

**INSTITUTUL NATIONAL DE CERCETARE DEZVOLTARE
PENTRU CHIMIE SI PETROCHIMIE
ICECHIM BUCURESTI**

Ministerul Muncii, Familiei, Protecției Sociale și Persoanelor Vârstnice
Inspekția Muncii
Inspectoratul Teritorial de Muncă București
C.C.M/ACT ADIȚIONAL

Nr. 365 / 11.09.2014

Aprobat,
Presedinte al Consiliului de Administratie
Director General
Dr. Ing. Sanda Velea



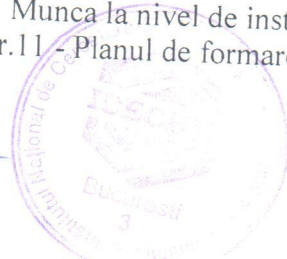
CONTRACT COLECTIV DE MUNCA

NR. 365 / 11.09.2014

CUPRINS

1. Capitolul I - Preambul
2. Capitolul II - Dispoziții generale
3. Capitolul III - Încheierea, executarea, modificarea și încetarea contractului individual de muncă
4. Capitolul IV - Condiții de muncă și securitate și sanatate în munca
5. Capitolul V - Salarizarea și alte drepturi salariale
6. Capitolul VI - Timpul de muncă, timpul de odihnă, concediile și zilele de sărbătoare
7. Capitolul VII - Alte măsuri de protecție a salariaților și acordarea unor drepturi
8. Capitolul VIII - Formarea profesională, economică, socială și sindicală
9. Capitolul IX - Drepturile sindicatului ca organizație și ca reprezentant al salariaților
10. Capitolul X - Obligațiile salariaților și ale angajatorului
11. Capitolul XI - Dispoziții finale
12. Anexa nr.1 - Regulament-cadru de Organizare și Funcționare al Comisei de Negociere la nivel de institut
13. Anexa nr.2 - Coeficienții de ierarhizare a salariilor de bază minime pe categorii de salariați
14. Anexa nr.3 - Grila de salarizare
15. Anexa nr.4 - Criterii pe baza cărora se va face aprecierea activității salariatului în vederea negocierii venitului salarial
16. Anexa nr.5 - Situațiile când se acordă zile libere plătite și cuantumul acestora
17. Anexa nr.6 - Tabel cu contribuțiile salariaților beneficiari de trimiteri la tratament balnear și odihnă prin sindicat
18. Anexa nr.7 - Contract Individual de Muncă
19. Anexa nr.8 - Hotărârea civilă nr. 3845 / 07.03.2014 pronunțată de către Judecătoria Sectorului 1
20. Anexa nr.9 - Hotărârea Consiliului de Administrație privind reprezentanții CA în Comisia de Negociere
21. Anexa nr. 10 - Principalele acte normative și reglementări europene reflectate în Contractul Colectiv de Munca la nivel de institut
22. Anexa nr.11 - Planul de formare profesională al ICECHIM pe anul 2014

[Signature]



[Signature]



CAPITOLUL I

Preambul

Părțile contractante

Art. I.1. - În temeiul Legii nr. 62/2011 privind dialogul social (r1), părțile contractante sunt:

Angajatorul INSTITUTUL NATIONAL DE CERCETARE-DEZVOLTARE PENTRU CHIMIE SI PETROCHIMIE – ICECHIM Bucuresti, reprezentat prin Consiliul de Administratie si

Salariatii INSTITUTULUI NATIONAL DE CERCETARE-DEZVOLTARE PENTRU CHIMIE SI PETROCHIMIE – ICECHIM Bucuresti, reprezentati prin “Reprezentantii alesi in organul de conducere al Sindicatului ACID”, avand reprezentativitatea obtinuta prin Sentinta Civila nr. 3845/07.03.2014 a Judecatoriei Sectorului 1 (Anexa nr.8).

Baza de negociere

Art. I.2. - Baza de negociere a prezentului contract o constituie:

- Legea nr. 62/2011 privind dialogul social (r1);
- Legea nr. 53/2003 - Codul Muncii (r1);
- Contractul Colectiv de Munca la nivelul ramurii cercetare-proiectare pe anii 2010 – 2015, inregistrat la Ministerul Muncii, Familiei si Protectiei Sociale cu numarul 614/13/04.01.2011;
- Celelalte acte normative prevazute in Anexa 8 la prezentul Contract Colectiv de Munca;
- Propunerile părților.

Partile contractante au convenit urmatoarele clauze:

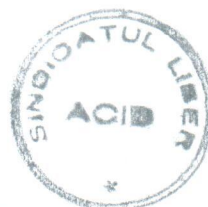
Recunoașteri reciproce

Art. I.3. (1) Consiliul de Administratie recunoaste Sindicatul Liber ACID ca reprezentant legal ai salariatilor din ICECHIM, cu drepturi depline la negocierile legate de prezentul Contract Colectiv de Munca, prin reprezentantii desemnati pentru negociere.

(2) Sindicatul ACID recunoaste reprezentantilor Consiliului de Administratie desemnati prin Hotararea Consiliului de Administratie nr. 552/ 28.03.2014 dreptul deplin de a negocia prezentul Contract Colectiv de Munca in numele ICECHIM.

Art. I.4. (1) În prezentul contract, sensul termenului "angajator" îl desemnează pe cel care angajează, administrează, utilizează capital, indiferent de natura acestuia și folosește forța de muncă salariată.

(2) Sensul termenului "institut" desemnează persoana juridica de drept public, care are ca principal obiect de activitate, cercetarea științifică, dezvoltarea tehnologică, inovarea.



CAPITOLUL II Dispoziții generale

Art. II.1. Părțile contractante, pe deplin libere și egale în negocierea prezentului Contract Colectiv de Muncă se obligă să respecte în totalitate prevederile lui.

Art. II.2. Prevederile prezentului Contract Colectiv de Muncă privesc întreaga activitate din Institutul National de Cercetare-Dezvoltare pentru Chimie si Petrochimie – ICECHIM Bucuresti.

Art. II.3. - (1) La cererea Sindicatului, Consiliul de Administratie se obliga sa puna la dispozitia acestuia informatiile si documentele necesare la negocierea Contractului Colectiv de Munca, din care nu vor lipsi:

- a) bugetul de venituri si cheltuieli aprobat;
- b) bilantul contabil;
- c) Regulamentul de Organizare si Functionare al institutului, inclusiv organigrama acestuia;
- d) statul de functiuni si de personal;
- e) gradul de acoperire pe anul in curs, respectiv valoarea contractelor incheiate / numar de salariati si prognoza pe anul viitor (valoarea totala a veniturilor necesare conform BVC / numar de salariati).

(2) Informatiile si documentele pe care Consiliul de Administratie le va pune la dispozitia reprezentantilor Sindicatului, care negociaza Contractul Colectiv de Munca vor fi transmise acestora inainte de inceperea negocierilor pentru Contractul Colectiv de Munca, dar nu mai putin de 5 zile lucratoare de la primirea cererii Sindicatului.

(3) Nicio parte contractanta nu are dreptul sa refuze introducerea in Contractul Colectiv de Munca la nivelul institutului a unei clauze din Contractul Colectiv de Munca la nivelul Ramurii, in situatia in care nu s-a convenit o clauza mai favorabila pentru una din parti.

Art. II.4. - (1) La cererea institutului, in vederea negocierii, încheierii și executării Contractului Colectiv de Muncă la nivel de institut, Sindicatul ACID va solicita FSLCPR documentul de certificare a afilierii.

(2) Prima întrunire a părților contractante, în vederea negocierii contractului colectiv, va avea loc în termen de 15 zile calendaristice de la data formulării cererii de angajare a negocierii de către sindicat si primirii înștiințării prevăzute la alin. (1).

(3) La prima ședință de negociere, părțile vor consemna în procesul-verbal, următoarele:

- a) componența nominală a echipelor de negociere pentru fiecare parte, în baza unor împuterniciri scrise;
- b) nominalizarea persoanelor mandatate să semneze contractul colectiv de muncă;
- c) durata maximă a negocierilor convenită de părți;
- d) locul și calendarul reuniunilor;
- e) dovada reprezentativității părților participante la negocieri;
- f) dovada convocării tuturor părților îndreptățite să participe la negociere;
- g) alte detalii privind negocierea.

(4) În termen de maximum 10 zile lucrătoare de la intrarea în vigoare a Contractului Colectiv de Muncă la nivelul institutului, se va începe punerea de acord a prevederilor Contractelor Individuale de Muncă cu prezentul contract, inclusiv negocierea anuală a salariilor individuale.




(5) Data de aplicare a salariilor la nivelul institutului este data înregistrării prezentului contract la Inspectoratul Teritorial de Muncă.

(6) Negocierile prevăzute la alin. (4) trebuie încheiate într-un termen ce se va stabili la nivel de institut, dar nu mai mult de 15 zile lucrătoare.

(7) Pentru analiza contestațiilor aparute în urma negocierilor salariale și a Contractului Individual de Muncă, se va numi de către conducerea institutului o Comisie formată din 2 reprezentanți ai angajatorului, 2 reprezentanți ai sindicatului și 1 jurist.

(8) În termen de maximum 7 zile lucrătoare, Comisia de analiză a contestațiilor va comunica salariatului, în scris, hotărârea comisiei în termen de maximum 7 zile lucrătoare.

Art. II.5. - (1) Prezentul Contract Colectiv de Muncă se încheie pe o perioadă de 1 (un) an.

(2) În perioada de valabilitate a prezentului contract, părțile pot conveni renegocierea unor articole / anexe sau negocierea unor articole / anexe noi.

(3) Cu cel puțin 60 de zile calendaristice înainte de expirarea termenului pentru care a fost încheiat, părțile contractante vor conveni asupra renegocierii unui nou contract colectiv.

(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) În conformitate cu prevederile art. 143 alin. (1) lit. a) din Legea nr. 62/2011 privind dialogul social (r1), cu modificările și completările ulterioare prezentul Contract Colectiv de Muncă și Actele adiționale la acesta vor fi depuse la Inspectoratul Teritorial de Muncă și vor intra în vigoare la data înregistrării.

Art. II.6. - (1) Prezentul Contract Colectiv de Muncă stabilește, în principal, drepturile minime garantate ale salariaților, precum și drepturile și obligațiile corelative ale părților cu privire la:

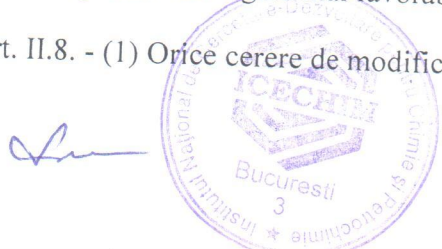
- a) încheierea, executarea, modificarea, suspendarea și încetarea contractului individual de muncă;
- b) condițiile de muncă și securitate și sănătate în muncă;
- c) salarizare și alte drepturi banesti;
- d) obligațiile salariaților și ale angajatorului;
- e) timpul de muncă și timpul de odihnă;
- f) unele măsuri de protecție socială a salariaților;
- g) formarea profesională;
- h) sindicate, ca organizații și ca reprezentante ale salariaților.

(2) Negocierea drepturilor minime garantate se face în temeiul drepturilor garantate de Constituția României, de Legea nr. 53/2003 - Codul Muncii (r1), Legea nr. 62/2011 privind dialogul social (r1), cu modificările și completările ulterioare, precum și de Contractul Colectiv de Muncă la Nivelul Ramurii Cercetare-Dezvoltare-Proiectare pentru anii 2010-2015.

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 nivel de institut.

(2) 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 prezentului contract va face obiectul unei negocieri.



[Signature]



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

(3) Negocierile cu privire la modificarea contractului 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.

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

Art. II.10. - Prezentul contract poate înceta în condițiile Legii nr. 62/2011 privind dialogul social (r1).

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 litigiilor intervenite cu ocazia executării, modificării sau încetării Contractului Colectiv de Muncă, părțile contractante convin să apeleze la Comisia de Negociere.

(2) Componenta, organizarea și funcționarea Comisiei de Negociere se stabilesc prin regulamentul din Anexa nr.1 la prezentul contract.

(3) Adoptarea de către Comisia de Negociere a unei hotărâri care înlătură litigiul, obligă partea care a sesizat instanța să-și retragă sesizarea.

(4) Reprezentanții Sindicatului și Consiliul de Administrație vor acționa prin toate mijloacele legale, împreună, iar după caz și separat, pentru îndeplinirea hotărârilor Comisiei de Negociere.

Art. II.13. Părțile se obligă ca, în perioada de aplicare a prezentului Contract Colectiv de Muncă, să nu promoveze și să nu susțină decizii a căror adoptare ar contraveni prevederilor prezentului contract.

Art. II.14. - (1) La încheierea Contractului Individual de Muncă drepturile prevăzute în prezentul contract, suplimentare față de drepturile conferite de Contractul Colectiv de Muncă la nivel de ramură, sunt garantate tuturor salariaților din institut.

(2) Drepturile conferite de Contractul Colectiv de Muncă la nivel de institut vor fi protejate de Sindicatul Acid, afiliat la FSLCPR.

(3) Salariații înscrși în Sindicatul Acid plătesc lunar cotizația sindicală, prin virarea directă de către Serviciul Financiar-Contabilitate a contribuției în contul sindicatului.

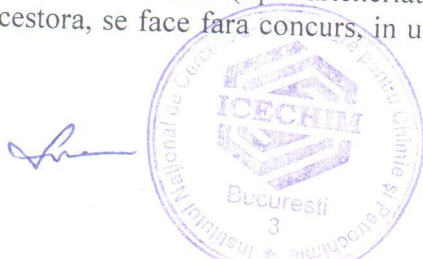
CAPITOLUL III

Încheierea, executarea, modificarea și încetarea contractului individual de muncă

Art. III.1. (1) Angajarea salariaților:

a) Angajarea salariaților în institut se face numai prin concurs. Din comisia de concurs face parte obligatoriu și reprezentantul sindicatului din institut.

b) Prin excepție, încadrarea pe posturi și funcții a personalului din afara institutului care castiga proiecte naționale (tip Parteneriate)/ internaționale, în urma participării la competiții și a finanțării acestora, se face fără concurs, în urma încheierii de către institut a unui acord de angajare de principiu.



Handwritten signature.



cu respectarea pachetelor de informații. În acest caz, angajarea se face pe perioada de derulare a contractelor de cercetare.

c) Angajarea în institut în vederea prestării unei munci salariate se realizează prin încheierea unui Contract Individual de Muncă (CIM) între salariat și angajator.

(2) Contractul Individual de Muncă se încheie după verificarea prealabilă a aptitudinilor profesionale și personale ale celui care solicită angajarea, potrivit modalităților stabilite prin Contractul Colectiv de Muncă la nivelul institutului, prin statutul personalului profesional sau disciplinar, în măsura în care legea nu dispune altfel.

(3) 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.

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

- a) clauze contrare legislației în vigoare;
- b) clauze contrare contractelor colective de muncă la nivel de ramură sau de institut;
- c) clauze discriminatorii legate de naționalitate, vârstă, sex, apartenență sindicală, religioasă sau politică;
- d) clauze care aduc restricții drepturilor și libertăților persoanei.

Art. III.2. În vederea stabilirii drepturilor și obligațiilor ce decurg din Contractul Individual de Muncă, salariații institutului sunt clasificați, în funcție de specificul activității și de cerințele postului privind nivelul de pregătire, astfel:

A. Funcții de execuție:

- a - muncitori necalificați;
- b - muncitori calificați;
- c - salariați cu pregătire medie angrenați în activitatea generală a institutului (pregătire liceală sau postliceală);
- d - salariați cu pregătire medie angrenați în activitatea specifică a institutului (pregătire liceală sau postliceală);
- e - salariați cu pregătire superioară de subingineri;
- f - salariați cu pregătire superioară.

B. Funcții de conducere:

- a - funcții de conducere a compartimentelor/echipelor;
- b - funcții de conducere a institutului.

Art. III.3. (1) La încetarea Contractului Individual de Muncă din inițiativa salariatului, acesta este obligat să suporte contravaloarea pagubelor și prejudiciilor aduse institutului, dacă prin aceasta a rezultat rezilierea sau decalarea contractelor de cercetare 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 institut, vor restitui cheltuielile ocazionate de aceste acțiuni, dacă părăsesc institutul din inițiativa lor sau din motive imputabile lor, înaintea termenului de maximum 3 ani de la încheierea acțiunilor, stabilit prin angajamentele sau actele respective. Termenul stabilit prin angajament/act adițional se va negocia între părți, anterior, aprobării referatului de participare la curs.

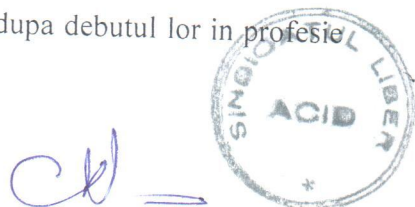
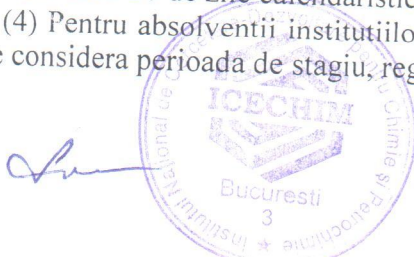
Art. III.4. (1) Conducerea institutului se obligă să facă cunoscut Sindicatului din institut, la cererea acestuia, statul de funcțiuni actualizat.

(2) În cazul apariției unui post vacant sau al creării unui post nou, angajarea pe post se face prin concurs, iar dacă un salariat al institutului, care posedă competența și aptitudinile necesare postului obține rezultate egale cu o persoană din afara institutului, salariatul are prioritate la ocuparea postului.

(3) Perioada de probă se poate stabili la:

- cel mult 90 de zile calendaristice pentru funcțiile de execuție;
- cel mult 120 de zile calendaristice pentru funcțiile de conducere;
- cel mult 30 de zile calendaristice pentru persoanele cu dizabilități.

(4) Pentru absolvenții instituțiilor de învățământ superior, primele 6 luni după debutul lor în profesie se considera perioada de stagiu, reglementată prin lege specială.



(5) Pe durata unui Contract Individual de Muncă nu poate fi stabilită decât o singură perioadă de probă. Prin excepție, salariatul poate fi supus la o noua perioadă de proba în situația în care acesta debutează într-o nouă funcție sau profesie ori urmează să presteze activitatea într-un loc de muncă cu condiții grele, vătămătoare sau periculoase.

(6) Perioada de proba constituie vechime în muncă.

Art. III.5. (1) Contractele Individuale de Muncă se încheie pe durată nedeterminată.

(2) Prin excepție, Contractele Individuale de Muncă se pot încheia și pe durată determinată, în cazurile și modalitățile prevăzute expres de lege. Dispozițiile legale, precum și cele cuprinse în Contractul Colectiv de Muncă la nivel de institut, aplicabile salariaților cu CIM pe durată nedeterminată, se aplică în egală măsură și salariaților cu CIM pe durată determinată, cu excepția dispozițiilor contrare prevăzute în Codul Muncii.

(3) Contractul Individual de Muncă va cuprinde cel puțin clauzele prevăzute în modelul din Anexa nr. 7. Dacă la încheierea CIM salariatul solicită asistență din partea sindicatului, aceasta poate fi acordată.

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

(5) La încheierea CIM drepturile și obligațiile privind relațiile de muncă dintre angajator și salariat se stabilesc cu respectarea prevederilor din Contractul Colectiv de Muncă aplicabil.

(6) Salariatul nu poate renunța la drepturile ce-i sunt recunoscute de lege sau de Contractele Colective de Muncă.

(7) Anterior încheierii sau modificării CIM, angajatorul are obligația de a informa salariatul cu privire la clauzele esențiale pe care intenționează să le înscrie în contract sau să le modifice.

(8) Obligația de informare a persoanei selectate în vederea angajării sau a salariatului se considera indeplinită de către angajator la momentul semnării contractului individual de muncă sau a actului adițional, după caz.

(9) Orice modificare în CIM, în timpul executării acestuia, impune încheierea unui act adițional la CIM în termen de 20 de zile lucrătoare de la data apariției modificării, cu excepția situațiilor în care o asemenea modificare este prevăzută în mod expres de lege.

(10) Cu privire la informațiile furnizate salariatului, prealabil încheierii sau modificării CIM, între părți poate interveni un contract de confidențialitate.

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

Art. III.7. Contractul Individual de Muncă se poate suspenda, în ceea ce privește efectele sale, prin acordul părților sau în cazurile prevăzute de lege în mod expres.

Art. III.8. (1) Încetarea Contractului Individual de Muncă poate avea loc - în condițiile prevăzute de lege și de prezentul contract colectiv - printr-unul din următoarele moduri:

a - încetarea de drept a CIM;

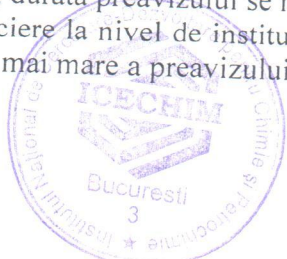
b - cu acordul părților la data convenită de acestea;

c - la inițiativa uneia dintre părți în cazurile și în condițiile limitative prevăzute de lege.

(2) În cazurile în care, la desfacerea Contractului Individual de Muncă, ca urmare a concedierii, institutul este obligat, potrivit legii, să acorde un preaviz, durata acestuia va fi de 30 de zile calendaristice.

(3) Pentru salariații bărbați având vârsta de 50 de ani împliniți și salariatele femei având vârsta de 45 de ani împliniți, durata preavizului se mărește cu 5 zile lucrătoare, peste cele stabilite conform alin. (2).

(4) Prin negociere la nivel de institut, pentru specialiștii angrenați în activitatea de cercetare se poate acorda o durată mai mare a preavizului, de până la 45 de zile calendaristice.




(5) În perioada preavizului salariații au dreptul să absenteze de la programul unității 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 angajator.

(6) În cazul în care unui salariat i se desface Contractul Individual de Muncă fără să i se acorde preaviz, acesta are dreptul la o indemnizație egală cu salariul de bază convenit pe întreaga perioadă a preavizului stabilită conform alineatelor (2), (3) și (4).

(7) În caz de demisie termenul de preaviz este de 15 de zile calendaristice, pentru salariații cu funcții de execuție și de 30 de zile calendaristice pentru salariații cu funcții de conducere.

Art. III.9. (1) Orice divergență privind încheierea, executarea, modificarea sau încetarea contractului individual de muncă va fi analizată la nivel de institut de către reprezentanții împuterniciți ai angajatorului și sindicatului.

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

Art. III.10. Constrângerea salariatului în scopul de a se obține demisia sa este interzisă.

Art. III.11. Pe durata sau la sfârșitul perioadei de proba, contractul individual de muncă poate înceta exclusiv printr-o notificare scrisă, fără preaviz, la inițiativa oricărui dintre părți, fără a fi necesară motivarea acesteia.

Art. III.12. (1) Desfacerea Contractelor Individuale de Muncă din motive economice trebuie să aibă cauze reale și serioase, cu caracter incontestabil, pentru a justifica aceasta.

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

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

(4) Este nulă desfacerea Contractului Individual de Muncă pentru motive legate de origine socială, sex, vârstă, situații familiale, naționalitate, rasă, culoare, etnie, opinii politice, apartenență sau activitate sindicală, exercitarea legală a dreptului la grevă, convingeri religioase, stare de sănătate sau de dizabilitate, cu excepția celei de inaptitudine constatată de organele de specialitate autorizate.

(5) Este nulă de drept desfacerea Contractului Individual de Muncă al salariatului aflat în concediu de odihnă sau medical, pe durata în care femeia este gravidă, iar angajatorul avea cunoștință despre acest fapt, în concediu de maternitate sau în concediu legal plătit pentru îngrijirea copilului în vârstă de până la 2 ani sau face dovada că nu are alte mijloace de întreținere a copilului în afara alocației de stat.

Art. III.13. (1) La desfacerea Contractului Individual de Muncă din inițiativa institutului, 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 institut până la 15 ani vor primi o indemnizație compensatorie egală cu un salariu de bază;

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

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

a - institutul își reduce personalul prin desființarea unor posturi de natura celui ocupat de cel în cauză ca urmare a reorganizării sau a reducerii de activitate;

b - institutul își încetează activitatea;

c - institutul se mută în altă localitate și are posibilitatea să-și asigure personalul necesar pe plan local;

d - institutul se mută în altă localitate, iar salariatul nu acceptă să o urmeze;

e - salariatul nu corespunde sub aspect profesional postului în care a fost încadrat din motive neimputabile acestuia și nu i s-a oferit trecerea într-o muncă corespunzătoare;

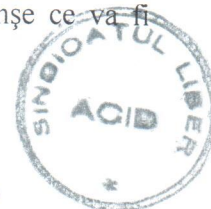
f - în postul ocupat de salariatul în cauză, este reintegrat, pe baza hotărârii organelor competente, cel care a deținut anterior acel post.

(3) Drepturile salariale aferente prevederilor de la art. III.8 (3) și III.13 (1) se vor plăti de către institut, fie odată cu lichidarea rezultată după disponibilizare, fie eșalonat, într-un număr de tranșe ce va fi

Am



CH



convenit la nivel de institut, funcție de posibilitățile financiare ale institutului, într-o perioadă de maximum 6 luni de la această dată.

Art. III.14. - La plecarea din institut salariatul trebuie să primească un document semnat de Directorul General, care să recapituleze detaliat sumele care se cuvin salariatului la lichidare, precum și datoriile acestuia față de institut, conform prevederilor legale și ale contractului colectiv de muncă.

Art. III.15. - La cererea salariatului, angajatorul va întocmi o caracterizare obiectivă a acestuia și a activității lui, iar după caz îi va da și o recomandare în vederea unei viitoare angajări în serviciu.

CAPITOLUL IV

Condiții de muncă și securitate și sanatate în munca

Art. IV.1. - (1) La stabilirea măsurilor vizând condițiile de munca, partile implicate vor tine seama de următoarele principii de baza:

a. - măsurile preconizate să vizeze, mai întâi, ameliorarea reală a condițiilor de munca și numai dacă acest lucru nu este posibil la un moment dat, să se procedeze prin compensări banesti sau de alta natura;

b. - măsurile preconizate pentru ameliorarea condițiilor de munca vor fi stabilite împreună cu reprezentanții Sindicatului, încheindu-se anexe speciale la prezentul Contract Colectiv de Munca la nivel de institut.

Art. IV.2. - Realizarea măsurilor de securitate și sanatate în munca revine celor care organizează, conduc și coordonează procesele de muncă în institut (lider de echipă, șef serviciu), potrivit atribuțiilor din fișa postului.

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 atribuite în competența exclusivă a celui care angajează.

Art. IV.4. - (1) Sarcinile și atribuțiile de serviciu trebuie să fie stabilite în limitele felului muncii, la care fiecare salariat s-a obligat la încheierea Contractului Individual de Muncă.

