

ACTUL ADITIONAL NR.3
din data de 22.07.2016
la Contractul Colectiv de Munca ICMET
inregistrat la Inspectoratul Teritorial de Munca Dolj sub nr.189/30.07.2014

PARTILE CONTRACTANTE

1. Institutul National de Cercetare- Dezvoltare si Incercari pentru Electrotehnica- ICMET Craiova, numita in continuare ANGAJATOR si
 2. Salariatii ICMET Craiova reprezentati prin Liderul de sindicat al Sindicatului Liber L.M.P. din ICMET Craiova - Ing.Caramida Costel
- Au convenit urmatoarele:

Contractul Colectiv de Munca ICMET, inregistrat la Inspectoratul Teritorial de Munca Dolj sub nr. 189/30.07.2014, se modifica cu acordul partilor dupa cum urmeaza :

A) Se completeaza art.II.2.(1), astfel:

(1) Prin prezentul act additional, durata aplicarii contractului colectiv se prelungeste cu 12 luni de la expirarea perioadei pentru care a fost incheiat initial, respectiv pana la data de 30.07.2017.

B) Se modifica art. V.10.(1) care va avea urmatorul continut :

(1) In cazul in care Angajatorul indeplineste conditiile legale in materie, acesta acorda personalului tichete de masa. Pentru anul 2016, tichetele de masa se vor acorda dupa rectificarea BVC -ului, in sensul includerii sumelor cu aceasta destinatie .Tichetele de masa se vor acorda in mod nediferentiat, intregului personal , pentru toate zilele lucratoare din luna. in format hartie.

C) Se modifica art. V.11.(3) care va avea urmatorul continut :

3) In conditiile in care angajatorul indeplineste conditiile legale in materie, acesta acorda personalului anual tichete cadou in valoare de 150 lei pentru fiecare din urmatoarele sarbatori legale: PASTILE, CRACIUNUL si ZIUA CERCETATORULUI.

Pentru anul 2016, tichetele cadou pentru CRACIUN si ZIUA CERCETATORULUI , se vor acorda dupa rectificarea BVC -ului, in sensul includerii sumelor cu aceasta destinatie .

D) Se modifica art. V.13 (4) care va avea urmatorul continut :

4)Angajatorul acordă personalului o primă de vacanță în cuantum de 800 lei.

Pentru anul 2016 prima de vacanta se va acorda tuturor salariatilor existenti in unitate la data inregistrarii prezentului act additional, pe baza unei cereri formulate de fiecare salariat in parte.

E) Se completeaza Art.V.13.(9)astfel :

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.

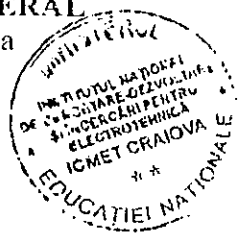
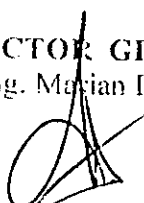
F) Se modifica Anexa 3, fiind inlocuita cu Anexa la prezentul.

Restul clauzelor raman nemodificate.
Incheiat azi, 22.07.2016 in 3 (trei) exemplare.

ICMET

DIRECTOR GENERAL

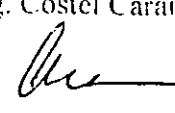
Ing. Marian Duta

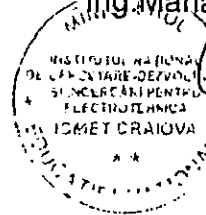


SINDICATUL LIBER L.M.P. din ICMET Craiova

LIDER DE SINDICAT,

Ing. Costel Caramida





**NECESARUL DE ECHIPAMENT INDIVIDUAL DE PROTECTIE
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
			-Cască de protecție	5 ani
Manipulare de obiecte tăioase	-Centură de siguranță ham	5 ani		
	-Șalopetă	1 an		
		-Mănuși de protecție	6 luni	

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

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
		Radiații termice	-Ochelari de protecție	2 ani
			-Mască de protecție	2 ani
			-Filtru de protecție	1 an
			-Mănuși de protecție	6 luni
Intemperii	-Bocanci(pantofi) cu talpă antiderapantă	1 an		
	-Scurtă impermeabilă sau pelerină	3 ani		
3.	Femei de serviciu	Microorganisme	-Halat de protecție	1 an
			-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 (magaziner)	Manipulare obiecte tăioase	-Halat de protecție	2 ani
		Adezivi	-Mănuși de protecție	La uzură
2.	Conducători auto (șoferi)	Lucrul în prezența substanțelor inflamabile	-Halate de protecție	2 ani
			-Mănuși de protecție	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		
	- Pufoaică	3ani		
Intemperii	-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	5 ani
			-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 Tehnician Inginer de încercări Macaragiu	Electrocutare	-Mănuși electroizolante de jt	Funcție de durată garantată
			-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

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
		Lucru la temperatură scăzută	-Bocanci(pantofi) cu talpa antiderapantă -Șubă îmblănită/pufoaica -Căciulă termoizolantă	1 an 5 ani/3ani 3 ani
		Manipulări obiecte tăioase, înțepătoare, alunecoase sau abrazive	-Mănuși de protecție -Halat de protecție -Șalopetă	6 luni 3 ani 1 an

3.2.3. Laborator Încercări Forte

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 -Mănuși protecție	1 an La uzură	
Praf (lucrări tâmplărie)		-Șalopetă -Ochelari de protecție	1 an La uzură	

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 Pericol de explozie	-Halat de protecție	2 ani
			-Mănuși protecție	1 an
			-Ochelari de protecție	2 ani
			-Cizme de protecție	5 ani
2.	Tehnician – încercări electrice și fizico-chimice	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 si 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 it	Funcție de durată garantată
		Arc electric	-Ochelari de protecție	la uzură
		Manipulare obiecte cu muchii ascuțite și relativ grele	-Mănuși protecție	la uzură
			-Halat de protecție	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
			-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
			-Bocanci(pantofi) cu talpă antiderapanta	1 an
		Temperatură scăzută a aerului	-Vestă vătuită	3 ani
			-Mănuși protecție	La uzură
3.	Electronist, electrician	Manipulare obiecte ascuțite	-Șalopetă	1 an
			-Mănuși de protecție	6 luni
4.	Muncitor necalificat Manipulant	Manipulare de obiecte ascuțite	-Șalopetă	1 an
			-Mănuși protecție	5 ani
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
		Lucru la înălțime	-Ochelari de protecție	5 ani
			-Centură de siguranță	5 ani
			-Cască de protecție	5 ani
			-Bocanci(pantofi) cu bombeu metalic	1 an
			-Șalopetă de protecție	1 an
		Temperatură scăzută	-Șubă /pufoaică	5 ani /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 adevize	-Șalopetă protecție	1 an
-Bocanci(pantofi) cu talpă antiderapantă	1 an			
-Mănuși protecție	6 luni			
-Ochelari protecție	2 ani			
2.	Electronist	Curent electric	-Halat	2 ani
3.	Inginer încercări	Asistență tehnică	-Șubă /pufoaică	5 ani /3ani
			-Halat	2 ani
			-Bocanci(pantofi) cu bombeu metalic	2 ani
		Intemperii	-Scurtă impermeabilă cu glugă	3 ani
			-Cizme cauciuc	2 ani
			-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	1 an
		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
6.	Sudor	Temperatură scăzută	-Șubă /pufoaică	5 ani /3ani
			-Ochelari de protecție	1 an
		Contact cu flacără sau particule incandescente	-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	1 an
			-Șorț de protecție	1 an
			-Jambiere+cotiere	1 an
			-Bocanci(pantofi) cu talpă antiderapantă	1 an
			-Filtru de protecție (geamuri fumurii)	La uzură
7.	Bobinator	Temperatură scăzută	-Șubă /pufoaică	5 ani /3ani
			-Șalopetă	1 an
		Manipulare de obiecte ascuțite	-Bocanci(pantofi) cu talpă antiderapantă	1 an
			-Mănuși protecție	6 luni
Temperatură scăzută a aerului	-Pufoaică	3 ani		

