



INSPECȚIA MUNCII
INSPECTORATUL TERITORIAL DE MUNCĂ DOLJ

Nr.19909/C.C.C.M.M.R.M./29.11.2022

Către: Institutul National de Cercetare - Dezvoltare si Incercari
Pentru Electrotehnica - I C M E T Craiova
Sediul :Craiova, Bvd. Decebal, nr.118 A
Judetul Dolj

Ref: Solicitarea nr.943/24.11.2022

Va facem cunoscut ca inregistrarea Contractului Colectiv de Muncă, încheiat între conducerea Institutului National de Cercetare-Dezvoltare si Incercari Pentru Electrotehnica -I C M E T Craiova și reprezentantii unitatii, s-a operat în Registrul unic de evidență al Inspectoratului Teritorial de Muncă Dolj, la numărul 164 din data de 29.11.2022 si va produce efecte din data de 24.11.2022 pana la data de 24.11.2024.

Cătălin Tiberius MOHORA

Inspector Sef



Raducu Alexandru MITRAN

Inspector Sef Adjunct Relatii de Munca

PARTILE CONTRACTANTE

**Institutul National de Cercetare-Dezvoltare si Incercari pentru
Electrotehnica - ICMET Craiova, numita in continuare ANGAJATOR**

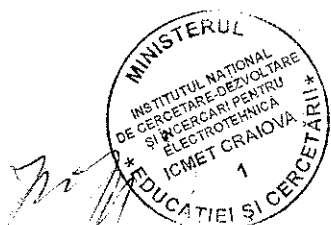
si

**reprezentantii alesi ai salariatilor din ICMET Craiova
Sacerdotianu Dumitru
Tetea Valentin
numiti in continuare REPREZENTANTII SALARIATILOR**

BAZA DE NEGOCIERE

Contractul Colectiv de Munca pe Unitate – ICMET Craiova este negociat in baza

1. Constitutiei Romaniei
2. Legea 53/2003 – Codul Muncii, actualizat
3. Legea 62/2011 – Legea Dialogului Social
4. Legea 467/2006 privind stabilirea cadrului general de informare și consultare a angajaților
5. Legea 319/2003, privind Statutul personalului de cercetare –dezvoltare actualizat
6. Legea 319/2006 – Legea sanatatii si securitatii in munca , actualizata
7. Legislatia in vigoare



CAPITOLUL I.

DISPOZITII GENERALE

- Art.I.1. (1)** Libertatea muncii este garantata prin Constitutie.
- (2) Dreptul la munca nu poate fi ingradit.
- (3) Orice persoana este libera in alegerea locului de munca si a profesiei, meseriei sau activitatii pe care urmeaza sa o presteze.
- (4) Nimeni nu poate fi obligat sa munceasca sau sa nu munceasca într-un anumit loc de munca ori într-o anumita profesie, oricare ar fi acestea.
- (5) Orice contract de munca incheiat cu nerespectarea alin. 1-4, este nul de drept.
- (6) Munca fortata reprezinta orice munca sau serviciu impus unei persoane sub amenintare ori pentru care persoana nu si-a exprimat consimtamantul in mod liber.
- (7) Munca fortata este interzisa.
- Nu constituie munca fortata munca sau activitatea impusa de autoritatile publice conform legii.

Art.I.2.(1) In cadrul relatiilor de munca functioneaza principiul egalitatii de tratament fata de toti salariatii si angajatorii.

(2) Orice discriminare directă sau indirectă față de un salariat, discriminare prin asociere, hărțuire sau faptă de victimizare, bazată pe criteriul de rasă, cetățenie, etnie, culoare, limbă, religie, origine socială, trăsături genetice, sex, orientare sexuală, vârstă, handicap, boală cronică necontagioasă, infectare cu HIV, opțiune politică, situație sau responsabilitate familială, apartenență ori activitate sindicală, apartenență la o categorie defavorizată, este interzisă.

(3) Constituie discriminare directă orice act sau faptă de deosebire, excludere, restricție sau preferință, întemeiat(ă) pe unul sau mai multe dintre criteriile prevăzute la alin. (2), care au ca scop sau ca efect neacordarea, restrângerea ori înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării drepturilor prevăzute în legislația muncii.

(4) Constituie discriminare indirectă orice prevedere, acțiune, criteriu sau practică aparent neutră care are ca efect dezavantajarea unei persoane față de o altă persoană în baza unuia dintre criteriile prevăzute la alin. (2), în afară de cazul în care acea prevedere, acțiune, criteriu sau practică se justifică în mod obiectiv, printr-un scop legitim, și dacă mijloacele de atingere a aceluși scop sunt proporționale, adecvate și necesare.

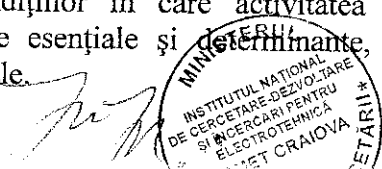
(5) Hărțuirea constă în orice tip de comportament care are la bază unul dintre criteriile prevăzute la alin. (2) care are ca scop sau ca efect lezarea demnității unei persoane și duce la crearea unui mediu intimidant, ostil, degradant, umilitor sau ofensator.

(6) Discriminarea prin asociere constă din orice act sau faptă de discriminare săvârșit(ă) împotriva unei persoane care, deși nu face parte dintr-o categorie de persoane identificată potrivit criteriilor prevăzute la alin. (2), este asociată sau prezumată a fi asociată cu una sau mai multe persoane aparținând unei astfel de categorii de persoane.

(7) Constituie victimizare orice tratament advers, venit ca reacție la o plângere sau sesizare a organelor competente, respectiv la o acțiune în justiție cu privire la încălcarea drepturilor legale sau a principiului tratamentului egal și al nediscriminării.

(8) Orice comportament care constă în a dispune, scris sau verbal, unei persoane să utilizeze o formă de discriminare, care are la bază unul dintre criteriile prevăzute la alin. (2), împotriva uneia sau mai multor persoane este considerat discriminare.

(9) Nu constituie discriminare excluderea, deosebirea, restricția sau preferința în privința unui anumit loc de muncă în cazul în care, prin natura specifică a activității în cauză sau a condițiilor în care activitatea respectivă este realizată, există anumite cerințe profesionale esențiale și justificabile, cu condiția ca scopul să fie legitim și cerințele proporționale.



(10) Orice tratament nefavorabil salariaților și reprezentanților salariaților aplicat ca urmare a solicitării sau exercitării unuia dintre drepturile prevăzute la art. 39 alin. (1) din Codul muncii este interzis.

Art.I.3.(1) Orice salariat care prestează o muncă beneficiază de condiții de muncă adecvate activității desfășurate, de protecție socială, de securitate și sănătate în muncă, precum și de respectarea demnității și a conștiinței sale, fără nicio discriminare.

(2) Tuturor salariaților care prestează o muncă le sunt recunoscute dreptul la negocieri colective, dreptul la protecția datelor cu caracter personal, precum și dreptul la protecție împotriva concedierilor nelegale.

(3) Pentru munca egală sau de valoare egală este interzisă orice discriminare bazată pe criteriul de sex cu privire la toate elementele și condițiile de remunerare.

(4) În cazul în care salariații, reprezentanții salariaților sau membrii de sindicat înaintează angajatorului o plângere sau inițiază proceduri în scopul asigurării respectării drepturilor prevăzute în prezenta lege, beneficiază de protecție împotriva oricărui tratament advers din partea angajatorului.

(5) Salariatul care se consideră victima unui tratament advers din partea angajatorului în sensul alin. (4) se poate adresa instanței de judecată competente cu o cerere pentru acordarea de despăgubiri și restabilirea situației anterioare sau anularea situației create ca urmare a tratamentului advers, cu prezentarea faptelor în baza cărora poate fi prezumată existența respectivului tratament.



Sacardotian
F

CAPITOLUL II.

CONTRACTUL COLECTIV DE MUNCA LA NIVEL DE UNITATE

Art.II.1. (1) Contractul colectiv de munca la nivel de unitate este conventia incheiata in forma scrisa intre Angajator pe de o parte, si Salariati pe de alta parte, prin care se stabilesc clauze privind conditiile de munca, salarizarea, precum si alte drepturi si obligatii ce decurg din raporturile de munca.

(2) Contractul colectiv de munca, incheiat cu respectarea dispozitiilor legale constituie legea partilor.

(3) Contractul colectiv de munca nu poate contine clauze care sa stabileasca drepturi la un nivel inferior celui stabilit prin contracte colective de munca incheiate la nivel superior.

(4) La incheierea contractului colectiv de munca prevederile legale referitoare la drepturile salariatiilor au un caracter minimal.

(5) Interpretarea clauzelor contractului se face prin consens avandu-se in vedere favorizarea intereselor salariatiilor.

(6) Prevederile contractului colectiv de munca produc efecte pentru toti salariatii, indiferent de data angajarii sau afilierea lor la o organizatie sindicala.

Art.II.2.(1) Prezentul contract colectiv de munca se incheie pe o durata de 2 ani de la data inregistrarii acestuia la organele in drept abilitate.

(2) Prezentul contract colectiv la nivel de unitate isi produce efectele incepand cu data inregistrarii lui la organele in drept abilitate.

Art.II.3.(1) Executarea contractului colectiv de munca este obligatorie pentru parti.

(2) Neindeplinirea obligatiilor asumate prin contractul colectiv de munca atrage raspunderea partilor in conditiile legii.

Art.II.4.(1) Aplicarea contractului colectiv de munca poate fi suspendata prin acordul de vointa al partilor ori in caz de forta majora.

(2) Contractul colectiv de munca inceteaza in urmatoarele conditii:

- a) la implinirea termenului pentru care a fost incheiat.
- b) la data dizolvării sau lichidării judiciare a Angajatorului.
- c) prin acordul partilor.

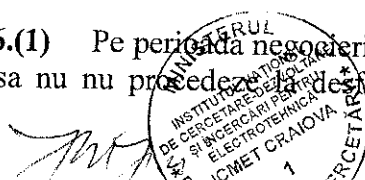
Art.II.5.(1) Clauzele contractului colectiv de munca pot fi modificate pe parcursul executării lui, in conditiile legii, ori de cate ori partile convin acest lucru.

(2) Orice cerere de modificare a prezentului colectiv de munca va face obiectul unor negocieri.

(3) Pentru negocierea contractului colectiv de munca, partile contractante incheie un protocol de negocieri in care se comunica reciproc componenta comisiilor de negociere, modul si programul de negociere.

(4) La negocierea clauzelor si la incheierea contractului colectiv de munca partile contractante sunt egale si libere.

Art.II.6.(1) Pe perioada negocierilor legate de contractul colectiv de munca Angajatorul se obliga sa nu procedeze la desfaceri de contracte individuale de munca pentru motive



Lucian Stancu

neimputabile salariatiilor, iar salariatii au obligatia sa nu desfasoare actiuni de protest, cu exceptia actiunilor prevazute de lege care se pot desfasura numai in perioada negocierilor.

(2) In perioada de la depunerea cererii de modificare si a inca 10 zile lucratoare de la inceperea negocierilor, Angajatorul se obliga sa nu procedeze la desfaceri de contracte de munca sau reduceri de salarii pentru motive neimputabile salariatiilor, iar reprezentantii salariatiilor ICMET se obliga sa nu declare nici o forma de conflict de munca, inclusiv greva, avand ca obiect propunerea de modificare.

(3) Modificarile aduse contractului produc aceleasi efecte ca si contractul, de la data inregistrarii lor.

(4) In cazul in care nu se realizeaza consensul in perioada de negociere, partile de comun acord convin aplicarea dispozitiilor legale in materie.

Art.II.7 (1) In situatiile in care intervin reglementari noi prin acte normative si contractul colectiv de munca la nivel de sector de activitate, mai favorabile decat cele prevazute in prezentul contract colectiv de munca, aceste vor face parte de drept din contract.

(2) Reglementarile legale noi se aplica la termenele impuse, chiar daca modificarea corespunzatoare a contractului se pune de acord ulterior.

Art.II.8. (1) In calitate de reprezentant legal al statului, Consiliul de Administratie isi desfasoara activitatea in limita competentelor conferite conform legii.

(2) Consiliul de Administratie, imputerniceste Comisia de negociere a CCMU din partea Administratiei ca reprezentanta legala cu drepturi depline a acestuia in vederea negocierii contractului colectiv de munca la nivel de unitate cu reprezentantii salariatiilor / sindicatul reprezentativ din cadrul ICMET Craiova

(3) In baza prerogativelor legale ce ii revin, Consiliul de Administratie aproba mandatul pentru negocierea contractului colectiv de munca la nivel de unitate si numeste componenta Comisiei de negociere a CCMU din partea Administratiei.

(4) Angajatorul recunoaste reprezentantii salariatiilor / sindicatul reprezentativ din cadrul ICMET Craiova ca parteneri cu drepturi depline si egale in negocieri, consultari sau discutii legate de activitatea economico-financiara, protectie sociala si siguranta muncii.

(5) Sindicatele legal constituite / reprezentantii salariatiilor din cadrul ICMET Craiova recunosc drepturile legale ale Angajatorului cat si deciziile, competentele si responsabilitatile ce decurg din acestea.

(6) Atat reprezentantii salariatiilor cat si sindicatele legal constituite in cadrul ICMET Craiova recunosc Comisiei de negociere a CCMU din partea Administratiei dreptul deplin de a negocia contractul colectiv de munca pentru toti salariatii Angajatorului.

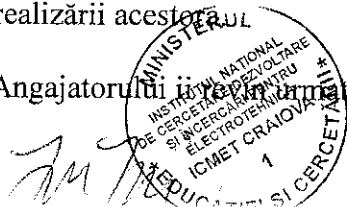
(7) Angajatorul si reprezentantii salariatiilor / reprezentantii organizatiilor sindicale legal constituite se obliga sa coopereze pentru realizarea intereselor majore ale ICMET Craiova.

Art.II.9 Angajatorul are, in principal, urmatoarele drepturi:

- a) să stabilească organizarea și funcționarea unității;
- b) să stabilească atribuțiile corespunzătoare fiecărui salariat, în condițiile legii;
- c) să dea dispoziții cu caracter obligatoriu pentru salariat, sub rezerva legalității lor;
- d) să exercite controlul asupra modului de îndeplinire a sarcinilor de serviciu;
- e) să constate săvârșirea abaterilor disciplinare și să aplice sancțiunile corespunzătoare, potrivit legii, contractului colectiv de muncă aplicabil și regulamentului intern;

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

Art.II.10 Angajatorului îi revin urmatoarele obligatii:



Sacordota

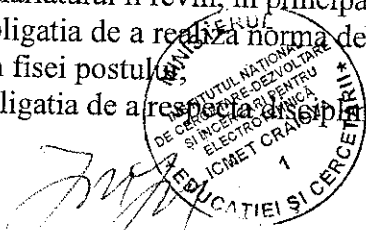
- a) să informeze salariații asupra condițiilor de muncă și asupra elementelor care privesc desfășurarea relațiilor de muncă;
- b) să asigure permanent condițiile tehnice și organizatorice avute în vedere la elaborarea normelor de muncă și condițiile corespunzătoare de muncă;
- c) să acorde salariaților toate drepturile ce decurg din lege, din contractul colectiv de muncă aplicabil și din contractele individuale de muncă;
- d) să comunice periodic (trimestrial) reprezentanților salariaților/sindicatului reprezentativ din ICMET situația economică și financiară a unității, cu excepția informațiilor sensibile sau secrete, care, prin divulgare, sunt de natură să prejudicieze activitatea unității.;
- e) să se consulte cu sindicatul sau, după caz, cu reprezentanții salariaților în privința deciziilor susceptibile să afecteze substanțial drepturile și interesele acestora;
- f) să plătească toate contribuțiile și impozitele aflate în sarcina sa, precum și să rețină și să vireze contribuțiile și impozitele datorate de salariați, în condițiile legii;
- g) să înființeze registrul general de evidență a salariaților și să opereze înregistrările prevăzute de lege;
- h) să elibereze, la cerere, toate documentele care atestă calitatea de salariat a solicitantului;
- i) să asigure confidențialitatea datelor cu caracter personal ale salariaților.
- j) să răspundă motivat, în scris, în termen de 30 de zile de la primirea solicitării salariatului, prevăzută la art. II (11) lit. m1).
- k) angajatorul va invita un reprezentant al salariaților/un lider al sindicatului reprezentativ să participe la ședințele Comitetului de Direcție și ale Consiliului de Administrație, cu statut de observator, cu drept de opinie și fără drept de vot.
- l) să organizeze sistemic, în condițiile legii, concursuri pentru acordarea gradelor profesionale pentru personalul de cercetare-dezvoltare și a treptelor profesionale pentru personalul auxiliar de cercetare-dezvoltare.

Art. II.11. 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 demnitate în munca;
- f) dreptul de securitate și sănătate în munca;
- g) dreptul la acces la formarea profesională;
- h) dreptul la informare și consultare;
- i) dreptul de a lua parte la determinarea și ameliorarea condițiilor de muncă și a mediului de muncă;
- j) dreptul la protecție în caz de concediere;
- k) dreptul la negociere colectivă și individuală;
- l) dreptul de a participa la acțiuni colective;
- m) dreptul de a constitui sau de a adera la un sindicat.
- m¹) dreptul de a solicita trecerea pe un post vacant care îi asigură condiții de muncă mai favorabile dacă și-a încheiat perioada de probă și are o vechime de cel puțin 6 luni la același angajator;
- n) alte drepturi prevăzute de lege sau de contractele colective de muncă aplicabile.

Art. II.12. Salariatului îi revin, în principal, următoarele obligații:

- a) obligația de a realiza norma de muncă sau, după caz, de a îndeplini atribuțiile ce îi revin conform fisei postului;
- b) obligația de a respecta disciplina muncii;



Handwritten signature

- c) obligatia de a respecta prevederile cuprinse in **Regulamentul Intern**, Contractul Colectiv de Munca si Contractul Individual de Munca;
- d) obligatia de fidelitate fata de Angajator in executarea atributiilor de serviciu;
- e) obligatia de a respecta masurile de securitate si sanatate a muncii in ICMET.
- f) obligatia de a respecta secretul de serviciu.
- g) alte obligatii prevazute de lege sau de contractele colective de muncă aplicabile.

Art.II.13. Reprezentantii salariatilor / reprezentantul sindicatului reprezentativ din cadrul ICMET participa, in conditiile legii, la negocierea si incheierea Contractului Colectiv de Munca la nivel de unitate, la tratative sau acorduri cu autoritatile publice si cu patronatele, precum si in structurile specifice dialogului social.

Art.II.14. La cererea salariatilor si a membrilor sai din sindicat, organizatiile sindicale din ICMET pot sa ii reprezinte pe acestia in cadrul conflictelor de munca.

Art.II.15. Reprezentantilor salariatilor / membrilor organelor de conducere alese ale organizatiilor sindicale din ICMET li se asigura protectia legii contra oricaror forme de conditionare, constrangere sau limitare a exercitarii functiilor lor.

Art.II.16 Sunt interzise modificarea și/sau desfacerea contractelor individuale de muncă ale reprezentantilor salariatilor / reprezentantilor organizațiilor sindicale pentru motive care privesc indeplinirea mandatului/ apartenența la sindicat și activitatea sindicală.

Art.II.17. Pe perioada in care reprezentantul ales din organul de conducere este salarizat de organizatia sindicala, acesta isi pastreaza functia si locul de munca avut anterior, vechimea in munca si un salariu care nu poate fi mai mic decat cel ce putea fi obtinut in conditiile de continuitate la acest loc de munca, pe postul acestuia putand fi incadrata o alta persoana numai cu contract individual de munca pe durata determinata.

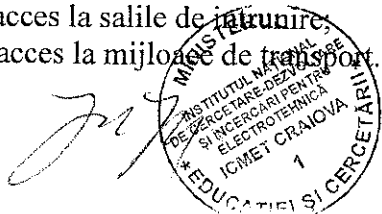
Art.II.18. Angajatorul recunoaste in totalitate statutele organizatiilor sindicale din ICMET si atributiile liderilor prevazute in acestea si drepturile acestora la asistenta si sprijin din partea organelor superioare nationale.

Art.II.19. (1) Cu ocazia examenelor, concursurilor, testarilor de orice fel, la incadrarea, promovarea si atestarea socio-profesionala a salariatilor in posturile scoase la concurs, sindicatul reprezentativ din cadrul ICMET sau persoana desemnata din randul reprezentantilor salariatilor au dreptul sa participe ca observator la acestea printr-un reprezentant al sau, care va avea acces la documentele de concurs.

(2) Sindicatul reprezentativ din cadrul ICMET sau persoana desemnata din randul reprezentantilor salariatilor poate asista persoanele care contesta, in scris, modul in care au fost desfasurate concursurile respective.

