai multe motive fără a avea legătură cu persoana acestuia.

(3) Concedierea pentru motive care nu țin de persoana salariatului poate fi individuală sau colectivă. În ambele situații se face conform actelor normative în vigoare. În cazurile în care, desfacerea Contractului Individual de Muncă se face din motive ce nu țin de salariat, I.G.R. este obligat, potrivit legii, să acorde un preaviz, iar durata acestuia va fi de 30 de zile lucrătoare. Preavizul va fi comunicat salariatului obligatoriu prin Notificare, salariatul neavând dreptul să renunțe la el și nici conducerea I.G.R. să-l înlocuiască cu plată.

(4) Concedierea salariaților nu poate fi dispusă pe durata concediului medical sau de odihnă, pe durata în care femeia este gravidă iar angajatorul avea cunoștință de acest fapt, pe durata concediului de maternitate sau a concediului legal plătit pentru îngrijirea copilului până la 2 ani, dacă salariatul(a) face dovada că nu are alte mijloace de întreținere a copilului în afara alocației de stat.

(5) Pentru salariații bărbați având vârsta de 45 de ani împliniți și salariatele femei având vârsta de 45 de ani împliniți, durata preavizului se mărește cu 15 zile lucrătoare, peste cele stabilite conform alin. (3), în total 45 zile lucrătoare.

(6) În cazul concedierii, la nivel de I.G.R. s-a stabilit ca durata preavizului, cu precădere pentru personalul angrenat în activitatea de cercetare-proiectare specifică, să fie de 35 zile.

(7) În perioada preavizului salariații au dreptul să absenteze de la programul I.G.R, 4 ore pe zi, pentru a-și căuta un loc de muncă, fără ca aceasta să le afecteze salariile și celelalte drepturi. Orele absente se pot acorda prin cumul în condițiile stabilite de conducere.

(8) În caz de demisie, termenul de preaviz este cel prevăzut în CIM, dar nu mai mult 20 zile lucrătoare, pentru salariații cu funcții de execuție și de cel mult 45 de zile lucrătoare pentru salariații cu funcții de conducere.

(9) Decizia de concediere se comunică salariatului și trebuie să fie concretizată într-un act scris, denumit Decizie, și care, pentru valabilitatea ei, trebuie să conțină elementele art. 76 din Codul muncii.

Art.III.12 (1) Demisia reprezintă actul unilateral de voință a salariatului care, printr-o notificare scrisă, comunică angajatorului încetarea Contractului Individual de Muncă, după împlinirea unui termen de preaviz.

(2) Angajatorul este obligat să înregistreze demisia salariatului. Refuzul angajatorului de a înregistra demisia dă dreptul salariatului de a face dovada acesteia prin orice mijloace de probă.

(3) Salariatul are dreptul de a nu motiva demisia.

(4) Termenul de preaviz este de cel mult 20 zile lucrătoare pentru salariații cu funcții de execuție respectiv cel mult 45 de zile lucrătoare pentru salariații care ocupă funcții de conducere.

(5) Pe durata preavizului Contractul Individual de Muncă continuă să își producă efectele.

(6) Contractul Individual de Muncă încetează la data expirării termenului de preaviz sau la data renunțării totale ori parțiale de către angajator la termenul respectiv.

(7) Salariatul poate demisiona fără preaviz dacă angajatorul nu își îndeplinește obligațiile asumate prin Contractul Individual de Muncă.

Art. III.13. (1) Orice divergență privind încheierea, executarea, modificarea sau încetarea Contractului Individual de Muncă va fi analizată la nivel de I.G.R de către reprezentanții împuterniciți ai conducerii și reprezentanții angajaților.

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

Art. III.14. Constrângerea salariatului în scopul de a se obține demisia sa este interzisă.

Art. III.15. În perioada de probă Contractul Individual de Muncă poate înceta atât din inițiativa salariatului, cât și din partea I.G.R-ului, fără preaviz și nemotivat, conform Art. 31 alin. 3 din Codul Muncii.

Art. III.16. (1) Desfacerea Contractelor Individuale de Muncă din motive economice trebuie să aibă cauze reale și cu caracter incontestabil, pentru a justifica aceasta.

(2) Pentru desfacerea Contractelor Individuale de Muncă fără respectarea prevederilor alin. (1), conducerea I.G.R răspunde în conformitate cu prevederile legale în vigoare.

(3) Contractul Individual de Muncă nu poate fi desfăcut din inițiativa celui care angajează, în cazurile în care prin lege sau prin Contractul Colectiv de Muncă au fost prevăzute asemenea interdicții.

(4) Este interzisă concedierea salariaților pe criterii/motive de sex, orientare sexuală, caracteristici genetice, vârstă, apartenență națională, naționalitate, rasă, culoare, etnie, opinii politice, apartenență sau activitate sindicală, exercitarea legală a dreptului la grevă, convingeri religioase, stare de sănătate sau de handicap, cu excepția celei de inaptitudine constatată de organele de specialitate autorizate. De asemenea, pentru exercitarea, în condițiile legii, a dreptului la grevă și a drepturilor sindicale.

(5) Nu se poate dispune concedierea salariatului aflat în concediu de odihnă sau medical, pe durata în care femeia este gravidă, iar angajatorul avea cunoștință despre acest fapt, pe durata concediului de maternitate sau în concediu legal plătit pentru creșterea copilului în vârstă de până la 2 ani sau a copilului cu handicap până la 3 ani, pe durata concediului de îngrijire a copilului bolnav de până la 7 ani sau a copilului cu handicap de până la 18 ani, pe perioada exercitării unei funcții eligibile în sindicat sau exercitării calității de reprezentant al salariaților, cu excepția reorganizării judiciare, a falimentului sau a dizolvării angajatorului, sau a încetării de drept a CIM.

(6) Nu poate fi concediat salariatul care face dovada că nu are alt mijloc de întreținere decât alocația copilului, cu excepția salariaților care lipsesc de la program sau care săvârșesc abateri disciplinare repetate.

Art. III.17. Concedierea pentru motive ce țin de persoana salariatului – angajatorul poate dispune concedierea în următoarele situații:

a) În cazul în care salariatul a săvârșit o abatere gravă sau abateri repetate, adică, a cel puțin două abateri, de la regulile de disciplină a muncii.

b) În cazul în care este arestat preventiv pentru o perioadă mai mare de 30 de zile;

c) În situația în care, prin decizia organelor competente de expertiză medicală se constată inaptitudinea fizică și/sau psihică a salariatului;

d) În cazul în care salariatul nu mai corespunde profesional locului de muncă în care este încadrat. Necoresponderea trebuie înțeleasă ca o necunoaștere sau stăpânire insuficientă a regulilor specifice unei funcții, sau profesii. Scopul pentru care angajatorul a încheiat contractul de muncă respectiv a fost tocmai acela de a beneficia de prestația unei munci de calitate.

e) Concedierea pentru săvârșirea unei abateri grave sau 2-3 abateri repetate poate fi dispusă numai după o cercetare disciplinară prealabilă.

Art. III.18. (1) La desfacerea Contractului Individual de Muncă din inițiativa I.G.R., pentru motive care sunt neimputabile salariatului, atât în cazul concedierii individuale, cât și în cazul concedierii colective, salariații vor primi o indemnizație compensatorie după cum urmează:

- salariații cu o vechime în I.G.R. egală sau mai mare de 5 ani vor primi o indemnizație compensatorie egală cu 1 salariu de bază;

- salariații cu o vechime egală sau mai mare de 10 ani în I.G.R., vor primi o indemnizație compensatorie la nivelul a 2 salarii de bază.

- salariații cu o vechime egală sau mai mare de 15 ani în I.G.R., vor primi o indemnizație compensatorie la nivelul a 3 salarii de bază.

- salariații cu o vechime egală sau mai mare de 20 ani în I.G.R, vor primi o indemnizație compensatorie la nivelul a 4 salarii de bază.

- salariații cu o vechime egală sau mai mare de 25 ani în I.G.R, vor primi o indemnizație compensatorie la nivelul a 5 salarii de bază.

- salariul de bază este salariul de încadrare avut de respectivul salariat din luna producerii evenimentului, fără alte sporuri.

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

a) I.G.R își reduce personalul prin desființarea unor posturi de natura celui ocupat de cel în cauză ca urmare a reorganizării sau a reducerii de activitate;

b) I.G.R își încetează activitatea;

c) I.G.R se mută în altă localitate și are posibilitatea să-și asigure personalul necesar pe plan local;

d) I.G.R se mută în altă localitate, iar salariatul nu acceptă să o urmeze;

e) Salariatul nu corespunde postului în care a fost încadrat din motive neimputabile acestuia;

f) În postul ocupat de salariatul în cauză, este reintegrat, pe baza hotărârii organelor competente, cel care a deținut anterior acel post.

(3) Drepturile salariale aferente prevederilor de la Art. III.18 (1) se vor plăti de către I.G.R, fie odată cu lichidarea rezultată după disponibilizare, fie eşalonat, într-un număr de tranșe ce va fi convenit la nivel de I.G.R, funcție de posibilitățile financiare ale I.G.R, într-o perioadă de maximum 3 (trei) luni de la această dată.

Art. III.19. Încetarea Contractului Individual de Muncă din inițiativa salariatului se va face cu un preaviz de cel mult 20 de zile lucrătoare pentru salariații cu funcții de execuție, respectiv de cel mult 45 de zile lucrătoare pentru salariații care ocupă funcții de conducere. În timpul perioadei de preaviz salariatul se obligă să-și continue activitatea conform programului de lucru.

Art. III.20. La plecarea din I.G.R salariatul trebuie să primească o notă de lichidare, care să recapituleze detaliat sumele care se cuvin salariatului la lichidare, precum și datoriile acestuia față de I.G.R, conform prevederilor legale, astfel încât, la ridicarea ultimei tranșe de salariu, să se închidă datoriile față de I.G.R și sumele ce le are de ridicat.

Art. III.21. La cererea salariatului, conducerea I.G.R va întocmi o caracterizare obiectivă a acestuia și a activității lui, iar după caz, la cererea sa, i se va da și o recomandare în vederea unei viitoare angajări în serviciu.

Art. III.22. La încetarea CIM i se eliberează salariatului adeverință de vechime și un extras din revisal (raport salariat) indiferent dacă acesta solicită sau nu (conform HG 877/2016).

CAPITOLUL IV

Condiții de muncă și sănătate și securitate în muncă

Art. IV.1. (1) Părțile se obligă să depună toate eforturile pentru aplicarea riguroasă a sistemului instituționalizat prin legislația în vigoare, în vederea unei ameliorări permanente a condițiilor de muncă.

(2) În vederea realizării unui sistem instituționalizat pentru ameliorarea permanentă a condițiilor de muncă, părțile contractante vor asigura aplicarea măsurilor în Contractul Colectiv de Muncă prevăzute de Legea nr. 319/2006 privind securitatea și sănătatea în muncă.

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

a) măsurile incluse sunt de natură să realizeze asigurarea condițiilor de muncă la nivelul parametrilor prevăzuți de norme; dacă acest lucru nu este posibil la un moment dat, vor fi stabilite programe pe termen scurt sau mediu pentru realizare, până la asigurarea parametrilor;

b) măsurile privind ameliorarea condițiilor de muncă vor fi stabilite împreună cu reprezentanții angajaților.

Art. IV.2. Implementarea măsurilor de sănătate și securitate în muncă este sarcina celor care organizează, conduc și coordonează compartimentele de muncă din I.G.R potrivit atribuțiilor din fișele posturilor. Angajatorul răspunde de organizarea activității, de asigurarea sănătății și securității în muncă. De asemenea, angajatorul are obligația să asigure toți salariații pentru risc de accidente de muncă și boli profesionale în condițiile legii. Angajatul, la rândul său, este obligat să-și însușească și să respecte măsurile adoptate.

Art. IV.3. Organizarea activității, prin stabilirea unei structuri organizatorice raționale, repartizarea tuturor salariaților pe locuri de muncă cu precizarea atribuțiilor, competențelor și răspunderilor lor, elaborarea de norme de muncă fundamentate din punct de vedere tehnic, precum și exercitarea controlului asupra modului de îndeplinire a obligațiilor de serviciu de către salariați sunt atribute de competența exclusivă a celui care angajează.

Art. IV.4. (1) În funcție de sistemul de organizare a muncii și de salarizare, convenite prin Contractul Colectiv de Muncă la nivel de I.G.R, normele de muncă vor face obiectul unei anexe la Contractul Colectiv de Muncă și care au fost stabilite cu acordul reprezentanților angajaților, astfel încât să conducă la folosirea integrală a timpului de muncă, la o intensitate corectă a efortului fizic sau intelectual, la o tensiune nervoasă care să evite o oboseală excesivă. În scopul prevenirii nivelului stresului la locul de muncă se vor aplica standardele de management pentru eliminarea stresului la locul de muncă prin care angajatorul va încuraja salariatul să-și utilizeze capacitățile și inițiativele la locul de muncă, ameliorând relațiile de muncă prin analiza informațiilor legate de locurile de muncă și dispunerea de măsuri corective.

(2) Normele de muncă se exprimă în funcție de caracteristicile procesului de producție sau ale altor activități ce sunt cuantificabile sub formă de norme de timp, norme de producție, norme de personal, sfere de atribuții sau sub alte forme corespunzătoare specificului fiecărei loc de muncă.

(3) În cazul în care normele de muncă se constată că nu mai corespund prevederilor alin. (1), la solicitarea fie a angajatorului, fie a reprezentanților angajaților, se impune reexaminarea acestora.

(4) Reexaminarea normelor de muncă nu va putea conduce la diminuarea salariilor de bază.

Art. IV.5. Normarea muncii se aplică tuturor categoriilor de salariați, atât pentru muncă în acord, cât și pentru muncă în regie, după caz muncă la domiciliu, telemuncă sau muncă tip hibrid.

Art. IV.6. (1) În toate cazurile în care munca este efectuată colectiv sau individual într-un program impus, în normele de muncă se includ și timpi de refacere a capacității de muncă.

(2) Acolo unde natura muncii o impune, pentru a permite utilizarea reală a timpilor de refacere a capacității de muncă, numărul de personal va cuprinde un număr corespunzător de salariați pentru asigurarea continuității activității respective.

Art. IV.7. Reprezentanții salariaților sunt obligați să-și prezinte toate observațiile privind normele de muncă, sarcinile și atribuțiile de serviciu.

Art. IV.8. (1) Sarcinile și atribuțiile de serviciu trebuie să fie stabilite în limitele tipului muncii, la care fiecare salariat s-a obligat la încheierea Contractului Individual de Muncă prin semnarea Fișei Postului (Anexa nr.7), anexă obligatorie la CIM.

(2) Pentru preîntâmpinarea sau înlăturarea efectelor calamităților sau a altor cazuri de forță majoră, precum și în situații care periclitizează sănătatea sau viața unor persoane, fiecare salariat are obligația de a participa, indiferent de funcția sau postul pe care îl ocupă, la executarea oricăror lucrări și la transpunerea tuturor măsurilor impuse de situația concretă.

Art. IV.9. Angajatorul are obligația să asigure permanent condițiile tehnice și organizatorice avute în vedere la elaborarea normelor de muncă, iar salariații trebuie să realizeze norma de muncă sau, după caz, sarcinile ce decurg din funcția sau postul deținut.

Art. IV.10. (1) Locurile de muncă se clasifică în locuri de muncă normale, locuri de muncă cu condiții deosebite și locuri de muncă cu condiții speciale și de risc radiologic (HG 655/1990, modificată și completată), stabilite conform reglementărilor legale în vigoare.

(2) Locurile de muncă cu condiții deosebite sunt: cele grele, periculoase, nocive, penibile sau altele asemenea stabilite prin lege.

Art. IV.11. În toate cazurile în care condițiile de muncă s-au înrăutățit, determinând reclasificarea locurilor de muncă, salariații vor beneficia de drepturile aferente noii clasificări, începând cu data schimbării condițiilor de muncă, indiferent de momentul efectuării reclasificării de către organele competente.

Art. IV.12. În afara prevederilor normelor și instrucțiunilor de sănătate și securitate în muncă prevăzute de lege, pe care părțile le consideră ca fiind minimale, obligatorii, prin Contractul Colectiv de Muncă la nivel I.G.R pot fi incluse clauze suplimentare de punere în aplicare.

Art. IV.13. (1) Părțile sunt de acord că nici o măsură de sănătate și securitate în muncă nu este eficientă dacă nu este cunoscută, însușită și aplicată în mod conștient de către salariați.

(2) Angajatorul va asigura, resursele necesare pentru cadrul organizatoric pentru instruirea, testarea și perfecționarea profesională a salariaților, cu privire la normele și instrucțiunile de sănătate și securitate în muncă. Timpul alocat acestor activități se include în timpul de muncă și este salarizat.

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

(4) În cazurile în care, în procesul muncii, intervin schimbări ce impun aplicarea unor norme noi de protecție a muncii, salariații vor fi instruiți în condițiile prevăzute la alineatul precedent, cu cel puțin 5 zile înainte de aplicare.

(5) Salariații sunt obligați să participe la instruirea, testarea și perfecționarea profesională organizată de angajator, conform legislației specifice în vigoare și să semneze Fișele de instruire aferente.

(6) Refuzul salariatului de a participa la instruire, testare și perfecționare profesională reprezintă abatere disciplinară.

Art. IV.14. Prin grija angajatorului, în conformitate cu prevederile legale privind medicina muncii, fiecare salariat beneficiază de asistență medicală de medicină a muncii la sediul I.G.R., în cadrul consultațiilor organizate sau la clinica cu care colaborează I.G.R.

Art. IV.15. (1) Pentru asigurarea protecției salariaților în timpul activității în folosul I.G.R sau din dispoziția angajatorului, salariații - indiferent de statutul lor - vor fi dotați cu un ansamblu de mijloace individuale de protecție, pentru eliminarea riscului de accidentare sau de îmbolnăvire profesională din cauza noxelor/condițiilor specifice pe care le implică activitatea pe care o desfășoară salariatul în aceste condiții.

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

(3) Contravaloarea echipamentului de protecție va fi suportată în întregime de către angajator.

Art. IV.16. În toate cazurile în care, în afara echipamentului de protecție prevăzut de lege, angajatorul cere în mod expres o anumită ținută vestimentară specială ca echipament de lucru, contravaloarea acesteia se suportă integral de către institut.

Art. IV.17. (1) Angajatorul se obligă să asigure materiale igienico-sanitare, medicamente și alimente-antidot, la nivelul prevăzut de legislație și de prezentul Contract Colectiv de Muncă.

(2) Angajatorul are obligația asigurării igienizării și curățeniei locurilor de muncă, a spațiilor de acces, a grupurilor sanitare etc.

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

Art. IV.18. (1) Angajatorul se obligă să realizeze lucrările necesare și să doteze locurile de muncă în scopul reducerii cauzelor care ar produce accidente sau îmbolnăviri profesionale.

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

Art. IV.19. Conducerea I.G.R este obligată să obțină avizul organelor competente pentru funcționarea tuturor locurilor de muncă la care acest aviz este cerut de legislația în vigoare.

Art. IV.20. Conducerea I.G.R va pune la dispoziția salariaților cel puțin un spațiu în fiecare sediu al I.G.R, în care sa fie cel puțin următoarele: chiuveta cu apă, cuptor cu microunde, filtru de cafea, plită electrică, frigider, mobilier de bucătărie, mese și scaune, zonă dotată corespunzător pentru deșeuri menajere, astfel încât să fie create condițiile de igienă necesare pentru a putea lua masa civilizată în afara spațiului de lucru.

Art. IV.21. În cazul unor accidente de muncă, din comisia de anchetă constituită de urgență, conform prevederilor legale, vor face parte și reprezentanți ai angajaților.

Art. IV.22. Prin Contractul Colectiv de Muncă la nivel de I.G.R se stabilesc concret parametrii de microclimat care vor fi urmăriți la fiecare loc de muncă, în vederea luării măsurilor specifice, precum și programele de control al realizării măsurilor stabilite.

Art. IV.23. (1) În vederea menținerii și îmbunătățirii condițiilor de desfășurare a activității la locurile de muncă, angajatorul va lua cel puțin următoarele măsuri:

- a) amenajarea ergonomică a locurilor de muncă;
- b) asigurarea condițiilor de mediu și microclimat (iluminat, zgomot, vibrații, temperatură, aerisire, umiditate);
- c) amenajarea anexelor sociale ale locurilor de muncă (vestiare, băi, grupuri sanitare, săli de repaus etc.);
- d) diminuarea până la încadrarea în concentrațiile admisibile a emisiilor poluante.

(2) Salariații sunt obligați să păstreze în bune condiții amenajările efectuate de angajator, să nu le deterioreze sau să le distrugă, ori să sustragă componente ale acestora.

(3) Salariații sunt obligați să asigure reciclarea deșeurilor rezultate din activitatea lor, în condițiile legii, prin colectare selectivă în spațiile/recipientele puse la dispoziție în acest scop de angajator.

Art. IV.24. (1) Angajatorul se obligă ca, înainte de încheierea CIM și ulterior, de cel puțin o dată pe an și ori de câte ori apare o prevedere legală, să organizeze examinarea medicală gratuită a salariaților, în scopul de a constata dacă sunt apti pentru desfășurarea activității în posturile pe care ar urma să le ocupe sau pe care le ocupă, precum și pentru prevenirea îmbolnăvirilor profesionale.

(2) Salariații sunt obligați să se supună examenelor medicale în condițiile organizării potrivit prevederilor alin. (1) și să semneze fișa de instruire numai după efectuarea instruirii acestora.

(3) În cazul în care dispoziții legale speciale sau ale Contractului Colectiv de Muncă la nivelul I.G.R prevăd examinări medicale la termene mai scurte, determinate de condițiile deosebite de la locurile de muncă, se vor aplica aceste prevederi.

(4) Refuzul salariatului de a se prezenta la examinarea medicală organizată potrivit alin. (1) și (3) constituie abatere disciplinară.

Art. IV.25. La cererea uneia dintre părți (salariat sau angajator), medicii de medicina muncii și inspectorii de sănătate și securitate în muncă vor fi consultați obligatoriu cu privire la reducerea duratei timpului de muncă și acordarea de concedii suplimentare.