(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 luarea tuturor măsurilor cerute de nevoile institutului.

Art. IV.5. - În institut, prestarea activității se desfășoară în condiții normale de munca, stabilite potrivit reglementărilor legale în vigoare.

Art. IV.6. - Institutul are obligația să asigure permanent condițiile tehnice și organizatorice, iar salariații trebuie să îndeplinească sarcinile ce decurg din funcția sau postul deținut.

Art. IV.7. - În toate cazurile în care, pe baza de expertizelor de specialitate, se constată modificarea condițiilor normale de muncă, determinând reclassificarea locurilor de muncă, salariații vor beneficia de drepturile aferente noii clasificări, începând cu data schimbării condițiilor de muncă, indiferent de momentul efectuării reclassificării de către organele competente.

Art. IV.8. - În afara prevederilor Legii nr. 319/2006 privind securitatea și sanatatea în munca și ale normelor sale de punere în aplicare, pe care părțile le consideră ca fiind minimale, obligatorii, în




Contractul Colectiv de Muncă la nivel de institut, vor fi incluse clauze suplimentare de punere în aplicare, după caz.

Art. IV.9. – Părțile sunt de acord că nicio măsură de securitate și sanătate în munca nu este eficientă, dacă nu este cunoscută, însușită și aplicată în mod conștient de către salariați.

(2) Institutul va asigura, pe cheltuiala sa, cadrul organizatoric pentru instruirea, testarea și perfecționarea profesională a salariaților, cu privire la normele și instrucțiunile de securitate și sanătate în munca. Prin Contractul Colectiv de Muncă la nivel de institut se prevăd măsurile specifice, periodicitatea controalelor, metodologia de control, obligațiile și răspunderile în domeniul securității și sănătății în munca, în conformitate cu reglementările legale în vigoare. Timpul afectat acestor activități se include în timpul de muncă și este salarizat.

(3) La angajarea unui salariat sau la schimbarea locului de muncă sau a felului muncii, acesta va fi instruit și testat efectiv cu privire la riscurile pe care le presupune noul său loc de muncă și normele de securitate și sanătate în munca, 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 securitate și sanătate în munca, salariații vor fi instruiți în condițiile prevăzute la alineatul precedent.

Art. IV.10. - Prin grija institutului, în conformitate cu prevederile legale privind acordarea asistenței medicale, fiecare salariat beneficiază de asistență medicală la sediul institutului sau în apropierea lui.

Art. IV.11. - (1) Pentru asigurarea protecției în timpul activității desfășurate în folosul institutului sau din dispoziția acestuia, salariații - indiferent de statutul lor - vor fi dotați cu echipamente de protecție, pentru eliminarea riscului de accidentare sau de îmbolnăvire profesională cauzată de activitatea pe care o desfășoară salariatul în aceste condiții.

(2) Echipamentul individual de protecție: masca de gaze, masca de praf, ochelari de protecție, manusi de protecție, halat alb (BBC -100%) – 1 buc./an și materialele igienico-sanitare: săpun - 100 g/lună, crema de protecție - 100 g/lună, prosop - 1 buc./an vor fi asigurate de către angajator pentru tot personalul echipelor de cercetare.

(3) Contravaloarea echipamentului individual de protecție, echipamentului de lucru și a materialelor igienico-sanitare prevăzute mai sus, va fi suportată în întregime de către institut.

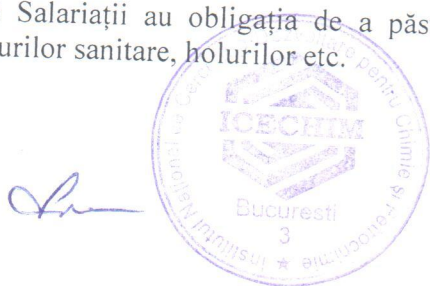
Art. IV.12. – (1) Prin echipament de lucru se înțelege echipamentul destinat în exclusivitate evitării murdării hainelor proprii.

(2) În toate cazurile în care, în afara echipamentului de lucru prevăzut de lege, institutul cere o anumită ținută vestimentară specială ca echipament de lucru, contravaloarea acestuia se suportă integral de către acesta.

(3) Contravaloarea echipamentului de lucru va fi suportată în întregime de către institut.

Art. IV.13. - (1) Institutul are obligația asigurării igienizării și curățeniei locurilor de muncă, a spațiilor de acces, a grupurilor sanitare etc.

(2) Salariații au obligația de a păstra ordinea și curățenia laboratoarelor, a spațiilor de acces, a grupurilor sanitare, holurilor etc.



Art. IV.14. – Institutul este obligat să obțină avizul organelor competente pentru funcționarea tuturor locurilor de muncă, pentru care acest aviz este cerut de legislația în vigoare.

Art. IV.15. - (1) Angajatorul are obligația să asigure toți salariații pentru risc de accidente de muncă și boli profesionale potrivit Legii nr. 346/2002 (r2), cu modificările și completările ulterioare, evenimentele urmate de incapacitate temporară de muncă, invaliditate sau deces, la confirmarea acestora.

Art. IV.16. – În cadrul institutului există un Serviciu Intern de Prevenire și Protecție.

Art. IV.17. - În cazul unor accidente de muncă, din comisia de anchetă constituită de urgență, conform prevederilor legale, va face parte și reprezentantul sindicatului.

Art. IV.18. – Prin grija Serviciului Intern de Prevenire și Protecție, fiecare loc de muncă este prevăzut cu măsuri și instrucțiuni privind securitatea și sănătatea în muncă.

Art. IV.19. - (1) În vederea menținerii și îmbunătățirii condițiilor de desfășurare a activității la locurile de muncă, institutul 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, grupuri sanitare);
- d - diminuarea până la încadrarea în concentrațiile maxim admisibile a emisiilor poluante.

(2) Măsurile concrete în sensul prevederilor alin. (1) se stabilesc de către conducerea institutului și se aduc la îndeplinire de către Serviciul Achiziții-Administrativ.

(3) Salariații sunt obligați să păstreze în bune condiții amenajările efectuate de institut, să nu le deterioreze sau să le descompună ori să sustragă componente ale acestora, în caz contrar fiind sancționați conform prevederilor legale în vigoare.

Art. IV.20. - (1) Conducerea institutului se obligă ca, la angajare și ulterior cel puțin o dată pe an, 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).

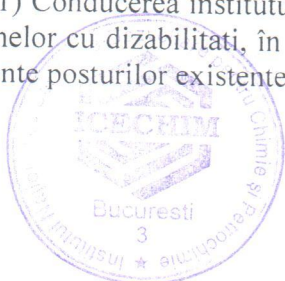
(3) În cazul când dispoziții legale speciale prevăd examinări medicale la termene mai scurte, determinate de condițiile deosebite de la locurile de muncă, se vor aplica aceste prevederi.

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

Art. IV.21. – 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 de prevederile prezentului contract, pe care le socotesc ca fiind minimale.

Art. IV.22. - (1) Conducerea institutului se obligă să nu refuze angajarea sau, după caz, menținerea în muncă a persoanelor cu dizabilități, în cazurile în care acestea sunt apte pentru îndeplinirea obligațiilor de serviciu aferente posturilor existente.

[Signature]



[Signature]



(2) Salariații reprezentați de sindicat vor sprijini angajarea și menținerea în muncă a persoanelor cu dizabilitati, în condițiile alineatului precedent.

Art. IV.23. - În cazul recomandărilor medicale, angajatorul va asigura trecerea salariaților în alte locuri de muncă și, după caz recalificarea acestora în funcție de posibilitățile institutului, care vor fi stabilite împreună cu Sindicatul.

Art. IV.24. - (1) În vederea îmbunătățirii condițiilor de muncă, în cadrul institutului se va constitui un nou Comitet de Securitate și Sănătate în Muncă (C.S.S.M.), care va avea atribuțiile prevăzute de Legea nr. 319/2006, cat si a normelor sale de aplicare.

(2) C.S.S.M. va fi constituit paritar din cel puțin 3 persoane din partea salariatilor si 3 persoane din partea conducerii, conform grilei prevăzute de art. 33 din Normele Metodologice privind sanatatea si securitatea in munca.

(3) Timpul de muncă afectat activității în C.S.S.M. se consideră timp de lucru efectiv prestat.

(4) Activitatea C.S.S.M. se va desfășura în baza regulamentelor proprii.

CAPITOLUL V

Salarizarea și alte drepturi salariale

Art. V.1. (1) Pentru munca prestată, fiecare salariat are dreptul la un venit salarial, în bani, în condițiile convenite la încheierea Contractului Individual de Muncă.

(2) Salariul (venitul salarial) cuprinde salariul de bază, indemnizații, sporuri, precum și alte adaosuri.

(3) Salariul de bază pentru un program complet de 170 de ore, în medie, pe lună și alte drepturi salariale se stabilesc prin negociere directă între angajator și salariat în condițiile stabilite de lege și de contractul de muncă aplicabil, la nivelul institutului.

(4) Negocierea salariului de bază, brut, se va face, în mod obligatoriu, pe baza gradului de îndeplinire, în anul precedent negocierii, a criteriilor de apreciere stabilite prin Contractul Colectiv de Muncă la nivelul institutului.

(5) Criteriile de apreciere se stabilesc ținând cont de gradul de calificare, de nivelul de pregătire profesională și de experiența acumulată și dovedită de salariat, precum și de complexitatea muncii, răspunderea și gradul de solicitare pentru îndeplinirea atribuțiilor postului ocupat.

(6) Modificarea salariilor determinate prin negociere nu poate fi cerută de părțile din Contractul Colectiv de Muncă mai înainte de împlinirea unui an de la data stabilirii lor.

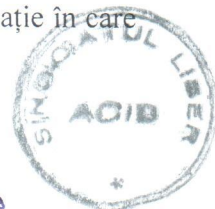
(7) Veniturile salariale se acordă în raport cu rezultatele obținute prin muncă, cu veniturile institutului, în condițiile prezentului Contract Colectiv de Munca.

(8) În situația în care la negocierea salariului de baza individual apar divergențe urmate de contestații, acestea vor fi analizate de către o comisie de analiză a contestațiilor formată din reprezentanții angajatorului și ai sindicatului, analizându-se corecta aplicare a criteriilor de apreciere, respectarea celorlalte prevederi stabilite în capitolul V "Salarizarea" din Contractul Colectiv de Muncă la nivel de institut. Se va ține seama și de dreptul salariaților la plata egală pentru muncă egală.

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 institut, 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 institut, situație în care

angajatorul va revizui în mod corespunzător propunerea de salariu de baza făcută salariatului în cauză, propunere de natură să conducă la rezolvarea divergenței.

Salariul de baza negociat nu poate fi mai mic, în valori reale, ținând seama de valoarea inflației, decât în situațiile în care salariatul a fost sancționat disciplinar pentru neîndeplinirea obligațiilor sale;

- 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.

(9) Salariul de bază, brut, negociat constituie un bun câștigat, atâta timp cât salariatul este încadrat în aceeași funcție sau într-o funcție echivalentă.

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

Art. V.2. (1) În Contractul Colectiv de Muncă la nivel de institut s-a stabilit, prin negociere, valoarea salariului de referință pe institut. Acest salariu este de 900 lei și este egal cu salariul de baza minim negociat pe institut.

(2) Salariile de bază minime pentru fiecare categorie de salariați se stabilesc pe baza coeficienților minimi de ierarhizare din Anexa 3, aplicați salariului de baza minim negociat pe institut, stabilit conform alin. (1).

(3) În funcție de posibilitățile financiare ale institutului se pot stabili salarii de bază minime mai mari decât cele rezultate prin aplicarea prevederilor de la alin. (2).

(4) Încadrarea salariaților într-o grupă valorică se face în conformitate cu criteriile de apreciere convenite la nivelul institutului, ținând cont de prevederile art. V.1, alin. (4) din prezentul contract.

(5) Încadrarea salariaților în prima grupă valorică (pentru salariul minim din grila) a fiecărei categorii de salariați se poate face în următoarele cazuri:

a) salariați debutanți în meserie sau funcție;

b) salariați care n-au îndeplinit criteriile de apreciere convenite prin contractul de muncă la nivelul institutului pentru grupa valorică II (salariu mediu).

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

a) **spor pentru condiții periculoase** 10%, pentru desfășurarea activității în mediu cu surse de radiații sau generatori de radiații;

b) **spor pentru responsabilul cu securitatea radiologică și gestionar surse radiatii** 10%, pe timpul cât exercită aceste atribuții.

(2) Se mai acordă sporuri pentru:

a₁ - **orele lucrate peste programul normal de lucru**, ca muncă suplimentară compensată cu ore libere plătite - se acordă un spor de 100% din salariul de bază, până la 120 de ore/salariat/an*;

a₂ - **orele lucrate peste programul normal de lucru**, în zilele de repaus săptămânal, ca muncă suplimentară compensată cu ore libere plătite și acordate cumulativ după o perioadă de activitate continuă ce nu poate depăși 15 zile calendaristice - se acordă un spor de 200% din salariul de bază până la 120 ore/salariat/an;

b - **vechime în muncă** conform următoarelor procente:

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,

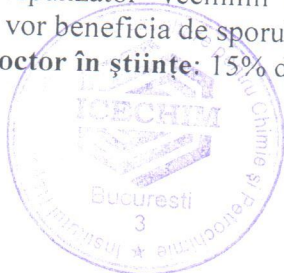
25% - pentru vechime peste 20 ani.

Perioada în care salariatul beneficiază de concediu fără plată pentru rezolvarea unor situații personale nu se consideră perioada (durată) de activitate care intră în calculul vechimii în muncă.

Pensionarii care sunt reincadrați după intrarea în plată drepturilor de pensie beneficiază de sporul de vechime corespunzător vechimii în muncă dobândită după data pensionării. Pensionarii de invaliditate gr.III vor beneficia de sporul de vechime conform vechimii totale în muncă.

c - **titlul de doctor în științe**: 15% din salariul de bază;

[Signature]



[Signature]

d - **fidelitate**: 5% din salariul de bază pentru salariații care au o vechime neîntreruptă în ICECHIM de minim 25 ani, indiferent de norma lucrata, suportat din regia institutului pentru tot personalul care indeplinește condițiile de acordare;

Pensionarii pentru limită de vârstă reincadrati și salariații care cumulează mai multe funcții nu primesc spor de fidelitate. Pensionarii de invaliditate gr.III vor beneficia de sporul de fidelitate conform vechimii totale în institut.

e - **conducere**:

- 20% din salariul de bază, pentru directorul general;
- 15% din salariul de bază, pentru directorul științific, directorul tehnic, directorul economic și directorul de calitate;
- 10% din salariul de bază, pentru conducătorii serviciilor funcționale;
- suma fixa de 300 lei pentru liderii de echipe.

f - **conducator auto**: 25% din salariul de bază;

g - **audit intern**: 25% din salariul de bază;

h - **control financiar preventiv**: 10% din salariul de bază pentru fiecare persoana care acorda viza la nivel de institut.

(3) Sporurile prevăzute la alin.(2) lit. b), c), d), e), f), g) și h) sunt sporuri cu caracter permanent.

(4) Pentru alte condiții de muncă neprevăzute în prezentul contract colectiv de muncă, sporurile vor fi negociate între parti.

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

- recompense/premii pentru personalul care participă cu comunicări orale premiate la Simpozionul ICECHIM, acordate din fondul de premiere;
- cota-parte de 20% din profitul net al INCDCP-ICECHIM;

(2) Alte drepturi:

- tichete - cadou pentru copiii sub 18 ani ai fiecarui salariat, acordate de Craciun.

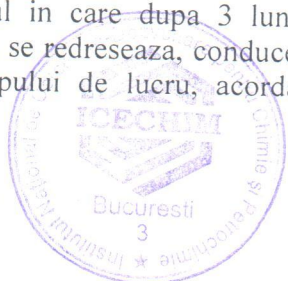
(3) Pentru proiectele de cercetare obtinute prin competitie, altele decat Programul Nucleu si finantarea institutionala de baza, salariile orare se stabilesc prin negociere directa intre directorul/responsabilul de proiect si membrii echipelor de realizare a proiectului, pe baza plafoanelor salariale stabilite conform prevederilor legale in vigoare.

Art. V.5. (1) Forma de organizare a muncii si de salarizare a muncii în institut este în regie sau dupa timp.

(2) Veniturile salariale în cadrul echipelor de cercetare se acorda în raport cu rezultatele obtinute în munca, în functie de veniturile realizate de colectivul de cercetare si de contributia fiecaruia în cadrul echipei, dar nu mai puțin decât salariul minim negociat pe institut stabilit prin prezentul Contract Colectiv de Munca, respectiv 900 lei pentru norma întreaga.

(3) Veniturile salariale ale compartimentelor functionale se acorda în același procent cu gradul de realizare a veniturilor acordate în cadrul compartimentelor de cercetare, dar nu mai puțin decât salariul minim negociat pe institut stabilit prin prezentul Contract Colectiv de Munca, respectiv 900 lei pentru norma întreaga. Personalul din compartimentele functionale poate face parte din colectivele de cercetare.

(4) În cazul în care după 3 luni situatia economica a echipelor de cercetare/compartimentelor functionale nu se redreseaza, conducerea va stabili masurile concrete de rezolvare, si anume: după caz, reducerea timpului de lucru, acordare de timp liber corespunzator, pensionari, disponibilizare de personal etc.



(5) În cazul în care un salariat din cadrul unei echipe de cercetare/compartiment functional nu mai are asigurate resursele financiare iar echipa de cercetare/compartimentul functional nu-i mai poate asigura aceste resurse, salariatul respectiv va fi pus la dispozitia institutului pentru o perioada de 3 luni.

În acest timp salariatul este platit cu salariul minim pe economie de 900 lei, suportat din regia institutului, sumele necesare pentru aceasta fiind recuperate din fondurile alocate prin Programul de finantare institutionala, inclusiv Programul Nucleu, prin contributia tuturor echipelor de cercetare, compartimente functionale dupa caz.

În aceasta perioada, angajatorul va lua masurile necesare în vederea integrării salariatului în alte echipe/compartimente functionale.

Daca dupa aceste trei luni salariatul nu a putut fi integrat în nicio alta echipa de cercetare/compartiment functional, conducerea institutului va desfiinta postul acestuia în conformitate cu prevederile legilor în vigoare si ale prezentului Contractul Colectiv de Munca si ale Contractului Individual de Munca.

Daca în perioada în care salariatul se afla la dispozitia institutului (cele trei luni mentionate anterior sau în perioada preavizului) isi asigura o alta sursa de finantare, alta decat cea obtinuta prin finantarea institutionala sau Programul Nucleu sau este încadrat într-o echipa de cercetare/compartiment functional, salariatul este obligat sa ramburseze din fondul de manopera toate sumele cheltuite de institut din regie pentru plata salariului în perioada cat s-a aflat la dispozitia institutului.

Art. V.6. (1) Angajatorul se obligă să asigure condițiile și obiectul muncii necesare realizării de către fiecare salariat a sarcinilor ce îi revin în cadrul programului de activitate stabilit și corespunzător fișei postului.

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

(3) Drepturile salariale ale angajaților cu funcții de conducere a compartimentelor și a institutului vor fi corelate cu realizarea programelor de activitate ale compartimentelor, respectiv cu programul institutului, în conformitate cu prevederile legale.

Art. V.7. - (1) În cazuri excepționale, când din motive tehnice sau alte motive activitatea a fost întreruptă, salariații vor primi 75% din salariul de bază individual, dar nu mai puțin decât salariul de bază minim prevăzut în Contractul Colectiv de Muncă la nivel de institut, cu condiția ca încetarea lucrului să nu se fi produs din vina lor și dacă în tot acest timp au rămas la dispoziția institutului; prin negocieri la nivelul institutului se va stabili concret modul de realizare a prevederilor de a rămâne la dispoziția institutului - prezenți în incinta institutului, în așteptarea reluării activității, sau rămânerea la domiciliu de unde să poată fi convocați de institut.

(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, institutul cu acordul sindicatului reprezentativ 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 salariilor se face lunar, pana la data de 20 a lunii, direct sau prin virament într-un cont bancar pe numele salariatului.




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

(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. Angajatorul nu va putea să restrângă în niciun fel libertatea salariaților de a dispune, după cum doresc de veniturile salariale cuvenite.

Art. V.12. - Angajatorul este obligat să țină evidențe în care să se menționeze activitatea desfășurată în baza Contractului Individual de Muncă și drepturile de care salariații au beneficiat și să le elibereze dovezi despre acestea.

Art. V.13. - În scopul promovării intereselor și apărării drepturilor salariaților, confidențialitatea salariilor nu poate fi opusă sindicatului reprezentativ, în strictă legătură cu interesele acestuia și în relația lui directă cu angajatorul.

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 40 de ore pe săptămână, cu excepția salariaților tineri în vârstă de până la 18 ani, pentru care durata normală a timpului de muncă este de 6 ore pe zi și 30 de ore pe săptămână.

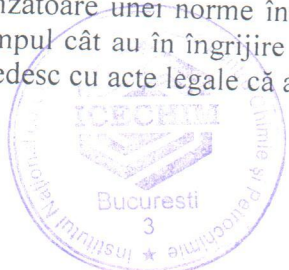
(2) Durata normală a timpului de muncă prevăzută la alin. (1) se realizează prin săptămâna de lucru de 5 zile.

(3) În funcție de specificul unor activități din cadrul institutului sau al muncii prestate, se poate opta 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) Locurile de muncă la care se aplică formele specifice de organizare a programului de lucru prevăzute la alin. (3), precum și modalitățile concrete de organizare și evidență a muncii prestate, se stabilesc prin Contractul Colectiv de Muncă la nivel de unitate.

(5) 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.

Art. VI.2. - (1) Femeile 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.




(2) 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 respectă toate condițiile legii.

(3) Cu acordul sau la solicitarea unor salariați, angajatorul poate stabili programe individualizate de muncă, flexibile.

(4) În cazul programelor individualizate de muncă durata zilnică a timpului de muncă cuprinde o perioadă fixă în care personalul se află simultan la locul de muncă și o perioadă variabilă, mobilă, în care salariatul își alege orele de sosire și de plecare, cu respectarea timpului de muncă zilnică.

Art. VI.3. - (1) Începerea și terminarea programului zilnic de lucru sunt stabilite prin Regulamentul Intern, întocmit de către angajator, cu acordul reprezentanților sindicatului.

(2) În toate cazurile în care se dovedește că este posibil, angajatorul și reprezentanții sindicatului vor purta negocieri pentru a fixa orare flexibile de lucru și modalități de aplicare a acestora.

(3) Stabilirea orarelor flexibile de lucru nu poate conduce la sporirea sarcinilor de serviciu stabilite potrivit art. IV. (4) și IV. (5), la deteriorarea condițiilor de muncă ori la diminuarea veniturilor provenite din salarii.

Zilele de sărbătoare

Art. VI.5. - (1) Sunt zile nelucrătoare zilele de repaus săptămânal, precum și zilele de sărbători legale și religioase după cum urmează:

- 1 și 2 ianuarie;
- 1 și 8 martie pentru femeile salariate;
- a doua și a treia zi de Paști;
- 1 mai;
- prima și a doua zi de Rusalii;
- 15 August - Adormirea Maicii Domnului;
- 30 Noiembrie - Sfântul Apostol Andrei;
- 1 decembrie;
- 25, 26 și 27 Decembrie - Craciunul;
- 3 zile pentru fiecare dintre cele 3 sărbători religioase anuale (Paste, Craciun, Rusalii), declarate astfel de cultele religioase legale, altele decât cele creștine, pentru persoanele aparținând acestor culte.

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

Muncă suplimentară

Art. VI.6. - (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 unui accident.

(2) La solicitarea angajatorului salariații pot efectua muncă suplimentară 240 de ore pe an de persoană. Ceea ce depășește acest număr de ore necesită acordul sindicatului.

Art. VI.7. - (1) Munca suplimentară se compensează prin ore libere plătite în următoarele 60 de zile calendaristice după efectuarea acesteia; în aceste condiții salariatul beneficiază de 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 calendaristice, munca suplimentară va fi plătită salariatului prin adăugarea unui spor la salariu de 100% din salariul de bază individual.




Timpul de odihnă și concediile

Art. VI.8. - (1) În fiecare săptămână salariatul are dreptul, de regulă, la 2 zile libere consecutive.

(2) Zilele libere săptămânale se acordă, de regulă, sâmbăta și duminica.

Art. VI.9. - (1) Salariații au dreptul în fiecare an calendaristic la un concediu de odihnă plătit de minimum 21 de zile lucrătoare.

(2) Programarea efectuării concediului de odihnă se stabilește anual de conducerea institutului împreună cu fiecare salariat în parte.

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

Art. VI.10. - (1) Salariații încadrați în gradul III de invaliditate, precum și persoanele cu dizabilitati au dreptul la 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 concedii de odihnă suplimentare de minimum 3 zile pe an.

Art. VI.11. - (1) 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.

(2) Personalul atestat din cercetarea științifică beneficiază de un concediu de odihnă plătit de minimum 24 de zile lucrătoare.

Art. VI.12. - Durata concediului de odihnă plătit crește peste durata minimă prevăzută în prezentul contract colectiv de muncă, în funcție de vechimea în muncă a salariaților, cu:

Nr. de zile de concediu suplimentar	Vechime
1 zi lucrătoare	5-9 ani
2 zile lucrătoare	9-13 ani
3 zile lucrătoare	13-17 ani
4 zile lucrătoare	17-20 ani
6 zile lucrătoare	peste 20 ani

Art. VI.13. - (1) Concediile de odihnă suplimentare acordate potrivit art. VI.10 se cumulează cu cele acordate potrivit art. VI.12 și, după caz, cu cele prevăzute la art. VI.23 alin. (2).

(2) Durata efectivă a concediului de odihnă anual se acorda proporțional cu activitatea prestată de salariat într-un an calendaristic.

Art. VI.14. - (1) Concediul de odihnă se efectuează, de regulă, integral în fiecare an calendaristic. Prin excepție efectuarea concediului în anul următor este permisă numai în cazurile expres prevăzute de lege și în următoarele cazuri:

a) salariatul este rechemat prin dispoziție scrisă a conducerii institutului, 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.

Angajatorul este obligat să acorde concediul neefectuat până la sfârșitul anului următor.




(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 10 zile lucrătoare.

Art. VI.15. - În cazuri întemeiate, angajatorul, la cererea salariatului, poate să acorde anticipat programării o parte din concediul de odihnă anual.

Art. VI.16. - (1) Dacă salariatul și soția sa lucrează în institut ei au dreptul să beneficieze simultan de un concediu de odihnă plătit, de cel puțin 15 zile lucrătoare.

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

Art. VI.17. - (1) Boala apărută în timpul concediului de odihnă și dovedită cu certificat medical conduce la întreruperea concediului.

(2) Angajatorul, de comun acord cu salariatul, va planifica perioada când vor fi efectuate zilele rămase din concediul de odihnă.