Art.II.20. In vederea exercitarii mandatului acordat de catre salariatii reprezentantilor salariatilor / sindicatului reprezentativ din cadrul ICMET Craiova, Angajatorul va asigura gratuit urmatoarele:

- a) spatiu adecvat;
- b) mobilier necesar;
- c) acces la post telefonic de interior;
- d) acces la mijloace de comunicare (telefon cu legatura exterioara, fax);
- e) acces la mijloace de multiplicare (xerox, masini de scris, etc.);
- f) acces la salile de intrunire;
- g) acces la mijloace de transport.



Art.II.21. (1) Reprezentantii legali (lider/presedinte) ai sindicatelor legal constituite care lucreaza nemijlocit in unitate in calitate de salariati, au dreptul la reducerea programului lunar de lucru cu 16 ore, pentru activitati sindicale, cu obligatia de plata a salariului din partea angajatorului.

(2) Membrii aleși în organele executive de conducere ale sindicatelor legal constituite care lucrează nemijlocit în unitate în calitate de angajați au dreptul la reducerea programului lunar de lucru cu un număr de 8 ore destinate activității sindicale, cu obligația angajatorului de a plăti drepturile salariale pentru aceste zile.

Art.II.22. (1) Reprezentanții salariaților / reprezentatul sindicatului reprezentativ din ICMET Craiova beneficiaza de 40 de ore pe luna pentru îndeplinirea mandatului pe care l-au primit de la salariați, cu obligatia de plata din partea angajatorului.

(2) Pe toată durata exercitării mandatului, reprezentanții salariaților / reprezentantii sindicatelor reprezentative nu pot fi concediați pentru motive ce țin de îndeplinirea mandatului.

Art.II.23. Reprezentanții salariaților / reprezentantul sindicatului reprezentativ pot face propuneri Angajatorului de imbunatatire a activitatii la nivelul locului de munca si la nivelul unitatii.

Art.II.24. Adunarile generale ale salariatilor la nivel ICMET, la nivelul subunitatilor din ICMET si la nivel de nucleu sindical sau activitatile legate de sondaje de opinie de interes sindical se pot efectua in timpul programului de lucru numai cu acordul Angajatorului.

Art.II.25. In masura in care activitatea din ICMET nu este afectata, Angajatorul va permite membrilor de sindicat sa urmeze cursuri de pregatire pentru activitati sindicale si relatii de munca, fără obligația angajatorului de a plăti drepturile salariale pentru aceste zile.

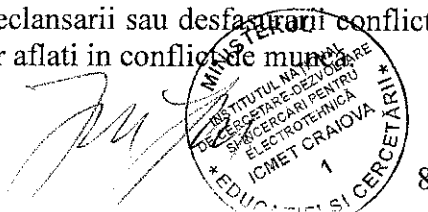
Art.II.26. Angajatorul, la solicitarea organizatiilor sindicale, in baza cererilor individuale ale salariatilor membrii de sindicat va incasa cotizatia de sindicat si o va vira in conturile organizatiilor sindicale.

Art.II.27. Angajatorul si organizatiile sindicale din ICMET se vor informa reciproc, in masura informatiilor pe care le detin, de modificarile ce urmeaza sa aiba loc in forma de proprietate a Angajatorului, consecintele previzibile asupra salariatilor si masurile ce se au in vedere pentru limitarea efectelor disponibilizarilor de salariati determinate de aceste modificari.

Art.II.28. Daca Angajatorul isi extinde activitatea prin modernizari, reutilari, obiective noi, acesta are obligatia sa formeze si sa utilizeze cu prioritate forta de munca din salariatii ICMET (cu aptitudini si competenta corespunzatoare postului) si numai dupa aceea sa apeleze la forta de munca externa ICMET.

Art.II.29. (1) Angajatorul si reprezentantii salariatilor / organizatiilor sindicale din cadrul ICMET se recunosc reciproc ca parteneri sociali permanenti si convin sa faca eforturi in vederea promovarii unui climat normal de munca in ICMET, cu respectarea prevederilor legii, a Contractului Colectiv de Munca la toate nivelele, a **Regulamentului intern**, precum si a drepturilor si intereselor ambilor parteneri.

(2) Angajatorul nu va angaja salariati permanenti, temporari, sau cu program redus, in perioada declansarii sau desfasurarii conflictelor colective de munca, pe locurile de munca ale salariatilor aflati in conflict de munca.



Art.II.30. Eventualele conflicte de munca vor fi solutionate de parti conform dispozitiilor legale in materie.

Art.II.31. Angajatorul are obligatia de a intreprinde actiunile necesare pentru acoperirea capacitatii de cercetare/proiectare/productie a institutului.



Davidian

CAPITOLUL III. CONTRACTUL INDIVIDUAL DE MUNCA

Art.III.1.(1) Contractul individual de munca este contractul in temeiul caruia o persoana fizica, denumita salariat, se oblige sa presteze munca pentru si sub autoritatea unui angajator, persoana fizica sau juridica, in schimbul unei renumeratii denumite salariu.

(2) Clauzele contractului individual de munca nu pot contine prevederi contrare sau drepturi sub nivelul minim stabilit prin acte normative ori prin contractul colectiv de munca.

(3) Contractul individual de muncă se încheie în baza consimțământului părților, în formă scrisă, în limba română, cel târziu în ziua anterioară începerii activității de către salariat. Obligația de încheiere a contractului individual de muncă în formă scrisă revine angajatorului.

(3¹)Părțile pot opta să utilizeze la încheierea, modificarea, suspendarea sau, după caz, la încetarea contractului individual de muncă semnătura electronică avansată sau semnătura electronică calificată.

(3²)Angajatorul poate opta pentru utilizarea semnăturii electronice, semnăturii electronice avansate sau semnăturii electronice calificate ori a sigiliului electronic al angajatorului, pentru întocmirea tuturor înscrisurilor/documentelor din domeniul relațiilor de muncă rezultate la încheierea contractului individual de muncă, pe parcursul executării acestuia sau la încetarea contractului individual de muncă, în condițiile stabilite prin regulamentul intern și/sau contractul colectiv de muncă aplicabil, potrivit legii.

(3³)Contractele individuale de muncă și actele adiționale încheiate prin utilizarea semnăturii electronice avansate sau semnăturii electronice calificate, precum și înscrisurile/documentele din domeniul relațiilor de muncă se arhivează de către angajator cu respectarea prevederilor Legii Arhivelor Naționale nr. 16/1996, republicată, și ale Legii nr. 135/2007 privind arhivarea documentelor în formă electronică, republicată, și vor fi puse la dispoziția organelor de control competente, la solicitarea acestora.

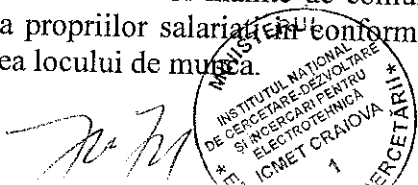
(3⁴)Angajatorul nu poate obliga persoana selectată în vederea angajării ori, după caz, salariatul să utilizeze semnătura electronică avansată sau semnătura electronică calificată, la încheierea, modificarea, suspendarea sau, după caz, la încetarea contractului individual de muncă.

(3⁵)La încheierea, modificarea, suspendarea sau, după caz, la încetarea contractului individual de muncă, părțile trebuie să utilizeze același tip de semnătură, respectiv semnătura olografă sau semnătura electronică, în condițiile prezentei legi.

(3⁶)Organele de control competente au obligația de a accepta, pentru verificare și control, contractele individuale de muncă și actele adiționale, precum și înscrisurile/documentele din domeniul relațiilor de muncă/securității și sănătății în muncă încheiate în format electronic, cu semnătura electronică, potrivit legii, fără a le solicita și în format letric. La solicitarea acestora, documentele încheiate cu semnătura electronică pot fi transmise în format electronic și anterior efectuării controlului.

(4) Obligația de incheiere a contractului individual de munca in forma scrisa revine Angajatorului.

(5) In toate cazurile in care exista oferte de locuri de munca, Angajatorul, dupa inregistrarea acestora si inainte de comunicarea conditiilor specifice obligatorii, le aduce la cunostinta propriilor salariați în conformitate cu dreptul acestora de a cere promovarea sau schimbarea locului de munca.



(6) Anterior începerii activității, contractul individual de muncă se înregistrează în registrul general de evidență a salariaților, care se transmite inspectoratului teritorial de muncă cel târziu în ziua anterioară începerii activității.

(7) Angajatorul este obligat ca, anterior începerii activității, să înmâneze salariatului un exemplar din contractul individual de muncă.

(8) Angajatorul este obligat să păstreze la locul de muncă o copie a contractului individual de muncă pentru salariații care prestează activitate în acel loc.

(9) Munca prestată în temeiul unui contract individual de muncă constituie vechime în muncă.

(10) Absențele nemotivate și concediile fără plată se scad din vechimea în muncă.

(11) Fac excepție de la prevederile alin. (10) concediile pentru formare profesională fără plată, acordate în condițiile art. 155 și 156 din Codul muncii.

(12) În sensul art. III.1.(8), locul de muncă reprezintă locul în care salariatul își desfășoară activitatea, situat în perimetrul asigurat de angajator, persoană fizică sau juridică, la sediul principal sau la sucursale, reprezentanțe, agenții sau puncte de lucru care aparțin acestuia.

(13) Copia contractului individual de muncă se păstrează la locul de muncă definit conform alin. (12) pe suport hârtie sau pe suport electronic, de către persoana desemnată de angajator în acest scop, cu respectarea prevederilor privind confidențialitatea datelor cu caracter personal.

Art. III.2.(1) Partile de comun acord convin ca încheierea, executarea, modificarea, suspendarea și încetarea contractului individual de muncă să se facă conform dispozițiilor legale în vigoare.

(2) În sensul prezentei legi, munca nedeclarată reprezintă:

- a) primirea la muncă a unei persoane fără încheierea contractului individual de muncă în formă scrisă, cel târziu în ziua anterioară începerii activității;
- b) primirea la muncă a unei persoane fără transmiterea elementelor contractului individual de muncă în registrul general de evidență a salariaților cel târziu în ziua anterioară începerii activității;
- c) primirea la muncă a unui salariat în perioada în care acesta are contractul individual de muncă suspendat;
- d) primirea la muncă a unui salariat cu depășirea duratei timpului de muncă stabilită în cadrul contractelor individuale de muncă cu timp parțial, cu excepția situațiilor prevăzute la art. 105 alin. (1) lit. c) din Codul muncii.)

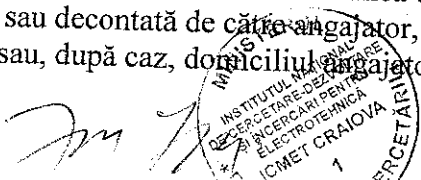
(3) În sensul prezentei legi, muncă subdeclarată reprezintă acordarea unui salariu net mai mare decât cel constituit și evidențiat în statele de plată a salariilor și în declarația lunară privind obligațiile de plată a contribuțiilor sociale, impozitului pe venit și evidența nominală a persoanelor asigurate, transmisă autorităților fiscale.

(4) Anterior încheierii sau modificării contractului individual de muncă, angajatorul are obligația de a informa persoana selectată în vederea angajării ori, după caz, salariatul, cu privire la clauzele esențiale pe care intenționează să le înscrie în contract sau să le modifice.

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

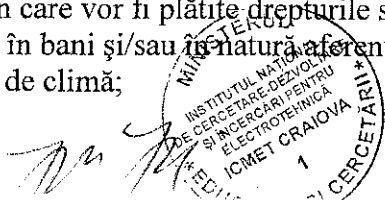
(6) Persoana selectată în vederea angajării ori salariatul, după caz, va fi informată cu privire la cel puțin următoarele elemente:

- a) identitatea părților;
- b) locul de muncă sau, în lipsa unui loc de muncă fix, posibilitatea ca salariatul să își desfășoare activitatea în locuri de muncă diferite, precum și dacă deplasarea între acestea este asigurată sau decontată de către angajator, după caz;
- c) sediul sau, după caz, domiciliul angajatorului;



Lucian Tigan

- d) funcția/ocupația conform specificației Clasificării ocupațiilor din România sau altor acte normative, precum și fișa postului, cu specificarea atribuțiilor postului;
- e) criteriile de evaluare a activității profesionale a salariatului aplicabile la nivelul angajatorului;
- f) riscurile specifice postului;
- g) data de la care contractul urmează să își producă efectele;
- h) în cazul unui contract de muncă pe durată determinată sau al unui contract de muncă temporară, durata acestora;
- i) durata concediului de odihnă la care salariatul are dreptul;
- j) condițiile de acordare a preavizului de către părțile contractante și durata acestuia;
- k) salariul de bază, alte elemente constitutive ale veniturilor salariale, evidențiate separat, periodicitatea plății salariului la care salariatul are dreptul și metoda de plată;
- l) durata normală a muncii, exprimată în ore/zi și/sau ore/săptămână, condițiile de efectuare și de compensare sau de plată a orelor suplimentare, precum și, dacă este cazul, modalitățile de organizare a muncii în schimburi;
- m) indicarea contractului colectiv de muncă ce reglementează condițiile de muncă ale salariatului;
- n) durata și condițiile perioadei de probă, dacă există.
- o) procedurile privind utilizarea semnăturii electronice, semnăturii electronice avansate și semnăturii electronice calificate.
- p) dreptul și condițiile privind formarea profesională oferită de angajator;
- q) suportarea de către angajator a asigurării medicale private, a contribuțiilor suplimentare la pensia facultativă sau la pensia ocupațională a salariatului, în condițiile legii, precum și acordarea, din inițiativa angajatorului, a oricăror alte drepturi, atunci când acestea constituie avantaje în bani acordate sau plătite de angajator salariatului ca urmare a activității profesionale a acestuia, după caz.
- (7) Elementele din informarea prevăzută la alin. (6) trebuie să se regăsească și în conținutul contractului individual de muncă, cu excepția informațiilor prevăzute la lit. m), o) și p).
- (8) Orice modificare a unuia dintre elementele prevăzute la alin. (6) în timpul executării contractului individual de muncă impune încheierea unui act adițional la contract, anterior producerii modificării, cu excepția situațiilor în care o asemenea modificare este prevăzută în mod expres de lege sau în contractul colectiv de muncă aplicabil.
- (9) La negocierea, încheierea sau modificarea contractului individual de muncă ori pe durata concilierii unui conflict individual de muncă, oricare dintre părți poate fi asistată de către un consultant extern specializat în legislația muncii sau de către un reprezentant al sindicatului al cărui membru este, conform propriei opțiuni, cu respectarea prevederilor alin. (10).
- (10) Cu privire la informațiile furnizate, prealabil încheierii contractului individual de muncă sau pe parcursul executării acestuia, inclusiv pe durata concilierii, între părți poate interveni un contract de confidențialitate.)
- (11) Inspekția Muncii pune la dispoziția angajaților și a angajatorilor modelul-cadru al contractului individual de muncă, stabilit prin ordin al ministrului muncii și solidarității sociale, prin publicarea pe site-ul instituției.
- (12) Toate informațiile menționate la art. III.2. (6) vor fi cuprinse în modelul-cadru al contractului individual de muncă.
- (13) În cazul în care persoana selectată în vederea angajării ori salariatul, după caz, urmează să își desfășoare activitatea în străinătate, angajatorul are obligația de a-i comunica în timp util, înainte de plecare, informațiile prevăzute la (6), precum și informații referitoare la:
- a) țara sau țările, precum și durata perioadei de muncă ce urmează să fie prestată în străinătate;
- b) moneda în care vor fi plătite drepturile salariale, precum și modalitățile de plată;
- c) prestațiile în bani și/sau în natură aferente desfășurării activității în străinătate;
- d) condițiile de climă;



Lucian Stan

- e) reglementările principale din legislația muncii din acea țară;
- f) obiceiurile locului a căror nerespectare i-ar pune în pericol viața, libertatea sau siguranța personală;
- g) condițiile de repatriere a lucrătorului, după caz.

(14) Informațiile prevăzute la alin. (13) lit. a), b) și c) trebuie să se regăsească și în conținutul contractului individual de muncă.

(15) Dispozițiile alin. (13) se completează prin legi speciale care reglementează condițiile specifice de muncă în străinătate.

(16) În situația în care angajatorul nu informează salariatul cu privire la toate elementele prevăzute de lege, acesta poate sesiza Inspecția Muncii.

(17) În cazul angajatorilor care au stabilite prin lege organe de inspecție proprii, salariatul se adresează acestora.

(18) În situația în care angajatorul nu își îndeplinește obligația de informare prevăzută la art. 17, 18, 105 și 242 din Codul muncii, persoana selectată în vederea angajării ori salariatul, după caz, are dreptul să sesizeze instanța de judecată competentă și să solicite despăgubiri corespunzătoare prejudiciului pe care l-a suferit ca urmare a neîndeplinirii de către angajator a obligației de informare.

Art. III.3 (1) Pentru verificarea aptitudinilor salariatului, la încheierea contractului individual de muncă se poate stabili o perioadă de probă de cel mult 90 de zile calendaristice pentru funcțiile de execuție și de cel mult 120 de zile calendaristice pentru funcțiile de conducere.

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

(3) Pe durata sau la sfârșitul perioadei de probă, contractul individual de muncă poate înceta exclusiv printr-o notificare scrisă, fără preaviz, la inițiativa oricăreia dintre părți, fără a fi necesară motivarea acesteia.

(4) Pe durata perioadei de probă salariatul beneficiază de toate drepturile și are toate obligațiile prevăzute în legislația muncii, în contractul colectiv de muncă aplicabil, în regulamentul intern, precum și în contractul individual de muncă.

(5) Pentru absolvenții instituțiilor de învățământ superior, primele 6 luni după debutul în profesie se consideră perioadă de stagiu. Fac excepție acele profesii în care stagiatura este reglementată prin legi speciale. La sfârșitul perioadei de stagiu, angajatorul eliberează obligatoriu o adeverință, care este vizată de inspectoratul teritorial de muncă în a cărui rază teritorială de competență acesta își are sediul.

(6) Modalitatea de efectuare a stagiului prevăzut la alin. (5) se reglementează prin lege specială.

(7) Pe durata executării unui contract individual de muncă nu poate fi stabilită decât o singură perioadă de probă.

(8) Prin excepție, salariatul poate fi supus la o nouă perioadă de probă în situația în care acesta debutează la același angajator într-o nouă funcție sau profesie ori urmează să presteze activitatea într-un loc de muncă cu condiții grele, vătămătoare sau periculoase.

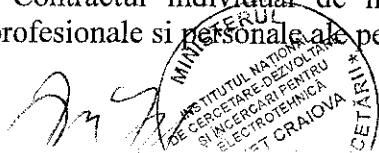
(8¹) Este interzisă stabilirea unei noi perioade de probă în cazul în care, în termen de 12 luni, între aceleași părți se încheie un nou contract individual de muncă pentru aceeași funcție și cu aceleași atribuții.

(9) Perioada de probă constituie vechime în muncă.

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

(11) Orice salariat are dreptul de a munci la angajatori diferiți sau la același angajator, în baza unor contracte individuale de muncă, fără suprapunerea programului de muncă, beneficiind de salariul corespunzător pentru fiecare dintre acestea. Niciun angajator nu poate aplica un tratament nefavorabil salariatului care își exercită acest drept.

Art. III.4.(1) Contractul individual de munca se încheie după verificarea prealabilă a aptitudinilor profesionale și personale ale persoanei care solicită angajarea.



(2) La angajarea, promovarea si incadrarea oricarei persoane se vor respecta prevederile legale in materie si cu aplicarea urmatoarelor principii:

- afisarea, publicarea posturilor oferite spre ocupare sau promovare, a nivelului de salarizare ce decurg din natura si conditiile de munca specifice postului.
- afisarea, publicarea posturilor oferite spre ocupare sau promovare, forma de examinare, conditiile, tematica, data si baremul de apreciere se face cu cel putin 30 de zile inaintea sustinerii examenului de evaluare ; pentru personalul auxiliar, in situatii temeinic justificate, afisarea, publicarea posturilor oferite spre ocupare sau promovare, forma de examinare, conditiile, tematica, data si baremul de apreciere se poate face cu cel putin 10 zile inaintea sustinerii examenului de evaluare.
- componenta comisiilor de evaluare, conditiile, tematica, data, baremul de apreciere si forma de examinare sunt de competenta exclusiva a conducerii Angajatorului.
- rezultatele audierii precum si termenul de contestatie se afiseaza si se comunica public.
- comisia de analiza a contestatiilor va cuprinde in mod obligatoriu si un reprezentant al salariatilor /sindicatului reprezentativ.
- rezultatul contestatiilor se face public.
-

(3) La angajare, fiecare salariat va primi sub semnatura fisa postului, care face parte integranta din contractul individual de munca.