Art. IV.26. (1) Părțile se obligă să asigure un regim de protecție specială a muncii femeilor și tinerilor în vârstă de până la 18 ani, cel puțin la nivelul drepturilor specifice reglementate de legislația muncii și prevederile prezentului contract, pe care le socotesc ca fiind minimale.

(2) Salariatele gravide, începând cu luna a V-a de sarcină, precum și cele care alăptează nu vor fi repartizate la muncă de noapte, nu vor fi solicitate pentru ore suplimentare, nu vor fi trimise în delegații și nu vor putea fi detașate decât cu acordul lor.

Art. IV.27. Angajatorul se obligă să nu refuze angajarea sau, după caz, menținerea în muncă a persoanelor cu handicap, în cazurile în care acestea sunt apte pentru îndeplinirea obligațiilor de serviciu aferente posturilor existente.

Art. IV.28. În cazul recomandărilor medicale, angajatorul va asigura trecerea salariaților cu probleme medicale în alte locuri de muncă și, după caz recalificarea acestora în funcție de posibilitățile existente în I.G.R, care vor fi stabilite împreună cu SSIGR/reprezentantul salariaților.

Art. IV.29. Reprezentanții salariaților pot organiza și desfășura verificări privind respectarea normativelor, normelor și prevederilor din CCM la nivelul I.G.R cu privire la protecția și securitatea muncii.

Art. IV.30. (1) Angajatorul se obligă să asigure politici și programe în vederea realizării și garantării egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați și eliminării tuturor formelor de discriminare pe criteriul de sex în conformitate cu reglementările din Legea nr. 202/2002 (republicată, cu modificările și completările ulterioare).

(2) În vederea asigurării egalității de gen, angajatorul a elaborat un Plan de acțiune pentru implementarea Strategiei naționale privind promovarea egalității de șanse și tratament între femei și bărbați pentru perioada 2021-2027, plan care reprezintă un prim pas pentru atingerea obiectivelor Strategiei naționale privind promovarea egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați și prevenirea și combaterea violenței domestice pentru perioada 2021-2027.

(3) Prin adoptarea măsurilor propuse se va asigura respectarea principiilor egalității de gen în toate procesele și practicile din cadrul instituției. Activitățile prevăzute vor:

- a) promova respectul reciproc și vor asigura oportunități egale pentru angajații I.G.R;
- b) recunoaște diferențele ca potențială sursă de dezvoltare și creștere, atât individuală, cât și organizațională;
- c) promova și valoriza diversitatea;
- d) facilita adoptarea de măsuri pozitive menite să adreseze și să prevină inegalitățile, promovând atât intern, cât și extern valori care asigură egalitatea de șanse în cercetare-dezvoltare.

Art. IV.31. (1) Angajatorul va numi, conform legii, responsabilul cu sănătatea și securitate în muncă.

(2) În vederea îmbunătățirii condițiilor de muncă, în I.G.R se va constitui un Comitet de Securitate și Sănătate în Muncă (C.S.S.M.), care va avea atribuțiile prevăzute de legislația în vigoare privind securitatea și sănătatea în muncă.

(3) C.S.S.M. va fi constituit paritar, conform grilei prevăzute de art. 33 din Normele Generale de Securitate și Sănătate în Muncă (N.G.S.S.M.).

(4) Comitetul de securitate și sănătate în muncă este constituit din reprezentanții angajaților cu răspunderi specifice în domeniul securității și sănătății salariaților (minim 3), pe de o parte și angajator sau reprezentantul său legal și/sau reprezentanții săi în număr egal cu cel al reprezentanților angajaților și medicul de medicina muncii, pe de altă parte.

(5) Reprezentanții în Comitetele de sănătate și securitate în muncă (C.S.S.M.) desemnați de angajați poartă denumirea de lucrători delegați ai salariaților cu răspunderi specifice în domeniul sănătății și securității în muncă.

(6) La solicitarea Comitetului de Sănătate și Securitate în Muncă, angajatorul are obligația să evalueze riscurile pe care le presupune locul de muncă al salariaței care anunță că este însărcinată, precum și al salariaței care alăptează și să le informeze cu privire la acestea.

(7) Lucrătorii delegați prevăzuți la alineatul precedent vor fi aleși pentru un mandat de 2 ani, cu posibilitatea prelungirii. Aceștia pot fi retrași sau înlocuiți în aceleași condiții în care au fost desemnați.

(8) Timpul de muncă prestat pentru activității în comitetele de sănătate și securitate în muncă se consideră timp de lucru efectiv prestat și este prevăzut în prezentul Contract Colectiv de Muncă la nivel de I.G.R.

(9) Activitatea comitetelor de sănătate și securitate în muncă se va desfășura în baza reglementărilor cadru în vigoare și a regulamentelor proprii.

(10) În cazul unor accidente de muncă cu urmări grave pentru salariați, angajatorul va suporta plata cheltuielilor ocazionate de recuperare a capacității de muncă a acestora (spitalizare, proceduri de recuperare, operații, proteze, etc.).

CAPITOLUL V

Salarizarea și alte drepturi salariale

Art. V.1. (1) Pentru munca prestată, fiecare salariat are dreptul la un venit salarial, exprimat în lei, negociat în condițiile convenite la încheierea Contractului Individual de Muncă pe baza grilei de salarizare prevăzute la Anexa nr. 4.

(2) Salariul reprezintă contraprestația muncii depuse de salariat în baza Contractului Individual de Muncă. Venitul salarial (salariul) cuprinde salariul de bază, indemnizații, sporuri, precum și alte adaosuri. Salariile se plătesc înaintea oricăror alte obligații bănești ale angajatorului.

(3) Salariul de bază pentru un program complet de 168 de ore, în medie, pe lună și alte drepturi salariale se stabilesc prin negociere directă între angajator și salariat în condițiile prezentului contract la nivel de I.G.R, conform prevederilor legale.

(4) Negocierea salariului de bază, brut, mai mare decât minimul prevăzut în Grila de salarizare, se va face, în mod obligatoriu, pe baza gradului de îndeplinire, în anul anterior negocierii, a calificativului obținut în evaluarea anuală, stabilită pe baza Raportului de evaluare anuală a performanțelor individuale cuantificabile.

(5) Criteriile de evaluare se stabilesc ținând cont de legislația în vigoare privind evaluarea activității de cercetare-dezvoltare, de gradul de calificare, de nivelul de pregătire profesională și de experiența acumulată și dovedită de salariat, precum și de complexitatea muncii, creativitatea și diversitatea activităților, influența și coordonarea, răspunderea și gradul de solicitare pentru îndeplinirea atribuțiilor din fișa postului ocupat.

(6) Modificarea salariilor determinate prin negociere care conduc la modificarea Anexei nr. 4 nu poate fi cerută de părțile din prezentul contract la nivel de I.G.R, mai înainte de împlinirea unui an de la data stabilirii lor, cu excepția situației de art. V.2.

(7) Veniturile salariale se acordă prin negociere directă, pe baza egalității de tratament, fără discriminare de orice fel, astfel încât să se respecte principiul «la muncă egală, plată egală», în raport cu rezultatele obținute prin evaluarea de performanță. Personalul I.G.R este obligat să participe la evaluare/autoevaluare ori de câte ori i-o cere angajatorul, dar nu mai mult de trei ori pe an.

(8) La negocierea salariului individual, la solicitarea angajatului, după caz, poate să asiste reprezentantul împuternicit al SSIGR, reprezentant al salariaților.

(9) În situația în care la negocierea venitului salarial individual apar divergențe urmate de contestații, acestea vor fi analizate de către o comisie de analiză a contestațiilor formată din reprezentanții I.G.R și reprezentanții salariaților, analizându-se corecta aplicare a criteriilor de apreciere, respectarea celorlalte prevederi stabilite în capitolul V "Salarizarea" din Contractul Colectiv de Muncă la nivel de I.G.R.

Ca urmare a analizei efectuate, contestațiile se consideră:

- fără obiect, când comisia de analiză a contestațiilor convine că au fost aplicate corect criteriile de apreciere și prevederile stabilite prin Contractul Colectiv de Muncă la nivel de I.G.R, situație în care contestațiile se resping.

- îndreptățite, când comisia de analiză a contestațiilor convine că nu s-au aplicat corect criteriile de apreciere sau prevederile stabilite prin Contractul Colectiv de Muncă la nivel de I.G.R, situație în care angajatorul va revizui în mod corespunzător propunerea de venit salarial făcută salariatului în cauză, propunere de natură să conducă la rezolvarea divergenței.

- nerezolvate, dacă părțile comisiei de analiză a contestațiilor nu ajung la o concluzie comună, situație în care contestațiile urmează să fie rezolvate pe căile prevăzute de legislația în vigoare.

(10) Salariul negociat ca salariu de bază nu poate fi mai mic decât minimul salarial dat de încadrarea postului într-o clasă și grad. Salariul de bază, brut, negociat constituie un bun câștigat, atâta timp cât salariatul este încadrat în aceeași funcție sau într-o funcție echivalentă.

(11) Declasarea salariatului din grupa valorică în care a fost încadrat pe baza criteriilor de evaluare nu poate fi făcută decât în situațiile în care salariatul a fost sancționat disciplinar pentru neîndeplinirea obligațiilor sale.

(12) Angajatorul va elabora, iar Consiliul de Administrație va aviza proiectul de buget de venituri și cheltuieli al I.G.R, dimensionând fondul de salarii în concordanță cu prevederile prezentului CCM la nivelul I.G.R.

(13) Creșterea procentuală anuală a fondului de salarii, la același număr de salariați, va fi cel puțin egală cu diferența de inflație pe anul anterior și nivelul inflației prognozate pe anul în curs, precum și cu procentul de creștere preconizat ca urmare a acordării în anul următor a sporului de vechime a celor care își modifică tranșele de vechime și cu salariile rezultate din evaluarea de performanță pe anul anterior, ca urmare a punctajului obținut din evaluarea de performanță.

(14) Angajatorul va întreprinde toate acțiunile necesare pentru acoperirea capacității I.G.R în vederea asigurării salariilor, cu toate sporurile, indemnizațiile și alte adaosuri, la nivelul negociat și va informa periodic SSIGR/reprezentanții salariaților asupra acestor acțiuni.

Art. V.2. (1) În prezentul Contract Colectiv de Muncă la nivel de I.G.R se stabilește, prin negociere, valoarea salariului de referință pe I.G.R (SR). La încheierea prezentului CCM pe I.G.R salariul de referință (SR) va fi corelat cu salariul minim pe economie garantat în plată pentru anul 2023, iar începând cu 01 Ianuarie 2024 salariul de referință va fi corelat cu salariul minim pe economie garantat în plată pentru anul 2024 și cu rata de inflație comunicată oficial de INS.

(2) Stabilirea salariului de referință începând cu 01 Ianuarie 2024 va face obiectul unei întâlniri a comisiei de negocieri. Procedura va avea loc la începutul fiecărui an calendaristic de executare a prezentului Contract Colectiv de Muncă.

(3) Salariile de bază minime și maxime, pentru fiecare categorie de salariați se stabilesc pe baza coeficienților de ierarhizare conform Anexei nr. 4, aplicate salariului de referință negociat pe I.G.R, stabilit conform alin. (1), (2).

(4) Prin negociere directă dintre salariat și angajator, se poate stabili un salariu de bază pe baza Raportului de evaluare anuală a performanțelor profesionale individuale.

(5) Veniturile personalului asigurate prin proiecte de cercetare și alte tipuri de contracte vor putea fi stabilite prin act adițional la Contractul Individual de Muncă.

(6) Salariile de bază se constituie în limite minime și maxime, pe categorii de salariați cu studii medii și superioare, pe posturi TESA și posturi în cercetare, conform funcțiilor din Organigrama I.G.R., având la bază ca minim și ca maxim cele prevăzute în Anexa nr. 4.

(7) În cazul executării unor contracte de cercetare-proiectare naționale, în cadrul Planului Național de Cercetare-Dezvoltare Inovare, sau al programelor de cercetare europene, salariile personalului executant al acestor contracte au un tarif orar stabilit și va fi plătit pentru orele prestate efectiv pentru activitățile din cadrul proiectului. Limita maximă cuprinde toate taxele și impozitele datorate de angajat și se aplică tuturor veniturilor realizate de către o persoană pentru participarea la unul sau mai multe proiecte cumulate cu veniturile salariale.

(8) Reținerile din salariu nu pot fi operate în afara cazurilor și condițiilor prevăzute de lege. Reținerile cu titlu de daune cauzate angajatorului sau în cazul plurității de creditori ai salariatului vor respecta prevederile legale, care cumulate nu pot depăși în fiecare lună jumătate din salariul net.

(9) Pentru dezvoltarea pregătirii profesionale și rezolvarea sarcinilor de serviciu, un salariat I.G.R. poate beneficia de plata integrală a unui curs de pregătire, în urma semnării unui angajament în care se stipulează că, la plecarea din institut la inițiativa sa, într-un interval de timp de maxim 3 ani de la semnarea angajamentului, va achita integral contravaloarea cursului.

(10) Salariul se acordă numai în condițiile îndeplinirii integrale a sarcinilor individuale de muncă ale fiecărui salariat.

(11) S-a convenit ca pentru anul 2023 salariul de referință să fie de 3000 lei.

Art. V.3. (1) Sporurile minime pentru condiții deosebite de muncă, calculate la salariile de bază individuale, sunt următoarele:

- a) spor pentru condiții grele de muncă, în procent de 10%;
- b) spor pentru condiții periculoase, în procent de 15%;
- c) spor pentru condiții penibile, în procent de 10%;
- d) sporul pentru condiții nocive, în procent de 17%;
- e) sporul de risc radiologic va fi stabilit, pentru personalul expus profesional ce își desfășoară activitatea în locuri de muncă autorizate conform reglementărilor CNCAN;

(2) spor de **vechime în muncă** se acordă conform următoarelor procente, aplicate salariului de bază al fiecărui salariat:

7%	pentru vechime între 3-5 ani
10%	pentru vechime între 5-10 ani
15%	pentru vechime între 10-15 ani
20%	pentru vechime între 15-20 ani
25%	pentru vechime peste 20 ani

Contract Colectiv de Muncă la nivelul Institutului Geologic al României – I.G.R. București

Angajator I.G.R. - București

Reprezentanții angajaților

(3) **Indemnizația de conducere** se calculează prin aplicarea procentelor de mai jos la salariul de bază, al salariatului care ocupă respectiva funcție:

Procent de spor	Funcții de conducere
10%	Șef compartiment
15%	Șef laborator
25%	Șef de departament / IOSIN
30%	Directori
35%	Director științific
40%	Director general

(4) Indemnizația de conducere se acordă pentru executarea temporară a atribuțiilor funcției și pentru înlocuirea dispusă prin decizie.

Art. V.4. (1) Adaosurile la salariul de bază sunt:

a) indemnizația pentru deținerea titlului de Doctor se acorda în cuantum de 50% din salariul minim pe economie garantat în plată, se aplică începând cu data de întâi a lunii următoare de la data depunerii la resurse umane a documentelor care atestă această calitate;

b) în contractele de tipul serviciilor de cercetare se pot deconta cheltuieli cu manopera până la 30% din valoarea contractului, la tarifele orare prevăzute de HG 751/2017;

c) cota – parte de 20% din venituri a I.G.R cu care se depășesc cheltuielile, după plata impozitului pe profit și după acoperirea pierderilor contabile, o singură dată pe an;

d) adaos de 150 lei brut/lună pentru salariatul care urmează cursurile unei Școlii Doctorale, pe baza solicitării salariatului și a adeverinței ce atestă acest fapt, din luna următoare depunerii cererii, pe durata normală a cursurilor doctorale (3 ani);

e) adaos de 100 lei brut/lună pentru salariatul care urmează cursurile de Master al unei Universități, pe baza solicitării salariatului și a adeverinței ce atestă acest fapt, din luna următoare depunerii cererii, pe durata normală a studiilor de master;

f) pentru conducerea unor proiecte, obținute prin competiție, directorul de proiect va avea un adaos de 500 lei brut/lună pe durata desfășurării proiectului, unde I.G.R este conducător de proiect și va avea un adaos de 250 lei brut/lună pe durata desfășurării proiectului, unde I.G.R este partener, dacă proiectului respectiv nu i se aplică prevederile H.G. 475/2007, cu modificările și completările ulterioare (HG 750/2013, HG 583/2015, HG 751/2017);

g) responsabilii de teme de cercetare finanțate de Ministerul Cercetării (inclusiv programul Nucleu), Ministerul Educației, Ministerul Economiei, și alte instituții vor beneficia de un adaos de 200 lei brut/lună pe durata desfășurării proiectului, dacă nu se stabilește altă mărire de salariu prin act adițional la CIM. Responsabilul/ Directorul Programului Nucleu va beneficia de un adaos de 500 lei brut/lună pentru perioadă în care îndeplinește această funcție.

h) salariații care îndeplinesc atribuții suplimentare față de fișa postului, stabilite de Comitetul de Direcție, beneficiază de un adaos de până la 20% la salariul de încadrare pe post.

(2) Alte venituri: - tichete de masă, tichete cadou, tichete de creșă și tichete de vacanță acordate conform prevederilor legale și înțelegerii părților.

Art. V.5. Forma de organizare a muncii și de salarizare ce se aplică este în regie sau după timpul efectiv lucrat. Stabilirea normelor de muncă se face de angajator cu consultarea reprezentanților angajaților.

Art. V.6. (1) Coeficienții care reflectă ierarhizarea salariilor minime pe categorii de salariați și grupe valorice, inclusiv salariul de referință negociat pe unitate se regăsesc în Anexa nr. 4.

(2) Conducerea I.G.R se obligă să asigure condițiile și obiectul muncii necesare realizării de către fiecare salariat a sarcinilor ce îi revin în cadrul programului de activitate stabilit, corespunzător fișei postului.

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

Art. V.7. (1) În cazuri excepționale, când din motive tehnice sau de altă natură activitatea a fost întreruptă, salariații vor primi 75% din salariul de bază individual, cu condiția ca încetarea lucrului să nu se fi produs din vina lor și dacă în tot acest timp au rămas la dispoziția I.G.R (prezenți în incinta I.G.R, în așteptarea reluării activității, sau rămânerea la domiciliu de unde să poată fi convocați de angajator, după caz, funcție de necesitatea prezenței obligatorii în I.G.R pentru diferite categorii de salariați).

(2) În cazurile prevăzute la alin. (1) salariații beneficiază și de celelalte drepturi prevăzute de lege în astfel de situații.

(3) În cazul în care din motive obiective este necesară reducerea sau întreruperea temporară a activității, cu obligativitatea reluării ei, angajatorul cu acordul reprezentanților angajaților, poate acorda concedii fără plată pentru maximum 15 zile într-un an, dar nu mai mult de 5 zile într-o lună.

Art. V.8. (1) Plata salariului se face o dată pe lună, la data de 15 a lunii pentru luna anterioară.

(2) Plata salariului se efectuează prin virament într-un cont bancar pe numele salariatului deschis la Banca cu care angajatorul are contract.

Art. V.9. (1) Toate drepturile bănești cuvenite salariaților se plătesc înaintea oricăror obligații bănești ale I.G.R.

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

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

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

Art. V.10. În cazul decesului salariatului, drepturile salariale care i se cuvin până la data la care s-a produs decesul se plătesc în ordine soțului supraviețuitor, copiilor sau părinților lui, iar în lipsa acestora se plătesc celorlalți moștenitori în condițiile dreptului comun.

Art. V.11. Conducerea I.G.R nu va putea să restrângă în nici un fel libertatea salariaților de a dispune de veniturile salariale cuvenite, după cum doresc.

Art. V.12. Premiile se vor acorda trimestrial și anual, precum și lunar în cazuri deosebite de realizare de profit.

Art. V.13. Conducerea I.G.R este obligată să țină evidențe în care să se menționeze activitatea desfășurată în baza Contractului Individual de Muncă și drepturile de care salariații au beneficiat/beneficiază și să le elibereze dovezi despre acestea, la cerere salariaților.

Art. V.14. Dacă în condițiile realizării programului de activități stabilit, cu toate măsurile luate, veniturile I.G.R nu pot fi realizate integral, veniturile salariale se acordă în procente corelate cu realizarea încasărilor de către fiecare grup de cercetare, evidențiate în nota de fundamentare a manoperei.

Venitul lunar minim brut realizat nu poate fi mai mic decât salariul minim de bază stabilit prin prezentul Contract Colectiv de Muncă.

Plata personalului salarizat din regia de compartiment/laborator/departament se va face în cuantum egal cu acoperirea fondului de salarii la nivelul compartimentului/ laboratorului/ departamentului respectiv. Plata personalului salarizat din regia generală se va face proporțional cu media pe I.G.R a acoperirii fondului de salarii. Cota parte din veniturile salariale astfel neacordate se va plăti neîntârziat, de îndată ce resursele financiare permit.

Art. V.15. (1) - Pe lângă drepturile salariale, salariații I.G.R mai pot beneficia, conform prezentului CCM la nivel de I.G.R, pe baza recomandării medicale și de alte drepturi:

- a) pentru proteză auditivă maxim 1000 lei.
- b) pentru ochelari de vedere maxim 350 lei.

(2) Drepturile prevăzute la aliniatul anterior se acordă, doar cu condiția ca acestea să nu poată fi decontate de CAS, pe bază de cerere, în limita fondului disponibil din fondul de cheltuieli sociale de 2%. Cererea se analizează și se aprobă de comun acord de angajator și reprezentanți angajaților.

Art. V.16. În scopul promovării intereselor și apărării drepturilor salariaților, confidențialitatea salariilor nu poate fi opusă reprezentanților angajaților, în strictă legătură cu interesele acestuia și în relația lui directă cu conducerea I.G.R.

Art. V.17. Alte sporuri :

(1) Delegatul Național pentru EuroGeoSurveys beneficiază de un spor în cuantum de 20% din salariul de bază.

(2) Reprezentantul cu Managementul Integrat va beneficia de un spor în cuantum de 15% din salariul de referință la nivelul I.G.R.

(3) Responsabilul cu Management Calitate va beneficia de un spor în cuantum de 15% din salariul de referință la nivelul I.G.R.