Art. VI.18. - (1) Durata concediului de odihnă, stabilită în condițiile legii și ale Contractului Colectiv de Muncă la nivel de institut este corespunzătoare activității desfășurate timp de un an calendaristic.

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

Art. VI.19. - (1) Pentru perioada concediului de odihnă, salariații vor primi o indemnizație egală cu media veniturilor salariale realizate pe ultimele 3 luni lucrate înaintea plecării în concediu, proporțional cu numărul de zile de concediu.

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

(3) Plata indemnizației concediului de odihnă calculată conform prevederilor Art. VI.19. alin. (1) se va aplica începând cu data de 01.01.2014.

Art. VI.20. - Compensarea în bani a concediului de odihnă neefectuat este permisă doar în cazurile prevăzute de lege precum:

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

Art. VI.21. - În caz de deces al salariatului compensația bănească pentru concediul de odihnă neefectuat se va plăti familiei sale.

Art. VI.22. - (1) În afara concediului de odihnă salariații au dreptul la zile libere, plătite și neplătite, în cazul unor evenimente familiale deosebite, stabilite conform Anexei nr. 5; plecarea din institut se va face cu anunțarea prealabilă a angajatorului.

(2) Prin Contractul Colectiv de Muncă la nivel de institut se pot stabili și alte situații în care salariații beneficiază de zile libere plătite și numărul acestora.

(3) Pentru rezolvarea unor situații personale, salariații au dreptul la concediu fără plată de până la 60 de zile calendaristice, cu aprobarea Directorului General și cu posibilitatea de prelungire în cazuri justificate.

Art. VI.23. - (1) În cazurile excepționale când salariatul este rechemat din concediul de odihnă de către conducerea institutului, în interesul serviciului, acesta are dreptul la rambursarea cheltuielilor familiale cauzate de această rechemare și dovedite cu acte.

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

[Signature]



[Signature]



Art. VI.24. - Concediul de odihnă poate fi reprogramat, la cererea salariatului, dacă interesele institutului permit aceasta. Aprobarea reprogramării este de competența conducerii institutului.

Art. VI.25. - În cazul în care cel mult două zile lucrătoare sunt intercalate între zile nelucrătoare, se poate conveni la nivel de institut ca aceste zile să fie libere, condiționat de recuperarea acestora în zile nelucrătoare, într-un interval de 20 de zile în avans zilelor libere acordate.

Art. VI.26. - Repausul pentru servirea mesei este de 15 minute și este considerat inclus în programul de lucru.

Art. VI.27. - Salariații pot solicita, în mod justificat, decalarea programului de lucru. Administrația analizează cererile și le aprobă în funcție de posibilități.

CAPITOLUL VII

Alte măsuri de protecție a salariaților și acordarea unor drepturi

Art. VII.1. - (1) În cazurile în care institutul este pus în situația de a desființa unele locuri de muncă ocupate de salariați, ca urmare a restrângerii sau a reorganizării de activitate sau a transformărilor tehnologice, angajatorului îi revine obligația de a notifica în scris sindicatului intenția de reducere a numărului de salariați cu cel puțin 60 de zile.

(2) Notificarea trebuie să cuprindă:

- a) numărul total și categoriile de salariați din institut;
- b) motivele tehnico-economice care determină concedierea; desființarea locurilor de muncă trebuie să fie efectivă și să aibă o cauză reală și serioasă dintre cele prevăzute la alin. (1);
- c) numărul și categoriile de salariați care vor fi afectați de concediere;
- d) criteriile avute în vedere potrivit Contractului Colectiv de Muncă pentru stabilirea ordinii de prioritate a concedierii;
- e) toate informațiile relevante în legătură cu concedierea în vederea formulării de propuneri ale sindicatului pentru diminuarea numărului de salariați concediați sau chiar pentru evitarea concedierilor;
- f) măsurile avute în vedere de angajator pentru limitarea numărului concedierilor, precum și pentru atenuarea consecințelor concedierii;
- g) data de la care sau perioada în care vor avea loc concedierile.

(3) Angajatorul și sindicatul vor identifica posibilitățile de modificare a programului de lucru, zilnic sau lunar, în vederea micșorării numărului salariaților care ar urma să fie concediați.

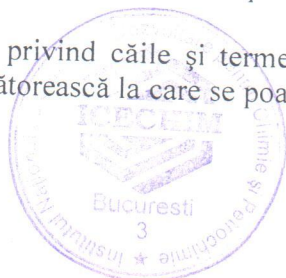
(4) Angajatorul va răspunde în scris și motivat la propunerile sindicatului în termen de maximum 10 zile de la primirea acestora.

(5) Concedierea, într-o perioadă de 30 de zile calendaristice, din unul sau mai multe motive care nu tin de persoana salariatului, a unui număr de cel puțin 10% din salariați reprezintă concediere colectivă și se realizează cu respectarea tuturor prevederilor legale în vigoare.

Art. VII.2. - (1) În situația în care desfacerea Contractului Individual de Muncă nu poate fi evitată, ca urmare a reducerii numărului de salariați, angajatorul are obligația de a comunica, în scris, salariatului decizia de concediere.

(2) Decizia de concediere trebuie să cuprindă în mod obligatoriu:

- a) motivele și prevederile legale pe care se întemeiază concedierea;
- b) durata preavizului în conformitate cu prevederile contractului colectiv de muncă aplicabil;
- c) criteriile avute în vedere potrivit Contractului Colectiv de Muncă pentru stabilirea ordinii de prioritate la concediere;
- d) lista tuturor locurilor de muncă disponibile în institut și termenul în care salariatul poate să opteze pentru a ocupa un loc vacant compatibil cu pregătirea sa profesională sau, după caz, cu capacitatea sa de muncă;
- e) 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 ordinii de prioritate la concediere se aplică după reducerea posturilor vacante de natura celor propuse spre desființare în proiectul de concediere.

(2) Măsurile de concediere vor afecta în ordine:

a) Contractele Individuale de Muncă ale salariaților care cumulează două sau mai multe funcții, precum și ale celor care cumulează pensia cu salariul;

b) Contractele Individuale de Muncă ale celor care îndeplinesc cumulativ condițiile de vârstă standard și stagiul minim de cotizare pentru pensionare;

c) Contractele Individuale de Muncă ale salariaților care nu au copii în întreținere;

d) Contractul Individual de Muncă al soțului care are venitul cel mai mic dacă măsura de desfacere a contractului de muncă ar putea afecta doi soți care lucrează în institut și dacă prin aceasta nu se desface contractul de muncă al soțului care ocupă un post nevizat de reducere.

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

a) femeile care au în îngrijire copii;

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

c) întreținători 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 sindicatului reprezentativ.

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

Art. VII.4. - (1) Dacă institutul își extinde sau reia activitatea într-o perioadă de 12 luni de la luarea măsurilor de desfacere a Contractului Individual de Muncă pentru motivele prevăzute la art. VII.1 are obligația să încunoștințeze în scris despre aceasta sindicatul și să facă publică măsura, prin presă.

Institutul este obligat să reangajeze salariații cărora li s-au desfăcut Contractele Individuale de Muncă pentru motivele prevăzute la art. VII.1, care au pregătirea necesară pentru ocuparea posturilor vacante și care s-au prezentat în termen de 15 zile de la data apariției anunțului.

(2) Salariatele care revin în institut după concediul de maternitate sau salariații care revin în institut 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 3 luni pentru readaptarea în activitate, perioadă în care nu li se vor desface Contractele Individuale de Muncă, din motive neimputabile acestor salariați.

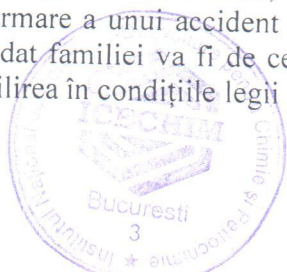
Art. VII.5. - Cu ocazia zilelor de naștere ale salariaților, precum și cu alte ocazii festive, se pot acorda salariaților în cauză prime care să nu fie mai mici de 1/4 din salariul de bază brut, mediu pe institut.

Art. VII.6. - Salariații care se pensionează pentru limită de vârstă primesc o indemnizație egală cu cel puțin un salariu de bază avut în luna premergătoare pensionării și de cel puțin 2 salarii de bază dacă vechimea în institut este de minimum 15 ani.

Art. VII.7. - (1) În afară de ajutoarele legale la care au dreptul, salariații vor beneficia și de următoarele ajutoare, plătite de institut:

a) cel puțin un salariu de bază mediu pe institut, acordat mamei, pentru nașterea fiecărui copil; dacă mama nu este salariată, soțul acesteia, salariat al institutului, beneficiază de plata ajutorului acordat în aceste condiții;

b) cel puțin două salarii de bază, medii pe institut, în cazul decesului salariatului, dacă decesul a intervenit ca urmare a unui accident de muncă sau legat de muncă sau boală profesională, cuantumul ajutorului acordat familiei va fi de cel puțin patru salarii medii pe institut; diferența de 2 salarii se va plăti după stabilirea în condițiile legii a cauzei decesului;




- c) cel puțin un salariu de bază, mediu pe institut, la decesul soțului, soției, părinților, copiilor ori al fraților/surorilor aflați în întreținerea salariatului;
 - d) cel puțin un salariu de bază, mediu pe institut, la căsătoria salariatului;
 - e) $\frac{1}{2}$ din salariul de baza, mediu pe institut, pentru situații deosebite ale salariatului sau membrilor familiei acestuia, pe baza solicitării scrise a salariatului.
- (2) Salariul de bază, mediu pe institut 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, angajatorul va plăti acestuia, pe toată perioada incapacității, o compensație egală cu diferența dintre salariul de bază avut la data ivirii incapacității și ajutorul primit.

(2) Acordarea compensației 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 institut, inclusiv costul transportului CFR clasa a II-a sau, acolo unde nu este posibil, pentru transportul auto în comun.

Delegarea și detașarea

Art. VII.10. - (1) Salariații institutului trimiși în delegație în condițiile legii vor beneficia de următoarele drepturi:

- a) decontarea pe bază de documente justificative și ale ordinului de deplasare, a cheltuielilor efective de transport (inclusiv a transportului interurban la obiectiv pe perioada delegației);
- b) decontarea pe bază de documente justificative a costului efectiv al cazării;
- c) diurna de deplasare nediferențiată pe categorii profesionale, în limita nivelului legal stabilit pentru instituții publice.

(2) Cu aprobarea conducerii institutului, salariatul se va putea deplasa în delegație cu autovehiculul proprietate personală.

(3) Decontarea costului cazării, fără documente justificative, se face în cuantum de 50 % din tariful practicat în unitățile hoteliere de două stele, pentru un loc în cameră cu baie și televizor.

(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 institut pentru aceste condiții sau, în lipsa acestora, de cele practicate în 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, cu acordul salariatului, cu încă cel mult 60 de zile.

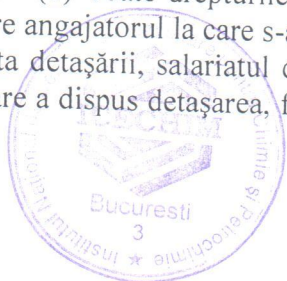
Art. VII.11. - (1) Detașarea reprezintă schimbarea temporară a locului de muncă la un alt angajator pentru executarea de lucrări în interesul acestuia; cu consimțământul salariatului, în mod excepțional, se poate modifica și felul muncii.

(2) Detașarea poate fi dispusă pe o perioadă de cel mult un an și se poate prelungi în mod excepțional.

(3) Salariatul detașat are dreptul la plata cheltuielilor de transport și cazare, precum și la celelalte drepturi de delegare prevăzute la art. VII.10. 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.12. - (1) Toate drepturile cuvenite salariatului detașat prevăzute la Art. VII.11. alin. (3) 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 angajatorul 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.13. - (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) Liderul sindicatului nu poate fi detașat decât cu acordul său.

Art. VII.14. - 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.

Alte drepturi ale salariaților

Art. VII.15. - (1) În afara concediului legal plătit / neplătit 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 de încă un an de concediu fără plată.

(2) Pe perioada în care salariații 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.16. - (1) În caz de deces al mamei, drepturile ce s-ar fi cuvenit acesteia pentru îngrijirea copilului până la 2 ani vor fi acordate tatălui, în mod corespunzător, dacă are copilul în îngrijire.

(2) În cazul decesului mamei, tatăl copilului, la cererea sa, va beneficia de concediu fără plată neutilizat de mamă la data decesului, cu drepturile prevăzute la art. VII.15, alin. (2).

Art. VII.17. - 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 se poate acorda program decalat cu alte ore de începere a programului de lucru, dacă activitatea unității permite.

Art. VII.18. - Prevederile art. VII.16 sunt aplicabile numai la nașterea primului, celui de-al doilea și celui de-al treilea copil.

Art. VII.19. - (1) Salariatele gravide, lăuzele și cele care alăptează 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, salariatele au dreptul la program redus de 6 sau 4 ore pe zi.

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

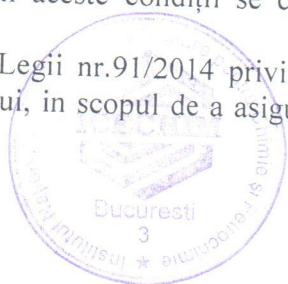
(5) Salariatele care au în îngrijire copii de vârstă preșcolară și care nu mai beneficiază de concediu medical plătit pentru îngrijirea copiilor bolnavi pot beneficia de maximum 6 zile libere pe an, plătite cu salariul de bază, pentru îngrijirea copiilor internați în spital.

(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.

(8) Conform Legii nr.91/2014 privind acordarea unei zile lucratoare libere pe an pentru îngrijirea sănătății copilului, în scopul de a asigura posibilitatea părinților sau reprezentanților legali ai copilului

Am



CH



de a verifica anual starea de sanatate a acestuia se acorda o zi lucratoare libera, fara obligatia angajatorului de a plati drepturile salariale aferente.

Art. VII.20. - (1) Tinerii salariații în vârstă de până la 18 ani vor fi scutiți de serviciu în timpul nopții.
(2) Salariații menționați la alin. (1) nu vor lucra în locuri de muncă cu condiții deosebite (grele, periculoase sau nocive).

Art. VII.21. - (1) Salariații și membrii familiilor lor pot beneficia prin sindicat de bilete de odihnă și tratament în stațiunile balneoclimaterice și turistice.

(2) Sindicatul din institut se va ocupa de obținerea și repartizarea numărului corespunzător de bilete în baza necesarului de bilete întocmit de acesta.

Art. VII.22. - În funcție de posibilități, institutul poate contribui anual cu o sumă în vederea sărbătoririi Crăciunului și a Zilei Copilului.

Art. VII.23. - (1) La nivelul unității se va constitui un fond social-cultural a cărui valoare se va stabili de către conducerea unității 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 accelerat, clasa a II-a). În limita acestor fonduri, unitatea 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, potrivit prevederilor din Anexa nr. 7, cu condiția ca biletele să fie procurate cu acordul sindicatului afiliat la FSLCPR și să prevadă efectuarea sejurului într-o unitate aparținând sistemului sindical, ministerelor sau unităților în cauză. 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.

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

(3) Eliberarea de către angajator a sumelor ce urmează a fi cheltuite se va face numai în baza documentelor avizate de către sindicatul afiliat la FSLCPR.

(4) Sindicatul are dreptul să verifice modul de aplicare a prevederilor art. VII.1, art. VII.3, art. VII.4, de a acționa pe orice cale legală sau convențională pentru a asigura respectarea lor.

Art. VII.24. - (1) În situația în care angajatorul încheie contracte cu partenerii străini, potrivit cărora salariații din institut vor executa lucrări în străinătate, condițiile de muncă, salarizarea și celelalte drepturi și obligații ale acestor salariați vor fi stabilite prin negocieri colective care se vor desfășura în condițiile prevăzute de lege și cu respectarea clauzelor cuprinse în contractul încheiat cu partenerul extern.

(2) Pentru buna desfășurare a acestor negocieri, angajatorul va pune la dispoziția sindicatului elementele referitoare la condițiile de muncă în care urmează să se execute lucrările contractate, inclusiv drepturile de care ar putea beneficia personalul respectiv.

(3) Angajatorul 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 Contractul Colectiv de Muncă.




CAPITOLUL VIII

Formarea profesională, economică, socială și sindicală

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.

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

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

(3) Părțile semnatare convin să utilizeze sistemul Standarde ocupaționale bazate pe competență pentru evaluarea și certificarea calificării salariaților.

Art. VIII.3. - (1) La încheierea Contractului Colectiv de Muncă la nivel de institut pentru partea privind formarea profesională se va ține seama cel puțin de următoarele:

a) identificarea posturilor pentru care este necesară formarea profesională, căile de realizare, programul anual al activității de formare și modul de control al aplicării acestuia se vor face de comun acord între sindicat și conducerea institutului;

b) cheltuielile pentru activitatea de formare profesională a salariaților vor fi suportate de institut;

c) sindicatul afiliat la FSLCPR va participa, prin împuterniciții săi, la orice formă de examinare organizată în vederea absolvirii unui curs de formare profesională în cadrul institutului;

d) în cazul în care institutul urmează să își schimbe parțial sau total profilul de activitate, conducerea institutului va informa și se va consulta cu sindicatul afiliat la FSLCPR, 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 afara institutului.

(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 institutului va analiza cererea, rămânând la aprecierea conducerii dacă și în ce condiții institutul va suporta contravaloarea cursului.

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

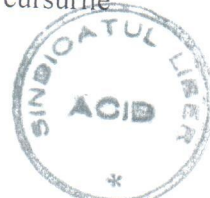
(4) Durata concediului pentru formarea profesională nu poate fi dedusă din durata concediului de odihnă anual și este asimilată unei perioade de muncă efectivă în ceea ce privește drepturile cuvenite salariatului, altele decât salariul.

(5) În cazul în care, în cursul unui an calendaristic, pentru salariații în vârstă de până la 25 de ani și respectiv în cursul a 2 ani calendaristici consecutivi pentru salariații de peste 25 de ani, nu a fost asigurată participarea la o formare profesională pe cheltuiala angajatorului, salariatul în cauză are dreptul la un concediu de formare profesională, plătit de angajator, de până la 10 zile lucrătoare.

(6) Angajatorul elaborează anual și aplica planul de formare profesională, cu consultarea sindicatului. Acest plan devine anexa la contractul colectiv de muncă încheiat la nivel de institut.

Art. VIII.4. - (1) Pentru formarea profesională în domeniul relațiilor de muncă și acțiuni sindicale, angajatorul va permite salariaților să urmeze cursuri de pregătire pe o durată de maximum 15 zile lucrătoare.

(2) Numărul de salariați, membri ai sindicatului afiliat la FSLCPR, care participă la cursurile prevăzute la alineatul 1 sunt funcție de numărul de salariați din institut, respectiv între 3-6.

Art. VIII.5. (1) Părțile semnatare convin ca institutul sa acorde un sprijin financiar in valoare de 1000 euro / doctorand salariat al ICECHIM, constand in rambursarea contravalorii consumabilelor, reactivilor si obiectelor de inventar achizitionate pentru lucrari de doctorat in ICECHIM, precum si pentru plata taxelor doctorale.

(2) Sprijinul financiar necesita obligatoriu semnarea unui act aditional la Contractul Individual de Munca referitor la rambursarea sumei acordate pentru formare profesionala in cazul plecarii din ICECHIM la initiativa doctorandului, in perioada de 3 ani de la semnarea actului aditional.

(3) In cazul in care angajatorul initiaza participarea la cursuri sau stagii de formare profesionala, toate cheltuielile ocazionate de aceasta participare sunt suportate de catre acesta.

(4) Pe perioada participarii la cursurile sau stagiile de formare profesionala conform alin.(3), salariatul primeste salariu si beneficiaza de vechime la locul de munca, aceasta perioada fiind considerata stagiul de cotizare in sistemul asigurarilor sociale de stat.

(5) Salariatii care au beneficiat de un curs sau un stagiul de formare profesionala, in conditiile alin. (3), nu pot avea initiativa incetarii contractului individual de munca pentru o perioada de maximum 3 ani de la data absolvirii.

(6) Durata obligatiei salariatului de a presta munca in favoarea angajatorului care a suportat cheltuielile ocazionate de formarea profesionala, precum si orice alte aspecte in legatura cu obligatiile salariatului, ulterioare formarii profesionale, se stabilesc in urma negocierii intre parti prin incheierea unui act aditional la contractul individual de munca, incheiat si semnat de catre parti inainte de participarea la cursul / stagiul de formare profesionala.

(7) Refuzul salariatului de a semna actul aditional la contractual individual de munca, privind obligatiile salariatului ulterioare formarii profesionale, conduce la neparticiparea salariatului la cursul / stagiul de formare profesionala.

(8) Nerespectarea de catre salariat a dispozitiei prevazute la alin.(5) determina obligarea acestuia la suportarea tuturor cheltuielilor ocazionate de pregatirea sa profesionala, proportional cu perioada nelucrata din perioada stabilita conform actului aditional la contractul individual de munca.

(9) Obligatia prevazuta la alin. (5) revine si salariatilor care au fost concediati in perioada stabilita prin actul aditional, pentru motive disciplinare, sau al caror contract individual de munca a incetat ca urmare a arestarii preventive pentru o perioada mai mare de 60 de zile, a condamnarii printr-o hotarare judecatoreasca definitiva pentru o infractiune in legatura cu munca lor, precum si in cazul in care instanta penala a pronuntat interdictia de exercitare a profesiei, temporar sau definitiv.

(10) In cazul in care salariatul este cel care are initiativa participarii la o forma de pregatire profesionala care are legatura cu domeniul propriu de activitate, cu scoatere din activitate, angajatorul va analiza solicitarea salariatului impreuna cu sindicatul.

(11) Angajatorul va decide cu privire la cererea formulata de salariat potrivit alin. (10), in termen de 15 zile de la primirea solicitarii. Totodata angajatorul va decide cu privire la conditiile in care va permite salariatului participarea la forma de pregatire profesionala, inclusiv daca va suporta in totalitate/in parte costul ocazionat de aceasta.

CAPITOLUL IX

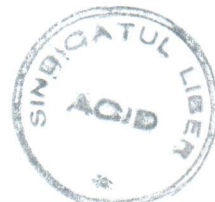
Drepturile sindicatului ca organizație și ca reprezentant al salariaților

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

(2) Conducerea institutului va adopta o poziție neutră și imparțială față de sindicat și de reprezentanții acestuia din institut.



CKL



Art. IX.2. - (1) În executarea Contractului Colectiv de Muncă la nivel de institut, sindicatul este organul reprezentativ oficial al salariaților în fața conducerii institutului.

(2) Regulamentul Intern se întocmește de către conducerea institutului, cu consultarea Sindicatului reprezentativ în conformitate cu legea și va cuprinde cel puțin următoarele categorii de dispoziții:

- a) reguli privind protecția, igiena și securitatea în muncă în cadrul unității;
- b) reguli privind respectarea principiului nediscriminării și al înlăturării oricărei forme de încălcare a demnității;
- c) drepturile și obligațiile angajatorului și ale salariaților;
- d) procedura de soluționare a cererilor sau reclamațiilor individuale ale salariaților;
- e) reguli concrete privind disciplina muncii în unitate;
- f) abaterile disciplinare și sancțiunile aplicabile;
- g) reguli referitoare la procedura disciplinară;
- h) modalitățile de aplicare a unor dispoziții legale sau contractuale specifice;
- i) criteriile și procedurile de evaluare profesională a salariaților.

Art. IX.3. - (1) În vederea exercitării dreptului sindical, conducerea institutului este obligată să pună cu titlu gratuit la dispoziția sindicatului următoarele:

- a) - spațiul corespunzător funcționării acestuia;
- b) - mobilier necesar (calculator, internet, Xerox);
- c) - post telefonic de interior (e-mail, gazduire gratuita pagina WEB);
- d) - acces la sălile de întrunire.

(2) Conducerea Sindicatului ACID va avea acces la utilizarea bazei materiale de care dispune institutul: mijloace de comunicare (telefon cu legătură exterioară directă, telex, telefax), mijloace de multiplicare și mijloace de transport.

Art. IX.4. - (1) Consiliul de Administrație și Comitetul de Direcție ale institutului, au obligația de a invita reprezentanții sindicatelor să participe la ședințele lor. Participarea se face cu statut de observator cu drept de opinie, dar fără drept de vot.

(2) Încunoștințarea reprezentanților sindicali se va face cu cel puțin 3 zile înainte de ședință. Reprezentanților sindicali li se va comunica ordinea de zi a ședințelor Consiliului de Administrație și Comitetului de Direcție și li se va asigura accesul la documentele privind problemele profesionale, economice și sociale puse în discuție.

(3) Pentru fundamentarea acțiunilor sale legitime, inclusiv negocierea Contractelor Colective de Muncă, sau, după caz, încheierea acordurilor privind raporturile de serviciu, institutul va pune la dispoziția sindicatului reprezentativ toate informațiile și documentele necesare. Reprezentanții sindicatului au obligația de a păstra confidențialitatea datelor ce le-au fost transmise și au caracter confidențial.

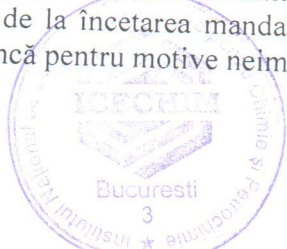
(4) Hotărârile Consiliilor de Administrație și Comitetelor de Direcție privitoare la problemele de interes profesional, economic, social, etc. vor fi comunicate în scris sindicatului reprezentativ, în termen de 72 de ore de la data desfășurării ședinței.

(5) Conducerea institutului va consulta conducerea sindicatului asupra problemelor care au legătură cu veniturile salariale, stabilitatea locului de muncă, precum și asupra altor probleme de executare a Contractului Colectiv de Muncă.

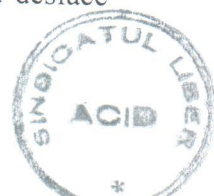
Art. IX.5. - (1) Conducerea institutului nu poate să desfacă contractele individuale de muncă ale salariaților pentru motive care privesc activitatea sindicală.

(2) Reprezentanților aleși în organul de conducere a sindicatului din institut sau al FSLCPR și al Confederației la care FSLCPR este afiliată, precum și persoanelor care au deținut o astfel de funcție, în termen de 3 ani de la încetarea mandatului, conducerea institutului nu le poate modifica sau desface contractul de muncă pentru motive neimputabile acestor reprezentanți.

Handwritten signature



Handwritten signature



(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.6. - (1) Liderul sindicatului afiliat la FSLCPR care lucrează nemijlocit în institut, în calitate de salariat, are dreptul, la cererea sa expresa, la reducerea programului normal lunar de lucru cu 40 de ore pentru activități sindicale, fără reducerea venitului salarial.

(2) Liderul sindicatului din institut beneficiază de un concediu de odihnă suplimentar de 3 zile lucrătoare peste cele cuvenite, pentru anul calendaristic în care îndeplinește aceasta funcție.