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
8.	Electrocarist	Temperatură scăzută a aerului	-Pufoaică	3 ani
			-Căciulă	2 ani
			-Mănuși frig	2 ani

NOTĂ:

1. 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.
2. Acordarea echipamentului individual de protecție se face pe baza inventarului personal al salariaților.
3. Înlocuirea echipamentului individual de protecție se va face prin predarea acestuia de către fiecare salariat la Magazia generală ICMET, la expirarea duratei de folosire a fiecărui sortiment sau la apariția uzurii totale a acestuia. Casarea echipamentului uzat se va face anual la propunerea gestionarului Magaziei generale ICMET.
4. Aprovizionarea cu echipament individual de protecție se va face pe baza notelor interne întocmite de șefii de compartimente și avizate de responsabili 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.

ICMET

Director general

ing. Marian Duță



SINDICATUL LIBER LMP din ICMET Craiova

Lider de Sindicat

ing. Costel Cărămidă





INSPECȚIA MUNCII
INSPECTORATUL TERITORIAL DE MUNCĂ DOLJ

ICMET CRAIOVA
INTRARE
Nr. 54/103-03-2016
Bulevardul Decebal, nr.118A

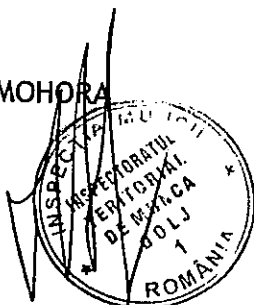
Nr.1190/C.C.C.M.M.R.M./29.02.2016

Către: S.C. INSTITUTUL NATIONAL DE CERCETARE - DEZVOLTARE SI
INCERCARI PENTRU ELECTROTEHNICA - ICMET CRAIOVA
Sediul : Bulevardul Decebal, nr.118A
Ref: Solicitarea nr. 842/25.02.2016.

Urmare cererii dumneavoastră nr.842/25.02.2016 cu privire la solicitarea înregistrării Actului Aditional la Contractul Colectiv de Muncă nr.189/30.07.2014 încheiat între conducerea S.C. ICMET CRAIOVA si SINDICATUL LIBER LMP CRAIOVA, sindicat reprezentativ vă facem cunoscut că înregistrarea s-a operat în Registrul unic de evidență al Inspectoratului Teritorial de Muncă Dolj, la numărul 17 din data de 29.02.2016.

Cătălin Tiberius MOHORA

Inspector Șef



ACTUL ADITIONAL NR.2
din data de 24.02.2016
la Contractul Colectiv de Munca ICMET
inregistrat la Inspectoratul Teritorial de Munca Dolj sub nr.189/30.07.2014

PARTILE CONTRACTANTE

1. Institutul National de Cercetare- Dezvoltare si Incercari pentru Electrotehnica- ICMET Craiova, numita in continuare ANGAJATOR si
2. Salariatii ICMET Craiova reprezentati prin Liderul de sindicat al Sindicatului Liber L.M.P. din ICMET - Ing.Caramida Costel.

Au convenit urmatoarele:

Contractul Colectiv de Munca ICMET, inregistrat la Inspectoratul Teritorial de Munca Dolj sub nr. 189/30.07.2014, se modifica cu acordul partilor dupa cum urmeaza :

A) Se modifica art. II.10, lit.j) care va avea urmatorul continut:

j) angajatorul va invita un reprezentant al salariatilor/un lider al sindicatului reprezentativ sa participe la sedintele Comitetului de Directie si ale Consiliului de Administratie, cu statut de observator, cu drept de opinie si fara drept de vot.

B) Se modifica alineatul (2) al art. II.22. care va avea urmatorul continut:

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

C) Se modifica art. V.2 (5) care va avea urmatorul continut :

(5) Salariile individuale ale salariaților ICMET Craiova se vor indexa trimestrial cu rata reală a inflației comunicată de Institutul Național de Statistică aferentă trimestrului anterior creșterii salariilor. Aplicarea acestui alineat se suspendă pana la expirarea contractului colectiv de munca. Anual se renegociază posibilitatea indexării.

D) Se modifica alineatul (3) al art. V.8. care va avea urmatorul continut.


(3) Ponderea functiilor de conducere executiva pentru care se acorda indemnizatie sau spor de conducere, nu poate depasi 15% din totalul personalului angajat in institut.

E) Se modifica art. V.13 (4) care va avea urmatorul continut :

4)Angajatorul acordă pentru fiecare salariat, pe lângă indemnizația de concediu, o primă de vacanță în cuantum de 750 lei. Cuantumul si posibilitatea acordarii primei se renegociază anual , Pentru anul 2016 aceasta prima nu se acorda.

Restul clauzelor raman nemodificate.

Incheiat azi, 24.02.2016 în 3 (trei) exemplare.

ICMET
DIRECTOR GENERAL
Ing. Mariana


SINDICATUL LIBER L.M.P. din ICMET

LIDER DE SINDICAT,
Ing. Costel Caramida





INSPECȚIA MUNCII
INSPECTORATUL TERITORIAL DE MUNCĂ DOLJ

Nr.686/C.C.C.M.M.R.M./05.02.2015

Către: S.C. INSTITUTUL NATIONAL DE CERCETARE - DEZVOLTARE SI
INCERCARI PENTRU ELECTROTEHNICA - ICMET- CRAIOVA
Bvd. Decebal nr. 118A, Jud.Dolj.

Ref: Act adițional la Contractul Colectiv de Muncă al - ICMET - Craiova.

Urmare cererii dumneavoastră nr.686/03.02.2015 cu privire la solicitarea înregistrării Actului Aditional la Contractul Colectiv de Muncă nr.189/30.07.2014 încheiat între conducerea, ICMET Craiova și reprezentantii salariatilor, vă facem cunoscut că înregistrarea s-a operat în Registrul unic de evidență al Inspectoratului Teritorial de Muncă Dolj la numărul 20 din data de 05.02.2015.

Cătălin Tiberius MOHORA

Inspector Șef

ACTUL ADIȚIONAL NR.1
din data de 02.02.2015
la Contractul Colectiv de Munca ICMET
înregistrat la Inspectoratul Teritorial de Munca Dolj sub nr.189/30.07.2014

PARTILE CONTRACTANTE

1. Institutul Național de Cercetare- Dezvoltare și Incercări pentru Electrotehnica- ICMET Craiova, numita în continuare ANGAJATOR și
2. Salariații ICMET Craiova reprezentați prin reprezentanții aleși ai salariaților, respectiv "Echipa Sindicate", compusa din:

1. Ing. Mircea Teodorescu
2. Ing. Gheorghe Ursu
3. Ing. Caramida Costel

Au convenit următoarele:

Contractul Colectiv de Munca ICMET, înregistrat la Inspectoratul Teritorial de Munca Dolj sub nr. 189/30.07.2014, se modifică cu acordul părților după cum urmează :

1) Se modifică art. III.5 care va avea următorul conținut :

A. FUNCȚII DE CONDUCERE

A.1. FUNCȚII DE CONDUCERE A UNITĂȚII

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

2) Se modifică art. V.2 (5) care va avea următorul conținut :

(5) Salariile individuale ale salariaților ICMET Craiova se vor indexa trimestrial cu rata reală a inflației comunicată de Institutul Național de Statistică aferentă trimestrului anterior creșterii salariilor. Aplicarea acestui alineat se suspendă pentru anul 2015 . Anual se renegociază posibilitatea indexării.