Art. V.18. Se acordă următoarele indemnizații astfel:

- a) Pentru asigurarea secretariatului comisiei de negociere a CCM, 1.000 lei net/lună, corespunzător

duratei negocierii CCM.

- b) Asigurarea secretariatului Comitetului de Direcție este în cuantum de 400 lei brut/lună.
- c) Membrii comisiei de inventariere anuală, inclusiv președintele comisiei de inventariere, beneficiază de o indemnizație de 100 lei brut/lună, dar pentru o perioadă de maxim 2 luni/an.
- d) Membrii comisiilor de casare, inclusiv președintele comisiei de casare, beneficiază de o indemnizație de 100 lei brut/lună, dar nu mai mult de 3 luni/an.
- e) Secretarul Consiliului Științific primește o indemnizație lunară în cuantum de 100 lei brut/lună.
- f) Reprezentantul pentru Egalitatea de șanse primește o indemnizație lunară în cuantum de 100 lei brut/lună.

CAPITOLUL VI

Timpul de muncă, timpul de odihnă, concediile și zilele de sărbătoare

Timpul de muncă

Art. VI.1. (1) Pentru salariații angajați cu normă întreagă, durata normală a timpului de muncă este de 8 ore pe zi și 40 de ore pe săptămână.

(2) Durata normală a timpului de muncă prevăzută la alin. (1) se realizează prin săptămâna de lucru de 5 zile. Durata maximă legală a timpului de muncă nu poate depăși 48 de ore pe săptămână, inclusiv orele suplimentare.

(3) Prin excepție, în funcție de specificul muncii prestate, unele categorii de salariați pot opta printr-o cerere expresă de modificare a programului de lucru, aprobată de conducerea I.G.R., pentru o repartizare inegală a timpului de muncă cu respectarea duratei de 40 de ore pe săptămână, dar nu se va depăși durata maximă legală a timpului de muncă de 48 de ore pe săptămână, incluzând și orele suplimentare.

(4) În cazul stabilirii pentru o anumită zi lucrătoare din săptămână a unei durate mai mici de 8 ore, durata timpului de muncă în celelalte zile poate fi mai mare, fără a depăși 10 ore pe zi.

(5) Norma de muncă exprimă cantitatea (efortul) de muncă necesară pentru efectuarea operațiunilor sau lucrărilor – reprezentând sarcinile de serviciu, ce caracterizează un anumit post, loc de muncă, o anumită funcție. În stabilirea normei (cantității) de muncă se are în vedere o persoană cu calificare corespunzătoare (cerută pentru ocuparea acelui post), care lucrează cu intensitate normală (deci nu exagerat de rapid sau de încet), în condițiile unor procese tehnologice și de muncă determinate. Normarea muncii se aplică tuturor categoriilor de salariați.

Art. VI.2. (1) Salariați tineri în vârstă de până la 18 ani și femeile însărcinate care au recomandare medicală, durata normală a timpului de muncă este de 6 ore pe zi și 30 de ore pe săptămână.

(2) La solicitarea motivată a salariaților, se pot stabili programe de muncă, cu o normă mai mică de 8 ore, corespunzătoare unor fracțiuni de normă. Drepturile salariaților care lucrează în astfel de situații se acordă proporțional cu timpul lucrat și pe perioada stabilită de părți.

(3) Persoanele care lucrează cu fracțiuni de normă de 6 sau 4 ore/zi, beneficiază de vechime în muncă corespunzătoare unei norme întregi, pentru drepturile conferite prin prezentul Contract Colectiv de Muncă, pe timpul cât au în îngrijire copii în vârstă de până la 7 ani, precum și salariații, bărbați sau femei, care dovedesc cu acte legale că au în îngrijire persoane cu gradul I de invaliditate.

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

(5) La solicitarea expresă și motivată a salariaților, conducerea I.G.R. va acorda program individualizat de muncă, inclusiv telemuncă, pe timp limitat, mai ales în condiții climatice extreme sau alte situații excepționale.

(6) Programul de lucru flexibil va fi aprobat în urma consultărilor dintre reprezentanții angajaților și conducere, prin decizia conducerii

Art. VI.3. (1) Salariații care își desfășoară efectiv și permanent activitatea în locuri de muncă cu condiții deosebite, beneficiază de reducerea duratei normale a timpului de muncă sub 8 ore pe zi, în condițiile prevăzute de lege și nu pot efectua ore suplimentare.

(2) La locurile de muncă unde, datorită specificului activității, se lucrează în zilele de sâmbătă și duminică, angajatorul are obligația să asigure fiecărui angajat minimum 1 weekend liber pe lună, iar numărul minim de duminici libere pe an să nu fie mai mic de 18.

Art. VI.4. (1) Salariata care renunță la concediul legal pentru îngrijirea copilului în vârstă de până la doi ani, beneficiază de reducerea duratei normale a timpului de lucru cu 2 ore pe zi, fără să fie afectate salariul de bază și vechimea în muncă. La cererea lor, se poate acorda program decalat, cu alte ore de începerea programului de lucru, dacă activitatea I.G.R permite.

(2) Femeile care au în îngrijire copii de până la 7 ani, pot lucra cu jumătate de normă fără să fie afectate drepturile ce decurg din calitatea de salariat. Timpul în care au fost încadrate în aceste condiții se consideră, la calculul vechimii în muncă, timp lucrat cu o normă întreagă.

(3) Conducerea I.G.R are obligația de a acorda salariatelor gravide timp liber corespunzător, pentru consultații prenatale în limita a maximum 16 ore pe lună, fără a le fi afectate drepturile salariale.

(4) Salariata în cauză este obligată să prezinte adeverința medicală privind efectuarea controalelor pentru care s-a învoit.

Art. VI.5. (1) Repausul săptămânal se acordă în două zile consecutive, de regulă sâmbătă și duminică.

(2) Fac excepție activitățile la care timpul de lucru se repartizează pe schimburi, în toate zilele săptămânii, pe bază de grafice întocmite de conducere; pentru salariații care lucrează în ture, conducerea I.G.R va face o astfel de programare, încât cel puțin o dată pe lună repausul săptămânal să se acorde sâmbătă și duminică.

Art. VI.6. (1) Începerea și terminarea programului zilnic de lucru este stabilită în Regulamentul Intern. Programul de lucru este limitat la 8 ore/zi, cu sâmbăta și duminica libere. Rămânerea peste program se face numai cu acordul conducerii I.G.R.

(2) Salariații au dreptul între două zile de muncă la un repaus care nu poate fi mai mic de 12 ore consecutive. Excepția de la regulă, este aplicabilă numai când se lucrează în schimburi/ture unde acest repaus nu poate fi mai mic de 8 ore între schimburi. De regulă, o astfel de activitate presupune 3 schimburi în 24 de ore, salariații succedându-se în fiecare schimb, în aceleași locuri sau posturi de muncă. După prestarea muncii, într-o anumită tură, săptămânal se schimbă tura în săptămâna următoare (din schimbul 1 în schimbul 2, etc).

Zilele de sărbătoare și alte zile libere plătite

Art. VI.7. (1) Sunt zile nelucrătoare zilele de repaus săptămânal, zilele de sărbători legale și religioase precum și alte zile libere plătite după cum urmează:

- 1 și 2 Ianuarie
- 24 Ianuarie - Ziua Unirii Principatelor Române
- 1 și 8 martie pentru salariate

- Vinerea Mare, ultima zi de vineri înaintea Paștelui
- Prima, a doua zi și a treia zi de Paște
- 1 Mai - Ziua Muncii
- 1 Iunie - Ziua Copilului
- Prima și a doua zi de Rusalii
- 15 August - Adormirea Maicii Domnului
- 30 Noiembrie - Sfântul Andrei
- 1 Decembrie - Ziua Națională a României
- 25, 26, 27 Decembrie - Crăciunul
- 2 zile, respectiv 3 zile pentru cele două sărbători religioase anuale, declarate astfel de cultele religioase legale, altele decât cele creștine, pentru salariații aparținând acestor culte.
- Orice alte sărbători stabilite prin Lege.

(2) În afara zilelor nelucrătoare prevăzute la alineatul (1) se stabilește ca zi nelucrătoare "Ziua Cercetătorului și Proiectantului din România", ziua de **19 noiembrie**.

(3) În situația în care o zi lucrătoare este intercalată între zile nelucrătoare se va considera zi liberă.

Sărbătorile legale în România sunt zilele declarate prin lege ca fiind nelucrătoare, altele decât zilele de weekend. În zilele de sărbătoare legală nu se lucrează, cu excepția sectoarelor în care activitatea nu poate fi întreruptă datorită specificului activității. Salariații care lucrează în astfel de sectoare au dreptul la compensarea cu timp liber corespunzător, acordat în următoarele 30 de zile. În cazul în care nu este posibilă compensarea prin timp liber se va efectua plata orelor respective.

Munca suplimentară

Art. VI.8. (1) Munca prestată în afara duratei normale a timpului de muncă săptămânal prevăzută la art. VI.1. alin. (1) este muncă suplimentară și nu poate fi efectuată fără acordul salariatului, cu excepția cazului de forță majoră sau pentru lucrări urgente destinate prevenirii producerii ori înlăturării consecințelor unei situații excepționale.

(2) La solicitarea conducerii I.G.R., salariații pot efectua muncă suplimentară 240 de ore pe an pe persoană. Ceea ce depășește acest număr de ore necesită acordul reprezentanților angajaților.

Art. VI.9. (1) Munca suplimentară se compensează prin ore libere plătite, în următoarele 60 de zile după efectuarea acesteia sau cu salariul corespunzător pentru orele prestate peste programul normal de lucru.

(2) În cazul în care compensarea prin ore libere plătite nu este posibilă în termenul de 60 de zile, munca suplimentară va fi plătită salariatului prin adăugarea unui spor la salariu de 100% din salariul de bază individual.

(3) Munca suplimentară prestată pentru organizarea și desfășurarea unor evenimente specifice I.G.R, se compensează în bani sau prin ore libere plătite într-un interval de 30 de zile. În cazul în care compensarea cu ore libere plătite nu este posibilă, se aplică un spor la salariu de 100 % din salariul de bază individual, pentru orele respective.

Repaus săptămânal

Art. VI.10. (1) *Repausul săptămânal se acordă în două zile consecutive, de regulă sâmbăta și duminica.*

(2) În locurile de muncă unde, datorită specificului activității, se lucrează în zilele de sâmbătă și duminică, și activitatea nu poate fi întreruptă, se stabilesc alte două zile de *repaus consecutive*. În situații de excepție, zilele de repaus săptămânal sunt acordate cumulat, după o perioadă de activitate continuă, ce nu poate depăși 14 zile calendaristice, cu acordul reprezentanților angajaților.

(3) Conducerea I.G.R are obligația să asigure fiecărui angajat minimum 1 weekend liber pe lună, iar numărul minim de duminici libere pe an să nu fie mai mic de 18. În situația în care conducerea I.G.R nu poate asigura minimum 18 duminici libere pe an, angajatul va beneficia de zile suplimentare libere plătite în condițiile legii.

(4) În cazul unor lucrări urgente, a căror executare este necesară pentru evitarea unor accidente iminente sau pentru înlăturarea efectelor acestora, repausul săptămânal poate fi suspendat pentru personalul necesar în vederea executării acestor lucrări. Salariații al căror repaus săptămânal a fost suspendat, au dreptul la spor pentru munca suplimentară.

Art. VI.11. (1) Salariații încadrați în gradul III de invaliditate, precum și cei cu un grad de handicap dovedit cu acte legale au dreptul la un concediu de odihnă suplimentar de 6 zile pe an.

(2) Salariații care își desfășoară activitatea în condiții de muncă periculoase, grele sau nocive, beneficiază de un concediu de odihnă suplimentar de 10 zile pe an.

Concediile

Art. VI.12. (1) Salariații au dreptul în fiecare an calendaristic la un concediu de odihnă plătit de minimum 24 de zile lucrătoare. El trebuie să fie efectuat, de regulă, în anul pentru care se acordă.

Dreptul la concediul de odihnă plătit este garantat tuturor salariaților.

(2) Programarea efectuării concediului de odihnă se aprobă anual, în luna Decembrie pentru anul următor, de conducerea I.G.R, cu consultarea reprezentanților angajaților.

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

Art. VI.13. Durata concediului de odihnă plătit crește peste durata minimă prevăzută la art.VI.12, în funcție de vechimea în muncă a salariaților, cu:

Nr. de zile suplimentare la Concediu de odihnă	Vechime în muncă angajat	Total zile Concediu de odihnă
1 zile lucrătoare	sub 5 ani	25
2 zi lucrătoare	5-9 ani	26
3 zile lucrătoare	9-13 ani	27
4 zile lucrătoare	13-17 ani	28
5 zile lucrătoare	17-20 ani	29
6 zile lucrătoare	peste 20 ani	30

Art. VI.14. Concediile de odihnă suplimentare acordate potrivit art. VI.11 se cumulează cu cele acordate potrivit art. VI.12 și, după caz, cu cele prevăzute la art. VI.15 și art. VI.24 alin. (2).

Art. VI.15. Salariații în vârstă de până la 18 ani au dreptul la un concediu de odihnă plătit de 24 de zile lucrătoare la care se adaugă, după caz, concediul suplimentar potrivit legii, în funcție de condițiile de muncă specifice.

Art. VI.16. (1) Concediul de odihnă se efectuează, de regulă, integral în fiecare an calendaristic. Prin excepție, efectuarea concediului într-o perioadă de 18 luni începând cu anul următor celui în care s-a născut dreptul la concediul de odihnă anual, este permisă numai în cazurile expres prevăzute de lege și în următoarele cazuri:

- a) salariatul este rechemat prin dispoziție scrisă a conducerii I.G.R, pentru executarea unor lucrări urgente;
- b) salariatul nu a putut efectua concediul de odihnă programat sau reprogramat în ultimele 2 luni ale anului, întrucât în această perioadă a fost în concediu medical.

Conducerea I.G.R este obligată să acorde și salariatul este obligat să efectueze concediul de odihnă, până la sfârșitul anului următor, în situația în care, într-un an calendaristic nu a efectuat integral concediul de odihnă la care aveau dreptul.

(2) Concediul se poate efectua și fracționat, la solicitarea salariatului, atunci când interesele serviciului o permit și cu condiția ca una din fracțiuni să nu fie mai mică de 5 zile lucrătoare.

Art. VI.17. În cazuri întemeiate, conducerea I.G.R, la cererea salariatului, poate să acorde anticipat programării o parte din concediul de odihnă anual.

Art. VI.18. (1) Dacă și soțul și soția lucrează în I.G.R ei au dreptul să beneficieze simultan de un concediu de odihnă plătit.

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

Art. VI.19. (1) Boala apărută în timpul concediului de odihnă și dovedită cu certificat medical conduce la întreruperea concediului.

(2) Conducerea I.G.R., de comun acord cu salariatul, va planifica perioada când vor fi efectuate zilele rămase ne efectuate din concediul de odihnă.

Art. VI.20. (1) Durata concediului de odihnă anual este proporțională cu durata zilelor de muncă prestate de salariat într-un an calendaristic.

Concediile medicale și concediul fără plată pentru formare profesională, conform Codului muncii, nu afectează durata concediului de odihnă din anul respectiv.

(2) În aplicarea alin. (1) perioadele în care salariatul, pentru rezolvarea unor situații personale, a fost în concediu fără plată aprobat, nu se consideră perioadă (durată) de activitate, care se constituie vechime în muncă.

(3) Absențele nemotivate se scad din vechimea în muncă.

Art. VI.21. (1) Pe durata concediului de odihnă salariații vor primi o indemnizație formată din salariul de bază la data plecării în concediu, proporțional cu numărul de zile de concediu, majorată cu procentul mediu al celorlalte venituri salariale realizate pe o perioadă de 3 luni lucrate, înaintea plecării în concediu.

(2) Indemnizația de concediu nu poate fi mai mică decât valoarea totală a drepturilor salariale cuvenite pentru perioada respectivă.

(3) Indemnizația de concediu se va plăti, dacă se poate, înainte de plecarea în concediu, la cererea salariatului și cu aprobarea angajatorului.

Art. VI.22. Compensarea în bani a concediului de odihnă neefectuat, dar pe o perioadă de maxim doi ani, este permisă doar în cazurile prevăzute de lege precum:

- a) contractul de muncă al salariatului a încetat înainte de efectuarea concediului;
- b) este prevăzut în mod expres într-o lege specială.

Având în vedere necesitatea refacerii forței de muncă prin intermediul concediului de odihnă, compensarea în bani a acestuia este interzisă, excepțiile sunt cele prevăzute de lege.

Art. VI.23. În caz de deces al salariatului, compensația bănească pentru concediul de odihnă neefectuat se va plăti moștenitorilor.

Art. VI.24. (1) Concediul de odihnă poate fi întrerupt de oricare dintre părțile contractuale, însă cu îndeplinirea anumitor condiții.

La cererea salariatului, pentru motive bine întemeiate și obiective și anume, dacă în timpul cât se află în concediul de odihnă intervin anumite situații (incapacitate temporară de muncă, dacă este chemat să îndeplinească îndatoriri publice sau militare, salariața intră în concediu de maternitate etc), restul zilelor de concediu se va efectua după ce au încetat situațiile respective sau la data stabilită printr-o altă programare în cadrul aceluiași an calendaristic sau în termen de 18 luni de la finele anului calendaristic. În cazul întreruperii concediului de odihnă, indemnizația de concediu, dacă a fost acordată, nu se restituie, dar cuantumul restant (vizat de restituire) se va considera acordat, în cazul reprogramării.

Întreruperea concediului de odihnă la inițiativa conducerii I.G.R., este dictată de forța majoră sau de situații urgente ce impun prezența salariatului la locul de muncă. În cazurile excepționale când salariatul este rechemat din concediul de odihnă de către conducerea I.G.R., rechemarea se face numai

prin dispoziție scrisă, iar salariatul are dreptul la rambursarea tuturor cheltuielilor cauzate de această rechemare și dovedite cu acte.

(2) În situațiile de la alin. (1) salariatului i se va acorda compensarea în timp liber a timpului consumat cu transportul, dar nu mai puțin de o zi.

Art. VI.25. Concediul de odihnă poate fi reprogramat, la cererea salariatului, dacă interesele conducerii I.G.R permit aceasta. Aprobarea reprogramării este de competența conducerii I.G.R.

Art. VI.26. (1) Zile libere

(a) În afara concediului de odihnă salariații au dreptul la zile libere, plătite, în cazul unor evenimente familiale deosebite, care nu se includ în durata concediului de odihnă.

Aceste zile sunt stabilite conform Anexei nr. 5 și se acordă numai în baza unei cereri scrise la care se atașează documentul care justifică solicitarea.

(b) Salariatul are dreptul de a absenta de la locul de muncă în situații neprevăzute, determinate de o situație de urgență familială cauzată de boală sau de accident, care fac indispensabilă prezența imediată a salariatului, în condițiile informării prealabile a angajatorului și cu recuperarea perioadei absente până la acoperirea integrală a duratei normale a programului de lucru a salariatului.

(c) Absentarea de la locul de muncă prevăzută la alin. (b) nu poate avea o durată mai mare de 10 zile lucrătoare într-un an calendaristic.

(d) Angajatorul și salariatul stabilesc de comun acord modalitatea de recuperare a perioadei de absență, precizată la alin. (b), în limita numărului de zile prevăzute la alin. (c)."

(2) Concediu fără plată

Pentru rezolvarea unor situații personale, salariații au dreptul la concediu fără plată cu aprobarea conducerii I.G.R. Durata concediului fără plată poate fi de până la 365 zile.

(3) Concediu îngrijitor

(a) Angajatorul are obligația acordării concediului de îngrijitor salariatului în vederea oferirii de către acesta de îngrijire sau sprijin personal unei rude sau unei persoane care locuiește în aceeași gospodărie cu salariatul și care are nevoie de îngrijire sau sprijin ca urmare a unei probleme medicale grave, cu o durată **de 5 zile lucrătoare** într-un an calendaristic, la solicitarea scrisă a salariatului.

(b) Perioada prevăzută la alin. (a) nu se include în durata concediului de odihnă anual și constituie vechime în muncă și în specialitate.

(c) Prin derogare de la prevederile art. 224 alin. (2) din Legea nr. 95/2006 privind reforma în domeniul sănătății, republicată, cu modificările și completările ulterioare, salariații care beneficiază de concediul de îngrijitor sunt asigurați, pe această perioadă, în sistemul asigurărilor sociale de sănătate fără plata contribuției. Perioada concediului de îngrijitor constituie stagiul de cotizare pentru stabilirea dreptului la indemnizație de șomaj și indemnizație pentru incapacitate temporară de muncă acordate în conformitate cu legislația în vigoare.

CAPITOLUL VII

Alte măsuri de protecție a salariaților și acordarea unor drepturi

Art. VII.1. (1) În cazurile în care conducerea I.G.R este pusă în situația de a desființa unele locuri de muncă, din motive neimputabile salariaților, urmare a propunerii, validate de Consiliului de Administrație și având ca scop:

- restructurarea/reorganizarea activității, creșterea eficienței și a beneficiilor;
- restrângerea de activitate impusă, (de exemplu: în situația în care I.G.R a externalizat anumite servicii sau are dificultăți economice demonstrate și altele).

(2) Conducerea I.G.R are obligația de a notifica în scris reprezentanților angajaților, intenția de reducere a numărului de salariați (atât la concedierea individuală cât și la cea colectivă) cu cel puțin 60 de zile calendaristice înainte de începerea termenului de preaviz.

(3) Notificarea trebuie să cuprindă:

- a) numărul total și categoriile de salariați I.G.R;
- b) motivele științifice, tehnico-economice care determină măsurile propuse de conducerea I.G.R. Motivele trebuie să aibă o cauză reală și incontestabilă;
- c) numărul și categoriile de salariați care vor fi afectați de concediere, de măsurile conducerii I.G.R;
- d) criteriile avute în vedere, potrivit prezentului CCM pentru stabilirea ordinii de prioritate a concedierii;
- e) toate informațiile relevante în legătură cu concedierea, în vederea formulării de propuneri ale SSIGR/reprezentantului salariaților pentru diminuarea numărului de salariați concediați sau chiar pentru evitarea concedierilor;
- f) măsurile avute în vedere de conducerea I.G.R la stabilirea numărului de salariați propuși pentru a fi concediați, precum și pentru atenuarea consecințelor concedierii (compensațiile acordate conform prevederilor legii și ale prezentului CCM, după caz);
- g) data de la care sau perioada în care vor avea loc concedierile.