Art. IX.7. - (1) Contribuția anuală a institutului către FSLCPR pentru realizarea unor activități specifice în interesul INCDCP-ICECHIM se stabilește în funcție de numărul mediu de salariați ai institutului din anul precedent negocierii Contractului Colectiv de Muncă la nivel de institut și este egală cu 5 salarii de bază minime, brute, pe țară din anul anterior încheierii prezentului contract.

(2) Calculul contribuției institutului se va face având ca referință salariul minim brut pe țară comunicat prin act normativ.

(3) Contribuția institutului se virează de către fiecare unitate în contul FSLCPR nr. RO02 CEC EB 50331 ROL 0648695 Agenția Cotroceni București, în termen de 15 zile de la încheierea prezentului Contract Colectiv de Muncă la nivel de institut.

Art. IX.8. - Sindicatul poate face propuneri administrației de îmbunătățire a activității la nivelul locului de muncă și la nivelul institutului.

Art. IX.9. - Adunările generale ale sindicatului la nivel de institut 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 institutului.

Art. IX.10. - 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 sindicatului, data, ora și locul ședințelor, precum și materialele de lucru urmând a fi comunicate în timp util, conform prevederilor art. IX.4 alin. (2).

Art. IX.11. - (1) Conducerea unității va asigura informarea în scris, a conducerii sindicatului asupra situației economico-financiare a unității și perspectivele 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 sindicatul.

Art. IX.12. - Materialele cu caracter sindical se afișează pe panouri special amenajate; aceste panouri vor fi amplasate în locuri vizibile stabilite de comun acord între conducerea institutului și sindicat.

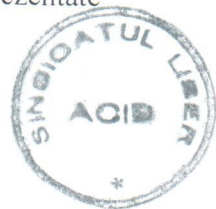
Art. IX.13. - Conducerea institutului va permite membrilor de sindicat să urmeze cursuri de pregătire organizate de FSLCPR pentru activități sindicale și relații de muncă, pe durate de până la 15 zile pe an.

Art. IX.14. - Conducerea, cu acordul sindicatului din institut și cu persoanele care au sarcini de serviciu privind plata salariilor vor stabili condițiile în care acestea din urmă vor încasa cotizația de sindicat și o vor vira în contul sindicatului, pe baza listelor lunare și a cuantumului cotizației, prezentate de sindicat.

[Signature]



[Signature]



Art. IX.15. – Conducerea 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.16. – Conducerea recunoaște dreptul reprezentanților organizațiilor sindicale de a verifica la locul de muncă modul în care sunt respectate drepturile salariaților prevăzute în Contractul Colectiv de Muncă.

Art. IX.17. – Conducerea institutului se angajează ca, în contractele cu participare străină, derulate de institut, pentru activități pe teritoriul României, să prevadă o clauză prin care partea străină se obligă să respecte drepturile prevăzute în legislația muncii în vigoare în România, în Contractul Colectiv de Muncă la nivel de institut, precum și în Convențiile OIM ratificate de România.

Art. IX.18. – Conducerea institutului și sindicatul își vor comunica reciproc și în timp util hotărârile lor privind toate problemele importante din domeniul relațiilor de muncă.

Art. IX.19. - (1) Sindicatul recunoaște dreptul conducerii institutului 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 institutului.

(2) Sindicatul recunoaște dreptul conducerii institutului de a stabili disciplina tehnologică, precum și normele de disciplină a muncii, acestea din urmă cu consultarea sindicatului.

(3) Conducerea institutului și sindicatul se recunosc reciproc ca parteneri sociali permanenți. Părțile convin să facă eforturi în vederea promovării unui climat normal de muncă în institut, cu respectarea prevederilor legislației muncii, a Contractului Colectiv de Muncă, a Regulamentului Intern, precum și a drepturilor și intereselor ambilor parteneri.

Art. IX.20. - (1) Pentru soluționarea pe cale amiabilă a situațiilor litigioase, colective și individuale, ce privesc salariații la care face referire art. II.15 alin. (1), survenite în executarea, modificarea, suspendarea sau încetarea Contractului Colectiv de Muncă la nivelul institutului, se constituie la nivelul acesteia o Comisie Paritară.

(2) Comisia Paritară va fi formată dintr-un număr egal de membri reprezentanți ai administrației și ai sindicatului afiliat la FSLCPR.

(3) Organizarea și modul de funcționare a Comisiei Paritare la nivelul institutului vor fi stabilite prin Contractul Colectiv de Muncă la nivelul acestuia, pe baza regulamentului-cadru prezentat în Anexa nr. 1.

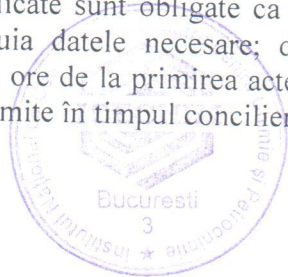
(4) În situațiile în care apar divergențe în legătură cu executarea prevederilor Contractului Colectiv de Muncă la nivel de institut, ambele parti vor încerca soluționarea acestora mai întâi în Comisia Paritară la nivel de institut, iar pentru problemele rămase în divergență se vor putea adresa Comisiei Paritare la nivelul Ramurii de cercetare-dezvoltare-proiectare.

Art. IX.21. - (1) Cu privire la medierea conflictelor de muncă prevăzute de Legea nr. 168/1999 privind soluționarea conflictelor de muncă (actualizată), 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, unde-si are sediul institutul 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 angajatorilor

Art. X.1. - Obligațiile privind relațiile de muncă dintre angajator și salariat se stabilesc în condițiile legii, prin negociere, în cadrul Contractului Colectiv de Muncă și Contractului Individual de Muncă.

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

- a) îndeplinirea atribuțiilor ce îi revin conform fișei postului;
- b) respectarea disciplinei muncii;
- c) respectarea prevederilor cuprinse în Regulamentul Intern, în Contractul Colectiv de Muncă aplicabil, precum și în Contractul Individual de Muncă;
- d) obligația de fidelitate față de angajator în executarea atribuțiilor de serviciu;
- d) respectarea măsurilor de securitate și sănătate a muncii în institut;
- e) respectarea secretului de serviciu;
- f) să asigure protecția patrimoniului tehnologic și informational al institutului;
- g) să se preocupe de ridicarea nivelului de pregătire profesională prin studiu individual, documentare, participare la cursuri de pregătire și alte forme;
- h) să nu desfășoare și să nu favorizeze activități generatoare de concurență neloială în interesul Legii nr. 11/1991 (actualizată) și Art. X.4 din prezentul Contract Colectiv de Muncă;
- i) să nu comunice sau să divulge, pe nicio cale, informații cu caracter confidențial așa cum sunt ele definite prin Regulamentul Intern al Institutului;
- j) Fiecare membru al echipelor de lucru ale proiectelor finanțate prin fonduri publice are o misiune inventivă încredințată explicit în cadrul CIM și fișei postului în domeniul tehnologic aferent respectivului proiect CD. Salariații cu misiune inventivă au drepturile de proprietate intelectuală au dreptul la 35% din veniturile obținute de ICECHIM din licențe sau cesiuni ale respectivelor drepturi. Echipa de autori are dreptul la 20% din respectivele venituri care vor fi utilizate exclusiv pentru dotarea echipei cu materiale și echipamente iar 10% din venituri sunt destinate celor care au intermediat/realizat vânzarea respectivelor drepturi.

În cazul divulgării invenției de serviciu de către inventatorul salariat, care are drept consecință un prejudiciu aceasta atrage răspunderea civilă în conformitate cu legea.

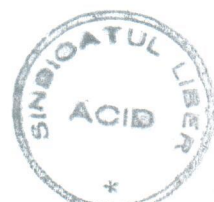
k) în caz de îmbolnăvire, salariatul să anunțe în prima zi lucrătoare conducerea compartimentului în care lucrează, urmând să-și motiveze absențele pe baza de certificat medical;

l) să prezinte, obligatoriu, certificatul medical în cursul aceleiași luni la Serviciul Resurse Umane;

m) să prezinte conducerii institutului în termen de maximum 30 de zile de la participarea la manifestări științifice, seminarii, cursuri, stagii sau tratative, în țară sau străinătate, problemele discutate, rezultatele obținute și posibilitățile de valorificare ale acestora în activitatea institutului.

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

a) să stabilească atribuțiile, competențele și responsabilitățile corespunzătoare pentru fiecare salariat, în condițiile legii;

b) să asigure întreprinderea de acțiuni necesare pentru acoperirea capacității de cercetare/proiectare/producție a institutului, în vederea acordării salariilor la nivelul negociat prin Contractul Colectiv de Muncă aplicabil și prin Contractele Individuale de Muncă ale salariaților;

c) să respecte prevederile cuprinse în Regulamentul Intern și în Contractul Colectiv de Muncă aplicabil;

d) să acorde toate drepturile ce decurg din lege, contractul colectiv de munca aplicabil și CIM;

e) să comunice periodic sindicatului reprezentativ situația economică și financiară a institutului;

f) să se consulte cu sindicatul reprezentativ în privința deciziilor susceptibile să afecteze drepturile și interesele salariaților;

g) să plătească toate contribuțiile și impozitele aflate în sarcina institutului, precum și să rețină și să vireze contribuțiile și impozitele datorate de salariați;

h) în cazul în care, dreptul asupra invenției de serviciu aparține angajatorului, acesta are obligația să-l informeze, în scris, pe inventatorul salariat, asupra depunerii unei cereri de brevet de invenție sau de înregistrare a unui model de utilitate în România și/sau în alte state, cu revendicarea dreptului de prioritate din România, în conformitate cu prevederile legale în vigoare.

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

a) orice act sau fapt care, potrivit Legii nr. 11/1991, actualizată, este contrar uzanțelor cinstite în activitatea industrială și de comercializare a produselor, de execuție a lucrărilor, precum și de efectuare a prestațiilor de servicii;

b) deturnarea clientelei institutului de cercetare-dezvoltare-proiectare către o altă firmă concurentă, prin folosirea legăturilor și relațiilor stabilite cu această clientelă, în cadrul funcției deținute la unitatea de cercetare-dezvoltare-proiectare;

c) utilizarea informațiilor, materialelor, bazei tehnico-materiale, serviciilor și timpului de lucru ale institutului în interese personale sau străine acestuia, inclusiv divulgarea, achiziționarea sau folosirea unui secret comercial de către un salariat al acestuia, fără consimțământul deținătorului legitim al respectivului secret comercial și într-un mod contrar uzanțelor comerciale cinstite;

d) comunicarea sau divulgarea, pe orice cale, către o firmă concurentă, a informațiilor care intra sub incidența clauzei de confidențialitate privind activitatea institutului;

e) întrebuințarea denumirii institutului, a marcii ICECHIM sau a altor marci din proprietatea institutului pentru prezentarea unor produse, servicii sau lucrări personale sau cu scopul de antireclamă și de inducere în eroare a clientelei;

f) elaborarea cu bună știință în cadrul institutului, a unor lucrări de așa manieră încât prin conținutul lor să favorizeze o firmă concurentă.

(2) Nu constituie concurența neloială, activitățile solicitate, în scris, de salariați sau chiar de către conducerea institutului, salariaților săi, a fi desfășurate în alte unități, după analiză și acordul prealabil obținut din partea angajatorului.

Art. X.5. Personalul de specialitate cu studii superioare se va preocupa pentru a iniția și propune teme, programe și lucrări în domeniul propriu de activitate. După obținerea finanțării, proiectele respective vor fi atribuite obligatoriu personalului care le-a propus.

[Signature]



[Signature]



CAPITOLUL XI

Dispoziții finale

Art. XI.1. - (1) Prevederile Contractului Colectiv de Muncă la nivel de Ramură sunt considerate minime, de la nivelul acestora începe negocierea prezentului contract colectiv de muncă la nivel de institut.

(2) Negocierile Contractului Colectiv de Muncă la nivel de institut se vor desfășura pe baza unor prevederi convenite între reprezentanții Consiliului de Administrație și reprezentanții Sindicatului ACID și / sau ai salariaților care nu sunt înscrși în sindicat.

Ședințele de negociere pot avea loc dacă se asigură prezența convenită a unui număr minim de 3 (trei) membri de fiecare parte.

În cadrul negocierilor fiecare dintre părți va exprima câte un punct de vedere unic.

Art. XI.2. - În Contractele Individuale de Muncă nu pot fi prevăzute clauze contrare prezentului Contract Colectiv de Muncă.

Art. XI.3. - Prevederile contractelor individuale de muncă existente la data intrării în vigoare a Contractului Colectiv de Muncă la nivel de institut vor fi puse de acord cu prevederile acestuia din urmă.

Art. XI.4. - (1) Conducerea institutului și sindicatul se vor informa reciproc, în situația în care dețin informații în legătură cu modificările ce urmează să se producă în forma de proprietate a acestuia și consecințele previzibile asupra salariaților, precum și măsurile ce se au în vedere pentru limitarea efectelor disponibilizărilor de personal determinate de aceste modificări.

(2) În toate situațiile de reorganizare a institutului, drepturile și obligațiile prevăzute în prezentul Contract Colectiv de Muncă se transmit noilor subiecte de drept rezultate din aceste operațiuni juridice.

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

Art. XI.6. - (1) Institutul va prevedea în bugetul de venituri și cheltuieli sumele necesare contribuțiilor pentru constituirea fondurilor destinate activităților în domeniul pregătirii, negocierii și aplicării contractului colectiv de muncă la nivel de institut.

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

(3) Sumele constituite conform alin. (1) și (2) și din prezentul articol se vor distribui astfel:

a) 1/2 din suma totală se reține ca fond destinat negocierii Contractului Colectiv de Muncă la nivelul institutului;

b) 1/2 din suma totală se virează de către contribuabili la PRCP;

c) mecanismele de distribuție a fondurilor, de către bancă, vor fi stabilite de Comisia de Negociere;

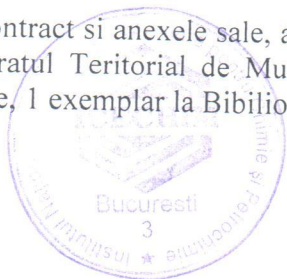
d) fondurile destinate negocierilor colective se vor constitui și vira în termen de 60 de zile de la data înregistrării la ITM a CCM la nivel de institut.

Art. XI.7. - Prezentul contract colectiv muncă își produce efectele începând cu data înregistrării lui la Inspectoratul Teritorial de Munca.

Art. XI.8. Orice Act adițional, precum și Anexele la prezentul Contract Colectiv de Muncă, fac parte integrantă din acesta.

Art. XI.9. Depunerea la Inspectoratul Teritorial de Munca se face de către Oficiul Juridic.

Art. XI.10. Prezentul contract și anexele sale, au fost încheiate în 5 (cinci) exemplare, distribuite astfel: 1 exemplar la Inspectoratul Teritorial de Munca, 1 exemplar la Directorul General, 1 exemplar la Serviciul Resurse Umane, 1 exemplar la Biblioteca institutului și un exemplar la Sindicatul ACID.



Art.XI.11. Sunt acceptate valabile numai exemplarele care au toate paginile parafate in coltul din stanga jos de Directorul General al institutului si in coltul din dreapta jos de catre membrii Comisiei de Negociere.

DIN PARTEA CONSILIULUI DE ADMINISTRATIE

1. OANCEA FLORIN

- Director Stiintific
- Membru

[Signature]

2. TOADER CONSTANTIN

- Director Economic
- Membru

[Signature]

3. MANOLACHE MIHAELA

- Director Calitate
- Membru

[Signature]

DIN PARTEA SINDICATULUI ACID

1. BALEANU GEORGETA

- Lider Sindicat ACID

[Signature]

2. RADITOIU VALENTIN

- Membru

[Signature]

3. NICOLAE CRISTIAN

- Membru

[Signature]

[Signature]



[Signature]

REGULAMENT-CADRU
de organizare și funcționare al Comisiei de Negociere A Contractului Colectiv de Munca
la nivel de institut

- Art. 1. - Comisia de Negociere la nivelul institutului va fi compusă din 3 reprezentanți ai sindicatului ACID afiliat la FSLCPR și 3 reprezentanți ai Consiliului de Administratie.
- Art. 2. - Membrii Comisiei Paritare vor fi desemnați în acest scop, în termen de 10 zile de la data intrării în vigoare a Contractului Colectiv de Muncă, de către Sindicatul ACID afiliat la FSLCPR și respectiv de către Consiliul de Administratie.
- Art. 3. - Comisia se va întruni la cererea motivata a oricareia dintre parti, după ce au fost epuizate toate posibilitățile de conciliere între factorii interesați (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 3.
- Art. 4. - Hotărârile se adoptă cu cel mult doua voturi împotrivă, în cazul a câte 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. 4 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 institutului.



**COEFICIENȚII DE IERARHIZARE
A SALARIILOR DE BAZĂ MINIME, PE GRUPE VALORICE ȘI CATEGORII
DE SALARIAȚI CU STUDII GENERALE, MEDII SAU DE MAIȘTRI**

Categorია de salariați			Grupa valorică		
			I	II	III
A1	muncitori				
A2		necalificați	1,14	1,36	1,66
		calificați	1,35	1,81	2,51
B1	Salariați pe funcții administrative cu studii:	generale	1,26	1,65	2,23
B2		liceale	1,31	1,76	2,44
B3		postliceale	1,37	1,85	2,56
C1	Salariați pe funcții de specialitate cu studii:	liceale	1,43	1,97	2,79
C2		postliceale	1,49	2,05	2,90
D	Salariați cu școala de maiștri		1,49	2,05	2,88

ANEXA Nr. 2b

**COEFICIENȚII DE IERARHIZARE
A SALARIILOR DE BAZĂ MINIME, PE GRUPE VALORICE ȘI CATEGORII DE SALARIAȚI
CU STUDII SUPERIOARE**

Categorია de salariați		Grupa valorică				
		I	II	III	IV	V
E1	Salariați cu studii de subingineri sau conductori arhitecți	1,79	2,14	2,60	3,18	3,87
E2	Salariați cu studii superioare	2,18	2,61	3,17	3,87	4,72




ANEXA 3

ICECHIM

Salariu de referință 900

Lei

GRILA DE SALARII 2014 – propunere SINDICAT

ANEXA 3		ICECHIM		Salariu de referință		900		Lei	
GRILA DE SALARII 2014 – propunere SINDICAT									
Nr. Crt.	Categorie de personal	Studii	Coeficienti de ierarhizare/ Salarii de baza (Lei)						
			Minim	Mediu	Maxim				
I. FUNCȚII IN CERCETARE									
A. Personal atestat									
1	Lider de echipă de cercetare-dezvoltare (CSI – CS II – CS III)	S	3.70	4,35	5.00				
2	Cercetător științific gradul I (CSI)	S	3.330	3.915	4.500				
3	Cercetător științific gradul II (CS II)	S	3,38	4,05	4,72				
4	Cercetător științific gradul III (CS III)	S	3.036	3.642	4.248				
5	Cercetător științific (CS)	S	2,88	3,39	3,89				
			2.592	3.047	3.501				
			2,46	2,82	3,17				
			2.214	2.534	2.853				
			2,33	2,47	2,61				
			2.097	2.223	2.349				
B. Personal neatestat									
6	Asistent de cercetare științifică (ACS)	S	2,18	2,26	2,33				
			1.962	2.030	2.097				
C. Personal auxiliar									
7	Studii superioare de scurtă durată (Subingineri)	SSD	1,80	1,93	2,05				
			1.620	1.733	1.845				
8	Salariați pe funcții de specialitate (Tehnicieni)	Post liceale	1,50	1,75	2,00				
			1.350	1.575	1.800				
	Salariați pe funcții de specialitate (Tehnicieni, Laboranti)	Liceale	1,50	1,60	1,81				
			1.350	1.490	1.629				
I. FUNCȚII IN SERVICIILE FUNCȚIONALE									
A. Funcții de Conducere									
9	Director Științific, Director Economic, Director Tehnic, Director Calitate	S	5,00	5,13	5,25				
			4.500	4.613	4.725				
10	Șef Serviciu / Compartiment, Director CTT	S	3,33	3,61	3,89				
			3.000	3.251	3.501				
B. Funcții de Execuție									
11	Personal pe funcții administrative cu studii superioare	S	2,18	2,46	2,73				
			1.962	2.210	2.457				
	Consilier juridic	S	2,18	2,84	3,50				
			1.962	2.556	3.150				
12	Personal pe funcții administrative cu studii medii: funcționar administrativ, contabil, tehnician merceolog, gestionar, inspector DS etc.	SSD, M	1,50	1,78	2,05				
			1.350	1.598	1.845				
C. Funcții de Execuție în întreținere, reparații									
13	Salariați cu școala de maiștri	M	1,49	1,75	2,00				
			1.341	1.571	1.800				
14	Muncitori calificați	M, G	1,35	1,58	1,81				
			1.215	1.422	1.629				
	Muncitori necalificați	M, G	1,14	1,25	1,36				
			1.026	1.125	1.224				




**Criterii pe baza cărora se va face aprecierea activității salariatului
în vederea negocierii venitului salarial**

**CRITERII GENERALE DE EVALUARE
A PERSONALULUI**

I. Gradul de indeplinire a obiectivelor

II. Criteriile de evaluare privind competenta, activitatea profesionala si comportamentul

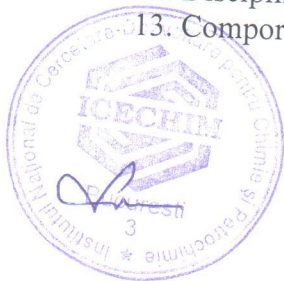
ANEXA 4 a

I. GRADUL DE INDEPLINIRE A OBIECTIVELOR PENTRU TOP MANAGEMENT

Obiectivele individuale sunt prevazute in Planul de management / control intern al INCDCP-ICECHIM

II. CRITERIILE DE EVALUARE PRIVIND COMPETENTA, ACTIVITATEA PROFESIONALA SI COMPORTAMENTUL PENTRU TOP MANAGEMENT

1. Gradul de indeplinire a cerintelor necesare postului din punct de vedere al pregătirii profesionale de specialitate, inclusiv în ceea ce privește legislația specifică, reglementările privind securitatea si sanatatea in munca, precum și capacitatea de documentare și aplicare în lucrările elaborate a noutăților apărute
2. Experiența profesională de specialitate utilizată în beneficiul institutului
3. Studii și specializări în domenii conexe, atestate, utilizate efectiv în activitatea profesională: titluri științifice sau universitare, lucrări științifice și tehnice publicate în ultimii ani, participarea cu lucrări la sesiuni științifice de comunicări, la simpozioane, conferințe etc.; cursuri / instruiri perfectionare profesionala continua
4. Alte cunoștințe utilizate în sprijinul profesiei de bază ca: limbi străine, operare calculator, alte specializări profesionale.
5. Calitatea lucrărilor elaborate (nivel stiintific, tehnic, claritate, concizie, economie etc.) cu respectarea procedurilor interne
6. Complexitatea lucrărilor elaborate
7. Nivelul de independență în rezolvarea problemelor (capacitatea de înțelegere a problemelor, independența în gândire și acțiune, capacitatea de decizie, spiritul de inițiativă etc.)
8. Capacitatea manageriala (organizare, planificare, coordonare, conducere, control)
9. Disponibilitatea pentru eforturi suplimentare (asumarea de competențe suplimentare, înlocuiri temporare de personal)
10. Promptitudine în execuția lucrărilor, respectarea termenelor
11. Ordinea și organizarea la locul de muncă, gestionarea materialelor și a informațiilor
12. Disciplina si punctualitatea la serviciu
13. Comportament social la locul de muncă, ținuta și aspectul salariatului



I. GRADUL DE INDEPLINIRE A OBIECTIVELOR PENTRU MIDDLE MANAGEMENT – **din cercetare**

Obiectivele individuale sunt atat cele prevazute in Planul de management / control intern al INCDCP-ICECHIM, cat si cele propuse de Consiliul Stiintific si aprobate de Comitetul de Directie pentru personalul cu studii superioare din cercetare

II. CRITERIILE DE EVALUARE PRIVIND COMPETENTA, ACTIVITATEA PROFESIONALA SI COMPORTAMENTUL PENTRU MIDDLE MANAGEMENT – **din cercetare**

1. Gradul de indeplinire a cerintelor necesare postului din punct de vedere al pregătirii profesionale de specialitate, inclusiv în ceea ce privește legislația specifică, reglementările privind securitatea și sanatatea în munca, precum și capacitatea de documentare și aplicare în lucrările elaborate a noutăților apărute
2. Experiența profesională de specialitate utilizată în beneficiul institutului
3. Studii și specializări în domenii conexe, atestate, utilizate efectiv în activitatea profesională: titluri științifice sau universitare, lucrări științifice și tehnice publicate în ultimii ani, participarea cu lucrări la sesiuni științifice de comunicări, la simpozioane, conferințe etc.; cursuri / instruiți perfectionare profesionala continua
4. Alte cunoștințe utilizate în sprijinul profesiei de bază ca: limbi străine, operare calculator, alte specializări profesionale.
5. Calitatea lucrărilor elaborate (nivel stiintific, tehnic, claritate, concizie, economie etc.) cu respectarea procedurilor interne
6. Complexitatea lucrărilor elaborate
7. Nivelul de independență în rezolvarea problemelor (capacitatea de înțelegere a problemelor, independența în gândire și acțiune, capacitatea de decizie, spiritul de inițiativă etc.)
8. Capacitatea manageriala (organizare, planificare, coordonare, conducere, control)
9. Disponibilitatea pentru eforturi suplimentare (asumarea de competențe suplimentare, înlocuiri temporare de personal)
10. Promptitudine în execuția lucrărilor, respectarea termenelor
11. Ordinea și organizarea la locul de muncă, gestionarea materialelor și a informațiilor
12. Disciplina și punctualitatea la serviciu
13. Comportament social la locul de muncă, ținuta și aspectul salariatului

ANEXA 4 c

I. GRADUL DE INDEPLINIRE A OBIECTIVELOR PENTRU MIDDLE MANAGEMENT – **din administratie**

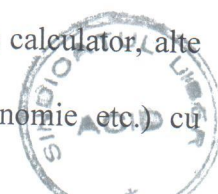
Obiectivele individuale sunt cele prevazute in Planul de management / control intern al INCDCP-ICECHIM si / sau, dupa caz, cele stabilite de conducatorul ierarhic superior, in baza fisei postului

II. CRITERIILE DE EVALUARE PRIVIND COMPETENTA, ACTIVITATEA PROFESIONALA SI COMPORTAMENTUL PENTRU MIDDLE MANAGEMENT – **din administratie**