3) Se modifică art. V.2 (12) care va avea următorul conținut :

(12) Salariile Directorului Științific și Directorului Economic, se stabilesc prin negociere individuală între aceștia și Directorul General , iar nivelul fiecărui salariu nu va fi mai mare de 90% din salariul Directorului General.

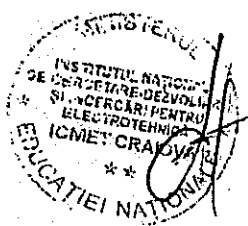
Dacă prin indexări ulterioare, acest prag va fi atins, ca excepție de la art. V.2.(5) , indexarea nu poate opera peste pragul de 90% din salariul Directorului General.

În aceleași condiții, salariul celorlalți angajați nu poate fi mai mare de 85% din salariul Directorului General.

4) Se modifică art. V.8 (2) care va avea următorul conținut :

(2) Indemnizațiile de conducere, calculate la salariul de bază, sunt următoarele:

	<u>Activitate generală :</u>
1. Director General	- 22%
2. Director Științific	- 18%
3. Director Economic	- 18%
4. Șef serviciu	- 7%
(peste 10 salariați)	
5. Șef birou, colectiv, compartiment	- 5%
(peste 5 salariați)	



5) Se modifica art.V.8. (5) care va avea urmatorul continut :

(5) Spor pentru functiile de coordonare stiintifica in programele si proiectele de cercetare - dezvoltare :

- a) Director program cercetare - dezvoltare - 15%
- b) Director proiect cercetare - dezvoltare - 15%
- c) sef /responsabil proiect cercetare-dezvoltare (pentru proiectele in care ICMET este partener) - 10%
- d)pentru PROGRAMUL NUCLEU , responsabil de proiect, cu exceptia personalului care beneficiaza de indemnizatie de conducere - 5 %

Sporul pentru functiile de coordonare stiintifica se calculeaza la salariul de baza si se acorda pentru lunile in care salariatul este pontat pe programul / proiectul respectiv, doar pentru orele efectiv lucrate pe proiect .

Sporul pentru functiile de coordonare stiintifica nu poate fi cumulat cu sporul prevazut la art. V.8.(4).

6) Se completeaza art. V.11.(2) cu urmatoarele:

Posibilitatea acordarii ajutoarelor de la punctele c) și d) se renegotiaza anual. Pentru anul 2015 aceste ajutoare (pct.c si d) nu se acorda.

7) Se modifica art. V.13 (4) care va avea urmatorul continut :

4)Angajatorul acordă pentru fiecare salariat, pe lângă indemnizația de concediu, o primă de vacanță în cuantum de 750 lei. Cuantumul si posibilitatea acordarii primei se renegotiază anual Pentru anul 2015 aceasta prima nu se acorda.

8) Se modifica Anexele 2A, 2B si 2C, conform anexelor la prezentul.

Restul clauzelor raman nemodificate.
Incheiat azi, 02.02.2015 in 3 (trei) exemplare.

ICMET

REPREZENTANTII
SALARIATILOR

DIRECTOR GENERAL

ECHIPA SINDICATE, compusa din:

Ing. Marian Duta



1. Ing. Costel Caramida
2. Ing.Mircea Teodorescu
3. Ing.Gheorghe Ursu

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

ANEXA NR.2A

GRILA DE SALARIZARE

ACTIVITATEA DE CERCETARE STIINTIFICA,DEZVOLTARE TEHNOLOGICA SI ATESTAREA CALITATII

***SALARII DE BAZA**

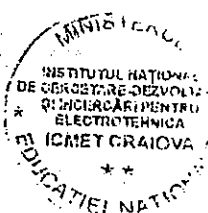
DE INCADRARE PENTRU UN PROGRAM COMPLET DE LUCRU.

NR. CRT.	FUNCTIA	STUDII	SALARIU DE BAZA MINIM	SALARIU DE BAZA MAXIM
0	1	2	3	4
1	CERCETATOR STIINTIFIC I - CS I INGINER DEZV. TEHNOLOGICA I - IDT I	SUPERIOARE	4081	5692
2	CERCETATOR STIINTIFIC II - CS II INGINER DEZV. TEHNOLOGICA II - IDT II	SUPERIOARE	3091	5357
3	CERCETATOR STIINTIFIC III - CS III INGINER DEZV. TEHNOLOGICA III - IDT III	SUPERIOARE	2342	4920
4	CERCETATOR STIINTIFIC - CS INGINER DEZV. TEHNOLOGICA - IDT	SUPERIOARE	2168	4593
5	ASISTENT DE CERCETARE - AC	SUPERIOARE	1986	3059
6	TEHNICIAN TREAPTA I	LICEALE, POSTLICEALE	1500	3557
7	TEHNICIAN TREAPTA II	LICEALE, POSTLICEALE	1441	2772
8	TEHNICIAN TREAPTA III	LICEALE, POSTLICEALE	1418	2342
9	TEHNICIAN STAGIAR	LICEALE, POSTLICEALE	1350	2200

ICMET CRAIOVA


DIRECTOR GENERAL ,

ING.DUTA MARIAN





REPREZENTANTII SALARIATILOR

ECHIPA SINDICATE , compusa din :

ING. CARAMIDA COSTEL 

ING. TEODORESCU MIRCEA 

ING. URSU GHEORGHE 

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

ANEXA NR.2B

GRILA DE SALARIZARE

ACTIVITATEA DE PRODUCTIE SI DE CONTROL A CALITATII

***SALARII DE BAZA**

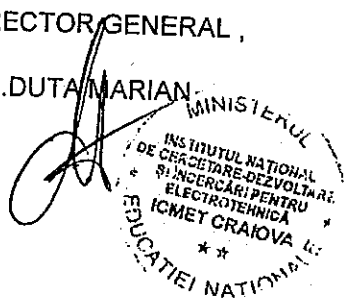
DE INCADRARE PENTRU UN PROGRAM COMPLET DE LUCRU.

NR. CRT.	STUDII		FUNCTIA SI GRADUL PROFESIONAL	SALARIU DE BAZA MINIM	SALARIU DE BAZA MAXIM
0	1		2	3	4
1	SUPE- RIOARE	LUNGA DURATA	SPECIALIST	2168	5351
			SPECIALIST DEBUTANT	1986	2411
		SCURTA DURATA	SPECIALIST	1716	3918
			SPECIALIST DEBUTANT	1664	1765
2	MEDII	SCOALA DE MAISTRI	MAISTRU	1651	3629
			MAISTRU DEBUTANT	1418	1481
		POST- LICEALE	SPECIALIST	1500	3486
			SPECIALIST DEBUTANT	1418	1481
		LICEALE	SPECIALIST	1470	3344
			SPECIALIST DEBUTANT	1369	1411
3	MUNCI- TORI	CALIFI- CATI	MUNCITOR CALIFICAT	1345	3344
		NECALI- FICATI	MUNCITOR NECALIFICAT	1129	1337

ICMET CRAIOVA

DIRECTOR GENERAL ,

ING. DUTA MARIAN



REPREZENTANTII SALARIATILOR

ECHIPA SINDICATE , compusa din :

ING. CARAMIDA COSTEL

ING. TEODORESCU MIRCEA

ING. URSU GHEORGHE

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

ANEXA NR.2C

GRILA DE SALARIZARE

ACTIVITATEA GENERALA

***SALARII DE BAZA**

DE INCADRARE PENTRU UN PROGRAM COMPLET DE LUCRU.