(4) In anumite situatii evidentiate prin referat al conducatorului compartimentului, cu avizul Comitetului de Directie si aprobarea Consiliului de Administratie , angajatii pot fi mentinuti in functie, in baza unui nou contract individual de munca dupa indeplinirea conditiilor de pensionare pentru limita de varsta, pana la finalizarea proiectului sau lucrarilor in care sunt implicati.

Art.III.5. In vederea stabilirii drepturilor si obligatiilor ce decurg din contractul individual de munca, salariatii din ICMET sunt clasificati, in functie de specificul activitatii si de cerintele postului privind nivelul de pregatire astfel:

A. FUNCȚII DE CONDUCERE

A.1. FUNCȚII DE CONDUCERE A UNITĂȚII

1. Director General
2. Director Științific
3. Director Economic

A.2. FUNCȚII DE CONDUCERE A COMPARTIMENTELOR

Activitatea de cercetare – dezvoltare si atestarea calitatii :

- Sef divizie, Sef laborator, Sef colectiv, Manager calitate laborator

Activitatea industriala :

- Sef sectie, Sef atelier/ Sef grupa, Sef colectiv, Responsabil formatie de lucru

Activitate generala :

- Sef serviciu, Sef compartiment, Sef laborator, Sef birou, Sef colectiv

A.3. FUNCȚII DE COORDONARE ȘTIINȚIFICĂ

- 1) Director program cercetare dezvoltare
- 2) Director proiect cercetare dezvoltare



Saccordian

3) Șef/coordonator / responsabil proiect cercetare-dezvoltare

A.4. FUNCTII DE COORDONARE TEHNICA

- 1) Responsabil IOSIN
- 2) Responsabil sala masini LIT

B. FUNCTII DE EXECUTIE

a). *Personal din activitatea de cercetare stiintifica, dezvoltare tehnologica si atestarea calitatii – studii superioare si medii:*

- 1.cercetator stiintific gradul I (CS I) / inginer de dezvoltare tehnologica gradul I (IDT I)
- 2.cercetator stiintific gradul II (CS II) / inginer de dezvoltare tehnologica gradul II (IDT II)
- 3.cercetator stiintific gradul III (CS III) / inginer de dezvoltare tehnologica gradul III (IDT III)
- 4.cercetator stiintific (CS) / inginer de dezvoltare tehnologica (IDT)
- 5.asistent de cercetare stiintifica (ACS)
- 6.tehnician treapta I
- 7.tehnician treapta II
- 8.tehnician treapta III
- 9.tehnician stagiar

b) *Personal din activitatea de productie și de control a calității.*

b.1. Funcții de execuție

- b.1.1.Cu pregătire superioară de lungă durată, inclusiv studii postuniversitare.
- b.1.2.Cu facultate de subingineri sau similare (învățământ de scurtă durată – subingineri, ingineri colegiu, etc)
- b.1.3. Maiștri.
- b.1.4.Pregătire medie sau postliceală:
 - 4.1. Pentru activități de specialitate (tehnician, etc);
 - 4.2. Pentru activități administrative (dactilograf, operator PC, funcționar, etc).

b.2. Muncitori

- b.2.1. Calificați;
- b.2.2. Necalificați.

c) - Personal din activitatea generală

c.1. Funcții de execuție

- c.1.1. Cu pregătire superioară de lungă durată, inclusiv studii postuniversitare.
- c.1.2. Cu facultate de subingineri sau similare (învățământ de scurtă durată – subingineri, ingineri colegiu, etc)
- c.1.3. Maiștri.
- c.1.4. Pregătire medie sau postliceală:
 - 4.1. Pentru activități de specialitate (tehnician, etc);
 - 4.2. Pentru activități administrative (dactilograf, operator PC, funcționar, etc).

c.2. Muncitori

- c.2.1. Calificați;
- c.2.2. Necalificați.



M

Sorodotian

Art.III.6. (1) În cazul în care angajatorul intenționează să efectueze concedieri colective, acesta are obligația de a iniția, în timp util și în scopul ajungerii la o înțelegere, în condițiile prevăzute de lege, consultări cu sindicatul sau, după caz, cu reprezentanții salariaților, cu privire cel puțin la:

a) metodele și mijloacele de evitare a concedierilor colective sau de reducere a numărului de salariați care vor fi concediați;

b) atenuarea consecințelor concedierii prin recurgerea la măsuri sociale care vizează, printre altele, sprijin pentru recalificarea sau reconversia profesională a salariaților concediați.

(2) În perioada în care au loc consultări, potrivit alin. (1), pentru a permite sindicatului sau reprezentanților salariaților să formuleze propuneri în timp util, angajatorul are obligația să le furnizeze toate informațiile relevante și să le notifice, în scris, următoarele:

a) numărul total și categoriile de salariați;

b) motivele care determină concedierea preconizată;

c) numărul și categoriile de salariați care vor fi afectați de concediere;

d) criteriile avute în vedere, potrivit legii și/sau contractelor colective de muncă, pentru stabilirea ordinii de prioritate la concediere;

e) măsurile avute în vedere pentru limitarea numărului concedierilor;

f) măsurile pentru atenuarea consecințelor concedierii și compensațiile ce urmează să fie acordate salariaților concediați, conform dispozițiilor legale și/sau contractului colectiv de muncă aplicabil;

g) data de la care sau perioada în care vor avea loc concedierile;

h) termenul înăuntrul căruia sindicatul sau, după caz, reprezentanții salariaților pot face propuneri pentru evitarea ori diminuarea numărului salariaților concediați.

(3) Criteriile prevăzute la alin. (2) lit. d) se aplică pentru departajarea salariaților după evaluarea realizării obiectivelor de performanță.

(4) Obligațiile prevăzute la alin. (1) și (2) se mențin indiferent dacă decizia care determină concedierile colective este luată de către angajator sau de o întreprindere care deține controlul asupra angajatorului.

(5) - Angajatorul are obligația să comunice o copie a notificării prevăzute la art.III.6 alin. (2) inspectoratului teritorial de muncă și agenției teritoriale de ocupare a forței de muncă la aceeași dată la care a comunicat-o sindicatului sau, după caz, reprezentanților salariaților.

(6) Sindicatul sau, după caz, reprezentanții salariaților pot propune angajatorului măsuri în vederea evitării concedierilor ori diminuării numărului salariaților concediați, într-un termen de 10 zile calendaristice de la data primirii notificării.

(7) Angajatorul are obligația de a răspunde în scris și motivat la propunerile formulate potrivit prevederilor alin. (6), în termen de 5 zile calendaristice de la primirea acestora.

(8) În situația în care, ulterior consultărilor cu sindicatul sau reprezentanții salariaților, angajatorul decide aplicarea măsurii de concediere colectivă, acesta are obligația de a notifica în scris inspectoratul teritorial de muncă și agenția teritorială de ocupare a forței de muncă, cu cel puțin 30 de zile calendaristice anterioare datei emiterii deciziilor de concediere.

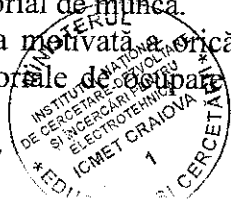
(9) Notificarea prevăzută la alin. (8) trebuie să cuprindă toate informațiile relevante cu privire la intenția de concediere colectivă, prevăzute la art art.III.6 alin. (2), precum și rezultatele consultărilor cu sindicatul sau reprezentanții salariaților, în special motivele concedierilor, numărul total al salariaților, numărul salariaților afectați de concediere și data de la care sau perioada în care vor avea loc aceste concedieri.

(10) Angajatorul are obligația să comunice o copie a notificării prevăzute la alin. (8) sindicatului sau reprezentanților salariaților, la aceeași dată la care a comunicat-o inspectoratului teritorial de muncă și agenției teritoriale de ocupare a forței de muncă.

(11) Sindicatul sau reprezentanții salariaților pot transmite eventuale puncte de vedere inspectoratului teritorial de muncă.

(12) La solicitarea motivată a oricăreia dintre părți, inspectoratul teritorial de muncă, cu avizul agenției teritoriale de ocupare a forței de muncă, poate dispune reducerea perioadei

M. Yu



Sacerdotia

prevăzute la alin. (8), fără a aduce atingere drepturilor individuale cu privire la perioada de preaviz.

(13) Inspectoratul teritorial de muncă are obligația de a informa în termen de 3 zile lucrătoare angajatorul și sindicatul sau reprezentanții salariaților, după caz, asupra reducerii sau prelungirii perioadei prevăzute la alin. (8), precum și cu privire la motivele care au stat la baza acestei decizii.

(14) În perioada prevăzută la alin. (8), agenția teritorială de ocupare a forței de muncă trebuie să caute soluții la problemele ridicate de concedierile colective preconizate și să le comunice în timp util angajatorului și sindicatului ori, după caz, reprezentanților salariaților.

(15) La solicitarea motivată a oricăreia dintre părți, inspectoratul teritorial de muncă, cu consultarea agenției teritoriale de ocupare a forței de muncă, poate dispune amânarea momentului emiterii deciziilor de concediere cu maximum 10 zile calendaristice, în cazul în care aspectele legate de concedierea colectivă avută în vedere nu pot fi soluționate până la data stabilită în notificarea de concediere colectivă prevăzută la (8) ca fiind data emiterii deciziilor de concediere.

(16) Inspectoratul teritorial de muncă are obligația de a informa în scris angajatorul și sindicatul sau reprezentanții salariaților, după caz, asupra amânării momentului emiterii deciziilor de concediere, precum și despre motivele care au stat la baza acestei decizii, înainte de expirarea perioadei inițiale prevăzute la alin. (8).

(17) În termen de 45 de zile calendaristice de la data concedierii, salariatul concediat prin concediere colectivă are dreptul de a fi reangajat cu prioritate pe postul reînființat în aceeași activitate, fără examen, concurs sau perioadă de probă.

(18) În situația în care în perioada prevăzută la alin. (17) se reiau aceleași activități, angajatorul va transmite salariaților care au fost concediați de pe posturile a căror activitate este reluată în aceleași condiții de competență profesională o comunicare scrisă, prin care sunt informați asupra reluării activității.

(19) Salariații au la dispoziție un termen de maximum 5 zile calendaristice de la data comunicării angajatorului, prevăzută la alin. (18), pentru a-și manifesta în scris consimțământul cu privire la locul de muncă oferit.

(20) În situația în care salariații care au dreptul de a fi reangajați potrivit alin. (18) nu își manifestă în scris consimțământul în termenul prevăzut la alin. (19) sau refuză locul de muncă oferit, angajatorul poate face noi încadrări pe locurile de muncă rămase vacante.

(21) a) Luarea măsurii efective de desfacere a contractelor individuale de munca pentru reduceri de posturi se aplica la nivel de laborator/serviciu/compartiment/atelier după evaluarea performanțelor profesionale individuale conform procedurii de evaluare. Dacă nu există evaluarea salariaților, departajarea se face prin testarea cunostintelor specifice postului. Modul de organizare a acestei testări va fi aprobat de Comitetul de Direcție la propunerea Directorului General.

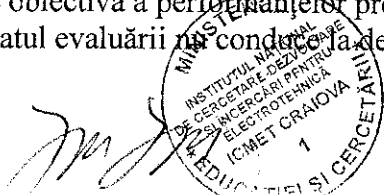
(b) În cazul concedierilor colective angajatorul este obligat să își îndeplinească obligațiile care îi revin potrivit art. 69 și art. 70 din Codul muncii.

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

- 1) contractele de muncă ale salariaților care solicită plecarea din instituție/unitate;
- 2) contractele de muncă ale salariaților care cumulează două sau mai multe funcții, precum și ale celor care cumulează pensia cu salariul;
- 3) contractele de muncă ale celor care îndeplinesc condițiile legale de pensionare în anul respectiv.

(c) În cazul în care la nivel de laborator/serviciu/compartiment/atelier există mai multe posturi de aceeași natură și unul sau mai multe dintre acestea vor fi desființate, se va proceda la o evaluare obiectivă a performanțelor profesionale ale persoanelor ce le ocupă.

Dacă rezultatul evaluării nu conduce la departajare, se aplică, în ordine, următoarele criterii:



Sacirodota

- 1) dacă măsura afectează doi soți care lucrează în aceeași unitate/instituție, se desface contractul de muncă al salariatului care are venitul cel mai mic, fără ca prin aceasta să poată fi concediat un salariat al cărui post nu este vizat de desființare;
- 2) măsura să afecteze mai întâi persoanele care nu au copii/persoane cu grad de handicap în întreținere;
- 3) măsura să afecteze numai în ultimul rând femeile care au în îngrijire copii, bărbații văduvi sau divorțați care au în întreținere copii, unicii întreținători de familie, persoanele cu handicap.

Prevederile alineatului (21) se aplica atat in cazul concedierilor colective cat si in cazul concedierilor individuale.

Art.III.7.(1) Salariatii beneficiază de protectia drepturilor lor in cazul in care se produce un transfer al Angajatorului sau al unor părți ale acestuia către un alt angajator, potrivit legii.

(2) Drepturile si obligatiile cedentului, care decurg dintr-un contract sau raport de muncă existent la data transferului, vor fi transferate integral cesionarului.

(3) Transferul Angajatorului sau al unor părți ale acestuia nu poate constitui motiv de concediere individuală sau colectivă a salariatilor de către cedent ori de către cesionar.

(4) Cedentul si cesionarul au obligatia de a informa si de a consulta, anterior transferului, sindicatul / syndicatele sau, după caz, reprezentantii salariatilor cu privire la implicatiile juridice, economice si sociale asupra salariatilor, decurgând din transferul dreptului de proprietate.

Art.III.8.(1) La desfacerea contractului individual de munca din initiativa Angajatorului, pentru motive neimputabile salariatilor, se va acorda o indemnizatie dupa urmatoarea grila:

Vechimea in munca	Valoarea indemnizatiei
- de la 1 la 20 ani	2 salarii minime brute pe tara garantate in plata
- peste 20 ani	3 salarii minime brute pe tara garantate in plata

Se considera implinit termenul de 20 de ani de vechime in munca pentru salariatul concediat caruia ii lipsesc mai putin de 6 luni pentru a implini termenul de 20 de ani.

(2) In situatia schimbarii proprietarului persoanei juridice ICMET, indemnizatiile prevazute la art.III.8.(1) vor fi majorate de 4 (patru) ori" ..

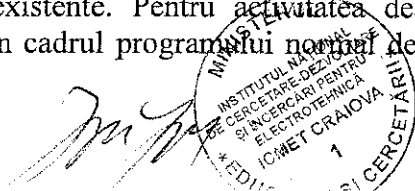
(3) De aceste drepturi nu beneficiaza acei salariați care se pensioneaza.

(4) Nu se acorda indemnizatiile prevazute la alineatul (1) in situatia in care desfacerea contractului individual de munca se face in baza unei Ordonante Guvernamentale / Hotarari de Guvern sau in baza oricarei legi speciale referitoare la disponibilizari colective, care ofera plati compensatorii, precum si in situatia in care contractul individual de munca al persoanei concediate este incheiat pe perioada determinata, sau persoana concediata cumuleaza pensia cu salariul.

Art.III.9. (1) La incetarea contractului individual de munca salariatul trebuie sa primeasca un document semnat de Angajator, care sa recapituleze detaliat, sumele care se cuvin salariatului la lichidare, precum si datoriile acestuia fata de unitate.

(2) La cererea salariatului, Angajatorul va intocmi o caracterizare obiectiva a acestuia si activitatii lui, iar dupa caz, ii va da si o recomandarea in vederea unei viitoare angajari in serviciu.

Art.III.10. Angajatorul se obliga sa mentina in munca persoanele cu handicap, in cazurile in care acestea sunt apte pentru indeplinirea obligatiilor de serviciu aferente posturilor existente. Pentru activitatea desfășurată de persoanele cu handicap grav sau accentuat, în cadrul programului normal de lucru se acordă un spor de 15% din salariul de bază.



Laerda

CAPITOLUL IV. CONDITIILE DE MUNCA

Art.IV.1.(1) Realizarea masurilor de protectie a muncii revine, potrivit atributiilor, celor care organizeaza, conduc si coordoneaza procesele de munca in unitate in conformitate cu dispozitiile legale materice.

(2) Angajatorul are obligatia sa ia toate masurile necesare pentru protejarea vietii, securitatii si sanatatii salariatiilor sub toate aspectele legate de munca.

(3) Masurile privind securitatea si sanatatea in munca nu pot sa determine, in nici un caz, obligatii financiare pentru salariati.

(4) Angajatorul are obligatia sa asigure toti salariatii pentru risc de accidente de munca si boli profesionale, in conditiile legii.

(5) Angajatorul va lua toate masurile necesare pentru protejarea securitatii si sanatatii salariatiilor, inclusiv pentru activitatiile de prevenire a riscurilor profesionale, de informare si pregatire, precum si pentru punerea in aplicare a organizarii protectiei muncii si mijloacelor necesare acesteia.

(6) La adoptarea si punerea in aplicare a masurilor prevazute la alin. (5) se va tine seama de urmatoarele principii generale de prevenire:

- a) evitarea riscurilor
 - b) evaluarea riscurilor care nu pot fi evitate
 - c) combaterea riscurilor la sursa
 - d) adaptarea muncii la om , in special in ceea ce priveste proiectarea locurilor de munca si alegerea echipamentelor si metodelor de munca si de productie, in vederea atenuarii, cu precadere, a muncii monotone si a muncii repetitive, precum si a reducerii efectelor acestora asupra sanatatii.
 - e) luarea in considerare a evolutiei tehnicii
 - f) inlocuirea a ceea ce este periculos cu ceea ce nu este periculos sau cu ceea ce este mai putin periculos
 - g) planificarea prevenirii
 - h) adoptarea masurilor de protectie colectiva cu prioritate fata de masurile de protectie individuala.
 - i) aducerea la cunostinta salariatiilor a instructiunilor corespunzatoare.
- (7) Toate autoturismele ICMET Craiova vor avea si asigurare casco.

Art.IV.2.(1) Angajatorul raspunde de organizarea activitatii de asigurare a sanatatii si securitatii in munca.

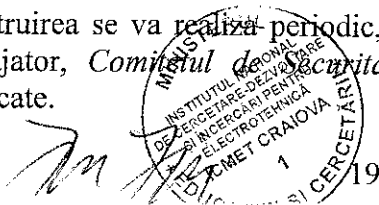
(2) In elaborarea masurilor de securitate si sanatare in munca Angajatorul se va consulta cu reprezentantii salariatiilor / syndicatele precum si cu *Comitetul de Securitate si Sanatare in Munca* din cadrul unitatii.

(3) Angajatorul are obligatia sa organizeze instruirea salariatiilor sai in domeniul sanatatii si securitatii in munca.

(4) Salariatii sunt obligati sa se supuna examenelor, in conditiile programurilor facute de Angajator.

(5) Refuzul salariatului de a se prezenta la examinarea medicala potrivit alineatului (4) constituie abatere disciplinara si se va sanctiona conform *Regulamentului Intern*.

(6) Instruirea se va realiza periodic, prin modalitati specifice stabilite de comun acord intre Angajator, *Comitetul de Securitate si Sanatare in Munca* si reprezentantii salariatiilor / syndicate.



Sacudo

(7) Instruirea prevazuta la alin.4 se va realiza obligatoriu in cazul noilor salariati, ai celor care isi schimba locul de munca sau felul muncii si al celor care isi reiau activitatea dupa o intrerupere mai mare de 6 luni. In toate aceste cazuri, instruirea se efectueaza inainte de inceperea efectiva a activitatii.

(8) Reprezentantii lucratorilor in cadrul Comitetului de Sanatate si Securitate in Munca beneficiaza de un timp de 10 ore / lunar pentru a-si desfasura activitatile in domeniu.

Art.IV.3.(1) Locurile de munca din cadrul Angajatorului vor fi organizate in asa fel incat sa garanteze securitatea si sanatatea salariatiilor.

(2) Sarcinile de serviciu vor fi stabilite in limitele felului muncii, la care fiecare salariat s-a obligat la incheierea contractului individual de munca.

(3) Pentru preintampinarea sau inlaturarea efectelor calamitatiilor sau a altor cazuri de forta majora, precum si in situatii care pericliteaza sanatatea sau viata unor persoane, fiecare salariat are obligatia de a participa indiferent de functie sau postul pe care-l ocupa, la executarea oricaror lucrari si la luarea tuturor masurilor cerute de nevoile Angajatorului.

(4) Angajatorul este obligat sa organizeze controlul permanent al starii materialelor, utilajelor si substantelor folosite in procesul muncii, in scopul asigurarii sanatatii si securitatii salariatiilor.

(5) Angajatorul raspunde pentru asigurarea conditiilor de acordare a primului ajutor in caz de accidente de munca, pentru crearea conditiilor de preintampinare a incendiilor, precum si pentru evacuarea salariatiilor in situatii speciale si in caz de pericol iminent.