(4) Reprezentanții angajaților vor propune în scris, măsuri în vederea diminuării numărului salariaților propuși pentru concediere (inclusiv printr-o primă analiză, împreună cu conducerea I.G.R, a posibilității modificării programului de lucru zilnic sau lunar), într-un termen de 5 zile de la primirea notificării. Conducerea I.G.R va răspunde în scris și motivat la propunerile reprezentanților angajaților, în termen de maximum 5 zile de la primirea acestora.

Art. VII.2. (1) În situația în care desfacerea Contractului Individual de Muncă nu poate fi evitată și ca urmare a reducerii numărului de salariați prin concediere colectivă, conducerea I.G.R și reprezentanții angajaților vor urma prevederile stipulate de Codul Muncii la Secțiunea a – 5-a - Concedierea colectivă.

(2) Decizia de concediere ce se dă salariatului trebuie să cuprindă în mod obligatoriu:

- a) motivele și prevederile legale pe care se întemeiază concedierea;

b) durata preavizului (cu data de început și data de sfârșit) în conformitate cu prevederile prezentului CCM;

c) criteriile avute în vedere potrivit Contractului Colectiv de Muncă pentru stabilirea priorității la concediere;

d) precizări privind căile și termenul în care măsura de concediere poate fi contestată, precum și instanța judecătorească la care se poate face contestația.

Art. VII.3. (1) Criteriile avute în vedere pentru stabilirea priorității la concediere se aplică după reducerea posturilor vacante de natura celor propuse spre desființare în cadrul măsurilor de concediere;

(2) Măsurile de concediere vor afecta în ordine salariații:

a) care cumulează două sau mai multe funcții, precum și ale celor care cumulează pensia cu salariul;

b) care îndeplinesc cumulativ condițiile de vârstă standard și stagiul minim de cotizare pentru pensionare;

c) care nu au copii în întreținere;

d) soțul/soția care are venitul cel mai mic, dacă măsura de desfacere a Contractului Individual de Muncă ar putea afecta doi soți care lucrează în I.G.R și dacă prin aceasta nu se desface Contractul Individual de Muncă al soțului / soției care ocupă un post nevizat de reducere.

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

a) femeile care au în îngrijire copii;

b) bărbații văduvi sau divorțați care au în îngrijire copii;

c) întreținătorii unici de familie;

d) bărbați sau femei care mai au cel mult cinci ani până la pensie.

(4) În situațiile în care două sau mai multe persoane au aceeași situație privind competența profesională și rezultatele în activitate, măsurile de disponibilizare vor fi luate după consultarea reprezentanților angajaților. Se vor avea în vedere atât calificativul obținut la ultima evaluare a performanțelor profesionale individuale cât și existența unor sancțiuni disciplinare.

(5) Salariatele care revin în I.G.R după concediul de maternitate sau salariații care revin în I.G.R după concediul medical, cu o durată neîntreruptă de minimum 3 luni sau după un concediu pentru creșterea copilului, până la împlinirea vârstei de 2 ani și în cazul copilului cu handicap până la împlinirea vârstei de 3 ani, au dreptul la o perioadă de 6 luni pentru readaptarea în activitate, perioadă în care nu li se vor desface Contractele Individuale de Muncă, din motive neimputabile acestor salariați.

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

(7) Salariații afectați de măsurile prevăzute la alineatele anterioare vor beneficia de indemnizațiile compensatorii prevăzute la art. III. 18.

Art. VII.4. Dacă I.G.R își reia activitatea, își extinde activitatea și reînființează postul desființat, într-o perioadă de 45 de zile de la luarea măsurilor de desfacere a Contractului Individual de Muncă pentru motivele prevăzute la art. VII.1, conducerea I.G.R are obligația să încunoștințeze în scris despre aceasta salariatul afectat de măsura luată, sindicatul și să facă publică măsura, prin presă (ziar de circulație națională).

Conducerea I.G.R este obligată să reangajeze salariații cărora li s-au desfășurat Contractele Individuale de Muncă pentru motivele prevăzute la art. VII.1, cu prioritate pe posturile reînființate în aceeași activitate, fără examen, concurs sau perioadă de probă și care își prezintă în scris consimțământul în termen de 5 zile de la data comunicării conducerii I.G.R către salariat a anunțului specificat mai sus.

Art. VII.5. Cu ocazia zilelor de naștere ale salariaților, precum și cu alte ocazii festive, dacă I.G.R a realizat profit în anul anterior, se pot acorda salariaților în cauză prime, care să nu fie mai mici de $\frac{1}{4}$ din salariul de bază brut pe I.G.R, în cuantum stabilit de Comitetul de Direcție.

Art. VII.6. Salariații care se pensionează pentru limită de vârstă primesc o indemnizație egală cu cel puțin 1 (un) salariu de bază avut în luna premergătoare pensionării, și de cel puțin 2 salarii de bază dacă au o vechime în I.G.R de cel puțin 15 ani.

Art. VII.7. (1) În afară de ajutoarele legale la care au dreptul, salariații vor beneficia și de următoarele ajutoare, plătite de conducerea I.G.R, în cazul în care s-a înregistrat profit în anul anterior:

a) cel puțin un salariu de bază minim pe I.G.R, acordat mamei, pentru nașterea fiecărui copil; dacă mama nu este salariată, soțul acesteia, salariat al unității, beneficiază de plata ajutorului acordat în aceste condiții;

b) două salarii de bază, medii pe I.G.R, în cazul decesului salariatului. Dacă decesul a intervenit ca urmare a unui accident de muncă, legat de muncă sau boală profesională, cuantumul ajutorului acordat familiei va fi de patru (4) salarii medii pe I.G.R; diferența de 2 salarii se va plăti după stabilirea în condițiile legii a cauzei și împrejurărilor decesului;

c) două salarii de bază medii pe I.G.R, la decesul soțului, soției, părinților sau copiilor, ori al fraților sau surorilor aflați în întreținerea salariatului;

d) un salariu de bază, mediu pe I.G.R, la căsătoria salariaților, acordat în termen de 60 zile de la data solicitării și a documentelor înregistrate.

(2) Salariul de bază, mediu pe I.G.R este cel din luna evenimentului.

Art. VII.8. (1) Dacă salariatul se află în incapacitate temporară de muncă, survenită ca urmare a unui accident de muncă sau în legătură cu munca, ori a contractării unei boli profesionale, conducerea I.G.R va plăti acestuia, pe toată perioada incapacității, o compensație egală cu diferența dintre salariul de bază avut la data confirmării incapacității și ajutorul primit de la stat.

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

Art. VII.9. Contravaloarea biletelor acordate salariaților trimiși în stațiuni pentru tratarea unor boli profesionale se suportă integral de conducerea I.G.R, inclusiv costul transportului CFR clasa a II-a sau, acolo unde nu este posibil, pentru transportul auto în comun.

Art. VII.10. În cazuri deosebite, conducerea I.G.R va asigura un spațiu de locuit pe perioadă determinată, salariatului aflat în dificultate motivată, la solicitarea salariatului.

Delegarea și detașarea

Art. VII.11. (1) Salariații I.G.R trimiși în delegație (exercitarea temporară a atribuțiilor de serviciu în afara locului său de muncă) vor beneficia de următoarele drepturi:

a) decontarea pe bază de documente justificative și conform prevederilor stabilite prin Contractul Colectiv de Muncă a cheltuielilor efective de transport (inclusiv a transportului interurban la obiectiv pe perioada delegației);

b) diurna de deplasare nediferențiată pe categorii profesionale, în limita a de 2,5 ori nivelul legal stabilit pentru instituțiile publice, astfel de exemplu diurna în țară devine $20 \times 2,5 = 50$ lei, iar diurna în străinătate (funcție de țară) devine de exemplu pentru Franța astfel $35 \text{ Euro} \times 2,5 = 87,5 \text{ Euro}$; diurnele astfel stabilite se calculează pe baza actelor justificative ce se aplică la instituțiile publice și sunt deductibile fiscal; conducerea I.G.R va plăti diurna pentru străinătate în cuantumul precizat, dacă valoarea este eligibilă în programul respectiv. Diurnele susținute din regie nu vor fi multiplicare și vor avea cuantumul prevăzut pentru instituțiile publice.

c) în cazul în care delegația în interesul serviciului durează mai puțin de 24 de ore se aplică următoarele cote:

- până la 12 ore - 1/2 diurnă;
- peste 12 ore - diurnă întreagă.

(2) Cu aprobarea conducerii I.G.R, în condițiile stabilite prin prezentul CCM, salariatul se va putea deplasa în delegație cu autovehiculul proprietate personală, cu decontarea combustibilului în cuantum de 7,5 l/100 km și a taxelor rutiere, de transportare, sau alte asemenea cheltuieli, inclusiv asigurarea de răspundere civilă auto, respectiv cartea verde, pe perioada delegației.

(3) Decontarea costului cazării, fără documente justificative, se face în cuantumul prevăzut de lege.

(4) Salariații aflați în delegație și care desfășoară activități în locuri de muncă cu condiții nocive sau periculoase, pe o perioadă de cel puțin 5 zile consecutive, beneficiază de sporurile prevăzute în Contractul Colectiv de Muncă la nivel de I.G.R pentru aceste condiții sau, în lipsa acestora, de cele practicate în instituția/unitatea în care s-au aflat în delegație. Acordarea acestor sporuri se va face pe bază de documente justificative.

(5) Delegarea poate fi dispusă pentru o perioadă de cel mult 60 de zile și se poate prelungi, numai cu acordul salariatului, cu perioade succesive de maximum 60 de zile.

(6) Delegația se va desfășura de regulă de luni până vineri, cel mult. În cazurile în care zilele de delegație încep, sau cuprind zile libere legale (sâmbătă, duminică, sărbători legale, alte zile libere plătite)

Contract Colectiv de Muncă la nivelul Institutului Geologic al României – I.G.R. București

Angajator I.G.R. - București

Reprezentanții angajaților

salariații vor beneficia de recuperări ale zilelor libere aflate în interiorul delegației în termen de 60 zile de la data încetării delegației și dacă recuperarea nu este posibilă prin acordarea de zile libere plătite, atunci salariații vor beneficia de ore suplimentare plătite pentru zilele de sâmbătă, duminică, alte zile libere legale, pe care actele delegației atestă că le cuprind.

Art. VII.12. (1) Detașarea reprezintă schimbarea temporară a locului de muncă la un alt angajator pentru executarea de lucrări în interesul acestuia, din dispoziția conducerii I.G.R; cu consimțământul salariatului și în mod excepțional, se poate modifica și felul muncii.

(2) Detașarea poate fi dispusă pe o perioadă de cel mult un an și se poate prelungi în mod excepțional, cu acordul ambelor părți, din 6 în 6 luni.

(3) Salariatul detașat are dreptul la plata cheltuielilor de transport și cazare, precum și la celelalte drepturi de delegare prevăzute la art. VII.11. În cazul în care detașarea depășește 30 de zile consecutive, în locul diurnei zilnice, salariatul are dreptul la plata unei indemnizații de detașare egale cu 50% din salariul de bază zilnic. Această indemnizație se acordă proporțional cu numărul de zile ce depășește durata neîntreruptă de 30 de zile.

Art. VII.13. (1) Toate drepturile cuvenite salariatului detașat se acordă de către angajatorul la care s-a dispus detașarea.

(2) Pe durata detașării, salariatul detașat beneficiază de drepturile care îi sunt mai favorabile, fie la I.G.R care a dispus detașarea, fie la angajatorul la care este detașat. Niciun drept pe care salariatul detașat l-a avut la data detașării nu poate fi anulat, chiar dacă la noul loc de muncă aceste drepturi nu se mai regăsesc.

Art. VII.14. (1) Pe toată durata detașării, salariatului în cauză i se garantează păstrarea funcției, a salariului și drepturile avute anterior, precum și revenirea la locul său de muncă.

(2) Reprezentanții SSIGR și salariaților nu pot fi detașați decât cu acordul lor.

Art. VII.15. În cazul în care angajatorul la care s-a dispus detașarea nu își îndeplinește integral și la timp toate obligațiile față de salariatul detașat, iar angajatorul care a dispus detașarea nu îndeplinește el aceste obligații, salariatul detașat are dreptul de a reveni la locul său de muncă și de a se îndrepta împotriva oricăruia dintre cei doi angajatori pentru îndeplinirea silită a obligațiilor neîndeplinite/nerespectate.

Alte drepturi ale salariaților

Art. VII.16. În cazul în care salariața se află în concediu de maternitate legal, conducerea I.G.R poate compensa - pentru 56 de zile - diferența dintre salariul de bază individual și indemnizația legală la care salariața are dreptul.

Art. VII. 17. (1) În afara concediului legal plătit pentru îngrijirea copiilor în vârstă de până la doi ani sau în cazul copilului cu handicap până la împlinirea vârstei de trei ani, salariații pot beneficia, prin excepție de la prevederile art. VI.26 (2), de încă doi ani de concediu fără plată.

(2) Pe perioada în care salariața se află în concediul prevăzut la alin. (1), nu i se va putea desface Contractul Individual de Muncă, iar în postul său nu va putea fi angajată altă persoană, decât cu contract de muncă pe durată determinată.

Art. VII.18. (1) În caz de deces al mamei, drepturile ce s-ar fi cuvenit acesteia pentru îngrijirea copilului până la 2 ani vor fi acordate tutorelui legal, în mod corespunzător, dacă are copilul în îngrijire.

(2) În cazul decesului mamei, tutorele legal al copilului, la cererea sa, va beneficia de:

- a) compensație prevăzută la art. VII.16;
- b) concediu fără plată neutilizat de mamă la data decesului, cu drepturile prevăzute la art. VII.17, alin. (2).

Art. VII.19. Salariații care renunță la concediul legal pentru îngrijirea copilului în vârstă de până la 2 ani, sau în cazul copilului cu handicap până la împlinirea vârstei de trei ani, beneficiază de reducerea duratei normale a timpului de lucru cu 2 ore pe zi, fără să le fie afectate salariul de bază și vechimea în muncă. La cererea lor li se poate acorda program decalat cu alte ore de începere a programului de lucru, dacă activitatea I.G.R permite.

Art. VII.20. Prevederile art. VII.16 și art. VII.17 sunt aplicabile la fiecare copil al angajatului I.G.R.

Art. VII.21. (1) Salariatele gravide, lăuzele și cele care alăptează, de regulă, nu pot fi obligate să presteze muncă de noapte. De asemenea, nu vor fi chemate la ore suplimentare, nu vor fi trimise în delegație, nu vor lucra în locuri considerate cu condiții deosebite și nu vor putea fi detașate, decât cu acordul lor.

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

(3) În anumite situații, sub rezerva aprobării de către conducerea I.G.R, salariatele au dreptul la program redus de 6 sau 4 ore pe zi.

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

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

(6) Zilele prevăzute la alin. (5) se acordă la cerere după prezentarea actului medical care face dovada internării mamei și a copilului.

(7) Femeile care au în îngrijire copii cu vârsta până la 6 ani pot lucra cu 1/2 normă dacă nu beneficiază de creșă sau cămin, fără a le fi afectate drepturile ce decurg din calitatea de salariat. Timpul în care au fost încadrate în aceste condiții se consideră la calculul vechimii în muncă timp lucrat cu normă întreagă.

Art. VII.22. (1) Tinerii salariați în vârstă de până la 18 ani nu pot efectua serviciu în timpul nopții.

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

Art. VII.23. Salariați și membrii familiilor lor pot beneficia de bilete de odihnă și tratament în stațiunile balneoclimaterice și turistice ca urmare a recomandărilor medicale, în baza unor oferte negociate de către reprezentanții angajaților.

Art. VII.24. (1) La nivelul I.G.R se va constitui un fond social-cultural a cărui valoare se va stabili de către conducerea I.G.R și sindicat, potrivit prevederilor legale la 2% din fondul de salarii realizat anual, fond ce va fi utilizat în principal pentru:

- a) întreținerea de creșe și grădinițe pentru copiii salariaților, precum și de cantine, bufete pentru salariați;
- b) amenajarea și întreținerea de oficii și grupuri sociale la locurile de muncă;
- c) cheltuieli cu formarea și perfecționarea pregătirii profesionale, inclusiv în domeniul relațiilor de muncă;
- d) suportarea cheltuielilor pentru reducerea costului biletelor de tratament și odihnă în stațiunile balneoclimaterice, în care este inclus și transportul pe calea ferată (tren interregio, clasa a II-a). În limita acestor fonduri, conducerea I.G.R va suporta cota-parte din costul biletelor pentru salariați și pentru membrii lor de familie în raport cu salariul de bază și în funcție de sezon. Se compensează contravaloarea a jumătate din costul călătoriei pe calea ferată sau, acolo unde aceasta nu este posibilă, contravaloarea a jumătate din costul călătoriei pentru transportul auto în comun;
- e) Ajutor financiar pentru probleme medicale nedecontate de CAS, dovedite cu documente justificative, al cărui cuantum se va stabili de către conducerea I.G.R și reprezentanții angajaților;
- f) Susținerea manifestărilor de promovare a activității și rezultatelor științifice I.G.R.

(2) Utilizarea fondului social-cultural se face pe baza unei programări pe destinații întocmite de comun acord între conducerea I.G.R și sindicat.

(3) Eliberarea de către conducerea I.G.R a sumelor ce urmează a fi cheltuite se va face numai în baza documentelor avizate de către SSI.G.R și reprezentanții salariaților.

Art. VII.25. Conducerea I.G.R va oferi cadouri în beneficiul copiilor minori ai salariaților, precum și salariaților după cum urmează:

- cu ocazia Paștelui, de ziua Cercetătorului (19 Noiembrie) precum și de Crăciun pentru toți salariați I.G.R, va fi alocată o sumă ce nu depășește 300 lei/salariat;
- cu ocazia Paștelui, de 1 iunie precum și de Crăciun pentru toți copii minori ai salariaților I.G.R va fi alocată o sumă ce nu depășește 300 lei /copil minor;
- cadouri salariatelor cu ocazia zilei de 08 Martie, va fi alocată o sumă ce nu depășește 300 lei/salariată.

Sumele destinate acestor ocazii vor fi neimpozabile și vor fi constituite din fondul de cheltuieli sociale, prin consultări între conducerea I.G.R și reprezentanții SSIGR și salariaților.

Art. VII.26. Reprezentanți SSIGR și salariaților au dreptul să verifice modul de aplicare a prevederilor art. VII.1, art. VII.3, art. VII.4 și de a acționa pe orice cale legală pentru a asigura respectarea lor.

Art. VII.27. (1) În situația în care conducerea I.G.R încheie contracte cu partenerii străini, potrivit cărora salariați din I.G.R vor executa lucrări în străinătate, condițiile de muncă, salarizarea și celelalte drepturi și obligații ale acestor salariați vor fi stabilite prin negocieri individuale care se vor desfășura în condițiile prevăzute de lege și cu respectarea clauzelor cuprinse în contractul încheiat cu partenerul extern.

Contract Colectiv de Muncă la nivelul Institutului Geologic al României – I.G.R. București

Angajator I.G.R. - București

Reprezentanții angajaților

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

(3) Conducerea I.G.R se angajează ca, în contractele de asociere cu parteneri străini, pentru activități pe teritoriul României, să prevadă o clauză prin care, partea externă trebuie să respecte drepturile prevăzute în prezentul Contract Colectiv de Muncă.

CAPITOLUL VIII

Formarea profesională

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

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

(3) Formarea profesională a salariaților are următoarele obiective principale:

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

Art. VIII.2. (1) Formarea profesională și formarea profesională continuă cuprind și teme din domeniul relațiilor de muncă convenite între sindicat și conducere.

(2) Părțile convin asupra necesității și obligativității perfecționării profesionale a tuturor categoriilor de salariați, inclusiv a liderilor sindicali scoși din producție, la expirarea mandatului.

(3) Formarea profesională și evaluarea cunoștințelor se fac pe baza Standardelor ocupaționale.

Art. VIII.3. (1) Prin prezentul Contract Colectiv de Muncă pentru formarea profesională se va ține seama cel puțin de următoarele:

- a) conducerea I.G.R va elabora cu consultarea SSIGR și a reprezentanților salariaților planul anual al activității de formare profesională și modul de control al aplicării acestuia;
- b) cheltuielile pentru activitatea de formare profesională a salariaților vor fi suportate de conducerea I.G.R. Salariatului i se va întocmi act adițional la Contractul Individual de Muncă privind clauza de formare profesională prin care salariatul are obligația de a lucra unu-trei ani de la data încheierii formării profesionale, sau de a rambursa costurile suportate de angajator în cuantumul rămas, dacă încetează activitatea mai repede de trei ani.
- c) Împuterniciții SSIGR și ai salariaților vor participa, la orice formă de examinare organizată în vederea absolvirii unui curs de formare profesională în cadrul I.G.R;

Contract Colectiv de Muncă la nivelul Institutului Geologic al României – I.G.R. București

Angajator I.G.R. - București

Reprezentanții angajaților

d) în cazul în care urmează să se schimbe parțial sau total profilul de activitate, conducerea I.G.R va informa și se va consulta cu SSIGR/reprezentantul salariaților, cu cel puțin două luni înainte de aplicarea măsurii și va oferi salariaților proprii posibilitatea de a se califica sau recalifica înainte de a apela la angajări de forță de muncă din afară.

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

(3) Salariații au dreptul să beneficieze, la cerere, de concedii pentru formarea profesională cu sau fără plată.

(4) Durata concediului pentru formarea profesională nu poate fi dedusă din durata concediului de odihnă anual și este asimilată unei perioade de muncă efectivă în ceea ce privește drepturile cuvenite salariatului, altele decât salariul.

(5) În cazul în care, în cursul unui an calendaristic, pentru salariații în vârstă de până la 30 de ani și respectiv în cursul a 2 ani calendaristici consecutivi pentru salariații de peste 30 de ani, nu a fost asigurată participarea la o formare profesională pe cheltuiala I.G.R, salariatul în cauză are dreptul la un concediu de formare profesională, plătit de conducerea I.G.R, de până la 10 zile lucrătoare, cu condiția ca el să facă dovada că a urmat un curs de formare profesională în beneficiul I.G.R.