NR. CRT.	STUDII		FUNCTIA SI GRADUL PROFESIONAL	SALARIU DE BAZA MINIM	SALARIU DE BAZA MAXIM		
0	1		2	3	4		
1	SUPE- RIOARE	LUNGA DURATA	SPECIALIST	2168	4492		
			SPECIALIST DEBUTANT	1986	2411		
		SCURTA DURATA	SPECIALIST	1716	3777		
			SPECIALIST DEBUTANT	1664	1765		
		2	MEDII	SCOALA DE MAISTRI	MAISTRU	1651	3486
					MAISTRU DEBUTANT	1418	1481
POST- LICEALE	SPECIALIST			1500	3344		
	SPECIALIST DEBUTANT			1418	1481		
LICEALE	SPECIALIST			1470	3106		
	SPECIALIST DEBUTANT			1369	1411		
3	MUNCI- TORI	CALIFI- CATI	MUNCITOR CALIFICAT	1345	3106		
		NECALI- FICATI	MUNCITOR NECALIFICAT	1129	1337		

ICMET CRAIOVA

DIRECTOR GENERAL

ING. DUTA MARIAN



REPREZENTANTII SALARIATILOR

ECHIPA SINDICATE , compusa din :

ING. CARAMIDA COSTEL *lu*

ING. TEODORESCU MIRCEA *Se*

ING. URSU GHEORGHE *U*



MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI, PROTECȚIEI SOCIALE ȘI PERSOANELOR VÂRSTNICE
INSPECȚIA MUNCII

INSPECTORATUL TERITORIAL DE MUNCĂ DOLJ

Str. Nicolae Bălcescu nr. 51, cod poștal 200676, Craiova, jud. Dolj

Tel.: (0251) 406.704 Fax: (0251) 406.710

www.itmdolj.ro

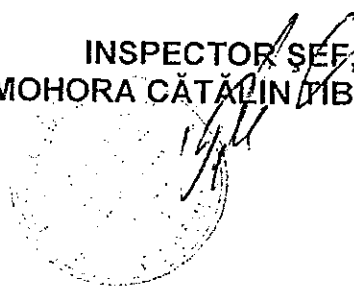
Operator de date cu caracter personal, înregistrat la Autoritatea Națională de Supraveghere a Prelucrării Datelor cu Caracter Personal sub nr. 3738

Nr. 5688 / 30.07.2014

CĂTRE,
I.C.M.E.T. CRAIOVA
B-dul Decebal, nr. 118A,
Craiova, jud. Dolj

Urmare cererii dumneavoastră nr.111/25.07.2014 cu privire la solicitarea înregistrării Contractului Colectiv de Muncă încheiat între conducerea I.C.M.E.T. Craiova si reprezentantii angajatilor din unitate, vă facem cunoscut că înregistrarea s-a operat în Registrul unic de evidență al Inspectoratului Teritorial de Muncă Dolj la numărul 189 din data de 30.07.2014.

INSPECTOR ȘEF,
MOHORA CĂTĂLIN TIBERIUȘ





INSTITUTUL NAȚIONAL DE CERCETARE – DEZVOLTARE ȘI ÎNCERCĂRI PENTRU ELECTROTEHNICĂ – I C M E T CRAIOVA

Bvd DECEBAL, NR. 118A, 200746, CRAIOVA, ROMANIA
Registrul Comerțului: J 16 / 312 / 1999 ; Cod unic de înregistrare: RO 3871599
Tel: +40 351 404 888; +40 351 404 889; Fax: +40 351 404 890
www.icmet.ro E-mail: market@icmet.ro ; icmet@icmet.ro



ISO 9001 - Certificat nr. 302C
ISO 14001 - Certificat nr. 154M
OHSAS 18001 - Certificat nr. 134HS

ATESTARE AN RE

AUTORIZATIE AUDITOR ENERGETIC

LABORATOARE ACREDITATE

Nr. 111 / 25.07.2014

Catre:

INSPECTIA MUNCII
INSPECTORATUL TERITORIAL
② DE MUNCĂ DOLJ
Nr. înregistrare 5688
Ziua luna an

INSPECTORATUL TERITORIAL DE MUNCA DOLJ

20. IUL. 2014

Anexat va transmitem Contractul Colectiv de Munca pe Unitate ICMET Craiova, in trei exemplare originale, in vederea inregistrarii.
Va multumim.

DIRECTOR GENERAL,

Ing. Mariaș Duță



PARTILE CONTRACTANTE

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

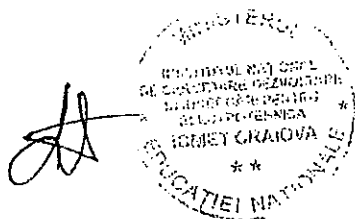
si

reprezentantii alesi ai salariatilor din ICMET Craiova
CARAMIDA Costel,
TEODORESCU Mircea
si **URSU Gheorghe,**
numiti in continuare **REPREZANTII 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, republicata 2011
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, cu completările si actualizarile de rigoare
6. Legea 319/2006 – Legea sanatatii si securitatii in munca , actualizata
7. Legea 263/2010 privind sistemul unitar de pensii publice
8. Legislatia in vigoare



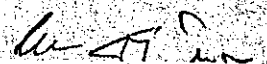
la *STC*
in

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 intr-un anumit loc de munca ori intr-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 directa sau indirecta fata de un salariat, bazata pe criterii de sex, orientare sexuala, caracteristici genetice, varsta, apartenenta nationala, rasa, culoare, etnie, religie, optiune politica, origine sociala, handicap, situatie sau responsabilitate familiala, apartenenta ori activitate sindicala, este interzisa.
(3) Constituie discriminare directa actele si faptele de excludere, deosebire, restrictie sau preferinta, intemeiate pe unul sau mai multe din criteriile prevazute la alin.(2), care au ca scop sau ca efect neacordarea, restrangerea ori inlaturarea recunoasterii, folosintei sau exercitarii drepturilor prevazute in legislatia muncii.
(4) Constituie discriminare indirecta actele si faptele intemeiate in mod aparent pe alte criterii decat cele prevazute la alin. (2), dar care produc efectele unei discriminari directe.

- Art.I.3.(1) Orice salariat care presteaza o munca beneficiaza de conditii de munca adecvate activitatii desfasurate, protectie sociala, de securitate si de sanatate in munca, precum si de respectarea demnitatii si a constiintei sale, fara nici o discriminare.
(2) Tuturor salariatilor care presteaza o munca le sunt recunoscute dreptul la plata egala pentru munca egala, dreptul la negocieri colective, dreptul la protectia datelor cu caracter personal, precum si dreptul la protectie impotriva concedierilor nelegale.
(3) Raporturile de muncă stabilite între salariați și unitățile la care aceștia sunt încadrați se desfășoară cu respectarea prevederilor legale, precum și în condițiile negociate prin contractele colective și individuale de muncă.



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:

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

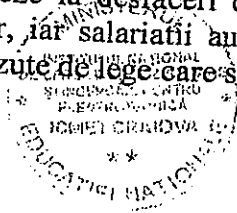
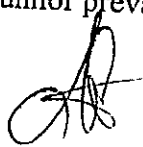
Art.II.5.(1) Clauzele contractului colectiv de munca pot fi modificate pe parcursul executării lui, in conditiile legii, ori de cate ori partile convin acest lucru.