Art.IV.4.(1) Angajatorul este obligat sa obtina avizul organelor competente pentru functionarea tuturor locurilor de munca la care aceste avize sunt cerute de legislatia in vigoare.

(2) Angajatorul are obligatia asigurarii igienizarii si curateniei locurilor de munca, a spatiilor de acces, a grupurilor sanitare, etc.

(3) Salariatii au obligatia de a pastra ordinea si curatenia locurilor de munca, a spatiilor de acces, a grupurilor sanitare, etc.

Art.IV.5.(1) Condițiile de muncă în care se desfășoară activitatea în cadrul ICMET pot fi normale și deosebite, în condițiile prevăzute de Legea 263/2010 .

(2) Sunt încadrate în condiții deosebite locurile de muncă stabilite în baza criteriilor și metodologiei prevăzute de legislația în vigoare la data încadrării acestora.

(3) Dotarea salariatiilor cu echipament individual de protectie si durata de folosire a acestuia se va face conform Anexei nr. 2 la CCMU.

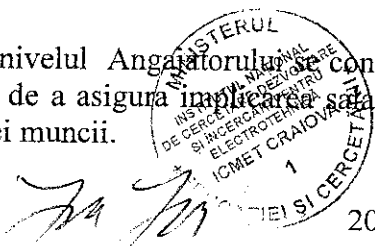
(4) Dotarea salariatiilor cu echipament de lucru se va face conform Anexei nr. 2 la CCMU.

(5) Angajatorul se obliga sa acorde materialele igienico-sanitare conform Anexei nr. 3 la CCMU.

(6) Contravaloarea echipamentului de protectie (Anexa nr. 2 la CCMU) va fi suportata in intregime de catre angajator.

Art.IV.6. Angajatorul se obliga sa asigure toate conditiile necesare pentru accesul salariatiilor proprii la serviciul medical de medicina a muncii.

Art.IV.7 (1) La nivelul Angajatorului se constituie un *Comitet de Securitate si Sănătate in Muncă*, cu scopul de a asigura implicarea salariatiilor la elaborarea si aplicarea deciziilor in domeniul protectiei muncii.



Lucian B.

(2) *Comitetul de Securitate si Sănătate in Muncă* se constituie in cadrul persoanelor juridice din sectorul public, privat si cooperatist, inclusiv cu capital străin, care desfășoară activități pe teritoriul României.

(3) *Comitetul de Securitate si Sănătate in Muncă* coordonează măsurile de securitate si sănătate in muncă si în cazul activităților care se desfășoară temporar, cu o durată mai mare de 3 luni.

(4) Componenta, atribuțiile specifice si functionarea *Comitetului de Securitate si Sănătate in Muncă* sunt stabilite prin dispozitii ale autorităților in drept.

Art.IV.8.(1) Angajatorul are obligatia să asigure accesul salariaților la serviciul medical de medicină a muncii.

(2) Serviciul medical de medicină a muncii poate fi un serviciu autonom organizat de Angajator sau un serviciu asigurat de o asociatie patronală.

(3) Durata muncii prestate de medicul de medicină a muncii se calculează in functie de numărul de salariați ai Angajatorului, potrivit legii.

(4) Medicul de medicină a muncii este un salariat, atestat in profesia sa potrivit legii, titular al unui contract de muncă incheiat cu un angajator sau cu o asociatie patronală.

(5) Medicul de medicină a muncii este independent in exercitarea profesiei sale.

(6) Sarcinile principale ale medicului de medicină a muncii constau in:

- a) prevenirea accidentelor de muncă si a bolilor profesionale;
- b) supravegherea efectivă a condițiilor de igienă si sănătate in muncă;
- c) asigurarea controlului medical al salariaților atât la angajarea in muncă, cât si pe durata executării contractului individual de muncă.

(7) În vederea realizării sarcinilor ce ii revin medicul de medicină a muncii poate propune Angajatorului schimbarea locului de muncă sau a felului muncii unor salariați, determinată de starea de sănătate a acestora.

(8) Medicul de medicină a muncii este membru de drept in *Comitetul de Securitate si Sănătate in Muncă*.

(9) Medicul de medicină a muncii stabileste in fiecare an un program de activitate pentru imbunătățirea mediului de muncă din punct de vedere al sănătății in muncă pentru Angajator.

(10) Elementele programului sunt supuse avizării *Comitetul de Securitate si Sănătate in Muncă*.

Art.IV.9.(1) Timpul de muncă reprezintă orice perioadă în care salariatul prestează munca, se află la dispoziția angajatorului și își îndeplinește sarcinile și atribuțiile, conform prevederilor contractului individual de muncă, contractului colectiv de muncă aplicabil și/sau ale legislației în vigoare.

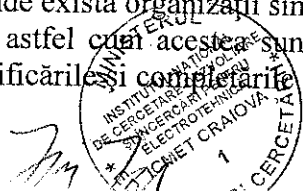
(2) Programul de muncă reprezintă modelul de organizare a activității, care stabilește orele și zilele când începe și când se încheie prestarea muncii.

(3) Modelul de organizare a muncii reprezintă forma de organizare a timpului de muncă și repartizarea sa în funcție de un anumit model stabilit de angajator.

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

(5) Prin derogare de la prevederile art. IV.9. alin.(4), în cazul reducerii temporare a timpului de muncă, determinate de instituirea stării de urgență/alertă/asediu, în condițiile legii, pe perioada stării de urgență/alertă/asediu, precum și pe o perioadă de până la 3 luni de la data încetării ultimei perioade în care a fost instituită starea de urgență/alertă/asediu, angajatorii au posibilitatea reducerii timpului de muncă a salariaților cu cel mult 80% din durata zilnică, săptămânală sau lunară, prevăzută în contractul individual de muncă.

(6) Acolo unde există organizații sindicale îndreptățite să negocieze contractul colectiv la nivel de unitate, astfel cum acestea sunt definite în Legea dialogului social nr. 62/2011, republicată, cu modificările și completările ulterioare, sau reprezentanți ai salariaților, măsura



de reducere a timpului de muncă prevăzută la alin. (5) se ia de angajator cu acordul organizației sindicale îndreptățite să negocieze contractul colectiv ori, în cazul în care aceasta nu există, cu reprezentanții salariaților.

(7) Reducerea timpului de muncă în condițiile prevăzute la alin. (5) se stabilește prin decizia angajatorului, pentru o perioadă de cel puțin 5 zile lucrătoare, cuprinse în perioada de 30 de zile calendaristice, începând cu prima zi de aplicare efectivă a măsurii. Reducerea timpului de muncă se aplică și în cazul programului de muncă în ture, precum și în cazul programului de muncă inegal.

(8) Angajatorul poate modifica programul de muncă ori de câte ori este necesar, cu obligația de a justifica o astfel de modificare, în limitele prevăzute la alin. (6).

(9) Decizia angajatorului privind reducerea timpului de muncă, programul de lucru, modul de repartizare a acestuia pe zile și drepturile salariale aferente se comunică salariatului cu cel puțin 5 zile înainte de aplicarea efectivă a măsurii.

(10) Prin excepție de la prevederile alin. (9), comunicarea către salariat se face cu cel puțin 24 de ore anterior aplicării efective a măsurii, în cazul în care intervine o modificare a programului de lucru determinată de o creștere a activității angajatorului care necesită suplimentarea personalului sau în cazul în care se impune înlocuirea unui salariat care se află în imposibilitatea de a presta activitate conform programului său de lucru.

(11) Pe durata reducerii timpului de muncă în condițiile prevăzute la alin. (5), salariații afectați de măsură beneficiază de o indemnizație de 75% din salariul de bază brut lunar aferent orelor de reducere a programului de lucru.

(12) În situația în care bugetul angajatorului destinat plății cheltuielilor de personal permite, indemnizația prevăzută la alin. (11) poate fi suplimentată de angajator cu sume reprezentând diferența până la nivelul salariului de bază corespunzător locului de muncă ocupat, fără ca această diferență să poată fi decontată conform dispozițiilor alin. (20).

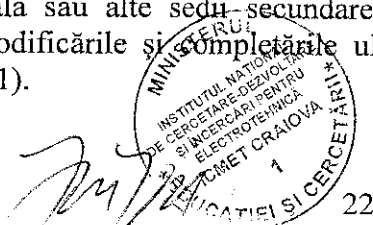
(13) Indemnizația prevăzută la alin. (11) este suportată de angajator, din capitolul aferent cheltuielilor de personal din bugetul de venituri și cheltuieli al acestuia, și se achită la data plății salariului aferent lunii respective, urmând a se deconta, în cel mult 5 zile de la emiterea deciziei prevăzute la art. 11 alin. (4), din bugetul asigurărilor pentru șomaj, după îndeplinirea de către angajator a obligațiilor declarative și de plată aferente veniturilor din salarii și asimilate salariilor din perioada pentru care se face solicitarea, în conformitate cu prevederile Legii nr. 227/2015 privind Codul fiscal, cu modificările și completările ulterioare. Procedura de decontare a sumelor se stabilește prin hotărâre a Guvernului.

(14) În situația în care angajatorul nu recuperează indemnizația acordată potrivit alin. (13) de la bugetul asigurărilor pentru șomaj, acesta nu are dreptul de a o recupera de la salariat.

(15) Indemnizația prevăzută la alin. (11) reprezintă venit de natură salarială și este supusă impozitării și plății contribuțiilor sociale, în condițiile legii. Pentru calculul impozitului pe venit se aplică regulile prevăzute la art. 78 alin. (2) lit. a) din Legea nr. 227/2015, cu modificările și completările ulterioare.

(16) În situația în care, în cursul aceleiași luni, salariatul obține atât venituri din salarii, cât și indemnizația prevăzută la alin. (11), în vederea impozitării, acestea se cumulează, pentru acordarea deducerii personale. Impozitul lunar se determină potrivit prevederilor art. 78 alin. (2) lit. a) din Legea nr. 227/2015, cu modificările și completările ulterioare.

(17) Pe perioada de aplicabilitate a măsurii prevăzute la alin. (5) sunt interzise atât angajarea de personal pentru prestarea unor activități identice ori similare cu cele prestate de către salariații al căror timp de muncă a fost redus, cât și subcontractarea activităților desfășurate de salariații al căror timp de muncă a fost redus. Interdicția se raportează la nivel de filială, sucursală sau alte sedii secundare definite de Legea societăților nr. 31/1990, republicată, cu modificările și completările ulterioare, la nivelul cărora se aplică măsura prevăzută la alin. (1).



Sacerdotia

(18) Prin excepție de la prevederile alin. (17), este permisă angajarea pentru înlocuirea salariaților al căror program a fost redus în condițiile prevăzute la alin. (5), dacă încetarea contractului individual de muncă are loc în condițiile art. 56, 61 și 81 din Legea nr. 53/2003, republicată, cu modificările și completările ulterioare.

(19) Pe perioada de aplicabilitate a măsurii prevăzute la alin. (5), salariatul beneficiază de toate celelalte drepturi prevăzute în contractul individual de muncă sau în contractul colectiv de muncă.

(20) Angajatorul poate dispune măsura reducerii timpului de muncă în condițiile prevăzute la alin. (5) și (7) și poate solicita decontarea indemnizației prevăzute la alin. (11) dacă sunt îndeplinite cumulativ următoarele condiții:

a) măsura afectează cel puțin 10% din numărul de salariați ai unității;

b) reducerea activității este justificată de o diminuare a cifrei de afaceri din luna anterioară aplicării măsurii prevăzute la alin. (5) sau, cel mult, din luna dinaintea lunii anterioare acesteia, cu cel puțin 10% față de luna similară sau față de media lunară a cifrei de afaceri din anul anterior declarării stării de urgență/alertă/asediu, respectiv 2019.

(21) Pe perioada aplicării măsurii prevăzute la alin. (5), salariații afectați de această măsură nu pot efectua muncă suplimentară la același angajator.

(22) Pe perioada aplicării măsurii prevăzute la alin. (5), salariaților afectați nu le poate fi redus programul de lucru în temeiul art. 52 alin. (3) din Legea nr. 53/2003, republicată, cu modificările și completările ulterioare.

(23) În lunile în care se aplică reducerea timpului de muncă, în condițiile prevăzute la alin. (5), angajatorul nu poate iniția concedieri colective.

(24) În cazul tinerilor în vârstă de până la 18 ani durata timpului de muncă este de 6 ore pe zi și de 30 de ore pe săptămână.

(25) Repartizarea timpului de muncă în cadrul săptămânii este, de regulă, uniformă, de 8 ore pe zi timp de 5 zile, cu două zile de repaus. În funcție de specificul muncii prestate, se poate opta și pentru o repartizare inegală a timpului de muncă, cu respectarea duratei normale a timpului de muncă de 40 de ore pe săptămână.

(26) Durata maximă legală a timpului de muncă nu poate depăși 48 de ore pe săptămână, inclusiv orele suplimentare.

(27) Prin excepție, durata timpului de muncă, ce include și orele suplimentare, poate fi prelungită peste 48 de ore pe săptămână, cu condiția ca media orelor de muncă, calculată pe o perioadă de referință de 4 luni calendaristice, să nu depășească 48 de ore pe săptămână. La stabilirea perioadei de referință de 4 luni calendaristice nu se iau în calcul durata concediului de odihnă anual și situațiile de suspendare a contractului individual de muncă.

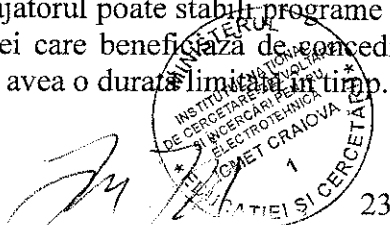
(28) Prevederile alin. (26) și (27) nu se aplică tinerilor care nu au implinit vârsta de 18 ani.

(29) Angajatorul are obligația de a ține la locul de muncă evidența orelor de muncă prestate zilnic de fiecare salariat, cu evidențierea orelor de începere și de sfârșit ale programului de lucru, și de a supune controlului inspectorilor de muncă această evidență, ori de câte ori se solicită acest lucru.

(29¹) Pentru salariații mobili și salariații care desfășoară muncă la domiciliu, angajatorul ține evidența orelor de muncă prestate zilnic de fiecare salariat în condițiile stabilite cu salariații prin acord scris, în funcție de activitatea specifică desfășurată de către aceștia.

(30) Colectivele pot solicita în mod justificat, decalarea programelor de lucru. Angajatorul va analiza cererile și le va aproba în funcție de posibilități.

(31) Angajatorul poate stabili programe individualizate de muncă pentru toți salariații, inclusiv pentru cei care beneficiază de concediul de îngrijitor, cu acordul sau la solicitarea acestora, care pot avea o durată limitată în timp.



(32) Programele individualizate de muncă presupun un mod de organizare flexibil a timpului de muncă.

(33) Durata zilnică a timpului de muncă este împărțită în două perioade: 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 zilnic.

(34) Programul individualizat de muncă poate funcționa numai cu respectarea dispozițiilor art. 112 și 114 din Codul muncii.

(35) Orice refuz al solicitării prevăzute la alin. (31) trebuie motivat, în scris, de către angajator, în termen de 5 zile lucrătoare de la primirea solicitării.

(36) Atunci când programul individualizat de muncă are o durată limitată, salariatul are dreptul de a reveni la programul de muncă inițial la sfârșitul perioadei convenite. Salariatul are dreptul să revină la programul inițial anterior încheierii perioadei convenite, în cazul schimbării circumstanțelor care au condus la stabilirea programului individualizat.

(37) Prin mod de organizare flexibil a timpului de lucru se înțelege posibilitatea salariaților de adaptare a programului de lucru, inclusiv prin utilizarea formulelor de muncă la distanță, a programelor de muncă flexibile, programelor individualizate de muncă sau a unor programe de muncă cu timp redus de lucru.

Art.IV.10.(1) Inceperea și terminarea programului zilnic de lucru se stabilesc prin *Regulamentul Intern*, întocmit de către Angajator cu acordul reprezentanților salariaților, sindicatului / sindicatelor.

(2) În toate cazurile în care se dovedește ca este posibil, Angajatorul și reprezentanții salariaților/sindicatelor vor purta negocieri pentru a fixa orare flexibile de lucru și modalitățile de aplicare ale acestora.

(3) Stabilirea orarelor flexibile de lucru nu poate conduce la sporirea sarcinilor de serviciu stabilite, la deteriorarea condițiilor de muncă, ori la diminuarea veniturilor provenite din salariu.

Art.IV.11.(1) Salariații au obligația de a utiliza integral cele 8 ore de muncă conform fiselor postului, contractului individual de muncă și a *Regulamentului Intern*. Abaterile de la program se consideră fapte de încălcare a disciplinei și se sancționează în conformitate cu prevederile *Regulamentului Intern*.

(2) Activitățile, întrunirile, ședințele cu caracter sindical desfășurate de organele de conducere ale sindicatelor, vor avea loc în timpul programului, în limita orelor de care beneficiază acestea, cu instiintarea prealabilă a angajatorului.

Art.IV.12(1) Munca prestată în afara duratei normale a timpului de muncă săptămânal, prevăzută la Art.VI.9. este considerată muncă suplimentară

(2) Munca suplimentară nu poate fi efectuată fără acordul salariatului, cu excepția cazului de forță majoră sau pentru lucrări urgente destinate prevenirii producerii unor accidente ori înlăturării consecințelor unui accident.

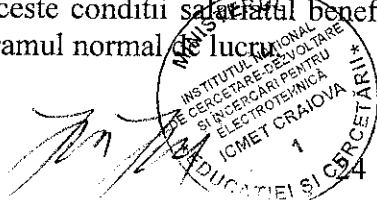
(3) La solicitarea angajatorului, salariații pot efectua munca suplimentară cu respectarea prevederilor art.114 și 115 din Codul muncii.

Notele de chemare vor fi semnate de angajat, de șeful locului de muncă, aprobate de Angajator. Sindicatului reprezentativ/reprezentanților salariaților li se vor comunica locurile de muncă unde se desfășoară ore suplimentare.

(4) Efectuarea muncii suplimentare peste limita stabilită potrivit prevederilor alin.3 este interzisă.

(5) Munca suplimentară se compensează prin ore libere plătite în următoarele 90 de zile calendaristice după efectuarea acesteia.

(6) În aceste condiții salariații beneficiază de salariul corespunzător pentru orele prestate peste programul normal de lucru.



A handwritten signature in black ink, appearing to read "Laurdota".

(7) În cazul în care compensarea prin ore libere plătite nu este posibilă în termenul prevăzut de alin. (5), munca suplimentară va fi plătită salariatului prin adăugarea unui spor la salariu corespunzător duratei acesteia.

(8) Sporul pentru munca suplimentară, acordat în condițiile prevăzute la alin. (7), ca și pentru lucrul în zilele libere și sărbătorile legale este de 100% din salariul de bază.

(9) Tinerii în vârstă de până la 18 ani nu pot presta muncă suplimentară.

Art.IV.13.(1) Munca prestată între orele 22,00 - 6,00 este considerată muncă de noapte.

(2) Salariatul de noapte reprezintă, după caz:

a) salariatul care efectuează muncă de noapte cel puțin 3 ore din timpul său zilnic de lucru;

b) salariatul care efectuează muncă de noapte în proporție de cel puțin 30% din timpul său lunar de lucru.

(3) Durata normală a timpului de lucru, pentru salariatul de noapte, nu va depăși o medie de 8 ore pe zi, calculată pe o perioadă de referință de maximum 3 luni calendaristice, cu respectarea prevederilor legale cu privire la repausul săptămânal.

(4) Durata normală a timpului de lucru pentru salariații de noapte a căror activitate se desfășoară în condiții speciale sau deosebite de muncă poate depăși 8 ore pe parcursul oricărei perioade de 24 de ore numai în situația în care o astfel de prevedere nu contravine unor prevederi exprese stabilite în contractul colectiv de muncă încheiat la nivel superior.

(5) În situația prevăzută la alin. (4), angajatorul este obligat să acorde perioade de repaus compensatorii echivalente sau compensare în bani a orelor de noapte lucrate peste durata de 8 ore.

(6) Angajatorul care, în mod frecvent, utilizează munca de noapte este obligat să informeze despre aceasta inspectoratul teritorial de muncă.

Art.IV.14.(1) Salariații de noapte beneficiază:

a) fie de program de lucru redus cu o oră față de durata normală a zilei de muncă, pentru zilele în care efectuează cel puțin 3 ore de muncă de noapte, fără ca aceasta să ducă la scăderea salariului de bază;

b) fie de un spor pentru munca prestată în timpul nopții de 25% din salariul de bază, dacă timpul astfel lucrat reprezintă cel puțin 3 ore de noapte din timpul normal de lucru.

(2) Salariații care urmează să desfășoare cel puțin 3 ore de muncă de noapte sunt supuși unui examen medical gratuit înainte de începerea activității și după aceea, periodic.