(6) Conducerea I.G.R organizează și planifică cursuri de pregătire profesională pentru salariații proprii, cel puțin o dată la un interval de 4 (patru) ani.

Art. VIII.4. Pentru formarea profesională în domeniul relațiilor de muncă și acțiuni sindicale, conducerea I.G.R va permite unui număr de maxim 3 salariați să urmeze cursurile de pregătire prevăzute mai sus, pe o durată de maximum 15 zile lucrătoare.

Art. VIII.5. (1) Părțile semnatare convin că, conducerea I.G.R, pentru salariații proprii, poate suporta cel puțin 50% din cheltuielile generate de obținerea titlului de doctor, taxa de școlarizare pe durata cursurilor școlii doctorale, în funcție de resursele financiare existente la nivel de I.G.R, și cu aprobarea Comitetului de Direcție.

(2) În I.G.R se vor încuraja participările la simpozioane/conferințe naționale și internaționale, în limita posibilităților financiare, prin susținerea cel puțin a unei participări pe an în țară sau în străinătate, și prin plata cel puțin a diurnei, taxei de participare, cazare și transport. Această susținere are drept scop cointeresarea salariaților în implicarea activă în activități științifice, precum și mărirea gradului de accesare a proiectelor de cercetare. De asemenea, conducerea I.G.R poate, în urma deciziei favorabile a Comitetului de Direcție, să suporte, în limita posibilităților, cheltuieli de publicare în regim open source ale unor articole ISI sau BDI.

(3) În cazul participării salariaților la cursuri doctorale pe cheltuiala proprie, dacă formarea doctorală este folositoare I.G.R, perioada de participare se va considera timp de lucru plătit.

CAPITOLUL IX

Drepturile și obligațiile SSIGR ca organizație și al reprezentanților salariaților

Art. IX.1. (1) Părțile contractante recunosc, pentru fiecare dintre ele și pentru angajați în general, libertatea de opinie și exprimare.

(2) Conducerea I.G.R va adopta o poziție imparțială față de SSIGR și de reprezentanții salariaților.

Art. IX.2. (1) SSIGR are dreptul de a-și delega un reprezentant în Consiliul de Administrație, Consiliul Științific, Comitetul de Direcție, cu statut de observator, cu drept de opinie dar fără drept de vot.

(2) Reprezentanți salariaților au dreptul de a-și delega un reprezentant în Consiliul de Administrație, Consiliul Științific, Comitetul de Direcție, cu statut de observator, cu drept de opinie dar fără drept de vot.

Art. IX.3. Sindicatul și reprezentanții salariaților asigură respectarea intereselor salariaților în domeniul profesional, al protecției și siguranței muncii.

Art. IX.4. (1) În execuția Contractului Colectiv de Muncă la nivel de I.G.R, SSIGR și reprezentanții salariaților reprezintă oficial angajații în fața conducerii I.G.R.

(2) Regulamentul Intern se întocmește de către conducerea I.G.R cu consultarea SSIGR și a reprezentantului salariaților, conform legii.

Art. IX.5. (1) În vederea exercitării dreptului sindical și al reprezentanților salariaților, conducerea I.G.R va pune cu titlu gratuit la dispoziția SSIGR și a reprezentanților salariaților, spațiu corespunzător funcționării acestuia și va asigura dotările necesare (mobilier, fax, imprimantă, calculator, post telefonic etc.), precum și acces la sălile de întrunire.

(2) Conducerea I.G.R poate permite la cererea sindicatului funcționarea secretariatului teritorial al FSLCPR în spațiile atribuite SSIGR din I.G.R, permițându-se, de asemenea, accesul secretarului executiv teritorial la mijloacele de comunicare și de multiplicare de care dispune sindicatul.

(3) Baza materială cu destinație cultural-sportivă, proprietatea I.G.R, ori proprietatea SSIGR din I.G.R, va putea fi folosită, fără plată, pentru acțiuni organizate de sindicat pentru angajații I.G.R.

Art. IX.6. (1) Consiliul de Administrație și Comitetul de Direcție al I.G.R au obligația de a invita reprezentanții sindicatului SSIGR și reprezentanții salariaților să participe la ședințele lor. Participarea se face cu statut de observator cu drept de opinie și fără drept de vot.

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

Art. IX.7. (1) Pentru fundamentarea acțiunilor sale legitime, inclusiv negocierea Contractului Colectiv de Muncă, conducerea I.G.R va pune la dispoziția SSIGR sau împuternicitului acestuia, conform legii reprezentanților salariaților toate informațiile și documentele necesare. SSIGR/reprezentanți salariaților

sau împuternicitului acestuia, conform legii are obligația de a păstra confidențialitatea datelor ce le-au fost transmise și au caracter confidențial.

(2) FSLCPR, la cererea SSIGR, va delega reprezentanți care să trateze cu conducerea administrativă a I.G.R, să îl asiste sau să îi reprezinte interesele în toate situațiile privind relațiile de muncă, inclusiv la negocierea Contractului Colectiv de Muncă.

Art. IX.8. (1) Este interzis conducerii I.G.R să desfacă, din inițiativa sa, Contractele Individuale de Muncă ale angajaților pentru motive care privesc activitatea sindicală.

(2) Reprezentanților aleși în organul de conducere a SSIGR din I.G.R, al FSLCPR sau al Confederației la care FSLCPR este afiliată, precum și persoanelor care au deținut o astfel de funcție, în termen de trei ani de la încetarea mandatului, conducerea I.G.R nu le pot modifica sau desface Contractul Individual de Muncă pentru motive neimputabile acestora.

(3) Pe perioada în care persoana din organul de conducere este salarizată de Sindicat, de Federație sau de Confederație, aceasta își păstrează funcția și locul de muncă avute anterior, vechimea în muncă, precum și un salariu care nu poate fi mai mic decât cel ce putea fi obținut în condiții de continuitate la acest loc de muncă, pe postul acestei persoane putând fi încadrată o altă persoană numai cu contract pe durată determinată.

Art. IX.9. (1) Liderul SSIGR afiliat la FSLCPR și reprezentanții salariaților care lucrează nemijlocit în I.G.R, în calitate de salariați, au dreptul la reducerea programului normal lunar de lucru cu 40 de ore pentru activități sindicale, aferente fiecărei funcții, fără reducerea venitului salarial.

(2) Liderul SSIGR afiliat la FSLCPR cât și membrii în organul de conducere al SSIGR și reprezentanții salariaților beneficiază de un concediu de odihnă suplimentar de 3 zile lucrătoare peste cele cuvenite, pentru anul calendaristic în care îndeplinesc aceste funcții.

Art. IX.10. Sindicatul poate face propuneri administrației de îmbunătățire a activității la nivelul locului de muncă și la nivelul I.G.R.

Art. IX.11. Adunările generale ale SSIGR la nivel de I.G.R și adunările la nivel de grupă sindicală sau activitățile legate de sondaje de opinie de interes sindical se pot efectua în timpul programului de lucru cu acordul conducerii I.G.R.

Art. IX.12. La ședințele Consiliului de Administrație și ale Comitetului de Direcție se vor discuta și problemele ridicate de sindicat. La aceste ședințe va fi invitat și reprezentantul desemnat al SSIGR/reprezentanții salariaților, la data, ora și locul de desfășurare a ședințelor.

Art. IX.13. (1) Conducerea I.G.R va asigura informarea în scris, cel puțin trimestrială, a conducerii SSIGR asupra situației economico-financiare a unității și a perspectivelor acesteia.

(2) Toate acțiunile care implică disponibilizarea de personal, stabilirea coeficientului de indexare sau constituirea fondului de premiere vor fi argumentate cu datele economico-financiare necesare în urma consultării cu SSIGR și reprezentanții salariaților.

Art. IX.14. Materialele cu caracter sindical se afișează pe panouri special amenajate de către administrație; aceste panouri vor fi amplasate în locuri vizibile stabilite de comun acord între conducerea I.G.R și sindicat.

Art. IX.15. (1) SSIGR va asigura pregătirea membrilor săi pentru activități sindicale și relații de muncă pe durate de până la 15 zile pe an inclusiv cele organizate la nivel de FSLCPR.

(2) În condițiile stabilite la nivel de I.G.R între conducere și SSIGR și reprezentanții salariaților și în măsura în care activitatea I.G.R nu este afectată, conducerea I.G.R va permite membrilor din SSIGR/reprezentantul salariaților să urmeze cursurile de pregătire prevăzute la alin.(1).

Art. IX.16. Conducerea I.G.R, cu acordul SSIGR și al reprezentanților salariaților din I.G.R și cu persoanele care au sarcini de serviciu privind plata salariilor stabilesc condițiile în care acestea din urmă vor încasa cotizația de sindicat și o vor vira în contul SSIGR, pe baza listelor lunare privind membrii de sindicat și a cuantumului cotizației, prezentate de sindicat.

Art. IX.17. Conducerea I.G.R nu va angaja salariați permanenți, temporari sau cu program parțial, în perioada declanșării sau desfășurării conflictelor colective de muncă, pe locurile de muncă ale salariaților aflați în conflict.

Art. IX.18. Conducerea I.G.R recunoaște dreptul reprezentanților organizației sindicale de a verifica la locul de muncă modul în care sunt respectate drepturile salariaților prevăzute în Contractul Colectiv de Muncă.

Art. IX.19. Conducerea I.G.R și SSIGR și reprezentantul salariaților își vor comunica reciproc și în timp util hotărârile lor privind toate problemele importante din domeniul relațiilor de muncă.

Art. IX.20. (1) SSIGR/reprezentanții salariaților recunoaște dreptul conducerii I.G.R de a stabili, în condițiile legii, răspunderea disciplinară sau patrimonială a salariaților care se fac vinovați de încălcarea normelor de disciplină a muncii sau aduc prejudicii unității.

(2) SSIGR/reprezentanții salariaților recunosc dreptul conducerii I.G.R de a stabili disciplina tehnologică, precum și normele de disciplină a muncii, acestea din urmă cu consultarea SSIGR/reprezentantul salariaților.

(3) Conducerea I.G.R și SSIGR/reprezentanții salariaților se recunosc reciproc ca parteneri permanenți. Părțile convin să facă eforturi în vederea promovării unui climat normal de muncă în I.G.R, cu respectarea prevederilor legislației muncii, a Contractului Colectiv de Muncă, a Regulamentului Intern precum și a drepturilor și intereselor ambilor parteneri.

Art. IX.21. (1) Pentru soluționarea pe cale amiabilă a situațiilor litigioase, colective și individuale, ce privesc angajații la care face referire art. II.12 alin. (1), survenite în executarea, modificarea, suspendarea sau încetarea Contractului Colectiv de Muncă la nivelul I.G.R, se constituie la nivelul acesteia o Comisie Paritară.

(2) Comisia Paritară va fi formată dintr-un număr egal de membri reprezentanți ai conducerii I.G.R și ai SSIGR afiliat la FSLCPR și reprezentantul salariaților.

(3) Organizarea și modul de funcționare a Comisiei Paritare la nivelul I.G.R sunt stabilite prin Contractul Colectiv de Muncă la nivelul I.G.R și sunt prezentate în Anexa nr. 3.

(4) În situațiile în care apar divergențe în legătură cu executarea prevederilor Contractului Colectiv de Muncă la nivel de I.G.R, conducerea I.G.R și SSIGR/reprezentanții salariaților vor încerca

soluționarea acestora mai întâi în comisia paritară la nivel de, iar pentru problemele rămase în divergență se vor putea adresa Comisiei Paritare la nivelul Ramurii de cercetare-dezvoltare-proiectare.

Art. IX.22. (1) Cu privire la medierea conflictelor de muncă prevăzute de Legea nr. 168/1999, dacă părțile convin printr-un proces-verbal semnat să înceapă medierea, în termen de 48 de ore, fiecare parte va propune o listă de candidați din lista de mediatori numiți de Ministerul Muncii și Protecției - Sociale, la nivelul municipiului București unde are sediul I.G.R în care s-a declanșat conflictul de interese sau de drepturi.

(2) În situația în care, după prima întâlnire, părțile nu vor reuși să stabilească de comun acord un mediator, procedura de mediere încetează, trecându-se la următoarea etapă prevăzută de lege.

(3) În cazul în care s-a numit de comun acord un mediator, etapele medierii vor fi următoarele:

a) părțile implicate sunt obligate ca în termen de 48 de ore de la numirea mediatorului să pună la dispoziția acestuia datele necesare; dacă mediatorul are nelămuriri, acesta poate cere părților în maximum 72 de ore de la primirea actelor relații scrise cu privire la revendicările formulate, la actele depuse sau întocmite în timpul concilierii, precum și la rezultatele acesteia;

b) în maximum 8 zile de la numire, mediatorul este obligat să convoace ambele părți implicate; părțile implicate vor avea un număr egal de reprezentanți la mediere, de regulă același număr ca și la conciliere și aceleași persoane, dacă este posibil;

c) la fiecare întrunire se va încheia un proces-verbal care va fi semnat de mediator și de părțile aflate în conflict;

d) medierea nu poate dura mai mult de 30 de zile de la data la care mediatorul a fost numit și a acceptat medierea; în caz contrar, medierea încetează și se trece la următoarea etapă de soluționare a conflictului.

CAPITOLUL X

Obligațiile salariaților și ale conducerii I.G.R

Art. X.1. Obligațiile privind relațiile de muncă dintre conducerea I.G.R și salariat se stabilesc în condițiile legii, prin negociere, în cadrul Contractului Individual de Muncă.

- a) Salariații din cadrul I.G.R sunt datori să respecte timpul programului de lucru și să consacre întreaga lor activitate îndeplinirii sarcinilor de serviciu.
- b) Salariați au obligația de a cunoaște și respecta prevederile Contractului Colectiv de Muncă (CCM) și al Regulamentului Intern (RI) al I.G.R.

Art. X.2. Salariatul are în principal următoarele obligații:

- a) îndeplinirea atribuțiilor ce îi revin conform CIM și fișei postului său;
- b) respectarea disciplinei muncii;
- c) respectarea prevederilor cuprinse în RI, în Contractul Colectiv de Muncă (CCM) precum și în Contractul Individual de Muncă (CIM);
- d) respectarea măsurilor de securitate și sănătate a muncii în I.G.R;
- e) menținerea curățeniei la locul de muncă și a măsurilor de reciclare a deșeurilor rezultate din activitatea curentă;
- f) de a acționa întotdeauna în interesul I.G.R.

Art. X.3. Angajatorului îi revin în principal, următoarele obligații:

- a) să stabilească atribuțiile, competențele și responsabilitățile corespunzătoare pentru fiecare salariat, în condițiile CCM și a legilor specifice;
- b) să asigure întreprinderea de acțiuni necesare pentru acoperirea capacității de cercetare/proiectare a I.G.R în vederea acordării salariilor la nivelul negociat prin Contractul Colectiv de Muncă și prin Contractele Individuale de Muncă ale salariaților;
- c) să respecte prevederile cuprinse în Regulamentul Intern și în Contractul Colectiv de Muncă;
- d) să acorde toate drepturile ce decurg din prezentul CCM;
- e) să comunice periodic reprezentanților angajaților situația economică și financiară a I.G.R;
- f) să se consulte cu reprezentanții angajaților în privința deciziilor susceptibile să afecteze drepturile și interesele salariaților prevăzute în CCM;
- g) să plătească toate contribuțiile la bugetul de stat și la bugetele speciale și impozitele aflate în sarcina conducerii I.G.R, precum și să rețină și să vireze contribuțiile și impozitele datorate de salariați conform legislației fiscale;
- h) să organizeze concurs de promovare internă, de cel puțin două ori pe an, în condițiile legi, pentru posturi vacante în organigrama I.G.R și ștatal de funcții al I.G.R pentru salariații I.G.R din activitatea de cercetare și TESA.

Art. X.4. (1) Constituie concurență neloială:

- a) orice act sau fapt care, potrivit Legii nr. 11 din 29.01.1991 și normativelor subsecvente, este contrar bunei-credințe și uzanțelor cinstite;
- b) dobândirea calității de administrator, membru fondator, acționar, asociat sau colaborator al unei firme concurente;
- c) desfășurarea unei activități, indiferent de natura și modul de derulare a acesteia, în cadrul unei firme concurente;
- d) oferirea serviciilor de cercetare și/sau proiectare către o firmă concurentă;
- e) acceptarea unei oferte, făcută de o firmă concurentă, pentru prestarea de servicii de cercetare și/sau proiectare sau de alte servicii din portofoliul I.G.R;
- f) deturnarea beneficiarilor I.G.R către o altă firmă concurentă, prin folosirea legăturilor și relațiilor stabilite cu această clientelă, în cadrul funcției deținute la I.G.R în prezent sau anterior;
- g) utilizarea informațiilor, materialelor, bazei tehnico-materiale, serviciilor și timpului de lucru ale I.G.R în interese personale sau străine I.G.R;
- h) comunicarea sau divulgarea, pe orice cale, către o firmă concurentă, a informațiilor, datelor sau elementelor privind activitatea I.G.R;
- i) întrebuințarea denumirii I.G.R sau a identității vizuale acesteia, pentru prezentarea unor lucrări personale, cu scopul de antireclamă și de inducere în eroare a beneficiarilor;
- j) elaborarea cu bună știință în cadrul I.G.R, a unor lucrări de așa manieră încât prin conținutul lor să favorizeze o firmă concurentă.

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

CAPITOLUL XI

Sancțiuni

Art. XI.1 Răspunderea juridică

(1) Întocmirea Regulamentului Intern (RI) este atributul exclusiv al, conducerii I.G.R iar reprezentanții angajaților sunt doar consultanți. Conținutul Regulamentului Intern, după aprobare în Consiliul de Administrație, devine obligatoriu și își produce efectele față de toți salariații I.G.R, indiferent de poziție și funcție.

(2) RI se va aduce la cunoștință salariaților prin grija conducerii I.G.R în 30 de zile de la aprobarea în C.A., prin afișare la sediile I.G.R, pe site-ul I.G.R și pe bază de semnătură, de către fiecare salariat al I.G.R, într-un tabel ce va însoți RI, pentru a fi cunoscut și respectat.

(3) Din momentul în care salariatul a luat la cunoștință de prevederile Regulamentului Intern respectarea lui este obligatorie. Nesemnarea tabelului de luare la cunoștință a RI, nu scutește de răspundere persoana respectivă pentru neînsușirea acestuia.

(4) Orice modificare ce intervine în conținutul Regulamentului Intern este obligatoriu să se aducă la cunoștință salariaților, pentru a fi cunoscută și a putea fi aplicată și respectată.

Art. XI.2. Răspunderea disciplinară

(1) Conducerea I.G.R dispune de prerogativa disciplinară, având dreptul de a aplica, potrivit legii, sancțiuni disciplinare salariaților săi ori de câte ori constată că aceștia au săvârșit o abatere disciplinară. Abaterea este o faptă în legătură cu munca și care constă într-o acțiune sau inacțiune săvârșită cu intenție de către salariat, prin care a încălcat prevederile CCM și ale RI. De aici rezultă *trăsăturile abaterii*, și anume: este o faptă în legătură cu munca; aceasta constă într-o acțiune sau inacțiune; presupune vinovăția salariatului și prin aceste fapte se încalcă normele legale.

(2) Sancțiunile disciplinare constituie mijloace de constrângere prevăzute de lege, având ca scop apărarea ordinii și disciplinei, dezvoltarea spiritului de răspundere pentru îndeplinirea conștiincioasă a îndatoririlor de serviciu și respectarea normelor de comportare, precum și prevenirea producerii unor acte de indisciplină. Aceste secțiuni sunt măsuri specifice de dreptul muncii, în legătură cu executarea Contractului Individual de Muncă, reflectându-se, prin consecințele lor, numai asupra raporturilor de muncă, fără a afecta celelalte drepturi personale și patrimoniale ale salariaților. Sancțiunile disciplinare sunt cele prevăzute de Codul Muncii (art. 248 din legea 53/2003, modificată și completată).

CAPITOLUL XII

Jurisdicția muncii

Art. XII. (1) Neînțelegerile de orice fel în legătură cu executarea, modificarea, suspendarea sau încetarea Contractului Colectiv de Muncă sau a Contractelor Individuale de Muncă, constituie litigii de muncă și se soluționează de către instanțele stabilite conform Legii nr. 53/2003 – Codului Muncii republicat și ale Legii nr. 367/2022 – Legea dialogului social.

(2) Litigiile de muncă rezultând din Contractele Individuale de Muncă sunt de competența instanțelor judecătorești, potrivit prevederilor Codului Muncii.

(3) Salariații răspund patrimonial și vor fi făcuți răspunzători pentru pagubele materiale pricinuite patrimoniului I.G.R din vina și în legătură cu munca lor, în conformitate cu legislația în vigoare, pe baza unei cercetări disciplinară și/sau a unei hotărâri judecătorești.

CAPITOLUL XIII

Dispoziții finale

Art. XIII.1. Contractele Individuale de Muncă ale salariaților din cadrul I.G.R se vor negocia odată cu intrarea în vigoare a prevederilor prezentului Contract Colectiv de Muncă.

Art. XIII.2. Prevederile prezentului Contract Colectiv de Muncă se vor actualiza ori de câte ori va fi cazul, funcție de apariția unor reglementări legale referitoare la clauzele contractuale sau în situații convenite de părțile semnatare ale prezentului CCM.

Art. XIII.3. Prin semnarea prezentului Contract Colectiv de Muncă, Comisia paritară, va urmări modul de îndeplinire a obligațiilor părților din contract, semnalând cazurile de nerespectare a acestora și va face propuneri pentru corectarea lor.

Contractul Colectiv de Muncă la nivel de I.G.R se va pune de acord pe perioada executării acestuia cu toate prevederile din Contractului Colectiv de Muncă la nivel de Ramură ce urmează a fi negociat.

Art. XIII.4. Conducerea I.G.R și reprezentanții angajaților se vor informa reciproc, în legătură cu eventualele modificări ce ar putea să se producă privind statutul juridic și consecințele previzibile asupra angajaților, precum și măsurile ce se au în vedere pentru limitarea efectelor disponibilizărilor de personal determinate de aceste modificări.