(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 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) În perioada de la depunerea cererii de modificare și a încă 10 zile lucrătoare de la începerea negocierilor, Angajatorul se obligă să nu procedeze la desfaceri de contracte de muncă sau reduceri de salarii pentru motive neimputabile salariaților, iar reprezentanții salariaților ICMET se obligă să nu declare nici o formă de conflict de muncă, inclusiv greva, având ca obiect propunerea de modificare.

(3) Modificările aduse contractului produc aceleași efecte ca și contractul, de la data înregistrării lor.

(4) În cazul în care nu se realizează consensul în perioada de negociere, părțile de comun acord convin aplicarea dispozițiilor legale în materie.

Art. II.7 (1) În situațiile în care intervin reglementări noi prin acte normative și contractul colectiv de muncă la nivel de sector de activitate, mai favorabile decât cele prevăzute în prezentul contract colectiv de muncă, aceste vor face parte de drept din contract.

(2) Reglementările legale noi se aplică la termenele impuse, chiar dacă modificarea corespunzătoare a contractului se pune de acord ulterior.

Art. II.8. (1) În calitate de reprezentant legal al statului, Consiliul de Administrație își desfășoară activitatea în limita competențelor conferite conform legii.

(2) Consiliul de Administrație, împuternicește Comisia de negociere a CCMU din partea Administrației ca reprezentanță legală cu drepturi depline a acestuia în vederea negocierii contractului colectiv de muncă la nivel de unitate cu reprezentanții salariaților / sindicatul reprezentativ din cadrul ICMET Craiova

(3) În baza prerogativelor legale ce îi revin, Consiliul de Administrație aprobă mandatul pentru negocierea contractului colectiv de muncă la nivel de unitate și numește componenta Comisiei de negociere a CCMU din partea Administrației.

(4) Angajatorul recunoaște reprezentanții salariaților / sindicatul reprezentativ din cadrul ICMET Craiova ca parteneri cu drepturi depline și egale în negocieri, consultări sau discuții legate de activitatea economico-financiară, protecția socială și siguranța muncii.

(5) Sindicatele legal constituite / reprezentanții salariaților din cadrul ICMET Craiova recunosc drepturile legale ale Angajatorului cât și deciziile, competențele și responsabilitățile ce decurg din acestea.

(6) Atât reprezentanții salariaților cât și sindicatele legal constituite în cadrul ICMET Craiova recunosc Comisiei de negociere a CCMU din partea Administrației dreptul deplin de a negocia contractul colectiv de muncă pentru toți salariații Angajatorului.

(7) Angajatorul și reprezentanții salariaților / reprezentanții organizațiilor sindicale legal constituite se obligă să coopereze pentru realizarea intereselor majore ale ICMET Craiova.

Art. II.9 Angajatorul are, în principal, următoarele 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 ii revin urmatoarele obligatii:

- 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) angajatorul va invita reprezentanții salariaților/liderul 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.

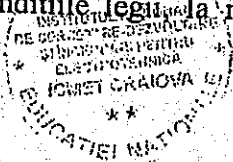
Art.II.11. Salariatul are, în principal, următoarele drepturi:

- 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.

Art.II.12. Salariatului ii revin, în principal, următoarele obligatii:

- a) obligatia de a realiza norma de munca sau, după caz, de a îndeplini atribuțiile ce îi revin conform fișei postului;
- b) obligatia de a respecta disciplina muncii;
- c) obligatia de a respecta prevederile cuprinse în Regulamentul Intern, Contractul Colectiv de Munca și Contractul Individual de Munca;
- d) obligatia de fidelitate față de Angajator în executarea atribuțiilor de serviciu;
- e) obligatia de a respecta măsurile de securitate și sănătate a muncii în ICMET.
- f) obligatia de a respecta secretul de serviciu.
- g) alte obligații prevăzute de lege sau de contractele colective de muncă aplicabile.

Art.II.13. Reprezentanții salariaților / reprezentantul sindicatului reprezentativ din cadrul ICMET participa, în condițiile legii, la negocierea și încheierea 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 salariatiilor 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 salariatiilor / 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 salariatiilor / 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 salariatiilor in posturile scoase la concurs, sindicatul reprezentativ din cadrul ICMET sau persoana desemnata din randul reprezentantilor salariatiilor au dreptul sa participe ca observator la acestea printr-un reprezentant al sau, care va avea acces la documentele de concurs.


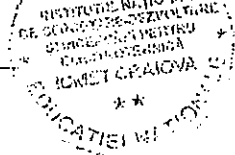
(2) Sindicatul reprezentativ din cadrul ICMET sau persoana desemnata din randul reprezentantilor salariatiilor poate asista persoanele care contesta, in scris, modul in care au fost desfasurate concursurile respective.

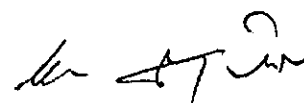
Art.II.20. In vederea exercitarii mandatului acordat de catre salariati reprezentantilor salariatiilor / sindicatului reprezentativ din cadrul ICMET Craiova, Angajatorul va asigura gratuit urmatoarele:

- 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 și pe o perioada de 2 ani după expirarea acestuia, reprezentanții salariaților / reprezentanții 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 îmbunătățire a activității la nivelul locului de munca și la nivelul unitatii.

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

Art.II.25. În măsura în care activitatea din ICMET nu este afectată, Angajatorul va permite membrilor de sindicat să urmeze cursuri de pregătire pentru activități sindicale și relații de muncă, fără obligația angajatorului de a plăti drepturile salariale pentru aceste zile.

Art.II.26. Angajatorul, la solicitarea organizațiilor sindicale, în baza cererilor individuale ale salariaților membrii de sindicat va încasa cotizația de sindicat și o va vira în conturile organizațiilor sindicale.

Art.II.27. Angajatorul și organizațiile sindicale din ICMET se vor informa reciproc, în măsura informațiilor pe care le detin, de modificările ce urmează să aibă loc în forma de proprietate a Angajatorului, consecințele previzibile asupra salariaților și măsurile ce se au în vedere pentru limitarea efectelor disponibilizărilor de salariați determinate de aceste modificări.

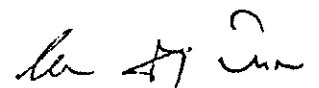
Art.II.28. Dacă Angajatorul își extinde activitatea prin modernizări, reutilizări, obiective noi, acesta are obligația să formeze și să utilizeze cu prioritate forța de muncă din salariații ICMET (cu aptitudini și competențe corespunzătoare postului) și numai după aceea să apeleze la forța de muncă externă ICMET.

Art.II.29. (1) Angajatorul și reprezentanții salariaților / organizațiilor sindicale din cadrul ICMET se recunosc reciproc ca parteneri sociali permanenți și convin să facă eforturi în vederea promovării unui climat normal de muncă în ICMET, cu respectarea prevederilor legii, a Contractului Colectiv de Muncă la toate nivelele, a *Regulamentului intern*, precum și a drepturilor și intereselor ambilor parteneri.

(2) Angajatorul nu va angaja salariați permanenți, temporari, sau cu program redus, în perioada declansării sau desfasurării conflictelor colective de muncă, pe locurile de muncă ale salariaților aflați în conflict de muncă.

Art.II.30. Eventualele conflicte de muncă vor fi soluționate de parti conform dispozițiilor legale în materie.

Art.II.31. Angajatorul are obligația de a întreprinde acțiunile necesare pentru acoperirea capacității de cercetare/proiectare/productie a institutului.



CAPITOLUL III.