(3) Salariații care desfășoară muncă de noapte și au probleme de sănătate recunoscute ca având legătură cu aceasta vor fi trecuți la o muncă de zi pentru care sunt apti.

(4) Tinerii care nu au împlinit vârsta de 18 ani nu pot presta muncă de noapte.

(5) Femeile gravide, lăuzele și cele care alăptează nu pot fi obligate să presteze muncă de noapte.

Art.IV.15.(1) În cazurile în care durata zilnică a timpului de muncă este mai mare de 6 ore, salariații au dreptul la pauză de masă de 15 minute (inclusă în programul de lucru) și de alte pauze, în condițiile stabilite prin *Regulamentul Intern*.

(2) Tinerii în vârstă de până la 18 ani beneficiază de o pauză de masă de cel puțin 30 de minute, în cazul în care durata zilnică a timpului de muncă este mai mare de 4 ore și jumătate.

(3) Salariații au dreptul între două zile de muncă la un repaus care nu poate fi mai mic de 12 ore consecutive.

(4) Prin excepție, în cazul muncii în schimburi, acest repaus nu poate fi mai mic de 8 ore între schimburi.



Art.IV.16.(1) Repausul săptămânal se acordă în două zile consecutive, de regulă sâmbăta și duminica.

(2) În cazul în care repausul în zilele de sâmbătă și duminică ar prejudicia interesul public sau desfășurarea normală a activității, repausul săptămânal poate fi acordat și în alte zile stabilite prin *Regulamentul Intern*.

(3) În situația prevăzută la alin. (2) salariații vor beneficia de un spor la salariu stabilit prin *Regulamentul Intern* sau, după caz, prin contractul individual de muncă.

(4) În situații de excepție zilele de repaus săptămânal sunt acordate cumulat, după o perioadă de activitate continuă ce nu poate depăși 15 zile calendaristice, cu autorizarea inspectoratului teritorial de muncă și cu acordul sindicatului / sindicatelor sau, după caz, al reprezentanților salariaților.

(5) Salariații al căror repaus săptămânal se acordă în condițiile alin. (4) au dreptul la dublul compensațiilor convenite potrivit Art.IV.12. alin. (8).

(6) În cazul unor lucrări urgente, a căror executare imediată este necesară pentru organizarea unor măsuri de salvare a persoanelor sau bunurilor Angajatorului, pentru evitarea unor accidente iminente sau pentru înlăturarea efectelor pe care aceste accidente le-au produs asupra materialelor, instalațiilor sau clădirilor unității, repausul săptămânal poate fi suspendat pentru personalul necesar în vederea executării acestor lucrări.

Art.IV.17.(1). Salariații trimisi în delegație în țară la o distanță mai mare de 5 km de localitatea în care are sediul ICMET vor beneficia de următoarele drepturi:

a) decontarea pe baza de documente justificative și conform prevederilor legale și ale ordinului de deplasare a cheltuielilor efectuate;

b) indemnizație de delegare (diurna) a salariaților ICMET trimisi în delegație în condițiile legii, în cuantum de 50 lei/zi.

c) spor de condus autoturismul acordat salariaților ICMET pentru orele cât conduce autovehiculul în interes de serviciu tur - retur ICMET -destinația delegării .

Acest spor se acordă în suma de 4 lei/oră pentru orele în care salariații au condus autovehiculul . Timpul efectiv de condus se calculează la o viteză medie de 60 km/oră.

2) Deplasarea salariaților cu autoturismul proprietate personală se poate face numai cu aprobarea prealabilă a Angajatorului, atât pentru posesorul autoturismului, cât și pentru alți salariați din cadrul ICMET care se deplasează împreună cu acesta.

În acest caz posesorul autoturismului va primi contravaloarea a 10 l benzina la 100 km parcusi.

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

Art.IV.18.(1) Salariații trimisi în detașare, beneficiază de drepturile prevăzute la Art.IV.17.

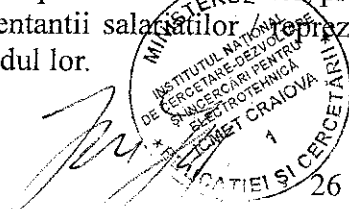
(2) Persoanele detașate își mențin toate drepturile pe care le-au avut la data detașării, cu excepția celor privind igiena și protecția muncii, chiar dacă la locul de muncă unde sunt detașate, acestea nu se mai regăsesc.

Dacă la locurile de detașare drepturile echivalente au niveluri mai mari sau se acordă și alte drepturi, persoanele detașate beneficiază de acestea.

(3) Salariatele gravide, începând cu luna a V-a și cele care alăptează nu vor putea fi repartizate la munca de noapte, nu vor putea fi detașate în alte localități și nu vor lucra în locuri considerate cu condiții deosebite.

(4) Pe toată durata detașării, salariaților în cauză, i se garantează pastrarea funcției, salariului și drepturile avute anterior, precum și revenirea la locul sau de muncă.

(5) Reprezentanții salariaților și reprezentantul sindicatului reprezentativ nu pot fi detașați decât cu acordul lor.



Art.IV.19.(1) Cheltuielile efectuate cu deplasările în străinătate, se suportă în funcție de prevederile mandatului aprobat de Consiliul de Administrație din regia de secție, regia generală ICMET sau din fondurile puse la dispoziție de societățile comerciale deservite.

(2) Drepturile de diurnă și cazare sunt conform legislației în vigoare.

(3) Decontarea cheltuielilor ocazionate de deplasările în străinătate se face pe baza documentelor justificative conform legii.

Art.IV.20.(1) Angajatorul este titularul dreptului de proprietate industrială asupra brevetelor de invenție, desenelor și modelelor industriale, marilor și indicațiilor geografice, topografiilor circuitelor integrate și software realizate de salariați sau de colaboratorii acestuia în domeniul de activitate al ICMET Craiova pe perioada în care își desfășoară activitatea în ICMET, prin cunoașterea sau folosirea tehnicilor ori mijloacelor specifice ale Angajatorului sau ale datelor existente în ICMET, fie cu ajutorul material al ICMET.

(2) Drepturile materiale ale autorilor se vor stabili după obținerea titlului de protecție printr-un contract încheiat între autori și Angajator.

Art.IV.21 (1) La numirea în funcție, directorul general care nu deține o locuință proprietate personală în Craiova sau zonele limitrofe (pe o rază de 25km) are dreptul la plata unei sume lunare pentru cazare pe durata exercitării mandatului de director general.

(2) Personalul nou angajat, care nu deține o locuință proprietate personală în Craiova sau zonele limitrofe (pe o rază de 25km) în momentul angajării, are dreptul la plata unei sume lunare de cazare pe o durată de 6 luni de la momentul angajării.

(3) Orice modificare a situației de fapt care apare pe durata contractului de închiriere va fi comunicată de beneficiar compartimentului financiar-contabil din cadrul ICMET, în termen de 10 zile de la data intervenirii ei.

Art. IV.22(1) Documentele necesare pentru plata sumei de la art.IV.21 sunt:

a) declarație pe propria răspundere că titularul, soțul/soția acestuia sau copiii aflați în întreținerea acestora nu dețin o locuință în proprietate în Craiova sau zonele limitrofe;

b) declarație pe propria răspundere că soțul/soția nu beneficiază de alte compensări/decontări ale chiriei în Craiova;

c) declarație pe propria răspundere că titularul, soțul/soția acestuia sau copiii aflați în întreținerea lor nu au înstrăinat o locuință proprietate personală, după data numirii/angajării în funcție, în Craiova.

(2) Persoanele prevăzute la art.IV.21, alin. (1) și (2) depun lunar cererea de plată împreună cu declarațiile pe proprie răspundere la compartimentul financiar-contabil din cadrul ICMET, cel târziu pe data de 25 a fiecărei luni; cererea de plată va cuprinde numele, prenumele și luna pentru care solicită plata sumei pentru cazare.

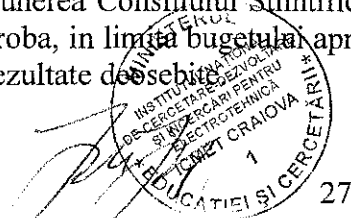
Art.IV.23 (1) Sumele pentru plata sumelor privind cazarea se asigură din bugetul ICMET aprobat potrivit legii.

Art. IV.24(1) În cazul persoanei prevăzute la art.IV.21, alin. (1), suma ce va fi plătită pentru cazare este de 2500 lei lunar.

(2) În cazul persoanei prevăzute la art.IV.21, alin. (2), suma ce va fi plătită pentru cazare este de 1500 lei lunar.

(3) Această sumă poate fi modificată anual, prin acordul părților din prezentul contract.

Art. IV.25. La propunerea Consiliului Științific sau a Comitetului de Direcție, Comitetul de Direcție va putea aproba, în limita bugetului aprobat, o metodologie de acordare a unor prime pentru salariații cu rezultate deosebite.



CAPITOLUL V

SALARIZAREA SI TIMPUL DE ODIHNA

Art.V.1.(1) Salariul reprezintă contraprestatia muncii depuse de salariat in baza contractului individual de muncă.

(2) Pentru munca prestată in baza contractului individual de muncă fiecare salariat are dreptul la un salariu exprimat in bani.

(3) La stabilirea si la acordarea salariului este interzisă orice discriminare pe criterii de sex, orientare sexuală, caracteristici genetice, vârstă, apartenență națională, rasă, culoare, etnie, religie, optiune politică, origine socială, handicap, situatie sau responsabilitate familială, apartenență ori activitate sindicală.

Art.V.2 (1) Angajatorul nu poate negocia și stabili salarii de bază prin contractul individual de muncă sub salariul de bază minim brut corespunzator grilei de incadrare a salariatului.

(2) Angajatorul este obligat să garanteze în plată un salariu brut lunar cel puțin egal cu salariul de bază minim pe unitate. Aceste dispoziții se aplică și în cazul în care salariatul este prezent la lucru, în cadrul programului, dar nu poate să își desfășoare activitatea din motive neimputabile acestuia, cu excepția grevei.

(3) Salariul de baza minim pe unitate, se stabileste la valoarea salariului minim brut pe tara garantat in plata, diferentiat pe nivelul de studii, in conformitate cu hotararea de guvern in vigoare.

Salariul de bază minim pe unitate garantat în plată este adus la cunoștința salariaților prin grija angajatorului.

(4) Negocierea salariilor individuale se desfășoara avand la baza grilele de salarizare negociate prezentate in **Anexele 1A si 1B la CCMU anexate prezentului contract.**

Prin exceptie de la aceste grile, salariul personalului angajat pe proiecte finantate din fonduri europene va putea depasi aceste grile, fara a depasi plafoanele pe baza carora se calculeaza costurile salariale directe la contractele de finantare, in limita bugetului respectiv si valabil pe perioada derularii proiectului. Aceasta crestere salariala poate fi obtinuta prin acordarea unui spor de minim 10 % pentru orele efectiv pontate in cadrul proiectului.

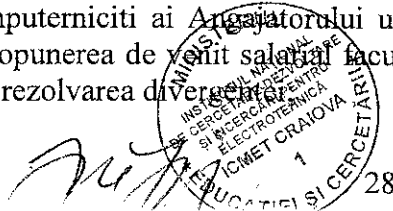
(5) Salariile tuturor salariatilor ICMET Craiova se vor majora semestrial cu rata reală a inflației comunicată de Institutul Național de Statistică aferentă semestrului anterior creșterii salariilor, aceasta indexare operand in mod automat si asupra grilelor de salarizare. Pentru 1 iulie 2023, se vor majora salariile cu indicele de inflatie pe semestrul I, dar nu mai mult de 5%, urmand ca la 01.01.2024 salariile sa se indexeze cu rata reala a inflatiei aferenta semestrului II al anului 2023, la care se va adauga eventuala diferenta neacordata pentru semestrul I al anului 2023.

(6) In situatia in care la negocierea venitului salarial individual apar divergente urmate de contestatii, acestea vor fi analizate de catre reprezentantii imputerniciti ai Angajatorului si ai salariatilor/sindicatelor, in cadrul unei comisii paritare.

Ca urmare a analizei efectuate, contestatiile se considera:

- **fara obiect** - cand se convine ca au fost corect aplicate criteriile de apreciere stabilite sau prevederile contractului colectiv de munca, la nivel de unitate, situatie in care contestatiile se resping;

- **indreptatite** - cand se convine ca nu s-au aplicat corect criteriile de apreciere stabilite sau prevederile CCMU, situatie in care reprezentantii imputerniciti ai Angajatorului urmeaza sa revizuiasca in mod corespunzator propunerea de venit salarial facuta salariatului in cauza, de natura sa conduca la rezolvarea divergențelor.



- **nerezolvate** - dacă partile nu ajung la o concluzie comună, situație în care contestațiile urmează să fie rezolvate pe calea prevăzută de legislația în vigoare.

(7) În cazul reducerii temporare a activității, pentru motive economice, tehnologice, structurale sau similare, pe perioade care depășesc 30 de zile lucrătoare, angajatorul va avea posibilitatea reducerii programului de lucru de la 5 zile la 4 zile pe săptămână, cu reducerea corespunzătoare a salariului, până la remedierea situației care a cauzat reducerea programului, după consultarea prealabilă a sindicatului reprezentativ de la nivelul unității sau a reprezentanților salariaților, după caz;

(8) Pe durata reducerii și/sau a întreruperii temporare a activității, salariații implicați în activitatea redusă sau întreruptă, care nu mai desfășoară activitate, beneficiază de o indemnizație, plătită din fondul de salarii, ce nu poate fi mai mică de 75% din salariul de bază corespunzător locului de muncă ocupat, cu excepția situațiilor prevăzute la alin. (7).

(9) Pe durata reducerii și/sau a întreruperii temporare prevăzute la alin. (8), salariații se vor afla la dispoziția angajatorului, acesta având oricând posibilitatea să dispună reînceperea activității.

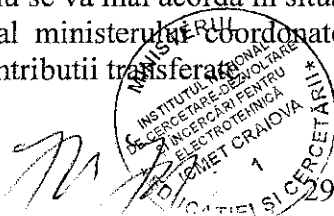
(10) Salariații cu până la 10 ani vechime în munca în cadrul institutului pot prezenta anual, după evaluarea competențelor profesionale, un memoriu însoțit de raportul de activitate, prin care să solicite o creștere salariale. Acest referat va fi supus spre analiză Comitetului de Direcție, iar Directorul General va dispune în limita bugetului disponibil la momentul respectiv.

(11) Salariul de bază al Directorului General al ICMET se stabilește prin ordin al ministrului coordonator.

În plus, lunar se va plăti Directorului General o compensație de 20% calculată la salariul de bază plus sporurile și indemnizațiile cu caracter permanent și nepermanent. Compensația se acordă în vederea acoperirii transferului contribuțiilor de la angajator la angajat, contribuții stabilite în sarcina salariatului conform OUG nr.79/2017. Această compensație se va acorda numai pe perioada de valabilitate a OUG 79/2017 pentru modificarea și completarea Lg.227/2015, privind Codul fiscal adică, în eventualitatea modificării acestor prevederi legale, în sensul revenirii contribuțiilor în sarcina angajatorului, această compensație nu se va mai acorda. De asemenea această compensație nu se va mai acorda în situația în care salariul Directorului General se va modifica prin ordin al ministrului coordonator, în sensul măririi salariului de bază prin includerea acestor contribuții transferate.

Directorul General va beneficia de o indemnizație de conducere de 3147 lei, indexabilă semestrial cu rata reală a inflației comunicată de Institutul Național de Statistică aferentă semestrului anterior creșterii salariilor. Pentru 1 iulie 2023, se va majora cu indicele de inflație pe semestrul I, dar nu mai mult de 5%, urmând ca la 01.01.2024 să se indexeze cu rata reală a inflației aferentă semestrului II al anului 2023, la care se va adăuga eventuala diferență neacordată pentru semestrul I al anului 2023.

De asemenea, lunar se va plăti membrilor Consiliului de Administrație o compensație de 20% din compensația Directorului General. Compensația se acordă în vederea acoperirii transferului contribuțiilor de la angajator la angajat, contribuții stabilite în sarcina salariatului conform OUG nr.79/2017. Această compensație se va acorda numai pe perioada de valabilitate a OUG 79/2017 pentru modificarea și completarea Lg.227/2015, privind Codul fiscal adică, în eventualitatea modificării acestor prevederi legale, în sensul revenirii contribuțiilor în sarcina angajatorului, această compensație nu se va mai acorda. De asemenea această compensație nu se va mai acorda în situația în care salariul Directorului General se va modifica prin ordin al ministrului coordonator, în sensul măririi salariului de bază prin includerea acestor contribuții transferate.



(12) Salariile de baza ale Directorului Științific și Directorului Economic ICMET se negociaza cu Directorul General in baza grilelor de salarizare 1A si 1B.

Art.V.3.(1) Salariul cuprinde salariul de bază, indemnizațiile, sporurile precum si alte adaosuri.

(2) Salariile se stabilesc prin negocieri individuale/colective intre Angajator si salariați sau reprezentanti ai acestora.

(3) Salariul este confidential, angajatorul având obligatia de a lua măsurile necesare pentru asigurarea confidentialității.

(4) În scopul promovării intereselor si apărării drepturilor salariaților, confidentialitatea salariilor nu poate fi opusă sindicatelor sau, după caz, reprezentantilor salariaților, in strictă legătură cu interesele acestora si in relatia lor directă cu Angajatorul.

Art.V.4.(1) Salariul se plătește la data stabilită in contractul individual de muncă si contractul colectiv de munca, respectiv la datele de 11 si 26 ale fiecărei luni.

(2) Plata salariului se poate efectua prin virament intr-un cont bancar, in cazul in care salariatul opteaza pentru aceasta modalitate..

(3) Întârzierea nejustificată a plății salariului sau neplata acestuia poate determina obligarea Angajatorului la plata de daune-interese pentru repararea prejudiciului produs salariatului.

(4) Salariul se plătește direct titularului sau persoanei imputernicite de acesta.

(5) În caz de deces al salariatului, drepturile salariale datorate până la data decesului sunt plătite, in ordine, sotului supravietuitor, copiilor majori ai defunctului sau părintilor acestuia.

Dacă nu există nici una dintre aceste categorii de persoane, drepturile salariale sunt plătite altor mostenitori, in conditiile dreptului comun.

(6) Plata salariului se dovedeste prin semnarea statelor de plată, precum si prin orice alte documente justificative care demonstrează efectuarea plății către salariatul indreptătit.

(7) Statele de plată, precum si celelalte documente justificative se păstrează si se arhivează de către Angajator in aceleasi conditii si termene ca in cazul actelor contabile, conform legii.

Art.V.5.(1) Nici o retinere din salariu nu poate fi operată, in afara cazurilor si conditiilor prevăzute de lege.

(2) Retinerile cu titlu de daune cauzate Angajatorului nu pot fi efectuate decât dacă datoria salariatului este scadentă, lichidă si exigibilă si a fost constatată ca atare printr-o hotărâre judecătorească definitivă si irevocabilă.

(3) În cazul pluralității de creditorii ai salariatului va fi respectată următoarea ordine:

- a) obligatiile de intretinere, conform Codului civil;
- b) contributiile si impozitele datorate către stat;
- c) daunele cauzate proprietății publice prin fapte ilicite;
- d) acoperirea altor datorii.

Art.V.6. (1)

a) Pentru salariații care lucreaza in conditii grele de munca se acorda un spor de 15% calculat la salariul de baza individual, pentru timpul efectiv lucrat in aceste conditii.



Locurile si conditiile grele de munca sunt definite astfel :

Tip spor	Activitatea si locul de munca cu conditii grele	Factorii de risc
Spor pentru conditii grele de munca	-Incerari cu inalta tensiune si curenti mari (DIT si DMP) - Realizare circuit de incercare (DIT si DMP) - Pregatirea obiectului de incercat (DIT si DMP) - Lucrari de montaj echipamente(asamblare si dezasamblare) (DIT si DMP)	Temperaturi sub 0° si mai mari de 30° Lucru la inaltimei mai mari de 3m Lucru in camp electromagnetic intens

Acordarea efectiva a sporului de mai sus, se face pe baza unui tabel transmis odata cu pontajul, pentru orele efectiv lucrate in conditiile de munca grele.

Tabelul se intocmeste de seful direct, se avizeaza de seful de divizie si se aproba de directorul general.

b) Pentru salariatii care lucreaza in conditii penibile de munca se acorda un spor de 10% calculat la salariul de baza individual.