Art. XIII.5. Neîndeplinirea obligațiilor asumate prin prezentul Contract Colectiv de Muncă sau pe care acesta le implică, atrage răspunderea celor care se fac vinovați de aceasta, conform prevederilor legale în vigoare.

Art. XIII.6. (1) În aplicarea Contractului Colectiv de Muncă conducerea I.G.R va prevedea în bugetele de venituri și cheltuieli sumele necesare contribuțiilor pentru constituirea fondurilor destinate activităților în domeniul pregătirii, negocierii și aplicării Contractului Colectiv de Muncă.

(2) Sumele prevăzute conform alin. (1) se vor calcula luând ca bază suma de 3 lei/salariat/an, raportat la numărul mediu de salariați din anul precedent.

Art. XIII.7. Prezentul Contract Colectiv de Muncă la nivel de I.G.R își produce efectele începând cu data înregistrării la Inspectoratul Teritorial de Muncă București, în condițiile prevăzute la art. 110 alin. 1 (a) din Legea nr. 367/2022 și va fi adus la cunoștință salariaților prin afișarea la sediile I.G.R, în locurile convenite cu reprezentanții angajaților.

Art. XIII.8. Anexele 1 – 13 la prezentul Contract Colectiv de Muncă la nivel de I.G.R fac parte integrantă din acesta.

Angajator I.G.R București:

Director General
Marian MUNTEANU

Director Științific
Anca Margareta ISAC

Director Economic
Anita GIOANĂ

Director Administrativ
Theodor GRIGORAȘ

Reprezentanții angajaților :

Radu Dumitru Maximilian MINEA

Nelu FLORIA

Elena - Ramona BĂLĂȘCUȚĂ

Monica MACOVEI

ANEXE

ANEXA Nr. 1

Decizia de numire a comisiei de negociere a CCM din partea conducerii I.G.R și reprezentanților angajaților



DECIZIA NR. 196 / 19.12.2022

DIRECTORUL GENERAL

AL INSTITUTULUI GEOLOGIC AL ROMÂNIEI – I.G.R. BUCUREȘTI

Având în vedere prevederile H.G. nr. 371/29.03.2021 privind organizarea și funcționarea Ministerului Educației, Cercetării, Inovării și Digitalizării;

În baza H.G. nr. 1302/1996 modificată prin H.G. nr. 1399/2005 pentru aprobarea Regulamentului de organizare și funcționare a Institutului Național de Cercetare - Dezvoltare în domeniul Geologiei, Geofizicii, Geochimiei și Teledetecției – I.G.R. București;

Având în vedere art. 40 alin.1 lit. c), art. 43 și art. 44 din din Legea nr. 53/2003 – Codul Muncii, cu modificările și completările ulterioare;

În temeiul prevederilor Ordinului M.C.I.D. nr. 21509/06.10.2022 privind numirea temporară în funcția de Director general și respectiv președinte al Consiliului de administrație al INCĐ – IGR al domnului dr. Marian Munteanu;

DECIDE:

Art.1. – (1) Contractul colectiv de muncă la nivelul Institutului Geologic al României se negociază, se încheie, se înregistrează și se aplică în conformitate cu dispozițiile cuprinse în Codul Muncii (Legea nr. 53/2003) republicat și cu modificările ulterioare.

(2) La negocierea contractului colectiv de muncă, conform prevederilor legale, participă: a) reprezentanții conducerii desemnați în acest scop prin prezenta decizie; b) reprezentanții salariaților aleși în adunarea generală a salariaților și c) reprezentanții Federației Sindicatului Lucrătorilor din Cercetare-Proiectare din România (F.S.L.C.P.R.), la care este afiliat sindicatul nereprezentativ din I.G.R. (S.S.I.G.R.).

Art.2. – (1) Prin prezenta decizie, conducerea Institutului Geologic al României – I.G.R. București îndeplinește atribuția legală de inițiere a procedurii de negociere a Contractului colectiv de muncă, în conformitate cu dispozițiile legale în vigoare, în care scop numește următorii **reprezentanți ai conducerii** să participe la negocierea și încheierea Contractului colectiv de muncă, împuternicindu-i să îl semneze, precum și eventualele acte adiționale la acesta:

1. Marian Munteanu – Președinte CA și Director General;
2. Anița Gioană – Director Economic;
3. Anca Margareta Isac – Director Științific;
4. Theodor Grigoraș – Director Administrativ.

(2) Din partea salariaților Institutului Geologic al României – I.G.R. București neafiliați la sindicat, la negocierea, încheierea și semnarea Contractului colectiv de muncă precum și a eventualelor acte adiționale la acesta participă reprezentanții salariaților aleși și mandatați în adunarea generală a salariaților din data de 15.12.2022, consemnată în Procesul-verbal nr. 549/15.12.2022. Aceștia au fost aleși prin vot secret în cadrul ședinței la care au participat mai mult de jumătate din numărul angajaților neafiliați la sindicat, în condițiile stabilite de art. 221 – 226 din Codul Muncii (Legea nr. 53/2003) republicat și cu modificările ulterioare.

Din partea salariaților vor participa la negociere următorii membri:

- Elena – Ramona Bălăscuță – aleasă de salariați;
- Monica Macovei – aleasă de salariați.

(3) Din partea F.S.L.C.P.R. participa dl. Radu Minea și dl. Nelu Floria, conform scrisorii nr. 87/19.12.2022.

Art.3. Doamna Luminița Dinu va asigura secretariatul ședințelor de negociere, consemnând, în cadrul unui proces verbal clauzele negociate în fiecare ședință și problemele și clauzele care urmează să fie negociate în ședința următoare, a cărei dată se stabilește, de comun acord, de părțile implicate în negociere.

Art.4. La sfârșitul fiecărei ședințe, procesul verbal al ședinței este semnat de participanții la negociere și de secretarul ședinței.

Art.5. La finalizarea negocierilor, reprezentanții celor părților participante semnează Contractul colectiv de muncă.

Art.6. După semnarea Contractului colectiv de muncă, Biroul de resurse umane întocmește și depune dosarul necesar înregistrării Contractului colectiv de muncă la Inspectoratul Teritorial de Muncă București, în conformitate cu prevederile art. 143 alin. (1) și (2) ale art. 146 alin. (2) din legea dialogului social nr. 62/2011 republicată, cu modificările ulterioare.

Art.7. După înregistrarea Contractului colectiv de muncă la Inspectoratul Teritorial de Muncă București, Biroul de resurse umane stabilește modalitățile de afișare/comunicare a Contractului colectiv de muncă în scopul aducerii sale la cunoștința salariaților.

Art.8. Biroul Resurse Umane va comunica celor în drept prezenta decizie.

DIRECTOR GENERAL,
DR. MARIAN MUȚEANU

ANEXA Nr. 2

Protocol de negociere CCM la nivel de INCD-I.G.R

Încheiat azi 27 Ianuarie 2023, data primei ședințe de negociere a Contractului Colectiv de Munca (CCM) la nivelul Institutului Național de Cercetare Dezvoltare în domeniul Geologiei, Geofizicii, Geochimiei și Teledetecției – Institutul Geologic al României – I.G.R București (I.G.R), între părțile participante la negociere, angajator, reprezentanții angajaților, astfel:

1. I.G.R ca angajator, reprezentat prin persoanele numite prin Decizia nr. 196 / 19.12.2022, dl. Marian MUNTEANU; dna. Anita GIOANĂ; dna. Anca Margareta ISAC; dl. Theodor GRIGORAȘ și

2. Reprezentanții angajaților:

a) Reprezentați de FSLCPR (la solicitarea și în baza mandatului SSIGR, conform art. 102 (Ba) din legea 367/2022), conform Adresei F.S.L.C.P.R., cu nr. 87/19.11.2022

dl Radu MINEA; dl. Nelu FLORIA

și

b) Reprezentanții Angajaților, conform P.V. al Adunării Generale de alegeri, cu nr. 549/15.12.2022 dna Elena-Ramona BĂLĂȘCUȚĂ și dna Monica MACOVEI.

De comun acord și prin liberă negociere părțile convin asupra următoarelor:

Art.1. Baza de negociere a clauzelor CCM al I.G.R este constituită din prevederile proiectului CCM negociat și propus spre înregistrare la ITM București, în Octombrie 2022 și propunerile părților.

Art.2. Principii de negociere

a) Nici o parte contractantă nu are dreptul să refuze introducerea ca propunere de negociat, în CCM la nivelul I.G.R, a unei clauze mai favorabile pentru una din părți;

b) În cursul negocierilor se vor respecta prevederile legale și reglementările europene specifice;

c) Adoptarea articolelor și propunerilor se va face prin consens. În cazul unor limitele minime, acestea vor fi cele prevăzute în legile specifice și vor fi **puse în discuție numai în sensul majorării** lor. Ședințele de negociere se pot desfășura și online, prin acordul părților, iar articolele convenite vor fi consemnate în procese verbale, semnate de reprezentanții desemnați ai părților;

d) Propunerile se vor face numai în scris, în baza PV(proces verbal) încheiat în urma ședinței, pentru ședința de negociere următoare. Ele vor putea fi trimise și prin e-mail către toți membrii comisiei de negociere (e-mailuri personale), înainte de ședința următoare;

e) Fiecare parte are dreptul de a reformula art. și cap. propuse de cealaltă parte, făcând toate mențiunile în scris, până maxim la ședința de negociere următoare. Fiecare parte are dreptul de a face propuneri noi în scris și de a le supune examinării părții celeilalte.

f) Negocierea CCM se va purta pe articole și capitole. În cazul lipsei consensului la momentul ședinței, părțile vor conveni să reia negocierea articolului respectiv în următoarea ședință de negociere sau într-o ședință ce va fi stabilită prin consens;

g) Părțile convin că, interpretarea clauzelor se face potrivit legii mai favorabile salariaților și dacă legea nu distinge clar, se va face potrivit dreptului comun, în sensul ajungerii la un rezultat;

h) Părțile sunt egale și libere în negociere, climatul de negociere fiind unul constructiv, prin cooperare, înțelegere și colaborare deschisă, obiectivul principal fiind încheierea unui CCM-I.G.R.

Art.3 Recunoașteri reciproce :

a) Reprezentanții Angajatorului recunosc reprezentanții Sindicatului (FSLCPR) și Salariaților, ca reprezentanți legali a salariaților din Institut, cu drepturi depline la negocierea prezentului CCM al I.G.R., în conformitate cu prevederile Legii nr. 367/2022, art. 102 alin.B litera a.

b) Reprezentanții Sindicatului (FSLCPR) și Salariaților recunosc organul de conducere al institutului, ca reprezentant al Angajatorului, cu drept deplin de a negocia prezentul CCM în numele acestuia, în conformitate cu prevederile Legii nr. 367/2022, art. 102 alin. A, litera a.

Art. 4. În termen de 48 de ore de la încheierea prezentului protocol, dar nu la mai puțin de 5 (cinci) zile înainte de începerea negocierilor, Angajatorul va pune la dispoziția comisiei de negociere, cu caracter confidențial, toate informațiile și documentele considerate utile la negocierea CCM-I.G.R.

Lipsa comunicării de către Angajator la timp și într-un conținut corect și complet, a cel puțin informațiilor prevăzute mai jos, echivalează cu refuzul de a negocia și se poate sesiza ITM.

A. Situația economico-financiară la zi :

- a) bugetul de venituri și cheltuieli aprobat ;
- b) bilanțul contabil, balanța de verificare ;
- c) structura cheltuielilor ;
- d) evoluția recentă și evoluția probabilă a activităților și situației economice a I.G.R;
- e) regulamentul de organizare și funcționare al unității, inclusiv organigrama acesteia;
- f) statul de funcțiuni și de personal;
- g) dinamica numărului de personal (cu referire la anul precedent, anul de negociere și anul viitor) ținând seama și precizând structura personalului pe categorii profesionale și grad științific;
- h) deciziile care pot duce la modificări importante în organizarea muncii, în relațiile contractuale sau în raporturile de muncă, inclusiv cele vizate de legislația română privind procedurile specifice de informare și consultare în cazul concedierilor colective și al protecției drepturilor angajaților în cazul transferului unității;
- i) situația, structura și evoluția probabilă a ocupării forței de muncă în cadrul unității, precum și cu privire la eventualele măsuri de anticipare avute în vedere, în special atunci când există o amenințare la adresa locurilor de muncă;
- j) gradul de acoperire cu proiecte, contracte pe anul în curs și prognoza pe anul următor (proiect/perioadă/buget/personal/activități);
- k) alte documente necesare la negocierea Contractului Colectiv de Muncă.

B. Situația ocupării forței de muncă:

- a) evoluția recentă și evoluția probabilă a activităților și situației economice a institutului, regulamentul de organizare și funcționare, inclusiv organigrama acestuia;
- b) statul de funcțiuni și de personal de câte ori se modifică ;
- c) dinamica numărului de personal (cu referire la anul precedent, anul de negociere și anul viitor) ținând seama și precizând structura personalului pe categorii profesionale și grad științific ;
- d) structura personalului angajat ca : nume/ prenume /vârstă/ data angajării în institut, funcția/ codul COR / compartiment, secție, birou/grad științific/ studii/ vechimea totală în muncă la data negocierii, ca număr de ani și tranșe de vechime/ salariul de încadrare / sporul de vechime acordat/ data ultimului act adițional de modificare funcție și/sau salariu/ timpul de muncă / situația celor care cumulează pensia cu salariul/situația celor care lucrează în cumul și pe o altă funcție;

e) gradul de acoperire cu proiecte, contracte pe anul în curs și prognoza pe anul următor (proiect/perioada/buget/manager proiect și personalul/activități);

f) precum și alte documente solicitate de reprezentanții sindicatului pe parcursul negocierii CCM.

Art. 5. Comisia de negociere este formată de reprezentanți pentru fiecare parte, după cum urmează:

Pentru reprezentanții Angajatorului :

- dl. Marian MUNTEANU; dna Anita GIOANĂ; dna Anca Margareta ISAC; dl. Theodor GRIGORAȘ

Pentru reprezentanții Sindicatului (FSLCPR):

- dl Radu MINEA; dl. Nelu FLORIA

Pentru reprezentanții Salariaților :

- dna Elena-Ramona BĂLĂȘCUȚĂ; dna Monica MACOVEI.

Persoanele desemnate în Comisia de Negociere vor semna CCM al I.G.R. Membrii Comisiei de negociere vor da dovadă de seriozitate și integritate și nu se vor putea retrage din Comisie pe perioada negocierilor decât în caz de incompatibilitate.

Dacă un membru de comisie se retrage din motive de incompatibilitate, partea în cauză va propune o altă persoană, compatibilă cu funcția de membru în Comisia de negociere și se va face Act adițional la Protocol. Membrul nou numit își va însuși toate articolele și capitolele adoptate până în acel moment.

Art.6. Prin consens, fiecare parte în cauză poate desemna și alte persoane, specialiști în diverse domenii, care pot lua parte la negocieri cu rol consultativ.

Art. 7. În principiu, fiecare comisie își va alege un purtător de cuvânt, care va putea fi susținut de către oricare din colegii săi, respectându-se libertatea de exprimare a fiecărui membru al Comisiei de negociere.

Art.8. Calendarul negocierilor :

- Negocierea CCM se va desfășura de regulă, începând din 27.01.2023, minim o ședință pe săptămână și ori de câte ori este nevoie
- Ședințele de negociere se vor desfășura la sediul institutului și/sau prin internet, cu un cvorum de 5 participanți și minim 2 participanți de fiecare parte. Lipsa cvorumului la ședință, din motive obiective, duce la imposibilitatea desfășurării negocierii. În timpul negocierilor, la sediu, fiecare parte poate solicita o pauză de 5-10 minute în vederea consultărilor.
- Negocierea se va desfășura începând de la data primei ședințe de negociere 27.01.2023, până în data 13.03.2023, cu posibilitatea prelungirii prin acordul părților din motive obiective, conform legii.

Art. 9. În urma fiecărei ședințe, prin grija secretarului comisiei, se va încheia un proces verbal, în trei exemplare, în format digital, semnate olograf de ambele părți ale negocierii și înregistrate la I.G.R., împreună cu anexele la PV.

- Angajatorul asigură și secretariatul comisiei.

În Procesul verbal al ședinței de negociere se va consemna în mod clar :

- Data, locul / modul de discutare, participanții prezenți la ședința de negociere;
- Propunerile părților și discuțiile de fond;
- Forma finală a articolelor negociate și adoptate (numai prin consens cu votul tuturor reprezentanților părților) ca anexă la procesul verbal;
- Articolele care au fost discutate și rămân în dezbatere și la ședința următoare (ca număr de

articol);

- Articolele / capitolele (pe numere) care, de principiu, se propun a fi discutate și negociate la ședința următoare.

Art. 10. Negocierea CCM se va desfășura la sediul institutului și posibil și online, cu acordul părților.

Art. 11. Prezentul Protocol constituie cadrul formal de desfășurare al negocierii CCM la nivel de IGR și s-a întocmit în patru exemplare originale, câte unul pentru fiecare parte și al patrulea pentru a fi înregistrat la ITM, conform art. 110 din Legea 367/2022.

Prezentul Protocol s-a încheiat prin consens și este în forma finală, adoptată de toți membrii comisiei de negociere.

Angajatorul I.G.R

Reprezentanții
Salariaților

Sindicat (F.S.L.C.P.R.)

Marian MUNTEANU

Elena-Ramona BĂLĂȘCUȚĂ

Anita GIOANĂ

Monica MACOVEI

Anca Margareta ISAC

Radu Dumitru Maximilian MINEA

Theodor GRIGORAȘ

Nelu FLORIA

ANEXA Nr. 3

Regulament cadru de Organizare și Funcționare al Comisei Paritare la nivel de I.G.R

Art. 1. Comisia Paritară la nivelul I.G.R va fi compusă din 4 reprezentanți ai angajaților (1 din partea SSIGR, 1 reprezentant din partea FSLCPR și 2 reprezentanți ai salariaților) și 4 reprezentanți ai Conducerii I.G.R.

Art. 2. Membrii Comisei Paritare vor fi desemnați în acest scop, în termen de 10 zile de la data intrării în vigoare a Contractului Colectiv de Muncă la nivel de I.G.R, de către sindicatul SSIGR și reprezentanți salariaților și respectiv de către Conducerea I.G.R

Art. 3. Comisia se va întruni la cererea Conducerii/Comitetului Director I.G.R sau reprezentanților salariaților, după ce au fost epuizate toate posibilitățile de conciliere între părțile interesate (salariații și liderii sindicali, respectiv conducătorii ierarhici corespunzători), în termen de maximum 5 (cinci) zile lucrătoare de la formularea cererii și va adopta hotărâri valabile cu participarea unui număr egal de membri de fiecare parte și care nu va fi mai mic de 2.

Art. 4. Hotărârile se adoptă cu cel mult un vot, respectiv, două împotrivă, în cazul a câte 2, respectiv 3 participanți de fiecare parte.

Art. 5. Comisia va fi prezidată, prin rotație, de câte un reprezentant al fiecărei părți, ales în ședința respectivă.

Art. 6. Problemele în litigiu, punctele de vedere exprimate și hotărârea comisiei vor fi consemnate într-un proces verbal pe care îl vor semna toți membrii prezenți ai comisiei.

Art. 7. Hotărârea adoptată conform pct. 3 și redactată în cel puțin 2 (două) exemplare, cu valoare identică, are putere obligatorie pentru părțile contractante.

Art. 8. Secretariatul comisiei va fi asigurat de Conducerea I.G.R.

Art. 9. Cvorumul de ședință va fi de 5 membri și adoptarea hotărârii necesită exprimarea a minim 2 voturi de fiecare parte.

ANEXA Nr. 4

Grila de Salarizare de bază în limite minime și maxime pe categorii de grupe, funcții și de studii

Ssalariul de referință va fi corelat cu salariul minim pe economie garantat în plată

Coeficienții de ierarhizare a salariilor de bază minime și maxime, pe grupe valorice și categorii de salariați: muncitori necalificați-calificați, salariați cu studii medii și studii superioare

Categoria de salariați	Coeficient de salarizare minim	Coeficient de salarizare maxim	Salariul de bază minim LEI	Salariul de bază maxim LEI
Muncitori necalificați (A1)	1,14	1,34	3420	4020
Muncitori calificați /salariați cu studii liceale cu 12 clase contabil, arhivar, gestionar, operator calculator, casier, șofer, electrician de întreținere și reparații, electrician auto, instalator, laborant, operator responsabil cu supravegherea tehnică a instalațiilor,etc	1,31	1,51	3930	4530
Salariați cu studii postliceale (contabil, arhivar, gestionar, operator calculator, casier, șofer, electrician de întreținere și reparații, electrician auto, instalator, tehnician, etc)	1,37	1,57	4110	4710
Funcții administrative cu studii liceale (administrator, manager clădire, specialist în domeniul sănătății și securității în muncă, inspector documente secrete, secretariat, inspector SSM, etc.)	1,6	1,8	4800	5400
Salariați pe funcții de specialitate cu studii superioare (artist plastic, arhivist, muzeograf, bibliotecar, etc)	2,21	2,38	6630	7140
Personal administrativ cu studii superioare				
TESA (manager clădire, specialist în informatică, responsabil cu protecția datelor cu caracter personal)	2,21	2,38	6630	7140
TESA (economisti, specialist marketing, referent de specialitate marketing, specialist resurse umane, consilier juridic, asistent director, specialist IT, auditor public, controlor financiar, expert achiziții publice)	2,21	2,45	6630	7350
TESA – posturi de conducere dobândite prin concurs* (Șef compartiment, Șef birou)	2,48	2,70	7440	8100
Personal cercetare cu studii superioare				
Asistent de cercetare debutant	1,7	-	5100	-
Asistent de cercetare științifică	2,2	2,3	6600	6900
Alte funcții de cercetare cu studii superioare (fizicieni, chimiști, ingineri de mină, geofizician, geograf, cartograf, etc.)	2,1	2,3	6300	6900
Cercetător științific / IDT	2,3	2,5	6900	7500
Cercetător științific gr III /IDT III	2,5	2,7	7500	8100
Cercetător științific gr II / IDT II	2,8	3,00	8400	9000
Cercetător științific gr I / IDT I	3,0	3,2	9000	9600
Posturi de conducere obținute prin concurs* (Directori)				
Director științific	4	4,2	12000	12600
Director economic	2,9	3,6	8700	10800
Director administrativ	2,9	3,6	8700	10800

***Pentru posturile de conducere obținute prin concurs nu se mai aplică indemnizația de conducere prevăzută la art. V.3 alin. (3)**

Pentru posturile de conducere din cercetare obținute prin concurs (Șef IOSIN/ department/ compartiment/ colectiv/laborator) se vor păstra codurile COR de cercetare la care se va adăuga sporul de conducere de la art. V.3 alin.(3) fiind excluse de mai sus.