CONTRACTUL INDIVIDUAL DE MUNCA

Art.III.1.(1) Contractul individual de munca este contractul în temeiul căruia o persoană fizică, denumită salariat, se obligă să presteze munca pentru și sub autoritatea unui angajator, persoană fizică sau juridică, în schimbul unei renumeratii denumite salariu.

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

(3) Contractul individual de munca (Anexa nr. 1) se încheie în baza consimțământului părților, în formă scrisă, în limba română, în două exemplare, câte un exemplar pentru fiecare parte.

(4) Obligația de încheiere a contractului individual de munca în formă scrisă revine Angajatorului.

(5) În toate cazurile în care există oferte de locuri de munca, Angajatorul, după înregistrarea acestora și înainte de comunicarea condițiilor specifice obligatorii, le aduce la cunoștința propriilor salariați în conformitate cu dreptul acestora de a cere promovarea sau schimbarea locului de munca.

Art.III.2. Partile de comun acord convin că încheierea, executarea, modificarea, suspendarea și încetarea contractului individual de munca să se facă conform dispozițiilor legale în vigoare.

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.

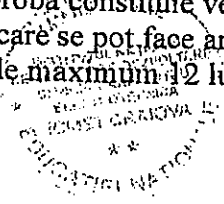
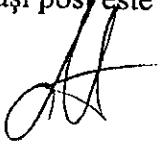
(6) Modalitatea de efectuare a stagiului prevăzut la alin. (5) se reglementează prin lege specială.

(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.

(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) In cadrul ICMET Craiova, un angajat poate cumula mai multe functii. Pentru desfasurarea activitatii prin cumul, intre angajat si angajator se pot incheia unul sau mai multe contracte individuale de munca.

Art.III.4.(1) Contractul individual de munca se incheie dupa verificarea prealabila a aptitudinilor profesionale si personale ale persoanei care solicita 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.
- 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.

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. FUNCTII DE CONDUCERE

A.1. FUNCTII DE CONDUCERE A UNITATII

1. Director General
2. Director Stiintific
3. Director Productie Marketing
4. Director Economic

A.2. FUNCTII DE CONDUCERE A COMPARTIMENTELOR

Activitatea de cercetare – dezvoltare si atestarea calitatii :

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

Activitatea industriala :

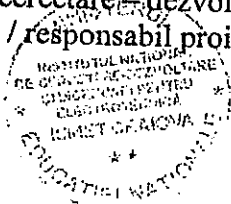
- Sef sectie, Sef atelier, Sef colectiv, Responsabil formatie de lucru

Activitate generala :

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

A.3. FUNCTII DE COORDONARE STIINTIFICA

- 1) Director program cercetare – dezvoltare
- 2) Director proiect cercetare – dezvoltare
- 3) Şef /coordonator / responsabil proiect cercetare-dezvoltare



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 si de control a calitatii.*

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

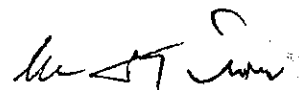
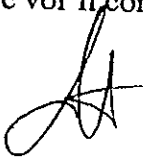
- c.1.1. Cu pregătire superioară de lungă durată, inclusiv studii postuniversitare.
- c.1.2. Cu facultate de subingineri sau similare (învățământ de scurtă durată – subingineri, ingineri colegiu, etc)
- c.1.3. Maiștri.
- c.1.4. Pregătire medie sau postliceală:
 - 4.1. Pentru activități de specialitate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

c.2. Muncitori

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

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.

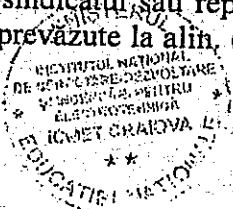
(9) Notificarea prevăzută la alin. (8) trebuie să cuprindă toate informațiile relevante cu privire la intenția de concediere colectivă, prevăzute la art art.III.6 alin. (2), precum și rezultatele consultărilor cu sindicatul sau reprezentanții salariaților, în special motivele concedierilor, numărul total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



Handwritten signature

(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:

- 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.

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

(2) Drepturile și obligațiile 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 salariaților de către cedent ori de către cesionar.

(4) Cedentul și cesionarul au obligația de a informa și de a consulta, anterior transferului, sindicatul / sindicatele sau, după caz, reprezentanții salariaților cu privire la implicațiile juridice, economice și sociale asupra salariaților, decurgând din transferul dreptului de proprietate.

Art.III.8.(1) La desfacerea contractului individual de muncă din inițiativa Angajatorului, pentru motive neimputabile salariaților, se va acorda o indemnizație după următoarea grila:

Vechimea în muncă	Valoarea indemnizației
- de la 1 la 20 ani	2 salarii minime brute pe țară garantate în plată
- peste 20 ani	3 salarii minime brute pe țară garantate în plată

Se considera împlinit termenul de 20 de ani de vechime în muncă pentru salariatul concediat caruia îi lipsesc mai puțin de 6 luni pentru a împlini termenul de 20 de ani.

(2) În situația schimbării proprietarului persoanei juridice ICMET, indemnizațiile prevăzute la art.III.8.(1) vor fi majorate de 4 (patru) ori".

(3) De aceste drepturi nu beneficiază acei salariați care se pensionează.

(4) Nu se acorda indemnizațiile prevăzute la alineatul (1) în situația în care desfacerea contractului individual de muncă se face în baza unei Ordonanțe Guvernamentale / Hotărâri de Guvern sau în baza oricărei legi speciale referitoare la disponibilizări colective, care oferă plăți compensatorii, precum și în situația în care contractul individual de muncă al persoanei concediate este încheiat pe perioadă determinată, sau persoana concediată cumulează pensia cu salariul.

Art.III.9. (1) La încetarea contractului individual de muncă salariatul trebuie să primească un document semnat de Angajator, care să recapituleze detaliat, sumele care se cuvin salariatului la lichidare, precum și datoriile acestuia față de unitate.

(2) La cererea salariatului, Angajatorul va întocmi o caracterizare obiectivă a acestuia și activității lui, iar după caz, îi va da și o recomandare în vederea unei viitoare angajări în serviciu.

Art.III.10. Angajatorul se obligă să mențină în muncă persoanele handicapate, în cazurile în care acestea sunt apte pentru îndeplinirea obligațiilor de serviciu aferente posturilor existente.

Handwritten signature



Handwritten signature

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.

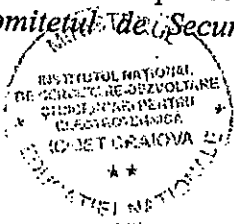
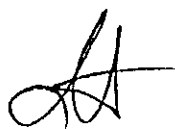
(2) In elaborarea masurilor de securitate si sanatate in munca Angajatorul se va consulta cu reprezentantii salariatiilor / syndicatele precum si cu *Comitetul de Securitate si Sanatate in Munca* din cadrul unitatii.

(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 programarii 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 Sanatate in Munca* si reprezentantii salariatiilor / syndicate.



(7) Instruirea prevazuta la alin.4 se va realiza obligatoriu in cazul noilor salariatii, 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 salariatilor.

(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 salariatilor.

(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 salariatilor 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 salariatilor cu echipament individual de protecție și durata de folosire a acestuia se va face conform Anexei nr. 3 la CCMU.

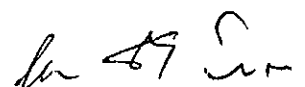
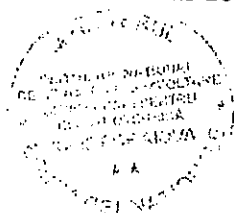
(4) Dotarea salariatilor cu echipament de lucru se va face conform Anexei nr. 4 la CCMU.