Locurile si conditiile penibile de munca sunt definite astfel :

Tip spor	Activitatea si locul de munca cu conditii penibile	Factorii de risc
Spor pentru conditii penibile	- Lucrari de curatenie si manipulare deseuri menajere - Lucrari de reparatii instalatii sanitare (DIT, DMP, SDPMP si Regia Generala)	Contact direct cu agenti patogeni

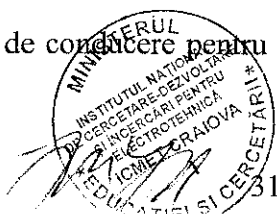
Acordarea sporului de penibilitate pentru personalul ce executa lucrari de curatenie si manipulare deseuri menajere (femei de serviciu) se va face pentru intreg programul de lucru iar pentru personalul ce executa lucrari de reparatii instalatii sanitare se va face pentru timpul efectiv lucrat in astfel de conditii. Timpul efectiv lucrat se stabileste pe baza unui referat intocmit de seful de departament/compartiment unde a aparut defectiunea instalatiei sanitare si proces verbal de receptie a lucrarii, in care se mentioneaza numarul de ore lucrate.

(2) Sporul de vechime in munca se calculeaza conform tabelului de mai jos:

Vechime in munca	Cota la salariul de baza
- de la 1 la 3 ani	7 %
- de la 3 la 10 ani	10 %
- de la 10 la 15 ani	15 %
- de la 15 la 20 ani	20 %
- peste 20 ani	25 %

Art.V.7.(1) La personalul de conducere a compartimentelor, salariul este format din salariul de baza negociat corespunzator functiei de executie si gradului profesional detinut, la care se adauga o indemnizatie de conducere pe durata indeplinirii functiei.

(2) Indemnizatiile de conducere pentru salariatii cu functii de conducere ale ICMET, sunt urmatoarele:



Lauroșan

1. Director Științific - 2019 lei
 2. Director Economic - 2019 lei
 (3) Indemnizațiile de conducere pentru funcțiile de conducere a compartimentelor sunt următoarele:

Activitatea de cercetare – dezvoltare și atestarea calitatii :

1.Sef divizie,	1213 lei
2.Sef laborator (peste 20 salariați)	728 lei
3.Sef laborator (intre 5 și 20 salariați)	567 lei
4. Manager calitate laborator	487 lei
5. Sef colectiv	
- peste 20 salariați	567 lei
- între 5-20 salariați	487 lei
6. Responsabil IOSIN/Responsabil sala masini LIT	487 lei

Activitatea industrială și generală:

1.Sef sectie	728 lei
2.Sef atelier, sef grupa, sef compartiment,sef serviciu (peste 5 salariați)	567 lei
3. sef colectiv, responsabil formatie de lucru, sef birou (peste 5 salariați)	487 lei

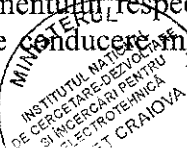
(4) Personalul care deține titlul științific de doctor beneficiază de o indemnizație lunară pentru titlul științific de doctor în cuantum de 50% din nivelul salariului de bază minim brut pe țară garantat în plată, dacă își desfășoară activitatea în domeniul pentru care deține titlul.

(5) Spor pentru funcțiile de coordonare științifică în programele și proiectele de cercetare – dezvoltare :

- | | |
|---|-------|
| a) Director program cercetare – dezvoltare | - 15% |
| b) Director proiect cercetare – dezvoltare | - 15% |
| c) sef /responsabil proiect cercetare-dezvoltare
(pentru proiectele în care ICMET este partener) | - 10% |
| d) responsabil de proiect pentru PROGRAMUL NUCLEU sau un program similar)- | 5 % |

Sporul pentru funcțiile de coordonare științifică se calculează la salariul de bază și se acordă pentru lunile în care salariatul este pontat pe programul / proiectul respectiv, doar pentru orele efectiv lucrate pe proiect .

(6) În situația în care acordarea indemnizațiilor de conducere pentru funcțiile de conducere a compartimentelor se face în funcție de numărul de salariați din cadrul compartimentului respectiv, iar o parte a activității din compartiment este externalizată dar funcția de conducere este menținută, numărul de salariați funcție de care se stabilește acordarea



Lucian Stoica

indemnizatiei se raporteaza la numarul de salariati existent in compartiment la momentul externalizarii.

Art.V.8. Cota de profit care se constituie conform reglementarilor legale pentru cointeresarea salariatilor din ICMET, se va acorda in procent egal pentru toti salariatii, dupa aprobarea bilantului contabil de catre Consiliul de Administratie ICMET.

Cota de profit aferenta anului pentru care s-a inregistrat profitul , mentionata in bilantul contabil aprobat in Consiliul de Administratie ICMET se va repartiza tuturor salariatilor ICMET din anul respectiv in procent egal raportat la venitul salarial obtinut de fiecare salariat in parte in cursul anului respectiv. Acest venit salarial la care se va aplica procentul egal pentru toti salariatii nu va include primele de concediu, indemnizatiile de pensionare, indemnizatiile de concediere, indemnizatiile de concediu medical si ajutoarele sociale (de inmormantare, de boala, de nastere, de casatorie, etc) . Aceste venituri care se exclud se considera ca nu sunt obtinute din activitati ce aduc venit si nu contribuie la obtinerea de profit.

Art.V.9. Angajatorul acorda personalului tichete de masa. Tichetele de masa se vor acorda in mod nediferentiat, intregului personal, pentru toate zilele lucratoare din luna, in format "card", valoarea acestora fiind cea aprobata prin legislatia curenta, respectiv 20 lei /zi pana la 31.12.2022 si 30 lei/zi de la 01.01.2023.

Art.V.10.(1) Salariatii care se pensioneaza primesc, in functie de vechimea in munca in ICMET Craiova, o indemnizatie de pensionare dupa urmatoarea grila:

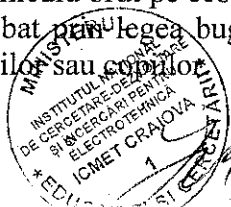
Vechimea in munca in ICMET	Valoarea indemnizatiei
- de la 1 la 20 ani	1,5 salarii medii brute pe economie utilizate la fundamentarea bugetului asigurărilor sociale de stat și aprobate prin legea bugetului asigurărilor sociale de stat
- peste 20 ani	2 salarii medii brute pe economie utilizate la fundamentarea bugetului asigurărilor sociale de stat și aprobate prin legea bugetului asigurărilor sociale de stat

Se considera implinit termenul de 20 de ani de vechime in munca pentru salariatul care se pensioneaza si ii lipsesc mai putin de 6 luni pentru a implini termenul de 20 de ani.

(2) Salariatii vor beneficia de urmatoarele ajutoare plătite de unitate:

a) două salarii medii brute pe economie utilizate la fundamentarea bugetului asigurărilor sociale de stat și aprobate prin legea bugetului asigurărilor sociale de stat, în cazul decesului salariatului ; dacă decesul a intervenit ca urmare a unui accident de muncă sau legat de muncă sau boală profesională, quantumul ajutorului acordat familiei va fi de cel puțin patru salarii medii brute pe economie utilizate la fundamentarea bugetului asigurărilor sociale de stat și aprobate prin legea bugetului asigurărilor sociale de stat; diferența de 2 salarii se va plăti după stabilirea în condițiile legii a cauzei decesului;

b) un salariu mediu brut pe economie utilizat la fundamentarea bugetului asigurărilor sociale de stat și aprobat prin legea bugetului asigurărilor sociale de stat, la decesul sotului, sotiei, parintilor, socrilor sau copilor



c) un salariu mediu brut pe economie utilizat la fundamentarea bugetului asigurărilor sociale de stat și aprobat prin legea bugetului asigurărilor sociale de stat pentru nasterea fiecărui copil, acordat mamei, salariată ICMET ; dacă mama nu este salariată, se acorda tatalui, salariat ICMET ;

d) un salariu mediu brut pe economie utilizat la fundamentarea bugetului asigurărilor sociale de stat și aprobat prin legea bugetului asigurărilor sociale de stat, la căsătoria salariatului, o singura data.

(3) Pana la data de 31.12.2022, angajatorul va acorda tichete cadou in valoare de 150 lei in mod nediferentiat, intregului personal, pentru fiecare din urmatoarele sarbatori : CRACIUNUL si ZIUA CERCETATORULUI, iar incepand cu 01.01.2023 se vor acorda tichete cadou in valoare de 300 lei pentru fiecare din urmatoarele sarbatori: PASTELE, CRACIUNUL si ZIUA CERCETATORULUI.

(4) Cu ocazia Zilei Copilului – 1 Iunie, angajatorul va acorda tichete cadou in valoare de 200 lei pentru fiecare copil minor al angajatului.

Art.V.11 La nivelul ICMET, pentru salariații proprii se pot efectua cheltuieli in limita cotei prevazute de Codul fiscal, ca fiind deductibile de la calculul profitului impozabil, pentru :

- ajutoarele pentru naștere
- ajutoarele pentru înmormântare
- ajutoarele pentru boli grave sau incurabile
- servicii de sănătate acordate în cazul bolilor profesionale și al accidentelor de muncă până la internarea într-o unitate sanitară
- cadouri în bani sau în natură oferite copiilor minori ai salariaților
- cadouri în bani sau în natură acordate salariatelor
- ajutoare pentru salariații care au suferit pierderi în gospodărie

Art.V.12.(1) Durata concediului de odihna, corespunzătoare activității desfășurate in timp de un an este stabilită conform tabelului de mai jos:

Vechimea in munca	Perioada (zile lucratoare)	
	Personal atestat	Personal neatestat
- de la 0 - 3 ani	21	21
- de la 3 - 8 ani	24	22
- de la 8 - 13 ani	26	24
- de la 13 - 18 ani	28	26
- de la 18 - 25 ani	30	28
- peste 25 ani	33	31

Art. V.12.(1)¹

(a) La stabilirea duratei concediului de odihnă anual, perioadele de incapacitate temporară de muncă, cele aferente concediului de maternitate, concediului paternal, concediului de risc maternal, concediului pentru îngrijirea copilului bolnav, concediului de îngrijitor și perioada absenței de la locul de muncă în condițiile art. 152² din Codul muncii se consideră perioade de activitate prestată.

(b) În situația în care incapacitatea temporară de muncă sau concediul de maternitate, concediul de risc maternal ori concediul pentru îngrijirea copilului bolnav a survenit în timpul efectuării concediului de odihnă anual, acesta se întrerupe, urmând ca salariatul să efectueze restul zilelor de concediu după ce a încetat situația de incapacitate temporară de muncă, de



Sacordotian

maternitate, de risc maternal ori cea de îngrijire a copilului bolnav, iar când nu este posibil urmează ca zilele neefectuate să fie reprogramate.

(c) Salariatul are dreptul la concediu de odihnă anual și în situația în care incapacitatea temporară de muncă se menține, în condițiile legii, pe întreaga perioadă a unui an calendaristic, angajatorul fiind obligat să acorde concediul de odihnă anual într-o perioadă de 18 luni începând cu anul următor celui în care acesta s-a aflat în concediu medical.

(d) Concediul de odihnă se efectuează în fiecare an.

(e) În cazul în care salariatul, din motive justificate, nu poate efectua, integral sau parțial, concediul de odihnă anual la care avea dreptul în anul calendaristic respectiv, cu acordul persoanei în cauză, angajatorul este obligat să acorde concediul de odihnă neefectuat într-o perioadă de 18 luni începând cu anul următor celui în care s-a născut dreptul la concediul de odihnă anual.

(f) Compensarea în bani a concediului de odihnă neefectuat este permisă numai în cazul încetării contractului individual de muncă.

Art. V.12 (1).²

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

Art. V.12 (1).³

(a) Salariatele care urmează o procedură de fertilizare «in vitro» beneficiază anual, de un concediu de odihnă suplimentar, plătit, de trei zile care se acordă după cum urmează:

1. - 1 zi la data efectuării puncției ovariene;
2. - 2 zile începând cu data efectuării embriotransferului.

(b) Cererea privind acordarea concediului de odihnă suplimentar prevăzut la lit.(a) va fi însoțită de scrisoarea medicală eliberată de medicul specialist, în condițiile legii.

(2) Pe durata concediului de odihnă salariații au dreptul la o indemnizație care nu poate fi mai mică decât salariul tarifar de încadrare, sporul de vechime și indemnizația pentru funcția de conducere, luate împreună, corespunzătoare lunii calendaristice în care se efectuează zilele de concediu de odihnă.

(3) Vechimea în munca ce se ia în considerare pentru stabilirea duratei concediului de odihnă este aceea pe care angajații o împlinesc în cursul anului calendaristic, oricare ar fi data la care îl vor primi.

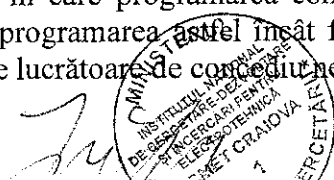
(4) Angajatorul acorda personalului o primă de vacanță în cuantum de 1450 lei, urmând a se renegocia în prima luna a fiecărui an, funcție de rezultatele financiare. Această primă poate fi solicitată de salariat numai după efectuarea/solicitarea a 10 zile din concediul de odihnă a anului pentru care se solicită (consecutive sau cumulate).

(5) Efectuarea concediului de odihnă se realizează în baza unei programări colective sau individuale stabilite de angajator cu consultarea sindicatului sau, după caz, a reprezentanților salariaților, pentru programările colective, ori cu consultarea salariatului, pentru programările individuale. Programarea se face până la sfârșitul anului calendaristic pentru anul următor.

Prin programările colective se pot stabili perioade de concediu care nu pot fi mai mici de 3 luni pe categorii de personal sau locuri de muncă.

Prin programare individuală se poate stabili data efectuării concediului sau, după caz, perioada în care salariatul are dreptul de a efectua concediul, perioadă care nu poate fi mai mare de 3 luni.

În cazul în care programarea concediilor se face fracționat, angajatorul este obligat să stabilească programarea astfel încât fiecare salariat să efectueze într-un an calendaristic cel puțin 10 zile lucrătoare de concediu neîntrerupt. .



(6) Concediul de odihna poate fi intrerupt, la cererea salariatului, pentru motive obiective.

(7) Compensarea in bani a concediului de odihna neefectuat este permisa numai in cazul incetarii contractului individual de munca

(8) Angajatii vor putea fi rechemati din concediu prin dispozitie scrisa a Angajatorului, numai pentru nevoi de serviciu neprevazute si urgente care fac prezenta angajatului in unitate strict necesara.

(9) In cazul rechemarii din concediu, salariatii au dreptul la rambursarea cheltuielilor de transport si a cheltuielilor legate de efectuarea concediului in alta localitate, egale cu sumele cheltuite pentru prestatii de care n-au mai putut beneficia din cauza rechemarii.

De asemenea, salariatii rechemati din concediul de odihna nu vor fi obligati sa restituie sumele primite in avans cu titlu de indemnizatie de concediu urmand ca regularizarea sa se faca in perioada imediat urmatoare.

(10) Zilele libere platite de sarbatoare legala, considerate vechime in campul muncii sunt urmatoarele:

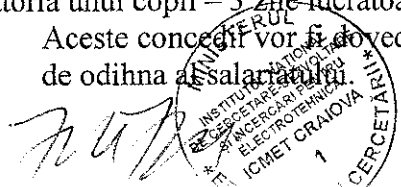
- 1 si 2 ianuarie
- 24 ianuarie - Ziua Unirii Principatelor Române
- 1 si 8 Martie pentru salariate
- Vinerea Mare, ultima zi de vineri înainte Paștelui
- ziua de luni si marti de Pasti
- 1 mai
- 1 iunie
- prima și a doua zi de Rusalii
- Adormirea Maicii Domnului
- 19 noiembrie – ziua cercetatorului si proiectantului – in cazul in care ziua de 19 noiembrie cade in zi de sambata sau duminica, ziua libera se va acorda prin intelegere de comun acord cu reprezentantii salariatilor / sindicatului reprezentativ;
- 30 noiembrie – Sf. Andrei
- 1 decembrie
- 25, 26 si 27 Decembrie
- două zile pentru fiecare dintre cele 3 sărbători religioase anuale, declarate astfel de cultele religioase legale, altele decât cele creștine, pentru persoanele aparținând acestora.

Art.V.13.(1). Cu ocazia unor evenimente deosebite survenite in viata salariatului, acesta poate beneficia de concedii speciale (zile libere platite) cu mentinerea integrala a salariului.

Aceste concedii au urmatoarea durata:

- nasterea unui copil – 5 zile lucratoare pentru tatal copilului sau 15 zile lucratoare in cazul în care tatăl copilului nou-născut a obținut atestatul de absolvire a cursului de puericultură (tatăl poate beneficia de majorarea cu 10 zile in conditiile de nai sus (numai o singură dată.)
- decesul sotului (sotiei), copilului, parintelui, bunic (bunica), socrii, frate (sora) – 4 zile lucratoare
- decesul unui nepot (nepoata), verisor primar – 2 zile lucratoare
- casatoria salariatului – 5 zile lucratoare.
- casatoria unui copil – 3 zile lucratoare.

(2) Aceste concedii vor fi dovedite cu acte si cuantumul lor nu afecteaza concediul de odihna a salariatului.



Art. V.13.¹

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

(2) Prin legi speciale sau prin contractul colectiv de muncă aplicabil se poate stabili pentru concediul de îngrijitor o durată mai mare decât cea prevăzută la alin. (1).

(3) Perioada prevăzută la alin. (1) nu se include în durata concediului de odihnă anual și constituie vechime în muncă și în specialitate.

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

(5) Problemele medicale grave, precum și condițiile pentru acordarea concediului de îngrijitor se stabilesc prin ordin comun al ministrului muncii și solidarității sociale și al ministrului sănătății.

Art. V.13.²

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

(2) Absentarea de la locul de muncă prevăzută la alin. (1) nu poate avea o durată mai mare de 10 zile lucrătoare într-un an calendaristic.

(3) Angajatorul și salariatul stabilesc de comun acord modalitatea de recuperare a perioadei de absență, precizată la alin. (1), în limita numărului de zile prevăzute la alin. (2).

Art. V.13.³

(1) Concediul paternal este concediul acordat tatălui copilului nou-născut în condițiile prevăzute de Legea concediului paternal nr. 210/1999, cu modificările și completările ulterioare.



(2) Concediul de îngrijitor este concediul acordat salariaților în vederea oferirii de îngrijire sau sprijin personal unei rude sau unei persoane care locuiește în aceeași gospodărie cu salariatul și care are nevoie de îngrijire sau sprijin ca urmare a unei probleme medicale grave.

(3) Îngrijitor este salariatul care oferă îngrijire sau sprijin personal unei rude sau unei persoane care locuiește în aceeași gospodărie cu salariatul și care are nevoie de îngrijire sau sprijin ca urmare a unei probleme medicale grave.

(4) În sensul art. V.13¹ alin. (1), precum și al alin. (3), prin rudă se înțelege fiul, fiica, mama, tatăl sau soțul/soția unui salariat.

(5) Angajatorul are obligația acordării concediului paternal la solicitarea scrisă a salariatului, cu respectarea dispozițiilor Legii nr. 210/1999, cu modificările și completările ulterioare.

(6) Acordarea concediului paternal nu este condiționată de perioada de activitate prestată sau de vechimea în muncă a salariatului.



Art.V.14. (1) Prin termenul de formare profesională părțile înțeleg orice procedură prin care un salariat dobândește o calificare atestată printr-un certificat sau o diplomă eliberată în condițiile prevăzute de lege.

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

(3) Formarea profesională și formarea profesională continuă cuprind și teme din domeniul relațiilor de muncă convenite între sindicate și angajator.

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

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

(6) Cheltuielile pentru activitatea de formare profesională a salariaților vor fi suportate de ICMET; pentru orice forma de formare profesională (inclusiv doctorat) condițiile de suportare a cheltuielilor, de restituire a acestora sau de plata a daunelor ca urmare a nerespectării acestor condiții, vor face obiectul negocierii pentru fiecare caz în parte, prin act adițional la contractul individual de muncă al angajatului beneficiar ;

(7) În cazul în care unitatea urmează să își schimbe parțial sau total profilul de activitate, angajatorul va informa și se va consulta cu reprezentanții salariaților / sindicatelor reprezentative, cu cel puțin două luni înainte de aplicarea măsurii și va oferi salariaților proprii posibilitatea de a se califica sau recalifica înainte de a apela la angajări de forță de muncă din afară.

(8) În cazul în care un salariat identifică un curs de formare profesională organizat de un terț, pe care ar dori să-l urmeze, angajatorul va analiza cererea împreună cu reprezentanții salariaților / sindicatele reprezentative, rămânând la aprecierea angajatorului dacă și în ce condiții unitatea va suporta contravaloarea cursului.

(9) Salariații au dreptul să beneficieze, anual, la cerere însoțită de documente justificative, de concedii plătite pentru formare profesională continuă de max.60 zile calendaristice, în condițiile alin.(8).