1. Gradul de indeplinire a cerintelor necesare postului din punct de vedere al pregătirii profesionale de specialitate, inclusiv în ceea ce privește legislația specifică, reglementările privind securitatea și sanatatea în munca, precum și capacitatea de documentare și aplicare în lucrările elaborate a noutăților apărute
2. Experiența profesională de specialitate utilizată în beneficiul institutului
3. Studii și specializări în domenii conexe, atestate, utilizate efectiv în activitatea profesională: titluri științifice sau universitare, lucrări științifice și tehnice publicate în ultimii ani, participarea cu lucrări la sesiuni științifice de comunicări, la simpozioane, conferințe etc.; cursuri / instruiți perfectionare profesionala continua
4. Alte cunoștințe utilizate în sprijinul profesiei de bază ca: limbi străine, operare calculator, alte specializări profesionale.
5. Calitatea lucrărilor elaborate (nivel stiintific, tehnic, claritate, concizie, economie etc.) cu respectarea procedurilor interne



ck



6. Complexitatea lucrărilor elaborate
7. Nivelul de independență în rezolvarea problemelor (capacitatea de înțelegere a problemelor, independența în gândire și acțiune, capacitatea de decizie, spiritul de inițiativă etc.)
8. Capacitatea managerială (organizare, planificare, coordonare, conducere, control)
9. Disponibilitatea pentru eforturi suplimentare (asumarea de competențe suplimentare, înlocuiri temporare de personal)
10. Promptitudine în execuția lucrărilor, respectarea termenelor
11. Ordinea și organizarea la locul de muncă, gestionarea materialelor și a informațiilor
12. Disciplina și punctualitatea la serviciu
13. Comportament social la locul de muncă, ținuta și aspectul salariatului

ANEXA 4 d

I. GRADUL DE INDEPLINIRE A OBIECTIVELOR PENTRU PERSONALUL CU STUDII SUPERIOARE DIN DEPARTAMENTELE DE CERCETARE

Obiectivele individuale sunt propuse de Consiliul Stiintific si aprobate de Comitetul de Directie

Nr. crt.	Criteriul	Factor importanta	Punctaj
1	Valoare contracte (lei) administrate in calitate de director/responsabil de proiect in anul curent (V_{contr}) ¹⁾	$\Sigma V_{contr} \cdot 0.001$	
2.	Venitul brut anual (lei) conform Fisei Fiscale (V_{brut})	$V_{brut} \cdot 0,001$	
3	Punctajul obținut la proiectele naționale ce nu au intrat la finantare in anul curent (P_{PNCDI}) ²⁾	$\Sigma P_{PNCDI} \cdot 0,5/0,3$	
4	Proiecte internationale ce nu au intrat la finantare in anul curent (N_{INT}) ³⁾	$\Sigma N_{INT} \cdot 50/35/15$	
5	Numarul articolelor ISI publicate in anul curent ($N_{art-ISI}$) ⁴⁾	$\Sigma N_{art-ISI} \cdot (500 \times SRI/n)$	
6	Numarul articolelor non-ISI publicate in anul curent (N_{art}) ⁶⁾	$\Sigma N_{art} \cdot 5/n$	
7	Numarul cartilor si capitolelor de carti publicate in anul curent (N_{carti}) ⁵⁾	$\Sigma N_{carti} \cdot (500/n)$	
8	Numarul tehnologii/produse/servicii omologate/validate RENAR, studii prospective pentru Autoritati Contractante in anul curent (N_{teh}) ⁶⁾	$\Sigma N_{teh} \cdot (100/n)$	
9	Numarul conferintelor internationale in anul curent (C_{int}) ⁶⁾	$\Sigma C_{int} \cdot (50/n)$	
10	Numarul conferintelor nationale in anul curent (C_{nat}) ⁶⁾	$\Sigma C_{nat} \cdot (25/n)$	
11	Numarul brevetelor aparute in anul curent (C_{brev}) ⁷⁾	$\Sigma C_{brev} \cdot (100/50)/n$	
12	Obtinere titlu de doctor (Dr)	100	
13	Numarul programelor nationale/internationale la care a fost evaluator in anul curent (E_v)	$\Sigma E_v \cdot 50/100$	
14	Premii, medalii, distinctii obtinute prin proces de selectie in anul curent (P_m)	$\Sigma P_m \cdot 20$	
15	Numarul articolelor recenzate in anul curent (A_{rez})	$\Sigma A_{rez} \cdot 3$	
16	Numarul de post-doc/doctoranzi/cercetatori in curs de formare coordonati in anul in curs (N_{dr}) ⁸⁾	$\Sigma N_{dr} \cdot 30/10$	
TOTAL (1+2+...16)			

1) Nu se iau in considerare proiectele NUCLEU.

2) Se considera factorul 0,5 pentru Directori de proiecte si 0,3 pentru Responsabili de proiecte

- 3) 50 p pentru directorii de proiect, 35 p pentru responsabili de proiecte si 15 p pentru membru colectiv
- 4) SRI = scor relativ de influenta al revistei. n = numarul total de autori. Pentru autorii principali $n=2$. In cazul revistelor cotate ISI, dar fara SRI, se considera $SRI=0,02$
- 5) La aceasta categorie se incadreaza cartile si capitolele din cartile straine. Lucrarile din volumele de "proceedings" se considera drept articole non-ISI si se noteaza ca la criteriul 6. Pentru autorii principali $n=2$.
- 6) n = numarul total autori. Pentru autorii principali $n=2$
- 7) Un brevet national acordat se va nota cu 100 puncte, iar o cerere de brevet nationala depusa se va nota cu 50 puncte. Pentru autorii principali $n=2$. In cazul brevetelor internationale punctajul se va inmulti cu 4
- 8) 30 p pentru cei care figureaza ca mentori pentru post-doc (contracte PD) sau doctoranzi, si 10 p pentru cei care nu au proiecte de mentorat dar coordoneaza activitatea unor tineri sub 35 de ani din cadrul institutului

Punctaj minim:	ACS	22 p		
	CS	53 p	CS II	162 p
	CS III	85 p	CS I	214 p

- daca punctajul obtinut este **mai mic decat punctajul minim (PM)**, atunci **calificativul este NESATISFACATOR**, iar Directorul de Departament, dupa caz, este obligat sa ia masuri pentru depistarea cauzelor, initierea masurilor corective si remedierea situatiei, iar in cazul in care nu se obtine nicio imbunatatire a activitatii salariatului timp de 3 ani, postul se desfiinteaza etc.
- punctaj obtinut intre **PM - 1,2xPM = calificativ SATISFACATOR**, iar Directorul de Departament, dupa caz, este obligat sa ia masuri pentru controlul mai atent al activitatii acestuia, pentru participarea salariatului la cursuri de formare profesionala etc.
- punctaj obtinut intre **1,2xPM - 1,3xPM = calificativ BUN**, iar Directorul de Departament, dupa caz, este obligat sa ia masuri pentru participarea salariatului la cursuri de formare profesionala sau pentru stimularea acestuia in vederea obtinerii unor rezultate mai bune etc.
- punctaj obtinut intre **1,3xPM - 1,5xPM = calificativ FOARTE BUN**, iar Directorul de Departament, dupa caz, este obligat sa solicite Directorului General sa ia masuri pentru recompensarea personalului etc.
- punctaj obtinut **peste 1,5xPM = calificativ EXCELENT**, iar Directorul de Departament, dupa caz, este obligat sa solicite Directorului General sa ia masuri pentru recompensarea si evidentierea personalului etc.

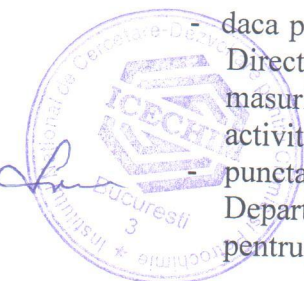
In conformitate cu Regulamentul Intern aplicabil **standardul minim** pentru personalul de executie este calificativul **SATISFACATOR**.

ACS 22 p

- daca punctajul obtinut este **mai mic de 22 p**, atunci **calificativul este NESATISFACATOR**, iar Directorul de Departament, dupa caz, este obligat sa ia masuri pentru depistarea cauzelor, initierea masurilor corective si remedierea situatiei, iar in cazul in care nu se obtine nicio imbunatatire a activitatii salariatului timp de 3 ani, postul se desfiinteaza etc;
- punctaj obtinut intre **22 p - 26,4 p = calificativ SATISFACATOR**, iar Directorul de Departament, dupa caz, este obligat sa ia masuri pentru controlul mai atent al activitatii acestuia, pentru participarea salariatului la cursuri de formare profesionala etc.;
- punctaj obtinut intre **26,5 p - 28,6 p = calificativ BINE**, iar Directorul de Departament, dupa caz, este obligat sa ia masuri pentru participarea salariatului la cursuri de formare profesionala sau pentru stimularea acestuia in vederea obtinerii unor rezultate mai bune etc.;
- punctaj obtinut intre **28,7 p - 33 p = calificativ FOARTE BINE**, iar Directorul de Departament, dupa caz, este obligat sa solicite Directorului General sa ia masuri pentru recompensarea personalului etc.;
- punctaj obtinut **peste 33 p = calificativ EXCELENT**, iar Directorul de Departament, dupa caz, este obligat sa solicite Directorului General sa ia masuri pentru recompensarea si evidentierea personalului etc.

CS 53 p

- daca punctajul obtinut este **mai mic de 53 p**, atunci **calificativul este NESATISFACATOR**, iar Directorul de Departament, dupa caz, este obligat sa ia masuri pentru depistarea cauzelor, initierea masurilor corective si remedierea situatiei, iar in cazul in care nu se obtine nicio imbunatatire a activitatii salariatului timp de 3 ani, postul se desfiinteaza etc.;
- punctaj obtinut intre **53 p - 63,6 p = calificativ SATISFACATOR**, iar Directorul de Departament, dupa caz, este obligat sa ia masuri pentru controlul mai atent al activitatii acestuia, pentru participarea salariatului la cursuri de formare profesionala etc.;



- punctaj obținut între **63,7 p – 68,9 p = calificativ BINE**, iar Directorul de Departament, după caz, este obligat să ia măsuri pentru participarea salariatului la cursuri de formare profesională sau pentru stimularea acestuia în vederea obținerii unor rezultate mai bune etc.;
- punctaj obținut între **69 p – 79,5 p = calificativ FOARTE BINE**, iar Directorul de Departament, după caz, este obligat să solicite Directorului General să ia măsuri pentru recompensarea personalului etc.;
- punctaj obținut **peste 79,5 p = calificativ EXCELENT**, iar Directorul de Departament, după caz, este obligat să solicite Directorului General să ia măsuri pentru recompensarea și evidențierea personalului etc.

CS III 85 p

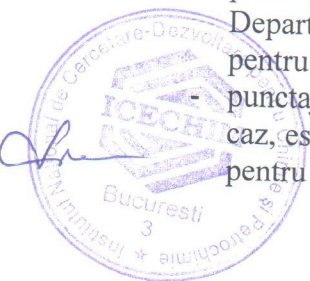
- dacă punctajul obținut este **mai mic de 85 p**, atunci **calificativul este NESATISFACATOR**, iar Directorul de Departament, după caz, este obligat să ia măsuri pentru depistarea cauzelor, inițierea măsurilor corective și remedierea situației, iar în cazul în care nu se obține nicio îmbunătățire a activității salariatului timp de 3 ani, postul se desființează etc.;
- punctaj obținut între **85 p – 102 p = calificativ SATISFACATOR**, iar Directorul de Departament, după caz, este obligat să ia măsuri pentru controlul mai atent al activității acestuia, pentru participarea salariatului la cursuri de formare profesională etc.;
- punctaj obținut între **102,1 p – 110,5 p = calificativ BINE**, iar Directorul de Departament, după caz, este obligat să ia măsuri pentru participarea salariatului la cursuri de formare profesională sau pentru stimularea acestuia în vederea obținerii unor rezultate mai bune etc.;
- punctaj obținut între **110,6 p – 127,5 p = calificativ FOARTE BINE**, iar Directorul de Departament, după caz, este obligat să solicite Directorului General să ia măsuri pentru recompensarea personalului etc.;
- punctaj obținut **peste 127,5 p = calificativ EXCELENT**, iar Directorul de Departament, după caz, este obligat să solicite Directorului General să ia măsuri pentru recompensarea și evidențierea personalului etc.

CS II 162 p

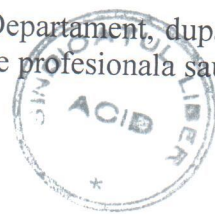
- dacă punctajul obținut este **mai mic de 162 p**, atunci **calificativul este NESATISFACATOR**, iar Directorul de Departament, după caz, este obligat să ia măsuri pentru depistarea cauzelor, inițierea măsurilor corective și remedierea situației, iar în cazul în care nu se obține nicio îmbunătățire a activității salariatului timp de 3 ani, postul se desființează etc.;
- punctaj obținut între **162 p – 194,4 p = calificativ SATISFACATOR**, iar Directorul de Departament, după caz, este obligat să ia măsuri pentru controlul mai atent al activității acestuia, pentru participarea salariatului la cursuri de formare profesională etc.;
- punctaj obținut între **194,5 p – 210,6 p = calificativ BINE**, iar Directorul de Departament, după caz, este obligat să ia măsuri pentru participarea salariatului la cursuri de formare profesională sau pentru stimularea acestuia în vederea obținerii unor rezultate mai bune etc.;
- punctaj obținut între **210,7 p – 243 p = calificativ FOARTE BINE**, iar Directorul de Departament, după caz, este obligat să solicite Directorului General să ia măsuri pentru recompensarea personalului etc.;
- punctaj obținut **peste 243 p = calificativ EXCELENT**, iar Directorul de Departament, după caz, este obligat să solicite Directorului General să ia măsuri pentru recompensarea și evidențierea personalului etc.

CS I 214 p

- dacă punctajul obținut este **mai mic de 214**, atunci **calificativul este NESATISFACATOR**, iar Directorul de Departament, după caz, este obligat să ia măsuri pentru depistarea cauzelor, inițierea măsurilor corective și remedierea situației, iar în cazul în care nu se obține nicio îmbunătățire a activității salariatului timp de 3 ani, postul se desființează etc.;
- punctaj obținut între **214 p – 256,8 p = calificativ SATISFACATOR**, iar Directorul de Departament, după caz, este obligat să ia măsuri pentru controlul mai atent al activității acestuia, pentru participarea salariatului la cursuri de formare profesională etc.;
- punctaj obținut între **256,9 p – 278,2 p = calificativ BINE**, iar Directorul de Departament, după caz, este obligat să ia măsuri pentru participarea salariatului la cursuri de formare profesională sau pentru stimularea acestuia în vederea obținerii unor rezultate mai bune etc.;



CH



- punctaj obținut între **278,3 p – 321 p = calificativ FOARTE BINE**, iar Directorul de Departament, după caz, este obligat să solicite Directorului General să ia măsuri pentru recompensarea personalului etc.;
- punctaj obținut **peste 321 p = calificativ EXCELENT**, iar Directorul de Departament, după caz, este obligat să solicite Directorului General să ia măsuri pentru recompensarea și evidențierea personalului etc.

II. CRITERIILE DE EVALUARE PRIVIND COMPETENȚA, ACTIVITATEA PROFESIONALĂ ȘI COMPORTAMENTUL PENTRU PERSONALUL CU STUDII SUPERIOARE DIN DEPARTAMENTELE DE CERCETARE

1. Gradul de îndeplinire a cerințelor necesare postului din punct de vedere al pregătirii profesionale de specialitate, inclusiv în ceea ce privește legislația specifică, reglementările privind securitatea și sănătatea în muncă, precum și capacitatea de documentare și aplicare în lucrările elaborate a noutăților apărute
2. Experiența profesională de specialitate utilizată în beneficiul institutului
3. Studii și specializări în domenii conexe, atestate, utilizate efectiv în activitatea profesională: titluri științifice sau universitare, lucrări științifice și tehnice publicate în ultimii ani, participarea cu lucrări la sesiuni științifice de comunicări, la simpozioane, conferințe etc.; cursuri / instruiri perfecționare profesională continuă
4. Alte cunoștințe utilizate în sprijinul profesiei de bază ca: limbi străine, operare calculator, alte specializări profesionale.
5. Calitatea lucrărilor elaborate (nivel științific, tehnic, claritate, concizie, economie etc.) cu respectarea procedurilor interne
6. Complexitatea lucrărilor elaborate
7. Nivelul de independență în rezolvarea problemelor (capacitatea de înțelegere a problemelor, independența în gândire și acțiune, capacitatea de decizie, spiritul de inițiativă etc.)
8. Disponibilitatea pentru eforturi suplimentare (asumarea de competențe suplimentare, înlocuiri temporare de personal)
9. Promptitudine în execuția lucrărilor, respectarea termenelor
10. Ordinea și organizarea la locul de muncă, gestionarea materialelor și a informațiilor
11. Disciplina și punctualitatea la serviciu
12. Comportament social la locul de muncă, ținuta și aspectul salariatului

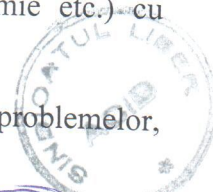
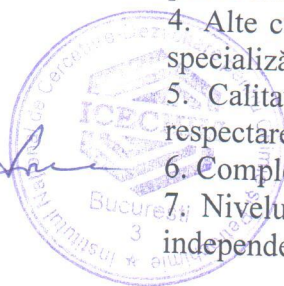
ANEXA 4 e

I. GRADUL DE ÎNDEPLINIRE A OBIECTIVELOR PENTRU SUBINGINERI ȘI PERSONALUL CU STUDII MEDII DIN DEPARTAMENTELE DE CERCETARE

Obiectivele individuale sunt stabilite de conducătorul ierarhic superior, în baza fișei postului

II. CRITERIILE DE EVALUARE PRIVIND COMPETENȚA, ACTIVITATEA PROFESIONALĂ ȘI COMPORTAMENTUL PENTRU SUBINGINERI ȘI PERSONALUL CU STUDII MEDII DIN DEPARTAMENTELE DE CERCETARE

1. Gradul de îndeplinire a cerințelor necesare postului din punct de vedere al pregătirii profesionale de specialitate, inclusiv în ceea ce privește legislația specifică, reglementările privind securitatea și sănătatea în muncă, precum și capacitatea de documentare și aplicare în lucrările elaborate a noutăților apărute
2. Experiența profesională de specialitate utilizată în beneficiul institutului
3. Studii și specializări în domenii conexe, atestate, utilizate efectiv în activitatea profesională: titluri științifice sau universitare, lucrări științifice și tehnice publicate în ultimii ani, participarea cu lucrări la sesiuni științifice de comunicări, la simpozioane, conferințe etc.; cursuri / instruiri perfecționare profesională continuă
4. Alte cunoștințe utilizate în sprijinul profesiei de bază ca: limbi străine, operare calculator, alte specializări profesionale.
5. Calitatea lucrărilor elaborate (nivel științific, tehnic, claritate, concizie, economie etc.) cu respectarea procedurilor interne
6. Complexitatea lucrărilor elaborate
7. Nivelul de independență în rezolvarea problemelor (capacitatea de înțelegere a problemelor, independența în gândire și acțiune, capacitatea de decizie, spiritul de inițiativă etc.)



8. Disponibilitatea pentru eforturi suplimentare (asumarea de competențe suplimentare, înlocuiri temporare de personal)
9. Promptitudine în execuția lucrărilor, respectarea termenelor
10. Ordinea și organizarea la locul de muncă, gestionarea materialelor și a informațiilor
11. Disciplina și punctualitatea la serviciu
12. Comportament social la locul de muncă, ținuta și aspectul salariatului

ANEXA 4 f

I. GRADUL DE INDEPLINIRE A OBIECTIVELOR PENTRU PERSONALUL CU STUDII SUPERIOARE SI STUDII MEDII DIN SERVICIILE / COMPARTIMENTELE FUNCTIONALE

Obiectivele individuale sunt stabilite de conducatorul ierarhic superior în baza fisei postului

II. CRITERIILE DE EVALUARE PRIVIND COMPETENTA, ACTIVITATEA PROFESIONALA SI COMPORTAMENTUL PENTRU PERSONALUL CU STUDII SUPERIOARE SI STUDII MEDII DIN SERVICIILE / COMPARTIMENTELE FUNCTIONALE

1. Gradul de indeplinire a cerintelor necesare postului din punct de vedere al pregătirii profesionale de specialitate, inclusiv în ceea ce privește legislația specifică, reglementările privind securitatea și sanatatea în munca, precum și capacitatea de documentare și aplicare în lucrările elaborate a noutăților apărute
2. Experiența profesională de specialitate utilizată în beneficiul institutului
3. Studii și specializări în domenii conexe, atestate, utilizate efectiv în activitatea profesională: titluri științifice sau universitare, lucrări științifice și tehnice publicate în ultimii ani, participarea cu lucrări la sesiuni științifice de comunicări, la simpozioane, conferințe etc.; cursuri / instruiți perfectionare profesionala continua
4. Alte cunoștințe utilizate în sprijinul profesiei de bază ca: limbi străine, operare calculator, alte specializări profesionale.
5. Calitatea lucrărilor elaborate (nivel științific, tehnic, claritate, concizie, economie etc.) cu respectarea procedurilor interne
6. Complexitatea lucrărilor elaborate
7. Nivelul de independență în rezolvarea problemelor (capacitatea de înțelegere a problemelor, independența în gândire și acțiune, capacitatea de decizie, spiritul de inițiativă etc.)
8. Disponibilitatea pentru eforturi suplimentare (asumarea de competențe suplimentare, înlocuiri temporare de personal)
9. Promptitudine în execuția lucrărilor, respectarea termenelor
10. Ordinea și organizarea la locul de muncă, gestionarea materialelor și a informațiilor
11. Disciplina și punctualitatea la serviciu
12. Comportament social la locul de muncă, ținuta și aspectul salariatului



Handwritten signature



Situațiile când se acordă zile libere plătite și cuantumul acestora

1. Decesul soțului, soției, copilului, părinților, socrilor sau al unei persoane aflate în întreținere legală	3 zile
2. Decesul bunicilor, fraților, surorilor	2 zile
3. Nașterea unui copil	2 zile
4. Nașterea unui copil, dacă salariatul a urmat un curs de puericultură	5-10 zile
5. Căsătoria salariatului	5 zile
6. Căsătoria unui copil	2 zile
7. La schimbarea locului de muncă, cu mutarea domiciliului, în cadrul ac unități în altă localitate	5 zile
8. Donări de sânge	1 zi în plus față de ce este prevăzut în lege



TABEL CU COTELE DE CONTRIBUȚIE CE URMEAZĂ A FI SUPTATE DE SALARIAȚII
BENEFICIARI DE TRIMITERI LA TRATAMENT BALNEAR ȘI ODIHNĂ PRIN SINDICAT

Nr. Crt.	Indici minimi de ierarhizare aplicați salariului de bază minim negociat pe unitate	Cotele de contribuție în procente din valoarea biletului ce se plătesc de beneficiarii biletelor		
		Perioada 01.11-30.04 extrasezon	Perioada 01.05-15.06 16.09.-31.10 intersezon	Perioada 16.06-15.09 sezon
1.	Până la 1,116	30	35	40
2.	1,1161 la 1,268	30	40	45
3.	1,2681 la 1,420	35	40	45
4.	1,4201 la 1,572	35	45	50
5.	1,5721 la 1,724	40	45	50
6.	1,7241 la 1,876	45	50	55
7.	1,8761 la 2,028	50	55	60
8.	2,0281 la 2,181	55	60	65
9.	2,1811 la 2,333	60	65	70
10.	2,3331 la 2,485	65	70	75
11.	2,4851 la 2,637	75	80	85
12.	2,6371 la 2,840	85	90	95
13.	Peste 2,841	100	100	100



CONTRACT INDIVIDUAL DE MUNCĂ

ANEXA nr. 7

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

A. Părțile contractului

Angajator – persoana juridică Institutul Național de Cercetare Dezvoltare pentru Chimie și Petrochimie - ICECHIM, cu sediul în București, Splaiul Independenței nr.202, sector 6, înregistrată la registrul comerțului din 07.09.2004 sub nr. J40/14364, C. U. I. RO2627996, telefon 021/315.32.99, reprezentată legal prin, în calitate de Director General,

și

salariatul/salariața – domnul/doamna
domiciliat/domiciliată în localitatea, str. nr., bloc scara etaj ap. sector / județul telefon
..... posesor/posesoare al/a buletinului/cărții de identitate seria nr., eliberat/eliberată de la data de
CNP,

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

B. Obiectul contractului:

C. Durata contractului:

a) nedeterminată salariatul/salariața
urmând să înceapă activitatea la data de ;
b) determinată, de luni, pe perioada cuprinsă între data de și data de / pe perioada suspendării contractului individual de muncă al titularului de post.

D. Locul de muncă:

1. Activitatea se desfășoară la

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

E. Felul muncii:

Funcția /meseria

..... conform Clasificării Ocupațiilor din România.

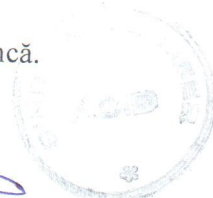
F. Atribuțiile postului:

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









F1. Criteriile de evaluare a activitatii profesionale a salariatului sunt prevazute in anexa la contractul individual de munca.

G. Condiții de muncă:

Activitatea se desfășoară în condiții normale de munca, cu respectarea prevederilor Regulamentului Intern si Contractului Colectiv de Munca aplicabil.

H. Durata muncii

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

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

b) Programul de lucru se poate modifica în condițiile Regulamentului Intern si Contractului Colectiv de Muncă aplicabil.

2. **O fracțiune de normă** de ore/zi (cel puțin 1 ora/zi), ore/săptămână.

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

b) Programul de lucru se poate modifica în condițiile Regulamentului Intern si 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.

I. Concediul:

Durata concediului anual de odihnă este de zile lucrătoare, în raport cu durata muncii. Se acorda proportional cu activitatea prestata intr-un an calendaristic.

De asemenea, beneficiază de un concediu suplimentar de zile.

J. Salariul:

1. Salariul de bază lunar brut (negociat): lei

2. Alte drepturi salariale:

a) Sporuri:	- spor de vechime	 %	 lei;
	- spor de doctorat	 %	 lei;
	- spor de fidelitate	 %	 lei;
	- spor de conducere	 %	 lei;
	- alte sporuri	 %	 lei;

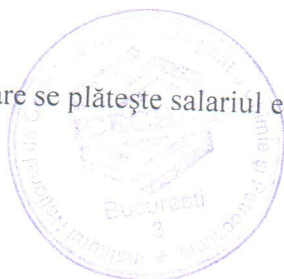
b) indemnizații

c) alte adaosuri

Acordarea veniturilor salariale se face în funcție de veniturile realizate de colectivul de cercetare și de contribuția fiecăruia în cadrul colectivului.

3. Orele suplimentare prestate de catre salariatii cu norma întreaga, în afara programului normal de lucru sau în zilele în care nu se lucrează ori în zilele de sărbători legale, se compensează cu ore libere plătite sau se plătesc cu un spor de 100% aplicat la salariul de baza, conform Legii nr.53/2003 – Codul Muncii (r1).