Contract Colectiv de Muncă la nivelul Institutului Geologic al României – I.G.R. București

Angajator I.G.R. - București

Reprezentanții angajaților

ANEXA Nr. 5

Situațiile când se acordă zile libere plătite și cuantumul acestora

1. Decesul soțului, soției, copilului, părinților, socrilor, fraților, surorilor sau al unei persoane aflate în întreținere legală	5 zile
2. Decesul bunicilor	3 zile
3. Nașterea unui copil	5 zile
4. Nașterea unui copil, dacă salariatul a urmat un curs de puericultură	15 zile
5. Căsătoria salariatului	5 zile
6. Căsătoria unui copil	3 zile
7. La schimbarea locului de muncă, cu mutarea domiciliului, în cadrul aceleiași unități în altă localitate	5 zile
8. Donări de sânge	1 zi în plus față de ce este prevăzut în lege
9. Concediu de îngrijitor	5 zile

ANEXA Nr. 6

Modelul – cadru al Contractului Individual de Muncă

încheiat la data de și înregistrat în registrul general
de evidență a salariaților cu nr. din data de

A. Părțile contractului

Angajator - persoană juridică/fizică, cu sediul/domiciliul în, înregistrată la registrul comerțului/autoritățile administrației publice din cu nr., cod fiscal, telefon, e-mail:, reprezentată legal prin domnul/doamna, în calitate de,

și

salariatul/salariata - domnul/doamna, domiciliat/domiciliată în localitatea, str. nr., sectorul/județul, e-mail:, posesor/posesoare al/a cărții de identitate/pașaportului seria nr., eliberată/eliberat de la data de, CNP, autorizație de muncă/permis de ședere în scop de muncă seria nr. din data,

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

B. Obiectul contractului:

C. Durata contractului:

a) nedeterminată, salariatul/salariata urmând să înceapă activitatea la data de;
b) determinată, de zile/săptămâni/luni, începând cu data de și până la data de în conformitate cu art. 83 lit. din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare/acte normative cu caracter special, respectiv

D. Perioada de probă:

a) durata de zile calendaristice/lucrătoare, în cazul Contractului Individual de Muncă pe perioadă determinată;
b) condițiile perioadei de probă (dacă există)

E. Locul de muncă

1. Activitatea se desfășoară la (domiciliu/secție/atelier/birou/serviciu/compartiment etc.), din sediul social/punctul de lucru/alt loc de muncă organizat al angajatorului

2. În lipsa unui loc de muncă fix salariatul va desfășura activitatea astfel:

..... (pe teren/la sediul clienților/arie geografică, grup de unități, etc.). În acest caz salariatul va beneficia de:

a) prestații suplimentare (în bani sau în natură);

b) asigurarea /decontarea transportului de către angajator(după caz) .

Contract Colectiv de Muncă la nivelul Institutului Geologic al României – I.G.R. București

Angajator I.G.R. - București

Reprezentanții angajaților

F. Felul muncii

Funcția/Ocupația, conform Clasificării ocupațiilor din România.

G. Durata timpului de muncă și repartizarea acestuia

1. O norma întreagă, durata normală a timpului de muncă fiind de ore/zi și/sau ore/săptămână.
 - a) Repartizarea programului de muncă se face: în zilele de, între orele sau (inegal/schimburi/flexibil/individualizat etc.), după cum urmează:
 - b) Programul normal de muncă se poate modifica în condițiile Regulamentului Intern/Contractului Colectiv de Muncă aplicabil.
2. O fracțiune de normă de ore/zi, ore/săptămână ore/lună;
 - a) Repartizarea programului normal de muncă se face: în zilele, între orele, sau (inegal/schimburi/flexibil/individualizat etc.), după cum urmează:
 - b) Programul de muncă se poate modifica în condițiile Regulamentului Intern/Contractului Colectiv de Muncă aplicabil.
 - c) Nu se vor efectua ore suplimentare, cu excepția cazurilor de forță majoră sau pentru alte lucrări urgente destinate prevenirii producerii unor accidente sau înlăturării consecințelor acestora.

H. Concediul

Durata concediului anual de odihnă este de zile lucrătoare, în raport cu perioada lucrată. De asemenea, beneficiază de un concediu suplimentar, cu o durată dezile lucrătoare.

I. Salariul:

1. Salariul de bază lunar brut: lei
2. Alte elemente constitutive:
 - a) sporuri ...;
 - b) indemnizații ...;
 - c) prestații suplimentare în bani;
 - d) modalitatea prestațiilor suplimentare în natură;
 - e) alte adaosuri
3. Orele suplimentare prestate de salariații cu normă întreagă în afara programului normal de lucru se compensează cu ore libere plătite în următoarele 90 de zile calendaristice după efectuarea acestora, conform Contractului Colectiv de Muncă aplicabil sau Legii nr. 53/2003 Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare. În cazul în care compensarea prin ore libere plătite nu este posibilă, orele suplimentare prestate în afara programului normal de lucru vor fi plătite cu un spor la salariu în cuantum de..... .
4. Munca prestată în zilele de sărbători legale, precum și în zilele libere plătite stabilite prin acte normative/Contracte Colective de Muncă aplicabile se compensează cu timp liber plătit sau cu un spor la salariu, conform Contractului Colectiv de Muncă aplicabil sau Legii nr. 53/2003 Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare.
5. Data/Datele la care se plătește salariul este/sunt

6. Metoda de plată

J. Alte clauze:

- a) perioada de preaviz în cazul concedierii este de zile lucrătoare, conform Legii nr. 53/2003 - Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare, sau Contractului Colectiv de Muncă aplicabil, după caz;
- b) perioada de preaviz în cazul demisiei este de zile lucrătoare, conform Legii nr. 53/2003- Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare, sau Contractului Colectiv de Muncă aplicabil;
- c) în cazul în care salariatul urmează să își desfășoare activitatea în străinătate, informațiile prevăzute la art. 18 alin. (1) din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare, se vor regăsi și în Contractul Individual de Muncă;
- d) alte clauze

K. Atribuțiile postului

Atribuțiile postului sunt prevăzute în fișa postului, anexă la Contractul Individual de Muncă.

L. Riscurile specifice postului

Riscurile de accidentare și îmbolnăvire profesională specifice postului sunt prevăzute în evaluările de risc ale locului de munca/postului de lucru și în fișa de identificare a factorilor de risc profesional.

M. Criteriile de evaluare a activității profesionale a salariatului:

N. Procedura privind utilizarea semnăturii electronice, semnăturii electronice avansate și semnăturii electronice calificate se realizează după cum urmează:, în conformitate cu prevederile actelor normative/Regulamentul Intern/Contractul Colectiv de Muncă aplicabil.

O. Formarea profesională

Formarea profesională se realizează în următoarele condiții: în conformitate cu prevederile actelor normative/Regulamentul Intern/Contractul Colectiv de Muncă aplicabil.

P. Condițiile de muncă

Activitatea se desfășoară în condiții normale/vătămătoare/deosebite/speciale de muncă/deosebit de periculoase, în conformitate cu prevederile legale.

Q. Drepturile și obligațiile părților privind securitatea și sănătatea în muncă:

- a) echipament individual de protecție ...;
- b) echipament individual de lucru ...;
- c) materiale igienico-sanitare ...;
- d) alimentație de protecție ...;
- e) alte drepturi și obligații privind sănătatea și securitatea în muncă

R. Drepturi și obligații generale ale părților

1. Salariatul are, în principal, următoarele drepturi:

- a) dreptul la salarizare pentru munca depusă;
- b) dreptul la repaus zilnic și săptămânal;

Contract Colectiv de Muncă la nivelul Institutului Geologic al României – I.G.R. București

Angajator I.G.R. - București

Reprezentanții angajaților

- c) dreptul la concediu de odihnă anual;
- d) dreptul la egalitate de șanse și de tratament;
- e) dreptul la securitate și sănătate în muncă;
- f) dreptul la formare profesională;
- g) alte obligații prevăzute de lege sau de Contractele Colective de Muncă aplicabile, după caz.

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

- a) obligația de a realiza norma de muncă sau, după caz, de a îndeplini atribuțiile ce îi revin conform fișei postului;
- b) obligația de a respecta disciplina muncii;
- c) obligația de fidelitate față de angajator în executarea atribuțiilor de serviciu;
- d) obligația de a respecta măsurile de securitate și sănătate a muncii în unitate;
- e) obligația de a respecta confidențialitatea informațiilor și documentelor utilizate în îndeplinirea atribuțiilor de serviciu;
- f) obligația de a adera la un fond de pensii administrat privat, în conformitate cu prevederile art. 30 din Legea nr. 411/2004 privind fondurile de pensii administrate privat, republicată, cu modificările și completările ulterioare.

3. Angajatorul are, în principal, următoarele drepturi:

- a) să stabilească atribuțiile de serviciu și norma de muncă pentru fiecare salariat;
- b) să dea dispoziții cu caracter obligatoriu pentru salariat, sub rezerva legalității lor;
- c) să exercite controlul asupra modului de îndeplinire a sarcinilor de serviciu;
- d) să constate săvârșirea abaterilor disciplinare și să aplice sancțiunile corespunzătoare, potrivit legii, Contractului Colectiv de Muncă aplicabil și Regulamentului Intern;
- e) să stabilească obiectivele de performanță individuală ale salariatului, precum și criteriile de evaluare a realizării acestora;
- f) să suporte asigurarea medicală privată, contribuțiile suplimentare la pensia facultativă sau la pensia ocupațională a salariatului, în condițiile legii, după caz;
- g) să acorde orice alte drepturi stabilite ca urmare a activității profesionale a salariatului.

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

- a) să înmâneze salariatului un exemplar din Contractul Individual de Muncă, anterior începerii activității;
- b) să înființeze registrul general de evidență a salariaților și să opereze înregistrările prevăzute de lege;
- c) să acorde salariatului toate drepturile ce decurg din Contractele Individuale de Muncă, din Contractul Colectiv de Muncă aplicabil și din lege;
- d) să asigure permanent condițiile tehnice și organizatorice avute în vedere la elaborarea normelor de muncă și condițiile corespunzătoare de muncă;
- e) să informeze salariatul asupra condițiilor de muncă și asupra elementelor care privesc desfășurarea relațiilor de muncă;
- f) să informeze salariatul cu privire la obligația de a adera la un fond de pensii administrat privat, în condițiile legii;
- g) să elibereze un document care să ateste calitatea de salariat a solicitantului, respectiv activitatea desfășurată de acesta, durata activității, salariul, vechimea în muncă, în meserie și specialitate sau un extras din registrul general de evidență a salariaților, datat și certificat pentru conformitate;
- h) să asigure confidențialitatea datelor cu caracter personal ale salariatului.

S. Dispoziții finale

1. Nivelul la care Contractul Colectiv de Muncă aplicabil a fost încheiat (ex: unități/grup de unități/sector de activitate)
2. Prevederile prezentului Contract Individual de Muncă se completează cu dispozițiile Legii nr. 53/2003 Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare, și ale Contractului Colectiv de Muncă aplicabil, prevăzut la pct.1.

Orice modificare privind clauzele contractuale în timpul executării Contractului Individual de Muncă impune încheierea unui act adițional la contract, conform dispozițiilor legale, anterior producerii modificării, cu excepția situațiilor în care o asemenea modificare este prevăzută în mod expres de lege sau în Contractul Colectiv de Muncă aplicabil.

T. Conflictele în legătură cu încheierea, executarea, modificarea, suspendarea sau încetarea prezentului Contract Individual de Muncă pot fi soluționate atât pe cale amiabilă prin procedura concilierii, cât și de instanța judecătorească competentă material și teritorial, potrivit legii.

Prezentul Contract Individual de Muncă s-a încheiat în doua exemplare, câte unul pentru fiecare parte.

INSTITUTUL GEOLOGIC AL ROMÂNIEI

Director General I.G.R.,

Salariat,

Semnătura.....

Semnătura.....

Data:.....

ANEXA Nr. 7
Model Fișa Postului

APROB
Director General

FIȘA POSTULUI

Ocupantul postului :

Denumirea postului:

Nivelul postului:

Scopul principal al postului:

_____.

Descrierea postului:

Dificultatea operațiunilor specifice postului:

Responsabilitatea implicată de post:

Atribuții:

Sfera relațională:

Intern:

a) Relații ierarhice:

- subordonat față de:

- superior pentru:.....

b) Relații funcționale: cu celelalte compartimente din cadrul instituției .

c) Relații de control:

d) Relații de reprezentare:

Extern:

a) cu autorități și instituții publice: din dispoziția conducerii.

b) cu organizații internaționale: din dispoziția conducerii.

c) cu persoane juridice private: din dispoziția conducerii.

Pe linie de securitate și sănătate în muncă

1) Participă la toate instructajele de securitatea și sănătatea muncii și semnează Fișa individuală de instructaj.

2) Își desfășoară activitatea în așa fel încât să nu expună la pericole de accidentare sau îmbolnăviri profesionale persoana proprie sau alți angajați, în conformitate cu pregătirea și instruirea în domeniu primită de la angajatorul său.

În acest scop are următoarele obligații:

- să-și însușească și să respecte prevederile legislației din domeniul securității și sănătății în muncă, precum și instrucțiunile de securitatea muncii și măsurile de aplicare a acestora;
- să utilizeze corect echipamentele, mașinile, aparatura, uneltele, substanțele periculoase și celelalte mijloace de producție;
- să utilizeze corect echipamentul individual de protecție acordat și, după utilizare, să îl înapoieze sau să îl pună la locul destinat pentru păstrarea acestuia;
- să nu procedeze la scoaterea din funcțiune, la modificarea, schimbarea sau înlăturarea arbitrară a dispozitivelor de securitate proprii, în special ale mașinilor, aparaturii, uneltelor, instalațiilor tehnice, etc. și să utilizeze corect aceste dispozitive;
- să comunice imediat angajatorului și / sau serviciului extern de prevenire și protecție orice situație de muncă despre care are motive întemeiate să o considere un pericol pentru securitatea și sănătatea lucrătorilor , precum și orice deficiență a sistemelor de protecție;
- să aducă la cunoștința conducătorului locului de muncă, în cel mai scurt timp posibil, accidentele suferite de persoana proprie;
- să coopereze, atât timp cât este necesar , cu angajatorul și / sau cu lucrătorii desemnați / serviciul extern de prevenire și protecție, pentru a permite angajatorului să se asigure că mediul de muncă și condițiile de lucru sunt sigure și fără riscuri pentru securitate și sănătate în domeniul său de activitate;
- să dea relațiile solicitate de către inspectorii de muncă și inspectorii sanitari;
- să oprească lucrul la apariția unui pericol iminent de producere a unui accident și să informeze de îndată conducătorul locului de muncă;
- să refuze întemeiat executarea unei sarcini de muncă dacă aceasta ar pune în pericol de accidentare sau îmbolnăvire profesională persoana sa sau a celorlalți participanți la procesul de muncă

Pe linie de situații de urgență

Are următoarele obligații principale :

- să participe la instructajul introductiv general, la locul de muncă și periodic, să-și însușească informațiile primite în cadrul acestora și să semneze fișa de instructaj ;
- să respecte în orice împrejurare normele de prevenire și stingere a incendiilor și de protecție civilă și să nu primejduiască prin deciziile luate sănătatea și viața oamenilor, bunurile și mediul;

- să anunțe prin orice mijloc pompierii în cazul în care observă un incendiu și autoritățile și serviciile de urgență abilitate (tel. 112) despre iminența producerii sau producerea unei situații de urgență despre care ia la cunoștință;
- să acorde ajutor, cât este rațional posibil, semenilor aflați în pericol sau în dificultate;
- să permită accesul pompierilor și persoanelor care acordă ajutor, precum și accesul la utilizarea apei, materialelor și mijloacelor proprii pentru operațiunile de salvare, de stingere și de limitare a efectelor incendiilor;
- să cunoască modul de organizare privind apărarea împotriva incendiilor la societatea la care lucrează;
- să participe la exercițiile de protecție civilă la locul unde își desfășoară activitatea;
- să participe la întreținerea adăposturilor din clădirile proprietate personală sau la amenajarea spațiilor de adăpostire din locațiile unde își are domiciliul sau locul de muncă;
- să-și asigure mijloacele individuale de protecție, trusa medicală, rezerva de alimente și apă, precum și orice alte materiale de primă necesitate pentru protecția lor și a familiilor;
- să accepte și să efectueze evacuarea din zonele afectate;
- să permită instalarea mijloacelor de alarmare pe clădirile proprietate privată sau aparținând asociațiilor de proprietari;
- să permită, în situații de urgență civilă, accesul forțelor și mijloacelor de intervenție în incinta sau pe terenurile proprietate privată;
- să ducă la îndeplinire măsurile de protecție civilă dispuse de către autorități;
- respectă și răspunde de aplicarea strictă a regulilor de apărare împotriva incendiilor aduse la cunoștință sa sub orice formă de către conducerea societății;
- întreține și folosește, în scopul pentru care au fost realizate, dotările pentru apărarea împotriva incendiilor;
- nu efectuează și nu permite efectuarea de modificări la mijloacele tehnice de protecție sau de intervenție pentru stingerea incendiilor;
- utilizează potrivit instrucțiunilor primite echipamentele tehnice din dotare și substanțele periculoase;
- în caz de necesitate acționează conform planului de evacuare;
- informează imediat conducerea societății și serviciul de urgență 112 despre orice început de incendiu și ia urgent toate măsurile care se impun

Pe linie de protecția mediului

Are următoarele obligații principale:

- cunoaște și respectă legislația în vigoare și limitele impuse prin autorizația de mediu, pentru factorii de mediu;

- cunoaște consecințele poluării mediului;
- organizează și răspunde de colectarea selectivă a deșeurilor rezultate din producția proprie și a celor rezultate de la materiile prime și de la ambalajele folosite în activitatea zilnică;
- la terminarea schimbului face curățenie la locul de muncă;
- participă la acțiuni specifice;
- sesizează, pe linie ierarhică, despre eventualele defecțiuni ce pot avea impact semnificativ asupra mediului;
- acționează în scopul eliminării risipei de materii prime, energie electrică / termică, apă potabilă și industrială, etc.;
- ia măsuri urgente de lichidare a poluării accidentale;
- să nu degradeze mediul natural sau amenajat prin depozitări necontrolate de deșeuri de orice fel, în locuri necorespunzătoare;
- să sesizeze imediat conducerea societății ori persoanele împuternicite de aceasta asupra neregulilor constatate în timpul desfășurării activității, privind protecția mediului (apă, sol, aer).

Atribuții pe linia igienei muncii

- Să se supună controalelor medicale la angajare și periodice impuse de reglementările legale în vigoare și / sau la cererea conducerii societății;
- Este obligat să folosească materialele igienico - sanitare acordate de societate la locul respectiv de muncă.
- Este obligat să mențină în stare de folosință și să folosească în mod corespunzător scopului pentru care au fost realizate vestiarele din dotare și să mențină în stare de funcționare anexele sanitare.
- Este obligat să participe la igienizarea locului său de muncă.
- Să respecte măsurile curative - profilactice stabilite de către personalul medical ca urmare a controalelor medicale efectuate.

Întocmit de:

Numele și prenumele: _____.

Funcția de conducere: _____

Semnătura

Luat la cunoștință de către ocupantul postului:

Numele și prenumele: _____

Semnătura

ANEXA Nr. 8

Ordinul MCDI nr. 21509/06.10.2022 de numire a Directorului General



MINISTERUL CERCETĂRII,
INOVĂRII ȘI DIGITALIZĂRII

ORDIN NR. 21509

pentru numirea domnului Marian Munteanu în funcția de director general și respectiv de
președinte al Consiliului de administrație al Institutului Național de Cercetare-Dezvoltare în
domeniul Geologiei, Geofizicii, Geochimiei și Teledetecției – I.G.R. București

Având în vedere:

-Decretul Președintelui României nr.772 din 3 mai 2022 pentru numirea unui membru al Guvernului, domnul Sebastian –Ioan BURDUJA, Ministru al Cercetării, Inovării și Digitalizării;

Tinând cont de prevederile:

-art. 12 și ale art. 28 alin. (2) din Anexa 1 la Hotărârea Guvernului nr. 1399/2005 pentru aprobarea Regulamentului de organizare și funcționare a Institutului Național de Cercetare- Dezvoltare în domeniul Geologiei, Geofizicii, Geochimiei și Teledetecției – I.G.R. București,

- art.14 alin (2) din Hotărârea Guvernului nr. 576/2016 privind aprobarea Metodologiei de concurs pentru ocuparea funcției de director general la institutele naționale de cercetare-dezvoltare,

- Notei DMI nr.16341/11.02.2022 privind reluarea/lansarea concursurilor pentru selecția directorilor generali la INCD aflate în coordonarea MCID, aprobată de ministrul cercetării, inovării și digitalizării, în care se prezintă lista actualizată a INCD pentru care urmează să se scoată la concurs funcția de director general, în care la nr. crt. 2 figurează Institutul Național de Cercetare - Dezvoltare în domeniul Geologiei, Geofizicii, Geochimiei și Teledetecției – I.G.R. București,

- Referatul de aprobare a proiectului de ordin pentru numirea domnului Marian Munteanu în funcția de director general și respectiv de președinte al Consiliului de administrație al Institutului Național de Cercetare - Dezvoltare în domeniul Geologiei, Geofizicii, Geochimiei și Teledetecției – I.G.R. București, înregistrat cu nr. DMBMC_510140/28.09.2022;

În temeiul:

- prevederilor art. 12 alin. (3) din Hotărârea Guvernului nr. 371/2021 privind organizarea și funcționarea Ministerului Cercetării, Inovării și Digitalizării, cu modificările și completările ulterioare,

Ministrul cercetării, inovării și digitalizării

emite următorul

ORDIN:

Art.1 – Începând cu data de 06.10.2022, se numește domnul Marian Munteanu în funcția de director general și respectiv președinte al Consiliului de administrație al Institutului Național de Cercetare - Dezvoltare în domeniul Geologiei, Geofizicii, Geochimiei și Teledetecției – I.G.R. București, până la ocuparea prin concurs a funcției de director general, dar nu mai mult de 6 luni.