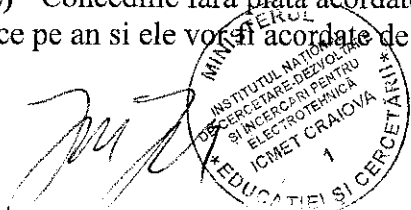
(10) Durata concediului pentru formarea profesională nu poate fi dedusă din durata concediului de odihnă anual și este asimilată unei perioade de muncă efectivă în ceea ce privește drepturile convenite salariatului, altele decât salariul.

(11) Părțile semnatare convin că institutul, pentru salariații proprii, va suporta 100% cheltuielile efectuate pentru obținerea titlului de doctor. Nefinalizarea tezei de doctorat în cadrul ICMET, atrage de la sine restituirea integrală a sumelor suportate de institut ca și cheltuieli generate de obținerea titlului de doctor. De asemenea, prin actul adițional la contractul individual de muncă, se va stipula obligația angajatului care a primit finanțare din partea institutului pentru obținerea titlului științific de doctor, de a nu părăsi, din proprie inițiativă institutul timp de 5 ani de la obținerea titlului științific de doctor, sub sancțiunea restituirii tuturor cheltuielilor efectuate cu ocazia obținerii titlului, plus daune interese.

(12) Angajatorul va suporta 100% plata cheltuielilor pentru publicarea și susținerea lucrărilor științifice, cu avizul Consiliului Științific și aprobarea Comitetului de Direcție, în cazul în care acestea nu sunt decontate din alte surse.

Art. V.15.(1) Pentru rezolvarea unor probleme personale, salariații au dreptul la concedii fără plată.

(2) Concediile fără plată acordate pentru motive obiective, nu pot depăși 60 de zile calendaristice pe an și ele vor fi acordate de către angajator după analizarea temeiniciei cererii formulate.



In virtutea principiului libertatii de negociere, durata concediului fara plata negociat de angajat si angajator poate depasi cele 60 de zile calendaristice pe an mentionate mai sus.

(3) Concediile fara plata se scad din vechimea in munca a salariatului.

Art.V.16.(1) Concediul medical se va acorda salariatului aflat in incapacitate temporara de munca din motive de boala dovedite prin certificat medical, in conditiile legii.

(2) Certificatul medical va trebui sa cuprinda diagnosticul, evaluarea duratei bolii si eventualele prescriptii medicale legale.

(3) Drepturile si obligatiile unitatii si ale salariatului in cazul concediului medical se stabilesc conform legii.

Art.V.17. Conditile si drepturile ce decurg din efectuarea concediului de maternitate si de crestere a copilului vor fi acordate conform legii.

Art.V.18. Angajatorul va suporta cheltuielile efectuate pentru asigurarea de accidente pentru toti salariatii pe durata a 24 de ore din 24, pe tot parcursul anului.



CAPITOLUL VI. DISPOZITII FINALE

Art.VI.1.(1) Angajatorul dispune de prerogativă disciplinară, având dreptul de a aplica, potrivit legii, sanctiuni disciplinare salariatilor săi ori de câte ori constată că acestia au săvârșit o abatere disciplinară.

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

Art.VI.2.(1) Sanctiunile disciplinare pe care le poate aplica unitatea în cazul în care salariatul săvârșeste o abatere disciplinară sunt:

- a) avertismentul scris;
- b) retrogradarea din funcție, cu acordarea salariului corespunzător funcției în care s-a dispus retrogradarea, pentru o durată ce nu poate depăși 60 de zile;
- c) reducerea salariului de bază pe o durată de 1-3 luni cu 5-10%;
- d) reducerea salariului de bază și/sau, după caz, și a indemnizației de conducere pe o perioadă de 1-3 luni cu 5-10%;
- e) desfacerea disciplinară a contractului individual de muncă.

(2) Amenzile disciplinare sunt interzise.

(3) Pentru aceeași abatere disciplinară se poate aplica numai o singură sanctiune.

(4) Sanctiunea disciplinară se radiază de drept în termen de 12 luni de la aplicare, dacă salariatului nu i se aplică o nouă sanctiune disciplinară în acest termen. Radierea sanctiunilor disciplinare se constată prin decizie a angajatorului emisă în formă scrisă.

Art.VI.3. Angajatorul stabilește sanctiunea disciplinară aplicabilă în raport cu gravitatea abaterii disciplinare săvârșite de salariat, avându-se în vedere următoarele:

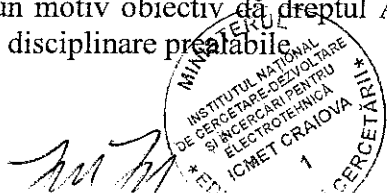
- a) împrejurările în care fapta a fost săvârșită;
- b) gradul de vinovăție a salariatului;
- c) consecințele abaterii disciplinare;
- d) comportarea generală în serviciu a salariatului;
- e) eventualele sanctiuni disciplinare suferite anterior de către acesta.

Art.VI.4.(1) Sub sanctiunea nulității absolute, nici o măsură, cu excepția celei prevăzute la art.VI.2.(1) lit. a) nu poate fi dispusă mai înainte de efectuarea unei cercetări disciplinare prealabile.

(1¹) Pentru efectuarea cercetării disciplinare, angajatorul va desemna o persoană sau va stabili o comisie ori va apela la serviciile unui consultant extern specializat în legislația muncii, pe care o/îl va împuternici în acest sens.

(2) În vederea desfășurării cercetării disciplinare prealabile, salariatul va fi convocat în scris de către persoana desemnată, de către președintele comisiei sau de către consultantul extern, împuterniciți potrivit alin. (1¹), precizându-se obiectul, data, ora și locul întrevederii.

(3) Neprezentarea salariatului la convocarea făcută în condițiile prevăzute la alin. (2) fără un motiv obiectiv dă dreptul Angajatorului să dispună sancționarea, fără efectuarea cercetării disciplinare prealabile.



(4) În cursul cercetării disciplinare prealabile salariatul are dreptul să formuleze și să susțină toate apărările în favoarea sa și să ofere comisiei sau persoanei împuternicite să realizeze cercetarea toate probele și motivațiile pe care le consideră necesare, precum și dreptul să fie asistat, la cererea sa, de către un consultant extern specializat în legislația muncii sau de către un reprezentant al sindicatului al cărui membru este.

Art.VI.5.(1) Angajatorul dispune aplicarea sancțiunii disciplinare printr-o decizie emisă în formă scrisă, în termen de 30 de zile calendaristice de la data luării la cunoștință despre săvârșirea abaterii disciplinare, dar nu mai târziu de 6 luni de la data săvârșirii faptei.

(2) Sub sancțiunea nulității absolute, în decizie se cuprind în mod obligatoriu:

- a) descrierea faptei care constituie abatere disciplinară;
- b) precizarea prevederilor din statutul de personal, regulamentul intern, contractul individual de muncă sau contractul colectiv de muncă aplicabil care au fost încălcate de salariat;
- c) motivele pentru care au fost înlăturate apărările formulate de salariat în timpul cercetării disciplinare prealabile sau motivele pentru care, în condițiile prevăzute la art. 251 alin. (3), nu a fost efectuată cercetarea;
- d) temeiul de drept în baza căruia sancțiunea disciplinară se aplică;
- e) termenul în care sancțiunea poate fi contestată;
- f) instanța competentă la care sancțiunea poate fi contestată.

(3) Decizia de sancționare se comunică salariatului în cel mult 5 zile calendaristice de la data emiterii și produce efecte de la data comunicării.

(4) Comunicarea se predă personal salariatului, cu semnătură de primire, ori, în caz de refuz al primirii, prin scrisoare recomandată, la domiciliul sau reședința comunicată de acesta.

(5) Decizia de sancționare poate fi contestată de salariat la instanțele judecătorești competente în termen de 30 de zile calendaristice de la data comunicării.

Art.VI.6.(1) Angajatorul este obligat, în temeiul normelor și principiilor răspunderii civile contractuale, să îl despăgubească pe salariat în situația în care acesta a suferit un prejudiciu material sau moral din culpa angajatorului în timpul îndeplinirii obligațiilor de serviciu sau în legătură cu serviciul.

(2) În cazul în care angajatorul refuză să îl despăgubească pe salariat, acesta se poate adresa cu plângere instanțelor judecătorești competente..

(3) Angajatorul care a plătit despăgubirea își va recupera suma aferentă de la salariatul vinovat de producerea pagubei, în condițiile art.VI.7. și următoarele.

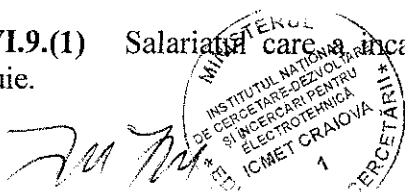
Art.VI.7.(1) Salariatii răspund patrimonial, în temeiul normelor și principiilor răspunderii civile contractuale, pentru pagubele materiale produse angajatorului din vina și în legătură cu munca lor.

(2) Salariatii nu răspund de pagubele provocate de forța majoră sau de alte cauze neprevăzute și care nu puteau fi înlăturate și nici de pagubele care se încadrează în riscul normal al serviciului.

Art.VI.8.(1) Când paguba a fost produsă de mai mulți salariați, cuantumul răspunderii fiecăruia se stabilește în raport cu măsura în care a contribuit la producerea ei.

(2) Dacă măsura în care s-a contribuit la producerea pagubei nu poate fi determinată, răspunderea fiecăruia se stabilește proporțional cu salariul său net de la data constatării pagubei și, atunci când este cazul, și în funcție de timpul efectiv lucrat de la ultimul său inventar.

Art.VI.9.(1) Salariatul care a încasat de la unitate o sumă nedatorată este obligat să o restituie.



(2) Dacă salariatul a primit bunuri care nu i se cuveneau și care nu mai pot fi restituite în natură sau dacă acestuia i s-au prestat servicii la care nu era îndreptătit, este obligat să suporte contravaloarea lor.

Contravaloarea bunurilor sau serviciilor în cauză se stabilește potrivit valorii acestora de la data plății.

Art.VI.10.(1) Suma stabilită pentru acoperirea daunelor se reține în rate lunare din drepturile salariale care se cuvin persoanei în cauză.

(2) Ratele nu pot fi mai mari de o treime din salariul lunar net, fără a putea depăși împreună cu celelalte rețineri pe care le-ar avea cel în cauză, jumătate din salariul respectiv.

Art.VI.11.(1) În cazul în care contractul individual de muncă încetează înainte ca salariatul să fi despăgubit Angajatorul și cel în cauză se încadrează la un alt angajator ori devine funcționar public, reținerile din salariu se fac de către noul angajator sau noua instituție ori autoritate publică, după caz, pe baza titlului executoriu transmis în acest scop de către unitate.

(2) Dacă persoana în cauză nu s-a încadrat în muncă la un alt angajator, în temeiul unui contract individual de muncă ori ca funcționar public, acoperirea daunei se va face prin urmărirea bunurilor sale, în condițiile Codului de procedură civilă.

Art.VI.12. În cazul în care acoperirea prejudiciului prin rețineri lunare din salariu nu se poate face într-un termen de maximum 3 ani de la data la care s-a efectuat prima rată de rețineri, Angajatorul se poate adresa executorului judecătoresc în condițiile Codului de procedură civilă.

Art.VI.13. Neexecutarea unei hotărâri judecătorești definitive privind plata salariilor sau reintegrarea în munca atrage raspunderea în condițiile legii.

Art.VI.14(1) Regulamentul intern se întocmește de către angajator, cu consultarea sindicatului sau a reprezentanților salariaților, după caz.

(2) Regulamentul intern 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 a 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 altor dispoziții legale sau contractuale specifice;

i) criteriile și procedurile de evaluare profesională a salariaților.

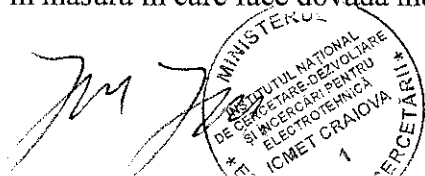
(3) Regulamentul intern se aduce la cunoștința salariaților prin grija angajatorului și își produce efectele față de salariați din momentul încunoștințării acestora.

(4) Obligația de informare a salariaților cu privire la conținutul regulamentului intern trebuie îndeplinită de angajator.

(5) Modul concret de informare a fiecărui salariat cu privire la conținutul regulamentului intern se stabilește prin conținutul regulamentului intern.

(6) Regulamentul intern se afișează la sediul angajatorului.

(7) Orice salariat interesat poate sesiza angajatorul cu privire la dispozițiile regulamentului intern, în măsura în care face dovada încălcării unui drept al său.



(8) Controlul legalității dispozițiilor cuprinse în regulamentul intern este de competența instanțelor judecătorești, care pot fi sesizate în termen de 30 de zile de la data comunicării de către angajator a modului de soluționare a sesizării formulate potrivit alin. (7).

Art.VI.15.(1). Salariații au dreptul la grevă pentru apărarea intereselor profesionale, economice și sociale.

(2) Greva reprezintă încetarea voluntară și colectivă a lucrului de către salariați.

(3) Participarea salariaților la grevă este liberă.

Nici un salariat nu poate fi constrâns să participe sau să nu participe la o grevă.

(4) Participarea la grevă, precum și organizarea acesteia cu respectarea legii nu reprezintă o încălcare a obligațiilor salariaților și nu pot avea drept consecință sancționarea disciplinară a salariaților grevisti sau a organizatorilor grevei.

(5) Modul de exercitare a dreptului de grevă, organizarea, declansarea și desfășurarea grevei, procedurile prealabile declansării grevei, suspendarea și încetarea grevei, precum și orice alte aspecte legate de grevă se vor face conform legii.

(6) Încălcarea dispozițiilor legale prevăzute la alineatul (5) atrage în sarcina persoanelor vinovate răspunderea în condițiile legii.

Art.VI.16. Prezentul contract colectiv de muncă, a fost întocmit în trei exemplare originale, câte unul pentru fiecare parte, și unul pentru dosarul de negociere întocmit în vederea înscrierii la ITM Dolj.

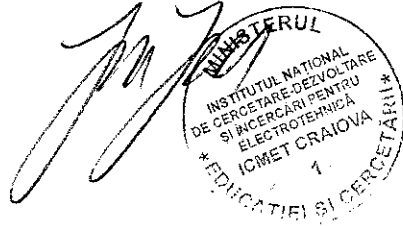
ICMET

**REPREZENTANȚII
SALARIAȚILOR**

DIRECTOR GENERAL,

Dr. Ing. Ion IORDACHE

Dr. Ing. Sacerdotianu Dumitru Sacerdot
Ing. Tetea Valentin



**INSTITUTUL NATIONAL DE CERCETARE - DEZVOLTARE
SI INCERCARI PENTRU ELECTROTEHNICA - ICMET CRAIOVA**

GRILA DE SALARIZARE

**a personalului de cercetare- dezvoltare cu studii superioare
din activitatea de cercetare - dezvoltare si dezvoltare tehnologica**

*** SALARII DE BAZA**

DE INCADRARE PENTRU UN PROGRAM COMPLET DE LUCRU :

incepand cu 01.07.2022 - indexare 9,98%

NR. CRT.	Personal de cercetare - dezvoltare cu studii superioare din activitatea de cercetare - dezvoltare si dezvoltare tehnologica	SALARIUL DE BAZA MINIM	SALARIUL DE BAZA MAXIM	
0	1	2	3	
1	Director stiintific	9476	11372	
2	Studii superioare	Cercetator stiintific gradul I (CS I)	7177	9508
		Cercetator stiintific gradul II (CS II)	6339	9449
		Cercetator stiintific gradul III (CS III)	4513	9140
		Cercetator stiintific (CS)	4032	6773
		Asistent de cercetare stiintifica (ACS)	3548	5319
		Inginer dezvoltare tehnologica gradul I (IDT I)	6609	9270
		Inginer dezvoltare tehnologica gradul II (IDT II)	4998	8061
		Inginer dezvoltare tehnologica gradul III (IDT III)	3868	7254
		Inginer dezvoltare tehnologica (IDT)	3709	6288

ICMET CRAIOVA

DIRECTOR GENERAL,

DR. ING. IORDACHE IOAN

REPREZENTANTII SALARIATILOR,

DR. ING. SACERDOTIANU DUMITRU

ING. TETEA VALENTIN



**INSTITUTUL NATIONAL DE CERCETARE - DEZVOLTARE
SI INCERCARI PENTRU ELECTROTEHNICA - ICMET CRAIOVA**

GRILA DE SALARIZARE

a personalului auxiliar de cercetare- dezvoltare
si a personalului din aparatul functional

*** SALARII DE BAZA**

DE INCADRARE PENTRU UN PROGRAM COMPLET DE LUCRU :
incepand cu 01.07.2022 - indexare 9,98%

NR. CRT.	Personal auxiliar de cercetare - dezvoltare si personal din aparatul functional		SALARIU DE BAZA MINIM	SALARIU DE BAZA MAXIM			
0	1		2	3			
1	Director economic		9476	11372			
2	Studii Superioare	de lunga durata	specialist	3548	7735		
			debutant	3226	4032		
	de scurta durata	specialist	3548	5642			
		debutant	2935	3868			
3	Studii medii	Tehnician treapta I (T I)		3226	5502		
		Tehnician treapta II (T II)		3062	5383		
		Tehnician treapta III (T III)		2935	5262		
		Tehnician stagiar (TS)		2935	3948		
		scoala de maistrii	specialist	3226	5159		
			debutant	2935	3710		
		postliceale	specialist	3062	5159		
			debutant	2935	3710		
		liceale	specialist	2935	4836		
			debutant	2935	3710		
		4	Muncitori	calificati		2935	4836
				necalificati		2935	3110

ICMET CRAIOVA

DIRECTOR GENERAL,

DR. ING. IORDACHE IOAN



REPREZENTANTII SALARIATILOR,

DR. ING. SACERDOTIANU DUMITRU

ING. TETEA VALENTIN

**NECESARUL DE ECHIPAMENT INDIVIDUAL DE PROTECȚIE
ȘI DURATA DE FOLOSIRE A ACESTUIA**

1. SERVICII GENERALE

1.1. Compartiment CTC – Service

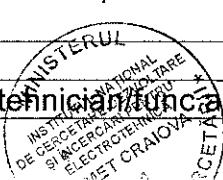
Nr. crt.	Categoria de personal	Riscul la care este expus	Sortimentul de echipament de protecție care se acordă	Durata de folosire
0	1	2	3	4
1.	Inginer, subinginer CTC Service	Curent electric	-Manuși de protecție electroizolante de î.t. și j.t.	Funcție de durată garantată
			-Ochelari de protecție	2 ani
			- Cizme de protecție electroizolante j.t.	Funcție de durată garantată
		Lucrul la înălțime	-Vestă reflectorizantă	3 ani
			-Bocanci(pantofi) cu bombeu metalic	2 ani
Manipulare de obiecte tăioase	-Cască de protecție	5 ani		
	-Centură de siguranță ham	5 ani		
	-Șalopetă	1 an		
			-Mănuși de protecție	1 lună

1.2. Serviciul Prevenire și Protecție

Nr. crt.	Categoria de personal	Riscul la care este expus	Sortimentul de echipament de protecție care se acordă	Durata de folosire
0	1	2	3	4
1.	Responsabil prevenire și protecție	Deplasări și verificări la locurile de muncă.	-Halat de protecție	3 ani
			-Cască de protecție	5 ani
			- Bocanci(pantofi) cu talpa antiderapantă	3 ani
		Temperatură scăzută	-Șubă /pufoaică	5 ani /3ani

Personal Tesa, cercetare, administrativ

Nr. Crt.	Categoria de personal	Riscul la care este expus	Sortimentul de echipament de protecție care se acordă	Durata de folosire
0	1	2	3	4
1.	Inginer/tehnician/funcț. adm.	Folosirea	-Halat de protecție	2 ani



Loevidian

		echipamentelor electronice de calcul		
--	--	--	--	--

2. DEPARTAMENT ECONOMICO-ADMINISTRATIV

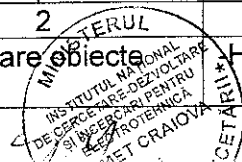
2.1. Serviciul Administrativ – Patrimoniu