4. Data la care se plătește salariul este



K. Drepturi și obligații ale 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
-

L. Alte clauze:

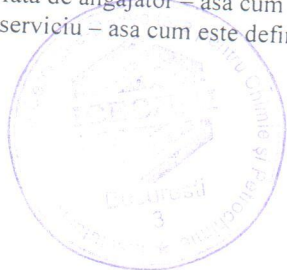
- a) perioada de probă este de zile lucratoare / calendaristice;
- b) perioada de preaviz în cazul concedierii este de zile lucratoare / calendaristice, conform Legii nr. 53/2003 - Codul Muncii (r1) / Contractului Colectiv de Muncă aplicabil;
- c) perioada de preaviz în cazul demisiei este de zile lucratoare / calendaristice, conform Legii nr. 53/2003 - Codul Muncii (r1) / Contractului Colectiv de Muncă aplicabil;
- d) părțile convin ca, pe toată durata contractului individual de muncă și după încetarea acestuia, să păstreze confidențialitatea activității depuse, în condițiile actului adițional la prezentul contract.

M. Drepturi și obligații generale ale părților:

- 1. Salariatul are, în principal, următoarele drepturi:**
- a) dreptul la salarizare pentru munca depusă;
 - b) dreptul la repaus zilnic și săptămânal;
 - c) dreptul la concediu de odihnă anual;
 - d) dreptul la egalitate de șanse și de tratament;
 - e) dreptul la securitate și sănătate în muncă;
 - f) dreptul la acces la formare profesională, cu condiția semnării unui act adițional la contractul individual de munca referitor la aceasta;
 - g) alte drepturi prevazute de lege sau de Contractul Colectiv de Munca aplicabil.

- 2. Salariatului îi revin, în principal următoarele obligații:**
- a) obligația de a îndeplini atribuțiile ce îi revin conform fișei postului;
 - b) obligația de a respecta disciplina muncii;
 - c) obligația de a respecta prevederile Regulamentului Intern, contractului colectiv de munca aplicabil și a contractului individual de munca;
 - d) obligația de fidelitate față de angajator în executarea atribuțiilor de serviciu ¹;
 - e) obligația de a respecta măsurile de securitate și sănătate a muncii în unitate;
 - f) obligația de a respecta secretul de serviciu ²;
 - g) alte obligații prevazute de lege sau de Contractul Colectiv de Munca aplicabil.

¹ fidelitate fata de angajator – asa cum este definita in Regulamentul Intern al INCDCP-ICECHIM
² secret de serviciu – asa cum este definit in Regulamentul Intern al INCDCP-ICECHIM



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

- a) să stabilească atribuțiile corespunzătoare salariatului, în condițiile legii;
- 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, Regulamentului Intern și Contractului Colectiv de Muncă aplicabil.
- e) să stabilească obiectivele de performanță individuală, precum și criteriile de evaluare a realizării acestora.

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

- a) să acorde salariatului toate drepturile ce decurg din contractul individual de muncă, din Contractul Colectiv de Muncă aplicabil și din lege;
- b) să asigure permanent condițiile tehnice și organizatorice avute în vedere la elaborarea normelor de muncă și condițiile corespunzătoare de muncă;
- c) să informeze salariatul asupra condițiilor de muncă și asupra elementelor care privesc desfășurarea relațiilor de muncă;
- d) să elibereze, la cerere, toate documentele care atestă calitatea de salariat a solicitantului, respectiv activitatea desfășurată de acesta, durata activității, salariul, vechimea în muncă, în meserie și specialitate;
- e) să asigure confidențialitatea datelor cu caracter personal ale salariatului;
- f) să înmâneze salariatului un exemplar din contractul individual de muncă anterior începerii activității.

N. Dispoziții finale

Prevederile prezentului contract individual de muncă se completează cu dispozițiile Legii nr.53/2003 - Codul Muncii (r1) și ale Contractului Colectiv de Muncă aplicabil.

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

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

O. Conflictele în legătură cu încheierea, executarea, modificarea, suspendarea sau încetarea prezentului contract individual de muncă sunt soluționate de instanța judecătorească competentă material și teritorial, potrivit legii.

Angajator,
INCD-CP-ICECHIM București

Reprezentant legal,
DIRECTOR GENERAL,

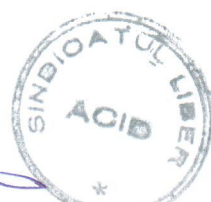
Salariat,

.....
nume și prenume

.....
semnătura

Pe data de prezentul contract încetează în temeiul art. din
Legea nr.53/2003 – Codul Muncii (r1), în urma îndeplinirii procedurii legale.

DIRECTOR GENERAL,



ROMÂNIA
JUDECĂTORIA SECTORUL 1 BUCUREȘTI
Str. Danielopol, nr.2-4, sectorul 4
București

Destinatar:
SINDICATUL ACID
sector 6, București, Splaiul
Independenței din INCDCP- ICECHIM,
nr. 202

DOSARUL NR. 27544/299/2013

Materia: Civil

Stadiul procesual al dosarului: Fond

Obiectul dosarului: reprezentativitate sindicat eliberare
dovada indeplinire conditii de reprezentativitate
sindicat

Complet: c14 - civil

COMUNICARE HOTARÂRE CIVILĂ

NR. 3845/2014 DIN DATA DE 07 Martie 2014

Stimată doamnă/Stimate domn,

vă comunicăm, alăturat, copia hotărârii civile nr. 3845/2014, pronunțată la data de 07 Martie 2014, de
către JUDECĂTORIA SECTORUL 1 BUCUREȘTI.

PARAFA ȘEFULUI INSTANȚEI
(ștampila)

Grefier,



JUDECĂTORIA SECTORUL 1 BUCUREȘTI

Sentința civilă Nr. 3845/2014
Ședința publică de la 07 Martie 2014

Completul compus din:
PREȘEDINTE Ana-Maria Voicu
Grefier Mihaela Unghianu

Pe rol judecarea cauzei Civil privind pe petent SINDICATUL ACID, având ca obiect reprezentativitate sindicat eliberare dovada indeplinire conditii de reprezentativitate sindicat

La apelul nominal făcut în ședința publică a răspuns petenta prin reprezentant.

Procedura legal îndeplinită.

S-a făcut referatul cauzei de către grefier , după care,

Instanța procedează la identificarea reprezentantului petentei Nicolae Cristian Andi care se legitimează cu CI seria RR nr. 679080-1560612400530.

Instanța potrivit art. 131 C.pr. civilă pune în discuție competența instanței.

Reprezentantul petentei precizează că instanța este competentă să soluționeze cauza

Instanța potrivit art. 131 C pr. civilă, constată competență general, material și teritorial.

Instanța potrivit art. 238 C.pr.civilă pune în discuție durata procesului. .

Reprezentantul petentei lasă la aprecierea instanței.

Instanța estimează durata procesului la 2 săptămâni.

Instanța potrivit art. 258 C.pr.civilă pune în discuția părților probele.

Reprezentantul petentei solicită încuviințarea probei cu înscrisuri.

Instanța potrivit art. 258 C.pr.civilă încuviințează proba cu înscrisuri considerând - o admisibilă.

Instanța potrivit art. 244 alin 1 C.pr.civilă constată terminată cercetarea procesului și acordă cuvântul asupra fondului.

Reprezentantul petentei solicită să se constate reprezentativitatea sindicatului.

Instanța reține cauza spre soluționare.

INSTANȚA

Deliberând asupra cauzei de față, constată următoarele:

Prin cererea înregistrată pe rolul Judecătoriei Sectorului 1 la data de 09.07.2013 sub nr. 27544/299/2013 petent SINDICATUL ACID, a formulat cerere prin care a solicitat eliberarea dovezii îndeplinirii condițiilor de reprezentativitate la nivel de unitate.

Cererea nu a fost întemeiată în drept.

În susținere, petenta a solicitat încuviințarea probei cu înscrisuri.

Cererea a fost legal timbrată cu taxa de timbru în cuantum de 20 RON.

Analizând actele și lucrările dosarului, instanța reține următoarele:

În fapt, conform sentinței civile nr. 1013/29.03.1990 pronunțată de Judecătoria Sectorului 1 București în dosarul nr. 1035/PJ/1990, petentul a dobândit personalitate juridică, fiind înregistrat ca atare în registrul persoanelor juridice.

Prin sentința nr. 7476/20.11.2007 pronunțată de Judecătoria sectorului 3 în dosarul nr. 9139/303/2007 s-a luat act de modificarea statutului petentului.



CH



**Institutul National de Cercetare - Dezvoltare
pentru Chimie si Petrochimie
ICECHIM**

060021 Bucuresti, Splaiul Independentei, nr. 202,
Telefon 021-315.32.99, fax 021-312.34.93, www.icechim.ro



Nr. 112 / 28.03.2014

Consiliul de Administrație al INCDPC-ICECHIM București, în ședința din data de 28.03.2014 a adoptat următoarele hotărâri:

HOTĂRÂRI

1. Se aprobă Raportul privind îndeplinirea indicatorilor cuprinși în contractul de management al Directorului General al INCDPC ICECHIM pe anul 2013.
2. Se aprobă de principiu constituirea unei garanții imobiliare asupra terenului și a clădirii pilot, aflate în proprietatea INCDPC ICECHIM în vederea demarării negocierilor cu băncile comerciale pentru contractarea unui credit necesar derulării proiectului POS CCE.
3. Se aprobă componența reprezentanților CA în Comisia de Negociere a CCM la nivel de institut pentru anul 2014 formată din:

- Oancea Florin – Director Științific
- Toader Constantin – Director Economic
- Manolache Mihaela – Director Calitate

Membru Supleant: Frangu Octavian – Director Tehnic

Secretariatul Comisiei va fi asigurat de d-na Georgescu Mariana, Șef serviciu Resurse Umane iar consilierea juridică va fi asigurată de d-ra consilier juridic Manole Anca.

4. Se aprobă mandatul Reprezentanților CA în Comisia de Negociere a CCM la nivel de institut pentru anul 2014 care este următorul:
 - Drepturile salariale ce vor fi negociate se vor încadra în prevederile BVC aprobat pentru anul 2014.
 - Celelalte drepturi de natură salarială, inclusiv ajutoarele sociale, se vor încadra valoric în prevederile BVC ICECHIM aprobat pentru anul 2014.
 - Celelalte prevederi ale CCM, inclusiv cele privind sănătatea și securitatea în muncă, vor avea ca bază regulamentele interne ale INCDPC ICECHIM, legislația aplicabilă și CCM la nivel de ramură aplicabil, fără a depăși prevederile minimale stabilite prin aceste acte normative.

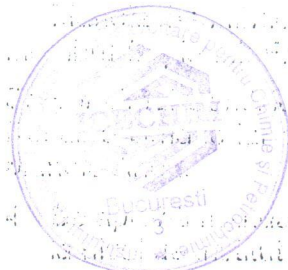
Comisia de Negociere a CCM la nivel de institut pentru anul 2014 formată din:

- Oancea Florin – Director Științific
- Toader Constantin – Director Economic
- Manolache Mihaela – Director Calitate

Membru Supleant: Frangu Octavian – Director Tehnic

Secretariatul Comisiei va fi asigurat de d-na Georgescu Mariana, Șef serviciu Resurse Umane iar consilierea juridică va fi asigurată de d-ra consilier juridic Manole Anca.

4. Se aprobă mandatul Reprezentanților CA în Comisia de Negociere a CCM la nivel de institut pentru anul 2014 care este următorul:



**Principalele acte normative
reflectate in CCM la nivel de institut**

- Constitutia Romaniei;
- HG 293/2004 privind infiintarea, organizarea si functionarea INCDCP-ICECHIM Bucuresti;
- Legea nr.62/2011 a dialogului social (r1), cu modificarile si completarile ulterioare;
- Legea nr.53/2003 – Codul Muncii (r1), cu modificarile si completarile ulterioare;
- Contractul Colectiv de Munca la nivelul ramurii cercetare-proiectare pe anii 2010 – 2015, inregistrat la Ministerul Muncii, Familiei si Protectiei Sociale cu numarul 614/13/04.01.2011;
- Legea nr.319/2006 privind sanatatea si securitatea in munca, cu modificarile si completarile ulterioare;
- HG nr.1425/2006 pentru aprobarea Normelor metodologice de aplicare a prevederilor Legii securitatii si sanatatii in munca nr. 319/2006;
- Ordinul nr. 508/933/2002 al M.M.S.S. si M.S.F. - privind aprobarea Normelor generale de protectia muncii;
- HG 355/2007 privind supravegherea sanatatii lucratorilor, cu modificarile si completarile ulterioare;
- Ordin nr. 460/1971 privind aprobarea instructiunilor pentru stabilirea locurilor de munca sau profesiilor, la care unitățile sunt obligate sa acorde în mod gratuit angajaților materiale igienico-sanitare, în vederea prevenirii îmbolnăvirilor profesionale;
- Ordin nr. 427/2002 pentru aprobarea componenței trusei sanitare și a baremului de materiale, ce intră în dotarea posturilor de prim ajutor fără cadre medicale;
- HG nr. 1048/2006 privind cerințele minime de securitate și sănătate pentru utilizarea de către lucrători a echipamentelor individuale de protecție la locul de muncă;
- HG nr. 1146/2006 privind cerințele minime de securitate și sănătate pentru utilizarea în muncă de către lucrători a echipamentelor de muncă;
- Legea nr.31/1991 privind stabilirea duratei timpului de munca sub 8 ore/zi pentru salariatii care lucreaza in conditii deosebite, grele sau periculoase
- Legea nr.11/1991 privind combaterea concurentei neloiale, cu modificarile si completarile ulterioare;
- OG nr.57/2003 privind cercetarea stiintifica si dezvoltarea tehnologica, cu modificarile si completarile ulterioare;
- Legea nr. 319/2003 privind Statutul personalului de cercetare-dezvoltare;

CK 2



- Legea nr.76/2002 privind sistemul asigurarilor pentru somaj si stimularea ocuparii fortei de munca, cu modificarile si completarile ulterioare;
- Legea nr. 263/2010 privind sistemul unitar de pensii publice, cu modificarile si completarile ulterioare;
- OG nr.57/2002 privind cercetarea-stiintifica si dezvoltarea tehnologica, cu modificarile si completarile ulterioare;
- Legea nr.258/2007 privind practica elevilor si studentilor;
- Legea nr.335/2013 privind efectuarea stagiului pentru absolventii de invatamant superior;
- Ordin nr.6560/2012 al Ministrului Educatiei, Cercetarii, Tineretului si Sportului privind aprobarea standardelor minimale necesare si obligatorii pentru conferirea titlurilor didactice din invatamantul superior si a gradelor profesionale de cercetare-dezvoltare, cu modificarile si completarile ulterioare;
- Ordin nr.946/2005 (r1) al Ministerului Finantelor Publice pentru aprobarea Codului controlului intern/managerial, cuprinzand standardele de control intern/managerial la entitatile publice si pentru dezvoltarea sistemelor de control intern/managerial;
- Carta Europeana a Cercetatorilor;
- Codul European de Conduita pentru Recrutarea Cercetatorilor;
- Legea nr. 467/2006 - privind stabilirea cadrului general de informare si consultare a salariatilor;
- Ordonanta nr.137/2000 (r2) privind prevenirea si sanctionarea tuturor formelor de discriminare, cu modificarile si completarile ulterioare;
- Legea nr. 202/2002 (r3) privind egalitatea de sanse intre femei si barbati;
- Legea nr. 206/2004 privind buna conduita in cercetarea stiintifica, dezvoltare tehnologica si inovare, cu modificarile si completarile ulterioare;
- Ordonanta de urgenta nr. 96/2003 privind protectia maternitatii la locurile de munca – cu modificarile si completarile ulterioare;
- OUG 111/2010 privind concediul si indemnizatia lunara pentru cresterea copiilor, cu modificarile si completarile ulterioare;
- Ordonanta de Urgenta nr.158/2005 privind concediile si indemnizatiile de asigurari sociale de sanatate si normele de aplicare - cu modificarile si completarile ulterioare;
- Ordinul nr. 1616/2011 privind modificarea si completarea modelului-cadru al contractului individual de muncă, prevăzut în anexa la Ordinul ministrului muncii și solidarității sociale nr. 64/2003;
- Legea 95/2006 privind reforma sanatatii, cu modificarile si completarile ulterioare.



PLAN DE FORMARE PROFESIONALA

ANUL 2014

ANEXA 2014

Nr. crt.	Numele si prenumele persoanei care urmeaza sa fie instruita	Tematica instruirii	Forma de instruire / perfectionare	Organizator / Lector	Sursa de finantare	Termen
CONDUCERE						
1	Velea Sanda	Prezentarea procedurilor din domeniul protectiei informatiilor clasificate	Instruire interna	Frangu Octavian	-	15.12.2014
2	Oancea Florin	Prezentarea procedurilor din domeniul protectiei informatiilor clasificate	Instruire interna	Frangu Octavian	-	15.12.2014
3	Frangu Octavian	Protectia informatiilor clasificate	Instruire externa	Min.Ed.Nat.	Regie	15.12.2014
4	Toader Constantin	Prezentarea procedurilor din domeniul protectiei informatiilor clasificate	Instruire interna	Frangu Octavian	-	15.12.2014
Total instruiiri			4			
DEPARTAMENT POLIMERI / CD 1						
Total instruiiri departament : 86						
1.	Sarbu Andrei	Instructiuni privind situatiile de urgenta	Instruire interna	Bacneanu George	-	15.12.2014
		Prezentare rezultate parteneri proiecte	Manifestare stiintifica	ICECHIM	-	15.12.2014
		Participare la Simpozion PRIOCHEM	Manifestare stiintifica	ICECHIM	-	01.12.2014
		Managementul Proprietatii Intelectuale	Instruire interna	Ion Nelu	-	15.12.2014
2.	Iancu Stela	Participare la Simpozion PRIOCHEM	Manifestare stiintifica	ICECHIM	-	01.12.2014
		Managementul Proprietatii Intelectuale	Instruire interna	Ion Nelu	-	15.12.2014
3	Duldner Monica	Participare la Simpozion PRIOCHEM	Manifestare stiintifica	ICECHIM	-	01.12.2014
		Managementul Proprietatii Intelectuale	Instruire interna	Ion Nelu	-	15.12.2014
4	Radu Anita Laura	Participare la Simpozion PRIOCHEM	Manifestare stiintifica	ICECHIM	-	01.12.2014
		Managementul Proprietatii Intelectuale	Instruire interna	Ion Nelu	-	15.12.2014
5	Zaharia Anamaria	Participare la Simpozion PRIOCHEM	Manifestare stiintifica	ICECHIM	-	01.12.2014
		Managementul Proprietatii Intelectuale	Instruire interna	Ion Nelu	-	15.12.2014
6	Apostol Steluta	Instructiuni privind achizitionarea,	Instruire interna	Bacneanu	-	15.12.2014

Editia 2/11.05.2012

Revizii 0/11.05.2012

Editia 2/11.05.2012

Revizia 0/11.05.2012

COD: PS-10-F2

Pag.

INCD CP-ICECHIM

		depozitarea, gestiunea, lucrul cu substante toxice si precursori pt. droguri		George		
		Managementul Proprietatii Intelectuale	Instruire interna	Ion Nelu	-	15.12.2014
7	Iordache Tanța	Participare la Simpozion PRIOCHEM	Manifestare stiintifica	ICECHIM	-	01.12.2014
		Managementul Proprietatii Intelectuale	Instruire interna	Ion Nelu	-	15.12.2014
8	Sandu Teodor	Participare la Simpozion PRIOCHEM	Manifestare stiintifica	ICECHIM	-	01.12.2014
		Managementul Proprietatii Intelectuale	Instruire interna	Ion Nelu	-	15.12.2014
9	Florea Ana Mihaela	Studii doctorale	Instruire externa	UPB- FChApl.	-	15.12.2014
10	Iordăchescu Antoaneta	Domeniu propriu de activitate	Instruire interna	Sarbu Andrei	-	15.12.2014
11	Dominteanu Eugen	Domeniu propriu de activitate	Instruire interna	Sarbu Andrei	-	15.12.2014
12	Berbec Marioara	Domeniu propriu de activitate	Instruire interna	Sarbu Andrei	-	15.12.2014
		Total instruiri	22			

DEPARTAMENT POLIMERI / CD 3

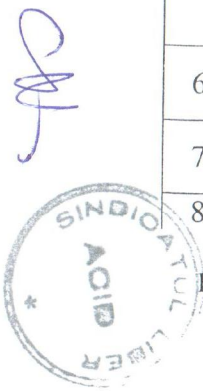
1	Ghioca Paul Niculae	Comunicare la Simpozion PRIOCHEM	Manifestare stiintifica	ICECHIM	-	15.12.2014
		Managementul Proprietatii Intelectuale	Instruire interna	Ion Nelu	-	30.06.2014
2	Iancu Lorena	Poster la Simpozion PRIOCHEM	Manifestare stiintifica	ICECHIM	-	15.12.2014
		Managementul Proprietatii Intelectuale	Instruire interna	Ion Nelu	-	30.06.2014
3	Spurcaci Bogdan	Poster la Simpozion PRIOCHEM	Manifestare stiintifica	ICECHIM	-	15.12.2014
		Managementul Proprietatii Intelectuale	Instruire interna	Ion Nelu	-	30.06.2014
4	Bujanca Ioneta	Poster la Simpozion PRIOCHEM	Manifestare stiintifica	ICECHIM	-	15.12.2014
		Managementul Proprietatii Intelectuale	Instruire interna	Ion Nelu	-	30.06.2014
5	Marin Laurentiu	Poster la Simpozion PRIOCHEM	Manifestare stiintifica	ICECHIM	-	15.12.2014
		Managementul Proprietatii Intelectuale	Instruire interna	Ion Nelu	-	30.06.2014
		Instructiuni privind situatiile de urgenta	Instruire interna	Bacneanu George	-	15.12.2014
6	Marin Catalina	Poster la Simpozion PRIOCHEM	Manifestare stiintifica	ICECHIM	-	15.12.2014
		Managementul Proprietatii Intelectuale	Instruire interna	Ion Nelu	-	30.06.2014
7	Ladaniuc Magdalena	Comunicare la Simpozion PRIOCHEM	Manifestare stiintifica	ICECHIM	-	15.12.2014
		Managementul Proprietatii Intelectuale	Instruire interna	Ion Nelu	-	30.06.2014
8	Neda Delioara	Domeniu propriu de activitate	Instruire interna	Ghioca Paul	-	15.12.2014

Editia 2/11.05.2012

Revizia 0/11.05.2012

COD: PS-10-F2

Pag.



INCDCP-ICECHIM

9	Marin Elena	Domeniu propriu de activitate	Instruire interna	Ghioca Paul	-	15.12.2014
Total instruiiri			17			
DEPARTAMENT POLIMERI / CD 8						
1	Dimonie Doina	Materiale polimerice biodegradabile	Autoperfectionare	Lider echipa 8	CD 8	15.12.2014
2	Dimonie Mihai	Materiale polimerice biodegradabile	Instruire interna	idem	idem	15.12.2014
3	Anton Liliana	Tehnici obtinere materiale polimerice	Instruire interna	idem	idem	15.12.2014
4	Petrache Marius	Influenta compozitiei materialelor polimerice asupra comportarii reologice in stare topita. Tehnici pentru obtinerea unor materiale polimerice regenerabile	Studii universitare de doctorat – Ctr.SD5/17/ 2013	UPB-Comisia de indrumare:	Bursa UPB -	30.04.2014
		Aparate pentru cercetarea comportarii reologice.Curgere de forfecare si extensionabila a unor materiale polimerice regenerabile.	idem	idem	idem	01.09.2014
		Diferenta de comportare vascoelastica a mate-rialelor regenerabile fata de cele neregenerabile.	idem	idem	idem	05.10.2014
5	Constantin Virgil	Proceduri interne, gestionarea materialelor	Instruire interna	Lider echipa 8	Echipa 8	15.12.2014
		Instructiuni privind situatiile de urgenta	Instruire interna	Bacneanu George	-	15.12.2014
Total instruiiri			8			
DEPARTAMENT POLIMERI / CD 9						
1	Petcu Cristian	Participare Conferinta Nationala de Chimie	manifestare stiintifica	S.Ch.R.	pr. Nucleu	01.12.2014
		Instructiuni privind situatiile de urgenta	Instruire interna	Bacneanu George	-	15.12.2014
2	Nistor Cristina	Participare Conferinta Nationala de Chimie	manifestare stiintifica	S.Ch.R.	pr.Nucleu	01.12.2014
3	Purcar Violeta	Participare la Simpozion Priochem	manifestare stiintifica	ICECHIM	-	01.12.2014
4	Ianchis Raluca	Participare la Simpozion Priochem	manifestare stiintifica	ICECHIM	-	01.12.2014
5	Somoghi Raluca	Participare la Simpozion Priochem	manifestare stiintifica	ICECHIM	-	01.12.2014
6	Ghiurea Marius	Participare Conferinta Nationala de Chimie	manifestare stiintifica	S.Ch.R.	pr. Nucleu	01.12.2014
7	Spataru Catalin	Participare Conferinta Nationala de Chimie	manifestare stiintifica	S.Ch.R.	pr. Nucleu	01.12.2014
8	Cioaca Stelian	Instructiuni privind situatiile de urgenta	Instruire interna	Bacneanu George	-	15.12.2014
9	Donescu Dan	Participare Conferinta Nationala de Chimie	manifestare stiintifica	S.Ch.R.	-	01.12.2014
10	Radu Marinela	Domeniu propriu de activitate	instruire interna		-	15.12.2014
Total instruiiri			11			
DEPARTAMENT POLIMERI / CD 12						