Art.2 –Domnul Marian Munteanu beneficiază de un salariu de bază în cuantum de 11.000 lei, la care se adaugă lunar sporurile și adaosurile prevăzute de reglementările legale.

Art. 3 – Cu aceeași dată, Ordinul MCID nr.20394/06.04.2022 pentru numirea domnului Marian Munteanu în funcția de director general și respectiv de președinte al Consiliului de administrație al Institutului Național de Cercetare - Dezvoltare în domeniul Geologiei, Geofizicii, Geochimiei și Teledetecției – I.G.R. București își încetează aplicabilitatea.

Art. 4 – Persoana menționată la Art. 1 și Institutul Național de Cercetare - Dezvoltare în domeniul Geologiei, Geofizicii, Geochimiei și Teledetecției – I.G.R. București vor duce la îndeplinire prevederile prezentului ordin.

MINISTRU

Sebastian-Ioan BURDUJA

Data 06/10/2022

Str. D.I. Mendeleev 21-25, sector 1, 010362, București
Tel: +40(0)21 318 30 50, Fax: +40(0)21 312 66 17
office@research.gov.ro, www.research.gov.ro

Contract Colectiv de Muncă la nivelul Institutului Geologic al României – I.G.R. București

Angajator I.G.R. - București

Reprezentanții angajaților

ANEXA nr. 9

Procesul verbal nr. 549/15.12.2022 al adunării generale a salariaților Institutului Geologic al României – I.G.R București

PROCESUL VERBAL AL ADUNĂRII GENERALE A SALARIAȚILOR

INSTITUTULUI GEOLOGIC AL ROMÂNIEI – IGR BUCUREȘTI

NR. 549 / 15.12.2022

Adunarea Generală a Salariaților IGR București a fost convocată prin Convocatorul nr. 529/12.12.2022 comunicat salariaților prin e-mail și prin afișare la sediul IGR în vederea desemnării reprezentanților salariaților IGR, pentru data de 15 decembrie 2022, ora 14.00 la Muzeul Geologic Național.

Angajatorul Institutul Geologic al României – IGR București, cu sediul social în București, str. Caransebeș nr. 1, sectorul 1, are un număr total de 109 angajați încadrați în baza unor contracte individuale de muncă, din care 5 angajați au contractul individual de muncă suspendat și 17 angajați sunt membri ai Sindicatului Salariaților IGR București (SSIGR), conform Listei de evidență a salariaților nr. 542/15.12.2022 (Anexa 1) și Listei nr. SSIGR 458/14.12.2022 (Anexa 2).

Prin Decizia directorului general al IGR nr. 192/12.12.2022 a fost numită comisia de alegeri formată din președinte, doi membri și secretar.

La Adunarea Generală a Salariaților au fost prezenți un număr total 77 salariați, din care un număr de 7 salariați sunt membri Sindicatului Salariaților IGR București și un număr de 4 salariați fac parte din echipa de conducere (directori) a IGR. Prin urmare, un număr de 66 de angajați au drept de vot. Astfel, s-a constatat faptul că ședința a fost legal întrunită. Prezența salariaților a fost consemnată în Lista de prezență nr. 543/15.12.2022 (Anexa 3).

Patronatul IGR este de acord cu începerea negocierii Contractului Colectiv de Muncă (CCM) la nivel de unitate pentru o perioadă de 2 ani, motiv pentru care s-a decis necesitatea alegerii unor reprezentanți ai salariaților în condițiile prevăzute de legislația în vigoare, respectiv Legea nr. 53/2003 - Codul Muncii, republicată, Titlul VII - Dialogul Social, Capitolul III - Reprezentanții salariaților, art. 221 despre desemnarea reprezentanților salariaților, art. 222 despre condiții de eligibilitate, art. 223 despre atribuții și art. 224 despre mandatul reprezentanților).

Alegerile se desfășoară conform Regulamentului privind alegerea reprezentanților salariaților în vederea negocierii și semnării contractului colectiv de muncă la nivelul Institutului Geologic al României – Ediția 1 - Revizia 1 înregistrat cu nr. 540/14.12.2022.

S-a decis alegerea a 2 (doi) reprezentanți ai salariaților care să participe la negocierea CCM la nivelul IGR. Pentru aceste alegeri, următorii salariați și-au depus candidatura : Bălășcuță Elena Ramona, Radu Violeta-Monica și Macovei Monica.

Comisia de alegeri a procedat la editarea buletinelor de vot, acestea fiind distribuite salariaților cu drept de vot prezenți la ședință.

La finalizarea procesului de votare, buletinele au fost introduse în urnă și s-a întocmit, simultan, lista salariaților care au votat - Lista nr. 544/15.12.2022 (Anexa 4).

1

Comisia de alegeri s-a retras pentru deschiderea, verificarea și numărarea buletinelor de vot. La verificarea celor 66 de buletine de vot introduse în urnă, s-au validat 65 buletine, 1 buletin fiind nul. După citirea și numărarea celor 65 de buletine valide, au rezultat următoarele:

- Bălășcuță Elena Ramona – 61 voturi;
- Radu Violeta-Monica – 20 voturi;
- Macovei Monica – 47 voturi;

Președintele comisiei de alegeri a comunicat rezultatul votului salariaților prezenți la adunarea generală. Adunarea Generală a Salariaților a concluzionat faptul că doamnele Bălășcuță Elena Ramona și Macovei Monica vor fi desemnate reprezentantele salariaților IGR.

Reprezentanții salariaților sunt aleși pentru o perioadă de 2 ani și sunt mandatați în vederea negocierii și semnării Contractului Colectiv de Muncă la nivelul Institutului Geologic al României – IGR București și eventualelor acte adiționale la CCM.

Conform art. 223 din Legea nr. 53/2003 - Codul Muncii, republicată, cu modificările ulterioare, reprezentanții salariaților au următoarele atribuții principale:

- să urmărească respectarea drepturilor salariaților, în conformitate cu legislația în vigoare, cu contractul colectiv de muncă aplicabil, cu contractele individuale de muncă și cu regulamentul intern;
- să participe la elaborarea regulamentului intern;
- să promoveze interesele salariaților referitoare la salariu, condiții de muncă, timp de muncă și timp de odihnă, stabilitate în muncă, precum și orice alte interese profesionale, economice și sociale legate de relațiile de muncă;
- să sesizeze inspectoratul de muncă cu privire la nerespectarea dispozițiilor legale și ale contractului colectiv de muncă aplicabil;
- să negocieze și să semneze contractul colectiv de muncă și eventualele acte adiționale la acesta, în condițiile legii.

În vederea negocierii și încheierii contractului colectiv de muncă la nivelul Institutului Geologic al României – IGR București, părțile implicate vor urma procedura prevăzută de Legea nr. 62/2011 republicată, cu modificările ulterioare.

Comisia de alegeri,

Tanea Paulina Robu – președinte

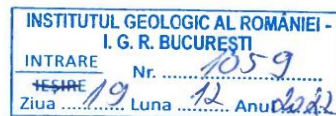
Roxana Moldoveanu - membru

Rodica Galina Prică – membru

Luminița Dinu – secretar

ANEXA nr. 10

Adresa F.S.L.C.P.R cu nr. 87/19.12.2022 cu reprezentanții FSLCPR



**FEDERAȚIA SINDICATELOR LUCRĂTORILOR
DIN CERCETARE PROIECTARE DIN ROMÂNIA**

**UNION'S FEDERATION OF RESEARCH & DEVELOPMENT
EMPLOYEES-ROMANIA**

**FÉDÉRATION DES SYNDICATS DES EMPLOYÉS
EN RECHERCHE-DÉVELOPPEMENT DE ROUMANIE**

Șos. Olteniței nr. 35-37, corp A, etaj 6, sector 4, 041293, București, România

MOBIL: +40-720-111-243, +40-744-554-583

<http://www.fslcpr.ro>

Afiliată la C.S.D.R., UNI și EUROCADRES

Nr. 87 / 19.XII.2022

Către

I.N.C.D. IGR

În atenția : domnului Marian MUNTEANU

Director general

Sindicatul SSIGR

În atenția : domnului Nelu FLORIA

Președinte Sindicat

Ca urmare a Adresei înaintate de SSIGR cu nr. 459 / 19.XII.2022 și a prevederilor art. 135 alin 1(a) din L.62 /2011, cu modificările și completările ulterioare, vă aducem la cunoștință că, reprezentanții F.S.L.C.P.R. la negocierea C.C.M. la nivel de INCD IGR, conform prevederilor legale, anterior menționate, sunt:

1- domnul Radu MINEA

2- domnul Nelu FLORIA

Mulțumim pentru solicitarea SSIGR și vă asigurăm de întreaga noastră disponibilitate pentru succesul negocierilor.

Cu deosebită stimă,

Radu MINEA

Președinte F.S.L.C.P.R.

ANEXA nr. 11

Dovada reprezentativității FSLCPR

Cod ECLI ECLI:RO:JDS1B:2019:009.002832

ROMÂNIA
JUDECĂTORIA SECTORULUI 1 BUCUREȘTI
SECȚIA I CIVILĂ

DOSAR NR. 1632/3/2019

SENTINȚA CIVILĂ NR. 2832/2019
ȘEDINȚA PUBLICĂ DIN DATA DE 15.05.2019
INSTANȚA CONSTITUITĂ DIN:
PREȘEDINTE: ANA-MARIA CIUREA
GREFIER: GEORGIANA-MIHAELA VIȘAN



Pe rol se află judecarea cauzei privind pe petent FEDERAȚIA SINDICATELOR LUCRĂTORILOR DIN CERCETARE - PROIECTARE DIN ROMÂNIA, având ca obiect reprezentativitate sindicat.

Dezbaterile în cauză au avut loc în ședința publică din data de 06.05.2019, fiind consemnate în încheierea de ședință de la acea dată, care face parte integrantă din prezenta, pronunțarea fiind amânată pentru astăzi, când instanța a hotărât următoarele:

INSTANȚA

Deliberând asupra cauzei civile de față, constată următoarele:

Prin cererea înregistrată pe rolul Judecătoriei Sectorului 1 București la data de 19.03.2019 sub nr. 1632/3/2019 (în urma declinării cauzei de pe rolul Tribunalului București – Secția a IV-a Civilă), petenta Federația Sindicatelor Lucrătorilor din Cercetare – Proiectare din România a solicitat să se constate reprezentativitatea sa la nivelul sectorului de activitate „cercetare științifică și dezvoltare tehnologică” – COD CAEN 72.

În motivare, a arătat că i-a fost recunoscută reprezentativitatea la nivelul Ramurii „Cercetare științifică și dezvoltare tehnologică” așa cum rezultă din sentința civilă nr. 16549/19.08.2010 pronunțată de Judecătoria sector 1 București în dosarul nr. 22777/299/2010.

În conformitate cu dispozițiile art. 221 din Legea nr. 62/2001 îndeplinirea condițiilor de reprezentativitate se face din 4 în 4 ani.

Mai arată petenta că a solicitat Institutului Național de Statistică să îi comunice numărul de salariați înregistrați în sectorul de activitate „cercetare științifică și dezvoltare tehnologică”.

În drept a indicat art. 51 alin. 1 lit. B din Legea nr. 62/2011.

În dovedire, a depus un set de înscrisuri.

Prezentului dosar i-a fost atașat dosarul nr. 22777/299/2010 al Judecătoriei sector 1 București.

Analizând înscrisurile depuse la dosar în vederea soluționării cererii de constatare a condițiilor de reprezentativitate de către petentă, instanța reține următoarele:

Potrivit art. 51 alin. 1 lit. B din Legea nr. 62/2011, sunt reprezentative la nivel de la nivel de sector de activitate sau grup de unități, organizațiile sindicale care îndeplinesc cumulativ următoarele condiții: a) au statut legal de federație sindicală; b) au independență organizatorică și patrimonială; c) organizațiile sindicale componente cumulează un număr de membri de cel puțin 7% din efectivul angajaților din sectorul de activitate sau grupul de unități respectiv.

Conform art. 52 lit. B din Legea nr. 62/2011, dovada îndeplinirii condițiilor de reprezentativitate se face, la nivel de la nivel de sector de activitate sau grup de unități, cu: a) copie a hotărârii judecătorești definitive de dobândire a personalității juridice de federație și a ultimei hotărâri judecătorești definitive de modificare a statutului și/sau a componenței organelor de conducere, b) declarațiile semnate de reprezentanții legali ai sindicatelor

componente în care se specifică numărul total de membri de sindicat din fiecare unitate, precum și o situație cumulativă semnată de reprezentantul legal al federației sindicale; c) datele Institutului Național de Statistică privind numărul total de angajați din sectorul de activitate respectiv sau, în cazul grupului de unități, declarațiile angajatorilor din grup privind numărul angajaților fiecărei unități; d) dovada depunerii la Ministerul Consultării Publice și Dialogului Social a unei copii a dosarului de reprezentativitate.

În cauză, se constată că s-a făcut dovada îndeplinirii condițiilor prevăzute de lege, reținându-se că prin sentința civilă nr. 530/02.03.1990 pronunțată de Judecătoria Sectorului 1 București în dosarul nr. 546/P.J./1990 s-a acordat personalitate juridică Federației Sindicatelor Lucrătorilor din Cercetare, Proiectare din România.

Este îndeplinit și procentul legal prevăzut de art. 51 alin. 1 lit. B din Legea nr. 62/2011, întrucât petenta are un număr de 1.096 membri din totalul de 14.459 de salariați, conform adresei nr. 69/03.09.2018 și declarației președintelui federației. De asemenea, federația are independență organizatorică și patrimonială, astfel cum rezultă din statutul federației, aceasta obținând venituri din cotizații, donații etc.

Instanța mai reține că s-a făcut dovada depunerii la Ministerul Muncii a unei copii a dosarului de reprezentativitate, astfel cum reiese din adresa nr. 1498/21.01.2019.

În consecință, constatând că petenta a făcut dovada îndeplinirii condițiilor de reprezentativitate prevăzute de art. 51 alin. 1 lit. B din Legea nr. 62/2011, cu respectarea prevederilor art. 52 lit. B din Legea nr. 62/2011, având în vedere prevederile art. 51 alin. 2 din Legea nr. 62/2011, instanța urmează a admite cererea formulată de petentă și a constata că sunt îndeplinite condițiile de reprezentativitate la nivelul sectorului de activitate „Cercetare Științifică și dezvoltare tehnologică” – Cod CAEN 72.

**PENTRU ACESTE MOTIVE,
ÎN NUMELE LEGII,
HOTĂRĂȘTE**

Admite cererea formulată de petenta Federația Sindicatelor Lucrătorilor din Cercetare – Proiectare din România, CUI 10547839, cu sediul ales sector 4, București, Șos. Olteniței, nr. 35-37, bl. CORP A, et. VI, jud. București.

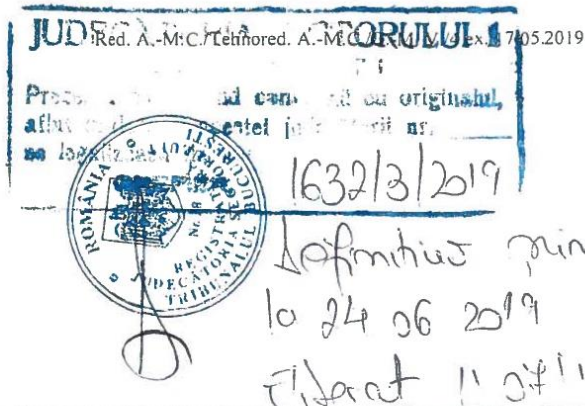
Constată că petenta îndeplinește condițiile de reprezentativitate la nivelul sectorului de activitate „Cercetare Științifică și dezvoltare tehnologică” – Cod CAEN 72.

Cu drept de apel în termen de 30 zile de la comunicarea hotărârii. Cererea de apel se depune la Judecătoria Sectorului 1 București.

Pronunțată prin punerea soluției la dispoziția părților de către grefa instanței, astăzi, 15.05.2019.

PREȘEDINTE,
Ana-Maria Ciurea

GREFIER,
Georgiana Mihaela Vișan



ANEXA nr. 12

Lista articolelor și anexelor din contract care se renegociază anual

III.2 – referitor la CIM

III.5. (5) – referitor la clauze CIM

III.11. (3) (5) (6) (7) (8) - referitor la preaviz

III.18 – referitor la desfacere CIM

IV.1 – referitor la condiții de muncă

V.1 - referitor la venituri salariale

V.2 - referitor la salariul de referință pe unitate

V.3 - referitor la sporuri la salariul de bază

V.4 - referitor la adaosuri la salariul de bază

V.5 - referitor la formele de organizare a muncii

VI.1. (1) (2) – referitor la timpul de muncă

VI. 7 – referitor la zile nelucrătoare

VI.12. (1) – referitor la concediul de odihnă (CO)

VI.13 – referitor la durata minima a CO

VI.21 – referitor la indemnizația pentru CO

VII.3 – referitor la stabilirea criteriilor la concediere

VII.24 – referitor la constituirea fondului social

Anexele 1- 7

La negocierile anuale fiecare parte contractantă poate propune articole noi, al căror conținut nu trebuie să anuleze sau să fie în contradicție cu prevederile articolelor nenegociabile anual.

ANEXA nr. 13

Principalele acte normative și reglementări europene reflectate în CCM-I.G.R

1. Constituția României
2. Legea nr. 53 / 2003 -Codul Muncii, cu modificările și completările ulterioare
3. Legea 367 / 2022 -Legea dialogului social
4. Carta Europeană a Cercetătorului - Codul de conduită pentru recrutarea cercetătorilor
5. Manualul Frascati ediție revizuită în 2015
6. OG nr. 57/2002 privind cercetarea științifică și dezvoltarea tehnologică, cu modificările și completările ulterioare, cu modificările și completările ulterioare
7. Legea nr. 324/2003 pentru aprobarea OG nr. 57/2002, cu modificările și completările ulterioare
8. Legea nr. 319/2003 privind statutul personalului de cercetare-dezvoltare, cu modificările și completările ulterioare
9. Legea pensiilor - Legea 373/2022 pentru modificarea L. 263/2010 privind sistemul unitar de pensii publice, publicată în Monitorul Oficial nr. 852 din 20.12.2010 - cu modificările și completările ulterioare, publicată în M.O. 1241 / 22.XII.2022
10. Legea nr. 319 din 14 iulie 2006 securității și sănătății în muncă - cu modificările și completările ulterioare, publicată în M. Of. nr. 646/26 iulie 2006
11. HG nr. 259 / 2022 pentru modificarea și completarea Normelor metodologice de aplicare a prevederilor Legii securității și sănătății în muncă nr. 319/2006, aprobate prin HG 1425 / 2006
12. Legea nr. 210/1999 privind concediul paternal , cu modificările și completările ulterioare
13. HG 1577 / 2022 privind modificarea și completarea normelor de aplicare a L. 210 / 1999, aprobate prin HG 244 / 2000
14. Legea nr. 111/1996 privind desfășurarea în siguranță a activității nucleare, cu modificările și completările ulterioare
15. HG nr. 1.025 din 28 august 2003 privind metodologia și criteriile de încadrare a persoanelor în locuri de muncă în condiții speciale - cu modificările și completările ulterioare
16. HG nr. 1.014 din 30 decembrie 2015 privind metodologia de reînnoire a avizelor de încadrare a locurilor de muncă în condiții deosebite publicată în Monitorul oficial nr. 986 din 31 decembrie 2015
17. HG nr. 583/2001 privind stabilirea criteriilor de încadrare a activităților de cercetare, explorare, exploatare sau prelucrare a materiilor prime nucleare din zonele I și II de expunere cu radiații
18. Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați, republicată în Monitorul Oficial nr. 326 din 5 iunie 2013
19. CODUL FISCAL din 8 septembrie 2015 (Legea nr. 227/2015) publicată în Monitorul Oficial nr. 688

Contract Colectiv de Muncă la nivelul Institutului Geologic al României – I.G.R. București

Angajator I.G.R. - București

Reprezentanții angajaților

din 10 septembrie 2015, cu modificările și completările ulterioare

20. HG nr. 327/2003 privind plafoanele pe baza cărora se calculează costurile salariale directe la contractele de finanțare încheiate din fonduri bugetare, cu modificările și completările ulterioare

21. HG nr. 714 din 13 septembrie 2018 privind drepturile și obligațiile personalului autorităților și instituțiilor publice pe perioada delegării și detașării în altă localitate, precum și în cazul deplasării în interesul serviciului, publicată în Monitorul Oficial nr. 797 din 18 septembrie 2018

22. HG nr. 637/2003 pentru aprobarea regulamentului-cadru de organizare și funcționare a institutelor de cercetare-dezvoltare, cu modificările și completările ulterioare

23. Legea nr. 206 din 27 mai 2004 privind buna conduită în cercetarea științifică, dezvoltarea tehnologică și inovare, cu modificările și completările ulterioare

24. Legea nr. 544/2001 privind liberul acces la informațiile de interes public, cu modificările și completările ulterioare

25. Ordinul nr. 3516/2008 al MEdCT privind regulamentul CA

26. Legea nr. 467 din 12 decembrie 2006 privind stabilirea cadrului general de informare și consultare a angajaților, cu modificările și completările ulterioare

27. Ordinul nr. 2171/2022 pentru aprobarea modelului-cadru al Contractului Individual de Muncă, prevăzut în anexa, publicat în Monitorul Oficial nr. 1180/09.12.2022

28. HG nr. 905 din 14 decembrie 2017 privind registrul general de evidență a salariaților;

29. HG nr. 355 din 11 aprilie 2007 privind supravegherea sănătății lucrătorilor, cu modificările și completările ulterioare