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

(6) Contravaloarea echipamentului de protecție (Anexa nr. 3 la CCMU) va fi suportata în întregime de către angajator.

(7) Contravaloarea echipamentului de lucru (Anexa nr. 4 la CCMU) va fi suportata în proporție de 50% de către angajator.

Art.IV.6. Angajatorul se obliga sa asigure toate conditiile necesare pentru accesul salariatilor 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 salariatilor la elaborarea si aplicarea deciziilor in domeniul protectiei muncii.

(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 in 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 autoritatilor in drept.

Art.IV.8.(1) Angajatorul are obligatia să asigure accesul salariatilor 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 conditiilor de igienă si sănătate in muncă;
- c) asigurarea controlului medical al salariatilor atât la angajarea in muncă, cât si pe durata executării contractului individual de muncă.

(7) În vederea realizării sarcinilor ce îi 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 *Comitetului de Securitate si Sănătate in Muncă*.

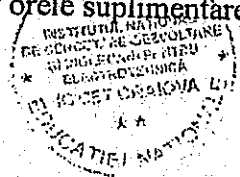
Art.IV.9.(1) Timpul de muncă reprezintă orice perioadă în care salariatul prestează munca, se află la dispoziția angajatorului și îndeplinește sarcinile și atribuțiile sale, conform prevederilor contractului individual de muncă, contractului colectiv de muncă aplicabil și/sau ale legislației în vigoare.

(2) Pentru salariatii angajati cu normă întreagă durata normală a timpului de muncă este de 8 ore pe zi si de 40 de ore pe săptămână.

(3) În cazul tinerilor in vârstă de până la 18 ani durata timpului de muncă este de 6 ore pe zi si de 30 de ore pe săptămână.

(4) Repartizarea timpului de muncă in 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.

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



(6) 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.

(7) Prevederile alin. (5) și (6) nu se aplică tinerilor care nu au implinit vârsta de 18 ani.

(8) Angajatorul are obligația de a ține evidența orelor de muncă prestate de fiecare salariat și de a supune controlului inspecției muncii această evidență ori de câte ori este solicitat.

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

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 că 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 orelor 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 fișelor 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.IV.9.(5), (6).

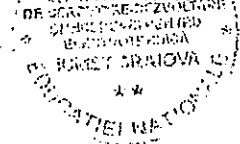
Notele de chemare vor fi semnate de angajat, de șeful locului de muncă, aprobate de Angajator. Sindicatului reprezentativ/reprezentanților salariaților li se vor comunica locurile de muncă unde se desfășoară ore suplimentare.

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

(5) Munca suplimentară se compensează prin ore libere plătite în următoarele 60 de zile după efectuarea acesteia.

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

(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), cât 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 implinit 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.

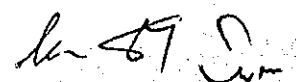
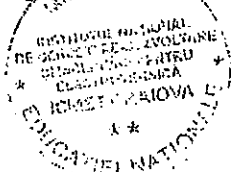
Art.IV.15.(1) În cazurile în care durata zilnică a timpului de muncă este mai mare de 6 ore, salariații au dreptul la pauză de masă de 15 minute (inclusă în programul de lucru) și de alte pauze, în condițiile stabilite prin *Regulamentul Intern*.

(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 cumulativ, 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 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) diurna de deplasare a salariaților ICMET trimisi în delegație în condițiile legii, în cuantum de 25 lei/zi.

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) Decontarea costului cazării, fără documente justificative se face în cuantum de 25 lei/ zi.

(4) Salariații care au în îngrijire copii de până la 2 ani nu pot fi trimiși 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.

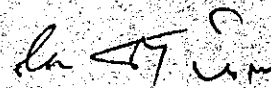
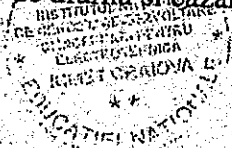
(3) Salariații gravide, începând cu luna a V-a și cele care alăptează nu vor putea fi repartizate la munca de noapte, nu vor putea fi detașate în alte localități și nu vor lucra în locuri considerate cu condiții deosebite.

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

(5) Reprezentanții salariaților / 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.

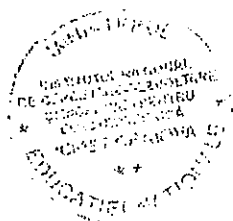
(2) Drepturile de diurna și cazare sunt conform legislației în vigoare.



- (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, marcilor și indicațiilor geografice, topografiilor circuitelor integrate și software realizate de salariat 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.



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.

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

(3) Salariul de baza minim pe unitate se stabileste la valoarea salariului minim brut pe tara garantat in plata.

(4) Negocierea salariilor individuale se desfasoara avand la baza grilele de salarizare negociate prezentate in Anexele 2A, 2B, 2C la CCMU.

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 salariale poate fi obtinuta prin acordarea unui spor pentru orele efectiv pontate in cadrul proiectului.

(5) Salariile individuale ale salariatilor ICMET Craiova se vor indexa trimestrial cu rata reala a inflatiei comunicata de Institutul National de Statistica aferenta trimestrului anterior cresterii salariilor. Aplicarea acestui alineat se suspenda pentru anul 2014.

(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.

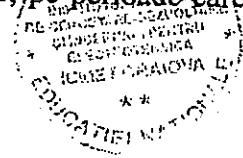
Ca urmare a analizei efectuate, contestatiile se considera:

- **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 divergentei;

- **nerezolvate** - daca partile nu ajung la o concluzie comuna, situatie in care contestatiile urmeaza sa fie rezolvate pe caile prevazute de legislatia in vigoare.

(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. (8)..

(9) Pe durata reducerii și/sau a întreruperii temporare prevăzute la alin. (1), 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 Directorului General al ICMET se stabilește prin Ordin al Ministrului Coordonator.

(12) Salariile Directorului Științific, Directorului Marketing Dezvoltare Produse și Directorului Economic, se stabilesc prin negocieri individuale între aceștia și Directorul General, iar nivelul fiecărui salariu nu va fi mai mare de 90% din salariul Directorului General.

Dacă prin indexări ulterioare, acest prag va fi atins, ca excepție de la art. V.2.(5), indexarea nu poate opera peste pragul de 90% din salariul Directorului General.

În aceleași condiții, salariul celorlalți angajați nu poate fi mai mare de 85% din salariul Directorului General.

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

(2) Salariile se stabilesc prin negocieri individuale/colective între Angajator și salariați sau reprezentanți ai acestora.

(3) Salariul este confidențial, angajatorul având obligația de a lua măsurile necesare pentru asigurarea confidențialității.

(4) În scopul promovării intereselor și apărării drepturilor salariaților, confidențialitatea salariilor nu poate fi opusă sindicatelor sau, după caz, reprezentanților salariaților, în strictă legătură cu interesele acestora și în relația lor directă cu Angajatorul.

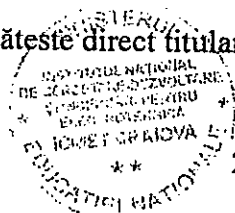
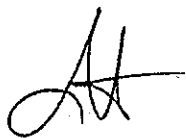
Art.V.4.(1) Salariul se plătește la data stabilită în contractul individual de muncă și contractul colectiv de muncă, respectiv la datele de 11 și 26 ale fiecărei luni.

(2) Pentru personalul din cercetare pontat pe proiecte de cercetare, salariul se poate acorda în procent de 100% numai pentru orele pontate pe proiecte de cercetare castigate prin competiție (exceptând PROGRAMUL NUCLEU).

(3) Plata salariului se poate efectua prin virament într-un cont bancar, în cazul în care salariatul optează pentru această modalitate.