Editia 2/11.05.2012

Revizia 0/11.05.2012

COD: PS-10-F2

Page

INCD CP-ICECHIM

1	Vuluga Zina	Participare la Simpozion Calimanesti Participare la Simpozion PRIOCHEM Managementul Proprietatii Intelectuale	Manifestare stiintifica Manifestare stiintifica Instruire interna	C.C. Oltchim ICECHIM Ion Nelu	-	05.10.2014 25.10.2014 01.12.2014
2	Panaiteanu Denis Mihaela	Participare la Simpozion Calimanesti Participare la Simpozion PRIOCHEM Managementul Proprietatii Intelectuale	Manifestare stiintifica Manifestare stiintifica Instruire interna	C.C. Oltchim ICECHIM Ion Nelu	-	05.10.2014 25.10.2014 01.12.2014
3	Nicolae Cristian	Participare la Simpozion Calimanesti Participare la Simpozion PRIOCHEM Managementul Proprietatii Intelectuale Instructiuni privind situatiile de urgenta	Manifestare stiintifica Manifestare stiintifica Instruire interna Instruire interna	C.C. Oltchim ICECHIM Ion Nelu Bacneanu George	-	05.10.2014 25.10.2014 01.12.2014 15.12.2014
4	Corobea Mihai- Cosmin	Participare la Simpozion Calimanesti Participare la Simpozion PRIOCHEM Managementul Proprietatii Intelectuale Instructiuni privind situatiile de urgenta	Manifestare stiintifica Manifestare stiintifica Instruire interna Instruire interna	C C Oltchim ICECHIM Ion Nelu Bacneanu George	-	05.10.2014 25.10.2014 01.12.2014 01.12.2014
5	Iorga Michaela	Participare la Simpozion Calimanesti Participare la Simpozion PRIOCHEM Managementul Proprietatii Intelectuale	Manifestare stiintifica Manifestare stiintifica Instruire interna	C.C. Oltchim ICECHIM Ion Nelu	-	05.10.2014 25.10.2014 01.12.2014
6	Florea Dorel	Participare la Simpozion Calimanesti Participare la Simpozion PRIOCHEM Managementul Proprietatii Intelectuale Instructiuni privind situatiile de urgenta	Manifestare stiintifica Manifestare stiintifica Instruire interna Instruire interna	C C Oltchim ICECHIM Ion Nelu Bacneanu George	-	05.10.2014 25.10.2014 01.12.2014 01.12.2014
7	Gabor Augusta	Participare la Simpozion Calimanesti Participare la Simpozion PRIOCHEM Managementul Proprietatii Intelectuale	Manifestare stiintifica Manifestare stiintifica Instruire interna	C.C. Oltchim ICECHIM Ion Nelu	-	05.10.2014 25.10.2014 01.12.2014
8	Corduneanu Gabriela	Domeniu propriu de activitate	Instruire interna	Michaela Iorga	-	01.12.2014
9	Anghel Aurelia	Domeniu propriu de activitate	Instruire interna	Michaela Iorga	-	01.12.2014
10	Radu Dorian	Domeniu propriu de activitate Instructiuni privind situatiile de urgenta	Instruire interna Instruire interna	Michaela Iorga Michaela Iorga	-	01.12.2014 01.12.2014
		Instruire interna	Instruire interna	Bacneanu George	-	15.12.2014
		Total instruiiri	28			
DEPARTAMENT TCP / CD 7						
Total instruiiri departament : 46						

Editia 2/11.05.2012

Revizia 0/11.05.2012

COD: PS-10-F2

INCDCP-ICECHIM

1	Piscureanu Aurelia	Participare Simpozion PRIOCHEM	Manifestare stiintifica	ICECHIM	-	1.11.2014
		Participare sedinta de lucru (WATER, MIS ETC 161)	Instruire interna	Sofia, BG	-	1.02.2014
		Managementul Proprietatii Intelectuale	Instruire interna	Ion Nelu	-	15.12.2014
2	Sârbu Liliana	Participare Simpozion PRIOCHEM	Manifestare stiintifica	ICECHIM	-	1.11.2014
		Managementul Proprietatii Intelectuale	Instruire interna	Ion Nelu	-	15.12.2014
3	Bomboș Mihaela	Participare Simpozion PRIOCHEM	Manifestare stiintifica	ICECHIM	-	1.11.2014
		Managementul Proprietatii Intelectuale	Instruire interna	Ion Nelu	-	15.12.2014
4	Vărășteanu Dana	Participare Simpozion PRIOCHEM	Manifestare stiintifica	ICECHIM	-	1.11.2014
		Participare sedinta de lucru (WATER, MIS ETC 161)	Instruire interna	Sofia, BG	-	1.02.2014
		Instructiuni privind achizitionarea, depozitarea, gestiunea, lucrul cu substante toxice si precursori droguri	Instruire interna	Bacneanu George	-	15.12.2014
		Participare Simpozion PRIOCHEM	Manifestare stiintifica	ICECHIM	-	1.11.2014
5	Chican Irina	Participare Simpozion PRIOCHEM	Manifestare stiintifica	ICECHIM	-	1.11.2014
		Managementul Proprietatii Intelectuale	Instruire interna	Ion Nelu	-	15.12.2014
6	Vasilevici Gabriel	Participare Simpozion PRIOCHEM	Manifestare stiintifica	ICECHIM	-	1.11.2014
		Managementul Proprietatii Intelectuale	Instruire interna	Ion Nelu	-	15.12.2014
		Instructiuni privind situatiile de urgenta	Instruire interna	Bacneanu George	-	15.12.2014
		Domeniu propriu de activitate	Instruire interna	Piscureanu Alexandrina	-	15.12.2014
8	Gapșa Florea	Domeniu propriu de activitate	Instruire interna	Piscureanu Alexandrina	-	15.12.2014
Instructiuni privind situatiile de urgenta		Instruire interna	Bacneanu G.	-	15.12.2014	
9	Ruse Mircea	Participare Simpozion PRIOCHEM	Manifestare stiintifica	ICECHIM	-	1.11.2014
		Managementul Proprietatii Intelectuale	Instruire interna	Ion Nelu	-	15.12.2014
10	Oproiu Loti	Participare Simpozion PRIOCHEM	Manifestare stiintifica	ICECHIM	-	1.11.2014
		Managementul Proprietatii Intelectuale	Instruire interna	Ion Nelu	-	15.12.2014
11	AthanasIU Anca	Participare Simpozion PRIOCHEM	Manifestare stiintifica	ICECHIM	-	1.11.2014
		Managementul Proprietatii Intelectuale	Instruire interna	Ion Nelu	-	15.12.2014
12	Filipescu Catalin	Participare Simpozion PRIOCHEM	Manifestare stiintifica	ICECHIM	-	1.11.2014
		Managementul Proprietatii Intelectuale	Instruire interna	Ion Nelu	-	15.12.2014
13	Cojocaru Maria	Domeniu propriu de activitate	Instruire interna	Piscureanu Alexandrina	-	15.12.2014
		Total instruiri	27			
DEPARTAMENT TCP / CD 10						

Editia 2/11.05.2012

Revizia 0/11.05.2012

COD: PS-10-F2

Pag.

INCDP-ICECHIM

1	Wagner Luminita	Nanotechnolgy and Nanosensors	Instruire externa	TECHNION – Israel Institute of Technol	Curs online	01.08.2014
		Experimental Methods in System Biology	Instruire externa	Icahn School of Medicine at M.Sinai	Curs online	15.12.2014
		How Green Is That Product? An Introduction to Life Cycle Environmental Assessment	Instruire externa	Northwestern University	Curs online	01.07.2014
2	Raditoiu Valentin	Nanotechnolgy and Nanosensors	Instruire externa	TECHNION – Israel Institute of Technol	Curs online	01.08.2014
		Experimental Methods in System Biology	Instruire externa	Icahn School of Medicine at M Sinai	Curs online	15.12.2014
		How Green Is That Product? An Introduction to Life Cycle Environmental Assessment	Instruire externa	Northwestern University	Curs online	01.07.2014
		Instructiuni privind situatiile de urgenta	Instr.interna	Bacneanu G.	-	15.12.2014
3	Nuta Alexandrina	Nanotechnolgy and Nanosensors	Instruire externa	TECHNION – Israel Institute of Technol	Curs online	01.08.2014
		Experimental Methods in System Biology	Instruire externa	Icahn School of Medicine at M.Sinai	Curs online	15.12.2014
		How Green Is That Product? An Introduction to Life Cycle Environmental Assessment	Instruire externa	Northwestern University	Curs online	01.07.2014
4	Amariutei Viorica	Nanotechnolgy and Nanosensors	Instruire externa	TECHNION – Israel Institute of Technol	Curs online	01.08.2014
		Experimental Methods in System Biology	Instruire externa	Icahn School of Medicine at M.Sinai	Curs online	15.12.2014
		How Green Is That Product? An Introduction to Life Cycle Environmental Assessment	Instruire externa	Northwestern University	Curs online	01.07.2014
5	Raditoiu Alina	Nanotechnolgy and Nanosensors	Instruire externa	TECHNION – Israel Institute of Technol	Curs online	01.08.2014
		Experimental Methods in System Biology	Instruire externa	Icahn School of Medicine at M.Sinai	Curs online	15.12.2014
		How Green Is That Product? An Introduction to Life Cycle Environmental Assessment	Instruire externa	Northwestern University	Curs online	01.07.2014
6	Sorescu Ana-Alexandra	Nanotechnolgy and Nanosensors	Instruire externa	TECHNION – Israel Institute of Technol	Curs online	01.08.2014
		Experimental Methods in System Biology	Instruire externa	Icahn School of Medicine at M.Sinai	Curs online	15.12.2014

Editia 2/11.05.2012

Revizia 0/11.05.2012

COD: PS-10-F2

INCDCP-ICECHIM

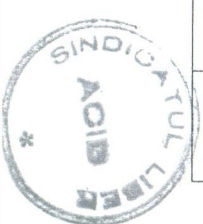
		How Green Is That Product? An Introduction to Life Cycle Environmental Assessment	Instruire externa	Northwestern University	Curs online	01.07.2014
		Total instrui	19			
DEPARTAMENT BIORESURSE / CD 2			Total instrui departament : 78			
1	Stepan Emil	Chimie organica cu aplicatii in agricultura	Conferință Națională de Chimie, Căciulata	SChR, Acad	Proiect Algal	31.10.2014
		Diseminarea rezultatelor cercetarii	Simpozion PRIOCHEM	ICECHIM	-	31.10.2014
		Proiect Algal – Saf Contract nr. 44/2012	studiu individual	Stepan Emil	-	15.12.2014
		Proiect Germostim Contract nr.112/2012	studiu individual	Stepan Emil	-	15.12.2014
2	Ilie Lucia	Chimie organica cu aplicatii in agricultura	Conferință Națională de Chimie, Căciulata	SChR, Acad	Proiect Algal	31.10.2014
		Diseminarea rezultatelor cercetarii	Simpozion PRIOCHEM	ICECHIM	-	31.10.2014
		Proiect Algal – Saf Contract nr. 44/2012	studiu individual	Ilie Lucia	-	15.12.2014
		Chimie organica cu aplicatii in agricultura	Conferință Națională de Chimie, Căciulata	SChR, Acad	Proiect Algal	31.10.2014
3	Rovinaru Camelia	Diseminarea rezultatelor cercetarii	Simpozion PRIOCHEM	ICECHIM	-	31.10.2014
		Proiect Eureka nr. 335/2013	studiu individual	Rovinaru Camelia	-	15.12.2014
		Chimie organica cu aplicatii in agricultura	Conferință Națională de Chimie, Căciulata	SChR, Acad	Proiect Algal	31.10.2014
		Diseminarea rezultatelor cercetarii	Simpozion PRIOCHEM	ICECHIM	-	31.10.2014
4	Pasarin Diana	Chimie organica cu aplicatii in agricultura	Conferință Națională de Chimie, Căciulata	SChR, Acad	Proiect Algal	31.10.2014
		Diseminarea rezultatelor cercetarii	Simpozion PRIOCHEM	ICECHIM	-	31.10.2014
		Proiect Eureka nr. 335/2013	studiu individual	Pasarin Diana	-	15.12.2014
		Chimie organica cu aplicatii in agricultura	Conferință Națională de Chimie, Căciulata	SChR, Acad	Proiect Algal	31.10.2014
5	Oprescu Emilia	Diseminarea rezultatelor cercetarii	Simpozion PRIOCHEM	ICECHIM	-	31.10.2014
		Proiect Algal – Saf Contract nr. 44/2012	studiu individual	-	-	15.12.2014
		Proiect Germostim Contract nr.112/2012	studiu individual	-	-	15.12.2014
		Chimie organica cu aplicatii in agricultura	Conferință Națională de Chimie, Căciulata	SChR, Acad	Proiect Algal	31.10.2014
6	Radu Adrian	Diseminarea rezultatelor cercetarii	Simpozion	ICECHIM	-	31.10.2014
		Chimie organica cu aplicatii in agricultura	Conferință Națională de Chimie, Căciulata	SChR, Acad	Proiect Algal	31.10.2014

Editia 2/11.05.2012

Revizia 0/11.05.2012

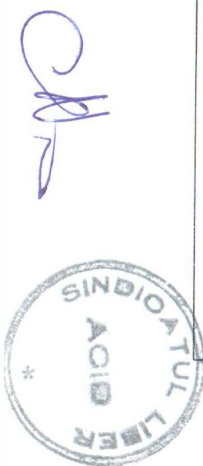
COD: PS-10-F2

Pag.



INCDCP-ICECHIM

			PRIOCHEM			
		Proiect Germostim Contract nr.112/2012	studiu individual	Oprescu Emilia	-	15.12.2014
		Proiect Algal – Saf Contract nr. 44/2012	studiu individual	-	-	15.12.2014
7	Albulescu Viorel	Studii doctorale	Studiu individual	Albulescu Viorel	-	15.12.2014
		Managementul Proprietatii Intelectuale	Instruire interna	Ion Nelu	-	15.12.2014
		Chimie organica cu aplicatii in agricultura	Conferință Națională de Chimie, Căciulata	SChR, Acad	Proiect Algal	31.10.2014
8	Radu Elena	Diseminarea rezultatelor cercetarii	Simpozion PRIOCHEM	ICECHIM	-	31.10.2014
		Proiect Algal – Saf Contract nr. 44/2012	studiu individual	Radu Elena		15.12.2014
		Proiect Ligsalchem	studiu individual	Radu Elena	-	15.12.2014
		Chimie organica cu aplicatii in agricultura	Conferință Națională de Chimie, Căciulata	SChR, Acad	Proiect Algal	31.10.2014
9	Stalpeanu Daniela	Diseminarea rezultatelor cercetarii	Simpozion PRIOCHEM	ICECHIM	-	31.10.2014
		Proiect Ligsalchem	studiu individual	Stalpeanu Daniela	-	15.12.2014
10	Frant Margareta	Domeniu propriu de activitate	instruire interna	Rovinaru Camelia	-	15.12.2014
11	Trusculescu Felicia	Domeniu propriu de activitate	instruire interna	Stepan Emil	-	15.12.2014
		Total instruiiri	32			
DEPARTAMENT BIORESURSE / CD 4						
		Cercetare pentru Inovare	Salonul Internațional PRO INVENT	Universitatea Tehnica Cluj	ctr.205CI	19 – 21. 03.2014
		Protectia plantelor in agricultura durabila	Sesiunea ICDPP, ASAS	ICDPP	gratuit	30.04.2014
		Managementul lantului alimentar	Cursuri de instruire	IBA	gratuit	31.07. 2014
1	Popescu Mariana	Chimie organica cu aplicatii in agricultura	Conferință Națională de Chimie, Căciulata	SChR, Acad	Manunet 7057	31.10.2014
		Diseminarea rezultatelor cercetarii	Simpozion PRIOCHEM	ICECHIM	-	31.10.2014
		Fertilizanti microencapsulati cu eliberare controlata	Workshop International SLOREFERT 2014	ICECHIM	Manunet 7057	15.12.2014
		Proiect Manunet- SLOREFERT	studiu individual	-	-	15.12.2014



INCDCP-ICECHIM

		Procedeu in cascada pentru valorificarea superioara a Vinasei – C.I. 185	studiu individual	-	-	15.12.2014
		Supliment nutraceutic pentru albine destinat activarii sistemelor de aparare si detoxifiere	studiu individual	-	-	15.12.2014
		Peroxonitrit: Relevanta pentru siguranta alimentara / metoda de detectie electrochimica	studiu individual	-	-	15.12.2014
2	Raceanu Gheorghe	Chimie organica cu aplicatii in agricultura	Conferinta Națională de Chimie, Căciulata	SChR, Acad	Manunet 7057	31.10.2014
		Diseminarea rezultatelor cercetarii	Simpozion PRIOCHEM	ICECHIM	-	31.10. 2014
		Fertilizanti microencapsulati cu eliberare controlata	Workshop International SLOREFERT 2014	ICECHIM	Manunet 7057	15.12.2014
		Proiect Manunet - SLOREFERT	studiu individual	-	-	15.12.2014
		Studii si cercetari privind optimizarea functionarii digestoarelor de biogaz – ecologizarea si valorificarea unor produse secundare si deseuri rezultate din activitatea de productie de pe platforma beneficiarului	studiu individual Contract Aaylex Prod SRL.	-	-	15.12.2014
		Proiect Eureka nr. 335/2013	studiu individual	-	-	15.12.2014
3	Neamtu Constantin	Managementul lantului alimentar	Cursuri de instruire	IBA	gratuit	31.07.2014
		Chimie organica cu aplicatii in agricultura	Conferinta Națională de Chimie, Căciulata	SChR, Acad	Manunet 7057	31.10.2014
		Diseminarea rezultatelor cercetarii	Simpozion PRIOCHEM	ICECHIM	-	31.10.2014
		Fertilizanti microencapsulati cu eliberare controlata	Workshop International SLOREFERT 2014	ICECHIM	Manunet 7057	15.12.2014
		Conversia glicerinei ca si componente de biocombustibil	pregatire teza doctorat	UPB	-	15.12.2014
		Proiect Manunet - SLOREFERT	studiu individual	-	-	15.12.2014
4	Baleanu Georgeta	Fertilizanti microencapsulati cu eliberare controlata	Workshop International SLOREFERT 2014	ICECHIM	Manunet 7057	15.12.2014
		Diseminarea rezultatelor cercetarii	Simpozion PRIOCHEM	ICECHIM	-	31.10.2014
		Instructiuni privind achizitionarea, depozitarea, gestiunea, lucrul cu substante toxice si precursori pentru droguri	Instruire interna	Bacneanu George	-	15.12.2014
5	Avram Malina	Protectia plantelor in agricultura durabila	Sesiunea ICDPP, ASAS	ICDPP	gratuit	30.04. 2014

Editia 2/11.05.2012

Revizia 0/11.05.2012

COD: PS-10-F2

INCDCP-ICECHIM

		Managementul lantului alimentar	Cursuri de instruire	IBA	gratuit	31.07. 2014
		Chimie organica cu aplicatii in agricultura	Conferință Națională de Chimie, Căciulata	SChR, Acad	Manunet 7057	31.10.2014
		Diseminarea rezultatelor cercetarii	Simpozion PRIOCHEM	ICECHIM	-	31.10.2014
		Fertilizanti microencapsulati cu eliberare controlata	Workshop Internat. SLOREFERT 2014	ICECHIM	Manunet 7057	15.12.2014
		Monitorizarea proceselor de biosinteza bazata pe analiza de flux (proiect nucleu)	studiu individual	-	-	15.12.2014
		Proiect Manunet - SLOREFERT	studiu individual	-	-	15.12.2014
		Proiect Eureka nr. 335/2013	studiu individual	-	-	15.12.2014
		Procedee moderne de extractie uleiuri veget	pregatire teza doctorat	UPB	-	15.12.2014
6	Faraon Victor	Monitorizarea proceselor de biosinteza bazata pe analiza de flux (proiect nucleu)	studiu individual	-	-	15.12.2014
		Supliment nutraceutic pentru albine destinat activarii sistemelor de aparare si detoxifiere.	studiu individual	-	-	15.12.2014
		Diseminarea rezultatelor cercetarii	Simpozion PRIOCHEM	ICECHIM	-	31.10.2014
7	Dima Ovidiu	Monitorizarea proceselor de biosinteza bazata pe analiza de flux (proiect nucleu)	studiu individual	-	-	15.12.2014
		Supliment nutraceutic pentru albine destinat activarii sistemelor de aparare si detoxifiere.	studiu individual	-	-	15.12.2014
		Diseminarea rezultatelor cercetarii	Simpozion PRIOCHEM	ICECHIM	-	31.10.2014
8	Hosu Ioana Silvia	Monitorizarea proceselor de biosinteza bazata pe analiza de flux (proiect nucleu)	studiu individual	-	-	15.12.2014
		Valorificare complexa a plantelor aromatice prin extractie secventiala asistata de ultrasunete si microunde/ prelucrare material extras	studiu individual	-	-	15.12.2014
		Diseminarea rezultatelor cercetarii	Simpozion PRIOCHEM	ICECHIM	-	31.10.2014
		Peroxonitrit: Relevanta pentru siguranta alimentara / metoda de detectie electrochimica	studiu individual Proiect Idei -184	-	-	15.12.2014
9	Marinescu Elena	Domeniu propriu de activitate	instruire interna	Raceanu Gheorghe	-	15.12.2014
10	Musat Florentina	Prezentarea procedurilor din domeniul protectiei informatiilor clasificate	instruire interna	Frangu Octavian	-	15.12.2014
		Total instruiiri	46			
DEPARTAMENT BIOTEHNOLOGII - CD 6				Total instruiiri departament : 35		



INCDCP-ICECHIM

1	Jecu Maria-Luiza	Metodologie pentru determinarea activitatii antimicrobiene a unor compusi metalici	Instruire interna	Auto instruire	-	01.06.2014
		Curs formare formatori	Curs / Seminar	org. intermediare	Regie	15.12.2014
		Evaluarea capabilitatii de inovare si a performantei managementului inovarii	Instruire interna	Ion Nelu	-	15.12.2014
		Managementul Proprietatii Intelectuale	Instruire interna	Ion Nelu	-	15.12.2014
2	Vasilescu-Panea Gelu	Bioprocese derulate in bioreactor	Instruire interna	Auto instruire	-	1.06.2014
		Instructiuni privind situatiile de urgenta	Instruire interna	Bacneanu George	-	15.12.2014
		Instructiuni privind achizitionarea, depozitarea, gestiunea, lucrul cu substante toxice si precursori pt. droguri	Instruire interna	Bacneanu George	-	15.12.2014
		Managementul Proprietatii Intelectuale	Instruire interna	Ion Nelu	-	15.12.2014
3	Simion Maria	Preparare medii de cultura. Sterilizare infecte	Instruire interna	Iulia Raut	-	15.12.2014
4	Arsene Melania Liliana	Dezvoltari ale metodologiei analitice bazate pe nanosisteme	Instruire interna	Auto instruire	-	01.06.2014
		Modele celulare pentru evaluare/monitorizare citotoxicitate	Instruire interna	Auto instruire	-	15.12.2014
		Curs formare formatori	Curs / Seminar	org. intermediare	Regie	15.12.2014
		Managementul Proprietatii Intelectuale	Instruire interna	Ion Nelu	-	15.12.2014
5	Doni Mihaela	Senzori pentru peroxinitrit	Instruire interna	Auto instruire	-	01.06.2014
		Tehnici avansate analiza	Seminar	Univ. Buc.	-	01.12.2014
		Metode moderne de determinare antioxidanti	Instruire interna	Auto instruire	-	01.08.2014
		Curs formare formatori	Curs / Seminar	org. intermediare	Regie	15.12.2014
		Managementul Proprietatii Intelectuale	Instruire interna	Ion Nelu	-	15.12.2014
6	Radu Nicoleta	Curs Formator cod COR 242401	Extern	USAMV/UPB		15.12.2014
		Curs Public Speaking	Extern	UPB/UMF	-	15.12.2014
		Tehnici cromatografice	Instruire interna	Autoinstruire	-	15.12.2014
7	Ocnaru Emilia	Senzori pt.determinare nitrit / peroxinitrit	Instruire interna	Autoinstruire	-	15.12.2014
		Managementul Proprietatii Intelectuale	Instruire interna	Ion Nelu	-	15.12.2014
		Antagonism microbial	Instruire interna	Autoinst. doct.	-	Permanent
8	Raut Iulia	Testarea activitatii antimicrobiene a unor compusi metalici	Instruire interna	Autoinstruire	-	Permanent
		Managementul Proprietatii Intelectuale	Instruire interna	Ion Nelu	-	15.12.2014
		Propr. biodegradative microfungi keratinolitici	Instruire interna	Autoins.doctorat	-	Permanent
9	Calin Mariana	Conf.,Agriculture for life, life for agriculture	Instruire interna	USAMV Buc	Regie	04.06.2014
10	Chivulescu Ioan Alexandru	Sisteme de analiza in flux pt. deter. antioxidanti	Instruire interna	Autoinstruire	-	15.12.2014
		Tehnici de analiza bazate pe luminescenta	Instruire interna	Autoinstruire	-	15.12.2014
		Managementul Proprietatii Intelectuale	Instruire interna	Ion Nelu	-	15.12.2014

INCDCP-ICECHIM

11	Chirvase Aurelia	Proprietatea Intelectuala in stiintele vietii	Instruire interna	Autoinstruire		1.06.2014
		Dezvoltare firme inovatoare in stiintele vietii	Instruire interna	Autoinstruire		4.06.2014
		Formare competente antreprenoriale in st. vietii	Instruire interna	Autoinstruire		15.12.2014
		Management proiecte de formare profesionala	Instruire interna	Autoinstruire		15.12.2014
Total instruiri			35			
DEPARTAMENT ATI - CD 5						
			Total instruiri departament : 52			
1	Stoica Rusandica	Documentare privind compozitia apelor plate si carbogazoase	Curs	Trandafir Inna	-	30.04. 2014
		Studiu FTIR pentru identificarea polimerilor incompatibili din amestecuri sub forma de filme	Curs	Doncea Sanda	-	31.08. 2014
		Diseminarea rezultatelor cercetarii	Simpozion PRIOCHEM	ICECHIM	-	31.10.2014
2	Senin Raluca	Documentare privind compozitia apelor plate si carbogazoase	Curs	Trandafir Inna	-	30.04. 2014
		Studiu FTIR pentru identificarea polimerilor incompatibili din amestecuri sub forma de filme	Curs	Doncea Sanda	-	31.08. 2014
		Diseminarea rezultatelor cercetarii	Simpozion PRIOCHEM	ICECHIM	-	31.10.2014
3	Capra Luiza	Determinarea solubilitatii substantelor solide prin metoda gravimetrica	-instruire teoretica -instruire practica	Preda Lidia	-	30.04.2014
		Studiu FTIR pentru identificarea polimerilor incompatibili din amestecuri sub forma de filme	Curs	Doncea Sanda	-	31.08. 2014
		Diseminarea rezultatelor cercetarii	Simpozion PRIOCHEM	ICECHIM	-	31.10.2014
4	Ivan Georgeta	Determinarea solubilitatii substantelor solide prin metoda gravimetrica	-instruire teoretica -instruire practica	Preda Lidia	-	30.04.2014
		Studiu FTIR pentru identificarea polimerilor incompatibili din amestecuri sub forma de filme	Curs	Doncea Sanda	-	31.08. 2014
		Documentare privind compozitia apelor plate si carbogazoase	Curs	Trandafir Inna	-	15.04.2014
		Trasabilitatea rezultatelor masurarilor	- instruire teoretica	Manolache M.	-	31.07.2014
		Diseminarea rezultatelor cercetarii	Simpozion PRIOCHEM	ICECHIM	-	31.10.2014
5	Minca Iulian	Determinarea NOx din imisii	-instruire teoretica	Bacalum Fanica	-	30.06.2014
		Studiu FTIR pentru identificarea polimerilor incompatibili din amestecuri sub forma de filme	Curs	Doncea Sanda	-	31.08. 2014
		Diseminarea rezultatelor cercetarii	Simpozion PRIOCHEM	ICECHIM	-	31.10.2014
6	Mateescu	Determinarea NOx din imisii	-instruire teoretica	Bacalum Fanica	-	30.06.2014