2.1.1. Biroul Administrativ - Patrimoniu

Nr. crt.	Categoria de personal	Riscul la care este expus	Sortimentul de echipament de protecție care se acordă	Durata de folosire
0	1	2	3	4
1.	Electricieni	Electrocutare	-Mănuși electroizolante JT	Funcție de durată garantată
			-Mănuși electroizolante IT	Funcție de durată garantată
			-Cizme electroizolante	Funcție de durată garantată
			-Ochelari de protecție pentru arc electric.	2 ani
		Lucrul la înălțime	-Cască de protecție	5 ani
			-Centură de siguranță	5 ani
			-Bocanci(pantofi) cu bombeu metalic	2 ani
		Spații înguste	-Șalopetă de protecție	1 an
Intemperii	-Scurtă impermeabilă sau pelerină	3 ani		
2.	Instalatori	Temperatură scăzută	-Căciulă	3 ani
			-Vestă vătuită	3 ani
			-Pantaloni vătuiți	3 ani
		Deplasări pe suprafețe umede	-Cizme de protecție	1 an
		Spații înguste	-Șalopetă de protecție	1 an
		Radiații termice	-Ochelari de protecție	2 ani
			-Mască de protecție	2 ani
			-Filtru de protecție	1 an
			-Mănuși de protecție	6 luni
			-Bocanci(pantofi) cu talpă antiderapantă	1 an
		Intemperii	-Scurtă impermeabilă sau pelerină	3 ani
3.	Femei de serviciu	Microorganismе	-Halat de protecție și tricou	1/2 ani
			-Cizme de protecție	1 an
			-Mănuși de protecție	La uzură
4.	Șef Birou	Intemperii	-Scurtă impermeabilă sau pelerină	3 ani
		Deplasare pe spații umede.	-Cizme de protecție	1 an

2.1.2. Biroul aprovizionare - desfacere

Nr. crt.	Categoria de personal	Riscul la care este expus	Sortimentul de echipament de protecție care se acordă	Durata de folosire
0	1	2	3	4
1.	Gestionari (magazioner)	Manipulare obiecte tăioase	-Halat de protecție	2 ani



Șacărățian

		Adezivi	-Mănuși de protecție	La uzură
2.	Conducători auto (șoferi)	Lucrul în prezența substanțelor inflamabile	-Halate de protecție -Mănuși de protecție	2 ani La uzură

3. DEPARTAMENTUL CERCETARE-DEZVOLTARE, ÎNCERCĂRI, ETALONĂRI

3.1. Divizia CD EEE

Nr. crt.	Categoria de personal	Riscul la care este expus	Sortimentul de echipament de protecție care se acordă	Durata de folosire
0	1	2	3	4
1.	Inginer asistență tehnică în producție și la beneficiari	Curent electric	-Cizme de protecție electroizolante	Funcție de durată garantată
			- Ochelari de protecție	2 ani
		Lucrul la înălțime Cădere de obiecte de la înălțime	-Cască de protecție	5 ani
			-Halat de protecție	3 ani
			-Bocanci(pantofi) cu bombeu metalic	2 ani
		Temperatură scăzută a aerului	-Vesta reflectorizanta	3 ani
Intemperii	- Pufoaică	3ani		
			-Pelerină impermeabilă cu glugă	3 ani

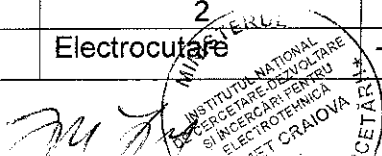
3.2. Divizia de Înaltă Tensiune

3.2.1. Personal PIF și service

Nr. crt.	Categoria de personal	Riscul la care este expus	Sortimentul de echipament de protecție care se acordă	Durata de folosire
0	1	2	3	4
1.	Personal PIF și service	Temperatură scăzută a aerului	-Vestă vătuită	3 ani
			- Șubă/pufoaica	5 ani/3ani
		Lucru la înălțime	-Centură de siguranță	5 ani
		Electrocutare	-Șalopetă	1 an
		Manipulare de obiecte tăioase	-Bocanci(pantofi) cu bombeu metalic	1 an
			Protecție la intemperii	-Cască protecție
		-Mănuși protecție		1 an
		-Ochelari protecție		2 ani
		-Pelerină cu glugă		3 ani
		-Căciulă termoizolantă		3 ani
			-Mănuși electroizolante	1 an

3.2.2. Laborator IIT

Nr. crt.	Categoria de personal	Riscul la care este expus	Sortimentul de echipament de protecție care se acordă	Durata de folosire
0	1	2	3	4
1.	Electrician	Electrocutare	-Mănuși electroizolante de jt	Funcție de durată garantată



Lucian Dăbâlcă

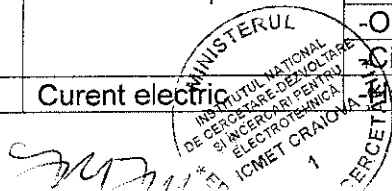
Nr. crt.	Categoria de personal	Riscul la care este expus	Sortimentul de echipament de protecție care se acordă	Durata de folosire
0	1	2	3	4
	Tehnician Inginer de încercări Macaragiu		-Mănuși electroizolante de it	Funcție de durată garantată
			-Ochelari de protecție împotriva arcului electric	5 ani
		Lucru la înălțime	-Centură de siguranță	5 ani
			-Cască de protecție	5 ani
			-Bocanci(pantofi) cu talpa antiderapantă	1 an
		Lucru la temperatură scăzută	-Șubă îmblănită/pufoaica	5 ani/3ani
			-Căciulă termoizolantă	3 ani
		Manipulări obiecte tăioase, înțepătoare, alunecoase sau abrazive	-Mănuși de protecție	6 luni
			-Halat de protecție	3 ani
			-Șalopetă	1 an

3.2.3. Laborator Încercări Forțe

Nr. crt.	Categoria de personal	Riscul la care este expus	Sortimentul de echipament de protecție care se acordă	Durata de folosire
0	1	2	3	4
1.	Inginer de încercare , etalonare și PIF, tehnician de încercare și PIF	Temperatură scăzută a aerului	-Șubă /pufoaica	5 ani/3ani
		Manipulare obiecte cu muchii ascuțite și relativ grele	-Bocanci(pantofi) cu bombeu metalic -Mănuși de protecție	1 an La uzură
		Lucru la înălțime (PIF)	-Șalopetă	1 an
2.	Lăcătuș	Temperatură scăzută a aerului	-Șubă/pufoaica	5 ani/3ani
		Manipulare obiecte cu muchii ascuțite și relativ grele	-Bocanci(pantofi) cu talpă antiderapantă	1 an
			-Mănuși protecție	La uzură
		Praf (lucrări tâmplărie)	-Șalopetă	1 an
-Ochelari de protecție	La uzură			
		Zgomot	- Antifoane	La uzură
		Proiectare de obiecte sau particole	- Ochelari de protecție - Casca de protecție	Cand este necesar

3.2.4. Laborator ME

Nr. crt.	Categoria de personal	Riscul la care este expus	Sortimentul de echipament de protecție care se acordă	Durata de folosire
0	1	2	3	4
1.	Inginer	Substanțe periculoase	-Halat de protecție	2 ani
			-Mănuși protecție	1 an
		Pericol de explozie	-Ochelari de protecție	2 ani
			-Cizme de protecție	5 ani
2.	Tehnician –	Curent electric	-Halat de protecție	2 ani



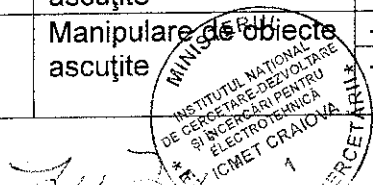
		Substanțe periculoase	-Mănuși protecție	1 an
			-Ochelari de protecție	2 ani
			-Șorț de protecție	5 ani
3.	Frigotehnist	Organe de mașini în mișcare	-Șalopetă	1 an
		Substanțe periculoase	-Mănuși de protecție	1 an
			-Cizme de protecție	5 ani
		Temperatură scăzută a aerului	-Vestă vătuită	5 ani
4.	Laborant chimist	Substanțe periculoase	-Halat de protecție	2 ani
			-Mănuși de protecție	1 an
			-Ochelari de protecție	2 ani
			-Șorț de protecție	5 ani

3.2.5. Laborator Joasa Tensiune și Laborator CEM

Nr. crt.	Categoria de personal	Riscul la care este expus	Sortimentul de echipament de protecție care se acordă	Durata de folosire
0	1	2	3	4
1.	Inginer, tehnician	Electrocutare	-Mănuși electroizolante de jt	Funcție de durată garantată
			-Mănuși electroizolante de ît	Funcție de durată garantată
		Arc electric	-Ochelari de protecție	la uzură
		Manipulare obiecte cu muchii ascuțite și relativ grele	-Mănuși protecție -Halat de protecție	la uzură 2 ani
		Căderea pe membrele inferioare a echip.sau ob. de încercare	-Bocanci(pantofi) cu bombeu metalic	2 ani
		Temperatură scăzută a aerului	-Șubă/pufoaica	5 ani/3ani

3.2.6. Atelier mecanic DIT

Nr. crt.	Categoria de personal	Riscul la care este expus	Sortimentul de echipament de protecție care se acordă	Durata de folosire
1.	Lăcătuș	Manipulare de obiecte tăioase	-Șalopetă	1 an
		Polizare	-Bocanci(pantofi) cu talpă antiderapantă	1 an
		Temperatură scăzută a aerului	-Suba/pufoaica/vestă vătuită	5ani/ 3 ani/3ani
			-Mănuși protecție	La uzură
			-Ochelari de protecție	La uzură
2.	Strungar, frezor	Manipulare de obiecte tăioase	-Șalopetă	1 an
		Polizare	-Bocanci(pantofi) cu talpă antiderapanta	1 an
		Temperatură scăzută a aerului	-Vestă vătuită	3 ani
			-Mănuși protecție -Ochelari de protecție	La uzură La uzură
3.	Electronist, electrician	Manipulare obiecte ascuțite	-Șalopetă -Mănuși de protecție	1 an 6 luni
4.	Muncitor necalificat Manipulant	Manipulare de obiecte ascuțite	-Șalopetă -Mănuși protecție	1 an 5 ani



Laclăușan

5.	Tehnician	Manipulare de obiecte ascuțite	-Șalopetă	1 an
			-Mănuși protecție	5 ani
6.	Inginer	Manipulare obiecte corozive, adezive, tăioase	-Halat	1 an
			-Mănuși de protecție	6 luni

3.3. Divizia Mare Putere

Nr. crt.	Categoria de personal	Riscul la care este expus	Sortimentul de echipament de protecție care se acordă	Durata de folosire
0	1	2	3	4
1.	Electrician si lacatuș (încercări, sala mașini și măsură)	Curent electric	-Mănuși electroizolante de JT și de IT	Funcție de durată garantată
			-Cizme electroizolante de JT și IT	Funcție de durată garantată
			-Ochelari de protecție	2 ani
		Lucru la înălțime	-Centură de siguranță	5 ani
			-Cască de protecție	5 ani
			-Bocanci(pantofi) cu bombeu metalic	1 an
			-Șalopetă de protecție vara/iarna	1 an/1ar
			-Tricou	1 an
		Temperatură scăzută/ ridicata	-Pufoaică	3ani
			-Mănuși pentru frig	1 an
			-Căciulă	2 ani
		Intemperii	-Cizme cauciuc	2 ani
			-Pelerină cu glugă	3 ani
Zgomot	-Antifoane	3 ani		
Manipulare obiecte tăioase, abrazive și adezive	-Șalopetă protecție vara/iarna	1 an/1ar		
	-Bocanci(pantofi) cu talpă antiderapantă	1 an		
	-Mănuși protecție	2/lună		
	-Ochelari protecție	2 ani		
2.	Electronist	Curent electric	-Halat	2 ani
3.	Inginer încercări	Asistență tehnică	-Pufoaică	3ani
			-Halat	2 ani
			-Bocanci(pantofi) cu bombeu metalic	2 ani
		Intemperii	-Scurtă impermeabilă cu glugă	3 ani
			-Cizme cauciuc	2 ani
Zgomot	-Antifoane	3 ani		
4.	Macaragiu	Lucrul la înălțime	-Centură de siguranță	5 ani
			-Bocanci(pantofi) cu talpă antiderapantă	1 an
5.	Strungar, frezor	Organe de mașini în mișcare	-Bonetă	2 ani
			-Șalopetă vara/iarna	1 an/1ar
		Manipulare de obiecte tăioase	-Mănuși de protecție	½ lună
			-Bocanci(pantofi) cu talpă antiderapantă	1 an
		Proiectare de corpuri sau particule	-Ochelari de protecție	La uzură




David

Nr. crt.	Categoria de personal	Riscul la care este expus	Sortimentul de echipament de protecție care se acordă	Durata de folosire
0	1	2	3	4
		Temperatură scăzută/ridicată	-Pufoaica -Tricou	3ani 1 an
6.	Sudor	Contact cu flacără sau particule incandescente	-Ochelari de protecție	1 an
			-Vizieră de protecție (mască)	1 an
			-Mănuși de protecție	1 lună
		Curent electric	-Ochelari de protecție pt.arc electric	La uzură
			Radiații termice	-Șalopetă de protecție vara/iarna
			-Șorț de protecție	1 an
			-Jambiere+cotiere	1 an
			-Bocanci(pantofi) cu talpă antiderapantă	1 an
	-Filtru de protecție (geamuri fumurii)	La uzură		
	Temperatură scăzută/ridicată	-Pufoaică -Tricou	3ani 1 an	
7.	Bobinator	Manipulare de obiecte ascuțite	-Șalopetă vara/iarna	1 an/1an
			Temperatură scăzută / ridicată a aerului	-Bocanci(pantofi) cu talpă antiderapantă
		-Mănuși protecție		6 luni
		-Pufoaică		3 ani
			-Tricou	1 an

3. 4. Secția dezvoltare produse, modele și prototipuri

Nr. crt.	Categoria de personal	Riscul la care este expus	Sortimentul de echipament de protecție care se acordă	Durata de folosire	
0	1	2	3	4	
1.	Lăcătuș	Organe de mașini în mișcare	-Șapcă	1 an	
			-Șalopetă și tricou	6 luni	
		Manipulare de obiecte tăioase	-Mănuși de protecție	La deteriorare	
			-Bocanci(pantofi) cu talpă antiderapantă	1 an	
		Proiectare de obiecte sau particule	-Ochelari de protecție	La deteriorare	
			Pulberi netoxice în atmosferă	-Mască contra prafului	În funcție de durata garantată
		Zgomot	Antifon:		
			-cască	La uzură	
-dopuri	La uzură				
	Contact cu particule incandescente	-Vizieră de protecție (mască)	1 an		
2.	Strungar,	Organe de mașini	-Șapcă	1 an	



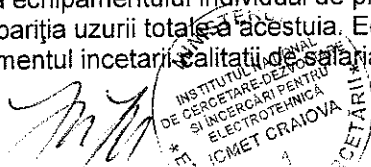
 INSTITUTUL NAȚIONAL DE CERCETĂRI ȘI DEZVOLTĂRI TEHNOLOGICE
 CEAȘA DE ÎNFRUNTĂRI PENTRU
 ELECTROTEHNICĂ
 - CRAIOVA
 CETĂȚEANU

Daer...

Nr. crt.	Categoria de personal	Riscul la care este expus	Sortimentul de echipament de protecție care se acordă	Durata de folosire
0	1	2	3	4
	frezor	mișcare Manipulare de obiecte tăioase Proiectare de corpuri sau particule	-Șalopetă și ticou -Mănuși de protecție -Bocanci(pantofi) cu talpă antiderapantă -Ochelari de protecție	6 luni ½ lună 1 an La uzură
3.	Sudor	Contact cu flacără sau particule incandescente Curent electric Radiații termice	-Ochelari de protecție -Vizieră de protecție (mască) -Mănuși de protecție -Ochelari de protecție pt.arc electric -Șalopetă de protecție și tricou -Șorț de protecție -Jambiere+cotiere -Bocanci(pantofi) cu talpă antiderapantă -Filtru de protecție (geamuri fumurii)	1 an 1 an 1 lună La uzură 6 luni 1 an 1 an 1 an La uzură
4.	Vopsitor	Manipulare de obiecte tăioase Pulberi netoxice în atmosferă	-Mănuși de protecție -Bocanci(pantofi) cu talpă antiderapantă -Șapcă -Mască contra prafului -Șalopetă și tricou -Ochelari de protecție	½ lună 1 an 1 an În funcție de durata garantată ½ an 1 an
5.	Macaragiu	Lucrul la înălțime	-Centură de siguranță -Bocanci(pantofi) cu talpă antiderapantă	5 ani 1 an
6.	Electrician	Curent electric	-Mănuși de protecție electroizolante j.t. -Bocanci (pantofi) cu bombeu metalic -Ochelari de protecție pt.art.electric -Șalopetă și tricou - Cizme de protecție electroizolante j.t.	6 luni 1 an 2 ani 1 an 2 ani
7.	Bobinator	Manipulare de obiecte ascuțite Temperatură scăzută a aerului	-Șalopetă și tricou -Bocanci(pantofi) cu talpă antiderapantă -Mănuși protecție -Vestă vătuită	1 an 1 an 6 luni 3 ani
8.	Electrocarist	Temperatură scăzută a aerului	-Pufoaică -Căciulă -Mănuși frig	3 ani 2 ani 2 ani
9.	Femeie de serviciu	Microorganismele	-Halat de protecție și tricou -Cizme de protecție -Mănuși de protecție	1/2 ani 1 an La uzură

NOTĂ:

- Personalul care lucrează în activitatea de cercetare-proiectare și care participă la diferiți beneficiari la montare, punere în funcțiune, asistență tehnică, service, etc., beneficiază de echipament de protecție în funcție de convențiile încheiate cu beneficiarii.
- Acordarea echipamentului individual de protecție se face pe baza inventarului personal al salariaților.
- Înlocuirea echipamentului individual de protecție se va face la expirarea duratei de folosire a fiecărui sortiment sau la apariția uzurii totale a acestuia. Echipamentul uzat se va considera casat la expirarea duratei de folosire sau la momentul încetării calității de salariat ICMET.



Sacerdotea

4. Aprovizionarea cu echipament individual de protecție se va face pe baza notelor interne întocmite de șefii de compartimente și avizate de responsabilii cu protecția muncii de la fiecare compartiment, în conformitate cu necesarul de echipament de mai sus.
5. Pentru vizitatori (delegați, subcontractanți) șefii de comp.vor întocmi separat un necesar de EIP în funcție de specificul activității, care va fi supus aprobării Comitetului de Direcție. Acordarea acestui echipament se va face pe baza inventarului șefului de compartiment.
6. Salariații aflați în interes de serviciu în incinta altui laborator, compartiment, secție, hală, etc., vor purta obligatoriu echipamentul de protecție specific locului de muncă respectiv, prin grija conducătorului acestui loc de muncă.

ICMET

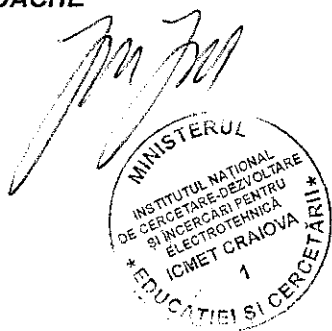
REPREZENTANTII
SALARIATILOR

DIRECTOR GENERAL,

Dr. Ing. Ion IORDACHE

Dr. Ing. Sacerdotianu Dumitru
Ing. Tetea Valentin

Sacerdotian



MATERIALE IGIENICO-SANITARE

Cap.I. Procese de munca, meserii, functii in care se desfasoara activitati in conditii de murdarie excesiva:

- prelucrari prin aschiere;
- lucrari intretinere si reparatii;
- bobinatori;
- instalatori conducte si instalatii sanitare;
- muncitori necalificati (spalatori, personal pentru curatenie);
- conducatori mijloace de transport intern (electrocaristi, motostivuitori);
- soferi;
- maistri, tehnologi sectie;
- activitati de productie industriala;
- activitati de incercari in laboratoare;

In procesele de munca, meseriile si functiile mai sus mentionate, se acorda urmatoarele materiale igienico-sanitare :

- sapun - 200g/luna/om;
- perie de unghii - 1 buc/an/om;

Cap.II. Procese de munca, meserii, functii care se desfasoara in contact cu noxe chimice ce contamineaza pielea:

- sudori electrici si autogeni;
- heliografisti;
- operatori copiatoare;

Pentru procesele de munca, meseriile si functiile mai sus mentionate, se acorda urmatoarele materiale igienico-sanitare:

- sapun - 300g/luna/om;
- perie de unghii - 1 buc/an/om;

Cap.III. Procese de munca, meserii si functii care se desfasoara in contact direct cu substante toxice sau substante iritante:

- vopsitori;
- galvanizatori;
- tipografi;
- circuite imprimate, traductoare, laborator climatizare;



Daen-Dian
[Signature]

Pentru procesele de munca, meseriile si functiile mai sus mentionate, se acorda urmatoarele materiale igienico-sanitare:

- sapun - 400g/luna/om;
- perie de unghii - 1 buc/an/om;
- unguent protector pentru maini - 100g/luna/om

ICMET

**REPREZENTANTII
SALARIATILOR**

DIRECTOR GENERAL,

Dr. Ing. Ion IORDACHE



Dr. Ing. Sacerdotianu Dumitru

Sacerdotianu

Ing. Tetea Valentin

Tetea