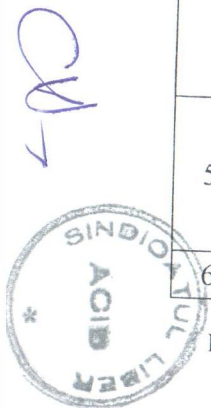
Editia 2/11.05.2012

Editia 2/11.05.2012

Revizia 0/11.05.2012

COD: PS-10-F2

De



INCDCP-ICECHIM

	Mariana	Studiu FTIR pentru identificarea polimerilor incompatibili din amestecuri sub forma de filme	Curs	Doncea Sanda	-	31.08. 2014
		Diseminarea rezultatelor cercetarii	Simpozion PRIOCHEM	ICECHIM	-	31.10.2014
7	Dina Rodica	Documentare privind compozitia apelor plate si carbogazoase	Curs	Trandafir Inna	-	30.04.2014
8	Petrescu Ileana	Documentare privind compozitia apelor plate si carbogazoase	Curs	Trandafir Inna	-	30.04.2014
9	Frunza Elena	Determinarea solubilitatii substantelor solide prin metoda gravimetrica	-instruire teoretica -instruire practica	Preda Lidia	-	30.04.2014
10	Badescu Virgil	Documentare privind compozitia apelor plate si carbogazoase	Curs	Trandafir Inna	-	30.04.2014
		Studiu FTIR pentru identificarea polimerilor incompatibili din amestecuri sub forma de filme	Curs	Doncea Sanda	-	31.08. 2014
		Diseminarea rezultatelor cercetarii	Simpozion PRIOCHEM	ICECHIM	-	31.10.2014
11	Radu Mihail	Documentare privind compozitia apelor plate si carbogazoase	Curs	Trandafir Inna	-	30.04.2014
		Studiu FTIR pentru identificarea polimerilor incompatibili din amestecuri sub forma de filme	Curs	Doncea Sanda	-	31.08. 2014
		Diseminarea rezultatelor cercetarii	Simpozion PRIOCHEM	ICECHIM	-	31.10.2014
12	Preda Lidia	Studiu FTIR pentru identificarea polimerilor incompatibili din amestecuri sub forma de filme	Curs	Doncea Sanda	-	31.08. 2014
		Diseminarea rezultatelor cercetarii	Simpozion PRIOCHEM	ICECHIM	-	31.10.2014
13	Bacalum Fanica	Trasabilitatea rezultatelor masuratorilor	- instruire teoretica	Manolache Mihaela	-	31.07.2014
		Studiu FTIR pentru identificarea polimerilor incompatibili din amestecuri sub forma de filme	Curs	Doncea Sanda	-	31.08. 2014
		Diseminarea rezultatelor cercetarii	Simpozion PRIOCHEM	ICECHIM	-	31.10.2014
14	Doncea Sanda	Documentare privind compozitia apelor plate si carbogazoase	Curs	Trandafir Inna	-	Aprilie 2014
		Diseminarea rezultatelor cercetarii	Simpozion PRIOCHEM	ICECHIM	-	31.10.2014
15	Trandafir Inna	Studiu FTIR pentru identificarea polimerilor incompatibili din amestecuri sub forma de filme	Curs	Doncea Sanda	-	31.08. 2014
		Diseminarea rezultatelor cercetarii	Simpozion PRIOCHEM	ICECHIM	-	31.10.2014
16	Deaconu Marian	Studiu FTIR pentru identificarea polimerilor incompatibili din amestecuri sub forma de filme	Curs	Doncea Sanda	-	31.08. 2014

INCDCP-ICECHIM

		Diseminarea rezultatelor cercetarii	Simpozion PRIOCHEM	ICECHIM	-	31.10.2014
		Instructiuni privind situatiile de urgenta	Instruire interna	Bacneanu George	-	15.12.2014
17	Pavel Valeriu	Studiu FTIR pentru identificarea polimerilor incompatibili din amestecuri sub forma de filme	Curs	Doncea Sanda	-	31.08.2014
		Total instruiiri	42			

DEPARTAMENT ATI - CD 11

1	Ion Rodica Mariana	Bio-nanotehnologie	MEDITECH, 2014	UTT + UMF Cluj-Napoca	Fonduri proprii	30.06.2014
		Arheometrie	Conferinta ECI, Materials structure	Bergamo, Italia	idem	15.05.2014
		Surse de energie pe baza de hidrogen	COST CM 1202	Jena, Germania	idem	09.03.2014
2	Fierascu Radu	Arheometrie	Second International Conference on Architecture and Urban Design (ICAUD)	Architecture Depart., Epoka Univ., Albania	idem	10.03.2014
		Nanomateriale	Advanced Topics in Optoelectronics, Microelectronics and Nanotechnologies, ATOM-N 2014	Universitatea Ovidius Constanta	idem	30.09.2014
		Documentatia sistemului de management al calitatii	studiu individual	-	-	31.05.2014
		Instructiuni privind achizitionarea, depozitarea, gestiunea, lucrul cu subst. toxice si precursori droguri	Instruire interna	Bacneanu George	-	15.12.2014
3	Fierascu Irina	Arheometrie	Second International Conference on Architecture and Urban Design (ICAUD)	Architecture Depart., Epoka Univ., Albania	idem	10.05.2014
		Nanomateriale	Advanced Topics in Optoelectronics, Microelectronics and Nanotechnologies, ATOM-N 2014	Universitatea Ovidius Constanta	idem	30.09.2014
4	Bunghez Raluca	Chimie analitica	PRIOCHEM 2014	ICECHIM Buc	idem	15.12.2014
		Total instruiiri	10			

Compartiment Managementul Calitatii

1	Manolache Mihaela	SR EN ISO 19011/2011	-	extern	Regie	15.12.2014
		Prezentarea procedurilor din domeniul protectiei informatiilor clasificate	Instruire interna	Frangu Octavian	-	15.12.2014

Editia 2/11.05.2012

Revizia 0/11.05.2012

COD: PS-10-F2



INCDCP-ICECHIM

2	Calugareanu Mihaela	Auditarea pe teren a incercarilor de mediu	demonstratie practica	extern	Regie	15.12.2014
3	Tatomir Constantin	Trasabilitatea rezultatelor masuratorilor Ghid RENAR 2014	curs teoretic	extern	-	30.09.2014
		Instructiuni privind situatiile de urgenta	Instruire interna	Bacneanu George	-	15.12.2014
		Total instruiiri	5			
Serviciul Resurse Umane						
1	Georgescu Mariana	Noutati legislative in domeniul resurse umane	Instruire interna	Auto instruire	-	15.12.2014
2	Ghita Maria	Noutati legislative in domeniul propriu de activit	Instruire interna	Auto instruire	-	15.12.2014
		Total instruiiri	2			
Serviciul Intern de Prevenire si Protectie						
1	Dima Cezar	Perfectionare in domeniul SSM: COD COR 315219, 241204, 241220	Curs	Furnizori formare profesionala	Regie	15.12.2014
2	Bacneanu George	Perfectionare mediu : COD COR 242316	Curs	idem	Regie	15.12.2014
		Total instruiiri	2			
Compartiment Audit Intern						
1	Rosu Mircea Mihai	Audit Intern	Curs	extern	Regie	15.12.2014
		Total instruiiri	1			
Oficiul Juridic						
1	Manole Anca Ioana	Domeniu propriu de activitate	Autoinstruire	-	-	15.12.2014
		Total instruiiri	1			
Serviciul Financiar - Contabilitate						
1	Ilie Liliana	Legislatie Financiar-Contabila Control Financiar Preventiv Propriu	instruire externa	-	regie	15.12.2014
2	Badescu Alina	Legislatie Financiar-Contabila	Autoinstruire	-	-	Permanent
3	Burcea Ioana	Legislatie Financiar-Contabila	Autoinstruire	-	-	Permanent
4	Duminica Maria	Legislatie Financiar-Contabila Control Financiar Preventiv Propriu	Autoinstruire	-	-	Permanent
5	Sovar Daniela	Legislatie Financiar-Contabila Control Financiar Preventiv Propriu	instruire externa	-	regie	15.12.2014
6	Raicu Constanta	Legislatie Financiar-Contabila	Autoinstruire	-	-	Permanent
		Total instruiiri	6			

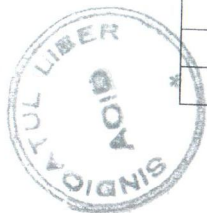
Editia 2/11.05.2012

Editia 2/11.05.2012

Revizia 0/11.05.2012

COD: PS-10-F2

Page



INCD CP-ICECHIM

Serviciul Achizitii - Administrativ

1	Nicolae Ion	Noile reglementari privind achizitiile publice	Instruire externa	-	Regie	15.12.2014
2	Carutasu Ioana	Noi reglementari legislative privind derularea procedurilor de achizitii pe SEAP si noile modificari aduse OG 34/2006	Instruire externa	-	Regie	15.12.2014
3	Blagan Mircea	Utilizare internet si programe (Word, Excel)	Instruire interna	Nicolae Ion	-	15.12.2014
4	Pavel Elena	Utilizarea PC-ului din dotare	Instruire interna	Nicolae Ion	-	15.12.2014
		Instructiuni privind achizitionarea, depozitarea, gestiunea, lucrul cu subst. toxice si precursori droguri	Instruire interna	Bacneanu George	-	15.12.2014
5	Iancu Rodica	Utilizare internet si program Excel	Instruire interna	Nicolae Ion	-	15.12.2014
6	Raileanu Alexandru	Utilizare internet si program Word	Instruire interna	Nicolae Ion	-	15.12.2014
		Instructiuni privind situatiile de urgenta	Instruire interna	Bacneanu George	-	15.12.2014
7	Grigorescu Niculina	Perfectionare in activitatea de arhivare a documentatiei	Autoinstruire	-	-	15.12.2014
8	Stoica Lilian	Noutati legislative in domeniul circulatiei rutiere	Autoinstruire	-	-	15.12.2014
9	Stanescu Ion	Noutati legislative in domeniul circulatiei rutiere	Autoinstruire	-	-	15.12.2014
10	Serban Alexandru	Utilizare noi instrumente de masura si control	Autoinstruire	-	-	15.12.2014
		Instructiuni privind situatiile de urgenta	Instruire interna	Bacneanu George	-	15.12.2014
11	Neacsu Ion	Utilizare noi instrumente de masura si control	Autoinstruire	-	-	15.12.2014
		Instructiuni privind situatiile de urgenta	Instruire interna	Bacneanu George	-	15.12.2014
12	Ghita Florea	Utilizare noi instrumente de masura si control	Autoinstruire	-	-	15.12.2014
		Instructiuni privind situatiile de urgenta	Instruire interna	Bacneanu George	-	15.12.2014
13	Neacsu Adrian	Utilizare noi instrumente de masura si control	Autoinstruire	-	-	15.12.2014
		Instructiuni privind situatiile de urgenta	Instruire interna	Bacneanu George	-	15.12.2014
14	Vasile Dumitru	Tehnici si materiale noi in dom. instal. sanitare	Autoinstruire	-	-	15.12.2014
		Instructiuni privind situatiile de urgenta	Instruire interna	Bacneanu George	-	15.12.2014
15	Stoica Emil	Utilizarea noilor echipamente de lucru	Autoinstruire	-	-	15.12.2014
		Instructiuni privind situatiile de urgenta	Instruire interna	Bacneanu George	-	15.12.2014
16	Stroe Petra	Utilizarea noilor echipamente de lucru	Autoinstruire	-	-	15.12.2014

Editia 2/11.05.2012

Revizia 0/11.05.2012

COD: PS-10-F2

Page

INCDCP-ICECHIM

17	Panait Gabriela	Utilizarea noilor echipamente de lucru	Autoinstruire	-	-	15.12.2014
18	Stefan Mariana	Utilizarea noilor echipamente de lucru	Autoinstruire	-	-	15.12.2014
Total instruiiri			26			

Compartiment Monitorizare Proiecte

1	Grigorescu Maria	Aplicatii Windows pentru crearea, intretinerea si exploatarea bazelor de date	Instruire interna	Frangu Octavian	-	30.06.2014
		Comunicarea teorie si procedura de proces	Instruire interna	Almaseanu Mihaela Sotca Dumitru	-	30.08.2014
2	Barbu Cornelia	Aplicatii Windows pentru crearea, intretinerea si exploatarea bazelor de date	Instruire interna	Frangu Octavian	-	30.06.2014
		Comunicarea: teorie si procedura de proces	Instruire interna	Almaseanu Mihaela Sotca Dumitru	-	30.08.2014
		Prezentarea procedurilor din domeniul protectiei informatiilor clasificate	Instruire interna	Frangu Octavian	-	30.03.2014
Total instruiiri			5			

Compartiment Informatica si Comunicatii

1	Tanase Nicolae	Aplicatii Windows pentru crearea, intretinerea si exploatarea bazelor de date	Instruire interna	Frangu Octavian	-	30.06.2014
		Comunicarea teorie si procedura de proces	Instruire interna	Almaseanu Mihaela Sotca Dumitru	-	30.08.2014
		Managementul securitatii informatiei	Curs extern	Management Top Quality	regie	20.12.2014
Total instruiiri			3			

Compartiment Marketing, Diseminare Informatii, Relatii Publice si Mass-Media

1	Mihalea Georgiana Nicoleta Consuela	Aplicatii Windows pentru crearea, intretinerea si exploatarea bazelor de date	Instruire interna	Frangu Octavian	-	30.06.2014
		Comunicarea teorie si procedura de proces	Instruire interna	Almaseanu Mihaela Sotca Dumitru	-	30.08.2014
2	Almaseanu Mihaela	Aplicatii Windows pentru crearea, intretinerea si exploatarea bazelor de date	Instruire interna	Frangu Octavian	-	30.06.2014
		Studii de piata	Curs extern	FORMENERG	regie	20.12.2014
Total instruiiri			4			

Compartiment Proprietate Industrială

1	Ion Nelu	Aplicatii Windows pentru crearea, intretinerea si exploatarea bazelor de date	Instruire interna	Frangu Octavian	-	30.06.2014
		Comunicarea: teorie si procedura de proces	Instruire interna	Almaseanu Mihaela	-	30.08.2014

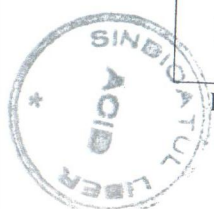
Editia 2/11.05.2012

Revizia 0/11.05.2012

COD: PS-10-F2

Page

2



INCDCP-ICECHIM

		Prezentarea procedurilor din domeniul protectiei informatiilor clasificate	Instruire interna	Sotca Dumitru		
		Total instrui	3	Frangu Octavian	-	30.03.2014
Centru de Transfer Tehnologic						
1	Popilian Ana Maria	Aplicatii Windows pentru crearea, intretinerea si exploatarea bazelor de date	Instruire interna	Frangu Octavian	-	15.12.2014
		Prezentarea procedurilor din domeniul protectiei informatiilor clasificate	Instruire interna	Frangu Octavian	-	15.12.2014
2	Sotca Dumitru	Broker de tehnologii	Curs extern	IRECSON	regie	01.12.2014
		Aplicatii Windows pentru crearea, intretinerea si exploatarea bazelor de date	Instruire interna	Frangu Octavian	-	15.12.2014
		Transferul tehnologic - principii generale si linii directoare	Instruire interna	Popilian Ana Maria	-	01.12.2014
		Total instrui	5			
Total personal : 163			Total activitati de instruire : 364			

Planul de formare profesionala poate fi completat pe masura ce sunt identificate noi oportunitati de instruire (inclusiv Programele POS-DRU derulate de alte entitati).

Intocmit: Sef Serviciu Resurse Umane,



Data :




Editia 2/11.05.2012

Revizia 0/11.05.2012

COD: PS-10-F2

Doc

**INSTITUTUL NATIONAL DE CERCETARE DEZVOLTARE
PENTRU CHIMIE SI PETROCHIMIE
ICECHIM BUCURESTI**

Ministerul Muncii, Familiei, Protecției Sociale și Persoanelor Vârstnice
Inspekția Muncii
Inspectoratul Teritorial de Muncă București
C.C.M/ACT ADIȚIONAL

Nr. 02 / 26.03.2015

**Aprobat,
Presedinte al Consiliului de Administratie
Director General
Dr. Ing. Sanda Velca**



**ACT ADIȚIONAL NR. 1
la
CONTRACTUL COLECTIV DE MUNCA
inregistrat cu nr. 365/11.09.2014
la Inspectoratul Teritorial de Munca Bucuresti**

I. PĂRȚILE CONTRACTANTE

Angajatorul INSTITUTUL NATIONAL DE CERCETARE-DEZVOLTARE PENTRU CHIMIE SI PETROCHIMIE – ICECHIM Bucuresti, reprezentat prin Consiliul de Administratie

si

Salariatii INSTITUTULUI NATIONAL DE CERCETARE-DEZVOLTARE PENTRU CHIMIE SI PETROCHIMIE – ICECHIM Bucuresti, reprezentati prin “Reprezentantii alesi in organul de conducere al Sindicatului ACID”, avand reprezentativitatea obtinuta prin Sentinta Civila nr. 3845/07.03.2014 a Judecatoriei Sectorului 1 (Anexa nr.6 la Contractul Colectiv de Munca)

au convenit incheierea prezentului Act aditional, avand in vedere urmatoarele:

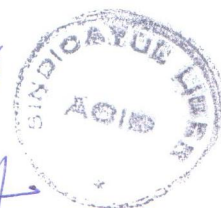
II. Anexa nr. 3 la Contractul Colectiv de Munca inregistrat cu nr. 365/11.09.2014 la Inspectoratul Teritorial de Munca Bucuresti, denumita “Grila de salarii 2014”, se completeaza cu functia de consilier (stiintific, de proprietate intelectuala, pentru accesare de fonduri europene pentru formare profesionala sau pentru inovare – transfer tehnologic), pentru care sunt stabilite urmatoarele limite de salarizare si coeficienti de ierarhizare:

- limita inferioara – 3000 lei (3,33);
- valoarea medie – 3251 lei (3,61);
- limita superioara – 3502 lei (3,891).

III. Anexa nr. 3 modificata in conformitate cu prevederile art. II de mai sus, este atasata prezentului Act aditional si face parte integranta din Contractul Colectiv de Munca inregistrat cu nr. 365/11.09.2014 la Inspectoratul Teritorial de Munca Bucuresti.



[Handwritten signatures]



IV. Celelalte prevederi ale Contractul Colectiv de Muncă înregistrat cu nr. 365/11.09.2014 la Inspectoratul Teritorial de Munca București, raman neschimbate.

V. Prezentul Act aditional a fost încheiat, azi 24.03.2015, în 5 (cinci) exemplare, distribuite astfel: 1 exemplar la Inspectoratul Teritorial de Munca, 1 exemplar la Directorul General, 1 exemplar la Serviciul Resurse Umane, 1 exemplar la Bibilioteca institutului si un exemplar la Sindicatul ACID.

VI. Sunt acceptate valabile numai exemplarele care au toate paginile parafate în coltul din stanga jos de Directorul General al institutului si în coltul din dreapta jos de catre membrii Comisiei de Negociere.

DIN PARTEA CONSILIULUI DE ADMINISTRATIE

1. OANCEA FLORIN

- Director Stiintific
- Membru

[Signature]

2. TOADER CONSTANTIN

- Director Economic
- Membru

[Signature]

3. MANOLACHE MIHAELA

- Director Calitate
- Membru

[Signature]

DIN PARTEA SINDICATULUI ACID

1. BALEANU GEORGETA

- Lider Sindicat ACID

[Signature]



2. NICOLAE CRISTIAN

- Membru

[Signature]

3. DIMA STEFAN OVIDIU

- Membru

[Signature]



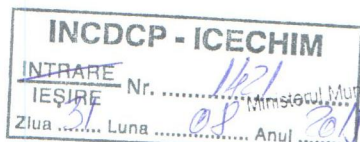
GRILA DE SALARII 2014

GRILA DE SALARII 2014						
Nr. Crt.	Categorie de personal	Studii	Coeficienti de ierarhizare/ Salarii de baza (Lei)			
			Minim	Mediu	Maxim	
I. FUNCȚII IN CERCETARE						
A. Personal atestat						
1	Lider de echipă de cercetare-dezvoltare (CSI – CS II – CS III)	S	3.70	4,35	5.00	
			3.330	3.915	4.500	
2	Cercetător științific gradul I (CSI)	S	3,38	4,05	4,72	
			3.036	3.642	4.248	
3	Cercetător științific gradul II (CS II)	S	2,88	3,39	3,89	
			2.592	3.047	3.501	
4	Cercetător științific gradul III (CS III)	S	2,46	2,82	3,17	
			2.214	2.534	2.853	
5	Cercetător științific (CS)	S	2,33	2,47	2,61	
			2.097	2.223	2.349	
B. Personal neatestat						
6	Asistent de cercetare științifică (ACS)	S	2,18	2,26	2,33	
			1.962	2.030	2.097	
C. Personal auxiliar						
7	Studii superioare de scurtă durată (Subingineri)	SSD	1,80	1,93	2,05	
			1.620	1.733	1.845	
8	Salariați pe funcții de specialitate (Tehnicieni)	Post liceale	1,50	1,75	2,00	
			1.350	1.575	1.800	
	Salariați pe funcții de specialitate (Tehnicieni, Laboranti)	Liceale	1,50	1,66	1,81	
			1.350	1.490	1.629	
I. FUNCȚII IN SERVICIILE FUNCȚIONALE						
A. Funcții de Conducere						
9	Director Științific, Director Economic, Director Tehnic, Director Calitate	S	5,00	5,13	5,25	
			4.500	4.613	4.725	
10	Șef Serviciu / Compartiment, Director CTT	S	3,33	3,61	3,89	
			3.000	3.251	3.501	
B. Funcții de Execuție						
11	Personal pe funcții administrative cu studii superioare	S	2,18	2,46	2,73	
			1.962	2.210	2.457	
	Consilier (stiintific, de proprietate intelectuala, pentru accesare fonduri europene pntru formare profesionala, pentru inovare-transfer tehnologic)	S	3,33	3,61	3,891	
			3.000	3.251	3.502	
	Consilier juridic	S	2.18	2.84	3,50	
			1.962	2.556	3.150	
Personal pe funcții administrative cu studii medii: funcționar administrativ, contabil, tehnician merceolog, gestoriar, inspector DS etc.	SSD, M	1,50	1,78	2,05		
		1.350	1.598	1.845		
C. Funcții de Execuție în întreținere, reparații						
14	Salariați cu școala de maiștri	M	1,49	1,75	2,00	
			1.341	1.571	1.800	
	Muncitori calificați	M, G	1,35	1,58	1,81	
			1.215	1.422	1.629	
	Muncitori necalificați	M, G	1,14	1,25	1,36	
			1.026	1.125	1.224	



Handwritten signatures and stamps are visible on the right side of the page, including a large signature and a circular stamp with the text 'SALICAT' and '1998'.

**INSTITUTUL NATIONAL DE CERCETARE DEZVOLTARE
PENTRU CHIMIE SI PETROCHIMIE
ICECHIM BUCURESTI**



Ministerul Muncii, Familiei, Protecției Sociale și Persoanelor Vârstnice
Inspectia Muncii
Inspectoratul Teritorial de Muncă București
C.C./IACT ADIȚIONAL

Nr. 03 / 08.09.2015

Aprobat,
Presedinte al Consiliului de Administratie
Director General
Dr. Ing. Sanda Velea



**ACT ADITIONAL NR. 2
la
CONTRACTUL COLECTIV DE MUNCA
inregistrat cu nr. 365/11.09.2014
la Inspectoratul Teritorial de Munca Bucuresti**

I. PĂRȚILE CONTRACTANTE

Angajatorul INSTITUTUL NATIONAL DE CERCETARE-DEZVOLTARE PENTRU CHIMIE SI PETROCHIMIE – ICECHIM Bucuresti, reprezentat prin Consiliul de Administratie

si

Salariatii INSTITUTULUI NATIONAL DE CERCETARE-DEZVOLTARE PENTRU CHIMIE SI PETROCHIMIE – ICECHIM Bucuresti, reprezentati prin “Reprezentantii alesi in organul de conducere al Sindicatului ACID”, avand reprezentativitatea obtinuta prin Sentinta Civila nr. 3845/07.03.2014 (definitiva si irevocabila) a Judecatoriei Sectorului 1 Bucuresti (Anexa nr.6 la Contractul Colectiv de Munca)

au convenit incheierea prezentului Act aditional, cu respectarea urmatoarelor clauze:

II. Art. II.5. - (1) al Cap. II denumit “Dispoziții generale” se modifica astfel:

“Se prelungește aplicarea Contractului Colectiv de Munca inregistrat cu nr. 365/11.09.2014 la Inspectoratul Teritorial de Munca Bucuresti, modificat si completat prin Actul Additional nr. 1 inregistrat la Inspectoratul Teritorial de Munca Bucuresti sub nr. 02/26.03.2015, pe o perioada de 1 (un) an, respectiv 11.09.2015-11.09.2016.”

III. Celelalte prevederi ale Contractul Colectiv de Muncă inregistrat cu nr. 365/11.09.2014 la Inspectoratul Teritorial de Munca Bucuresti, raman neschimbate.

IV. Prezentul Act aditional a fost incheiat, azi 31.08.2015, in 5 (cinci) exemplare, distribuite astfel: 1 exemplar la Inspectoratul Teritorial de Munca, 1 exemplar la Directorul General, 1 exemplar la Serviciul Resurse Umane, 1 exemplar la Biblioteca institutului si 1 exemplar la Sindicatul ACID.



[Handwritten signatures and initials]

V. Sunt acceptate valabile numai exemplarele care au toate paginile parafate in coltul din stanga jos de Directorul General al institutului si in coltul din dreapta jos de catre membrii Comisiei de Negociere.

DIN PARTEA CONSILIULUI DE ADMINISTRATIE

1. OANCEA FLORIN

- Director Stiintific
- Membru

Florin

2. FRANGU OCTAVIAN

- Director Economic
- Membru

Octav

3. MANOLACHE MIHAELA

- Director Calitate
- Membru

Manolache

DIN PARTEA SINDICATULUI ACID

1. BALEANU GEORGETA

- Lider Sindicat ACID

Georgeta



2. CRISTIAN NICOLAE

- Membru

Nicolae

3. DIMA STEFAN OVIDIU

- Membru

Ovidiu



Florin
Octav
Manolache
Georgeta
Nicolae
Ovidiu