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

(5) Salariul se plătește direct titularului sau persoanei împuternicite de acesta.



(6) În caz de deces al salariatului, drepturile salariale datorate până la data decesului sunt plătite, în ordine, sotului supraviețuitor, copiilor majori ai defunctului sau părinților acestuia.

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

(7) Plata salariului se dovedește prin semnarea statelor de plată, precum și prin orice alte documente justificative care demonstrează efectuarea plății către salariatul îndreptățit.

(8) Statele de plată, precum și celelalte documente justificative se păstrează și se arhivează de către Angajator în aceleași condiții și termene ca în cazul actelor contabile, conform legii.

Art.V.5.(1) Nici o retenere din salariu nu poate fi operată, în afara cazurilor și condițiilor prevăzute de lege.

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

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

- a) obligațiile de întreținere, conform Codului civil;
- b) contribuțiile și impozitele datorate către stat;
- c) daunele cauzate proprietății publice prin fapte ilicite;
- d) acoperirea altor datorii.

Art.V.6.(1) Angajatorul are obligația de a constitui și contribui la *fondul de garantare pentru plata creanțelor salariale* care rezultă din contractele individuale de muncă, în condițiile legii.

(2) *Fondul de garantare pentru plata creanțelor salariale* asigură plata creanțelor care privesc salarizarea.

(3) La constituirea și la utilizarea fondului de garantare pentru plata creanțelor salariale se vor respecta următoarele principii:

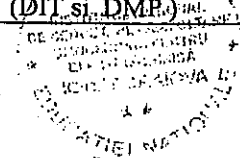
- a) patrimoniul instituțiilor de administrare a fondurilor trebuie să fie independent de capitalul de exploatare al unităților și trebuie să fie constituit astfel încât asupra acestuia să nu poată fi pus sechestrul în cursul procedurii în caz de insolvență;
- b) Angajatorul trebuie să contribuie la constituirea fondului de garantare pentru plata creanțelor salariale astfel încât acestea să acopere plata salariilor cel puțin 1 lună.
- c) obligația de plată a instituțiilor de administrare a fondurilor va exista independent de îndeplinirea obligației de contribuție la finanțare.

Art.V.7. (1)

a) Pentru salariații care lucrează în condiții grele de muncă se acordă un spor de 10% calculat la salariul de bază individual.

Locurile și condițiile grele de muncă sunt definite astfel :

Tip spor	Activitatea și locul de muncă cu condiții grele	Factorii de risc
Spor pentru condiții grele de muncă	- Incercări cu înaltă tensiune și curenți mari (DIT și DMP) - Realizare circuit de incercare (DIT și DMP) - Pregătirea obiectului de incercat (DIT și DMP) - Lucrări de montaj echipamente (asamblare și dezasamblare) (DIT și DMP)	Temperaturi sub 0° și mai mari de 30° Lucru la înalțimi mai mari de 3m Lucru în câmp 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
- intre 3 si 5 ani	7 %
- de la 5 la 10 ani	10 %
- de la 10 la 15 ani	15 %
- de la 15 la 20 ani	20 %
- peste 20 ani	25 %

Art.V.8.(1) La personalul de conducere, salariul este format din salariul de baza negociat corespunzator functiei de executie si gradului profesional detinut, la care se adauga o indemnizatie de conducere negociata pe durata indeplinirii functiei.

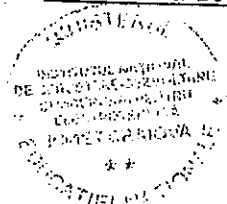
(2) "Indemnizatiile de conducere, calculate la salariul de baza, sunt urmatoarele:

Activitate generala :

1. Director General	- 22%
2. Director Stiintific	- 18%
3. Director Marketing si Dezvoltare Produse	- 18%
4. Director Economic	- 18%
5. Sef serviciu (peste 10 salariatii)	- 7%
6. Sef birou, colectiv, compartiment (peste 5 salariatii)	- 5%

Activitatea de cercetare – dezvoltare si atestarea calitatii :

1. Sef divizie,	- 15%
2. Sef laborator	- 10%



Handwritten signatures and initials at the bottom right of the page.

- (peste 20 salariați)
3. Sef laborator - 8 %
(intre 8 și 20 salariați)
4. Manager calitate laborator - 5 %
5. Sef colectiv - 5 %
- peste 20 salariați - 8 %
- între 5-20 salariați - 5 %

Activitatea industrială :

1. Sef secție - 10 %
2. Sef atelier - 8 %
3. Sef colectiv, responsabil formare de lucru - 5 %

(3) Ponderea funcțiilor de conducere executivă pentru care se acordă indemnizație sau spor de conducere, nu poate depăși 10% din totalul personalului angajat în institut.

(4) Sporul pentru personalul cu titlul științific de "Doctor în Știință", calculat la salariul de bază, este de 10 % și se acordă doar pe perioada cât este pontat pe un proiect de cercetare câștigat prin competiție (fără proiectele din cadrul PROGRAMULUI NUCLEU). Sporul pentru personalul cu titlul științific de "Doctor în Știință" nu poate fi cumulată cu sporurile prevăzute la art. V.8.(5).

(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 %

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 .

Sporul pentru funcțiile de coordonare științifică nu poate fi cumulată cu sporul prevăzut la art. V.8.(4).

Aceste sporuri nu se acordă pentru proiectele din PROGRAMUL NUCLEU.

Art.V.9.(1) Cota de profit care se constituie conform reglementărilor legale pentru cointerесarea salariaților din ICMET, se va acorda în procent egal pentru toți salariații, după aprobarea bilanțului contabil de către Consiliul de Administrație ICMET.

Art.V.10.(1) În cazul în care Angajatorul îndeplinește condițiile legale în materie, acesta poate acorda salariaților proprii tichete de masă.

Art.V.11.(1) Salariații care se pensionează primesc, în funcție de vechimea în ICMET Craiova, o indemnizație de pensionare după următoarea grila:

Vechimea în muncă	Valoarea indemnizației
- de la 1 la 20 ani	2 salarii minime brute pe țară garantate în plată
- peste 20 ani	3 salarii minime brute pe țară garantate în plată

Se consideră împlinit termenul de 20 de ani de vechime în muncă pentru salariatul care se pensionează și îi lipsesc mai puțin de 6 luni pentru a împlini termenul de 20 de ani.

(2) Salariații vor beneficia de următoarele 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, cuantumului ajutorului acordat familiei va fi de cel puțin patru salarii medii brute pe economie utilizate la fundamentarea bugetului asigurărilor sociale de stat și

[Signature]

[Stamp: INSTITUTUL NAȚIONAL DE RESEARCHI ȘI DEZVOLTARE ICMET CRAIOVA]

[Signature]

- 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, parinților sau copiilor.
- 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 nașterea fiecărui copil, acordat mamei, salariați ICMET; dacă mama nu este salariați, se acorda tatălui, salariați 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) In functie de posibilitati Angajatorul poate contribui anual cu o suma in vederea celebrarii CRACIUNULUI si a SARBATORILOR PASTI.

Art.V.12 La nivelul ICMET, pentru salariatii 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.13.(1) Durata concediului de odihna, corespunzatoare activitatii desfasurate in timp de un an este stabilita 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

(2) Pe durata concediului de odihna salariatii au dreptul la o indemnizatie care nu poate fi mai mica decat salariul tarifar de incadrare, sporul de vechime si indemnizatia pentru functia de conducere, luate impreuna, corespunzatoare lunii calendaristice in care se efectueaza zilele de concediu de odihna.

(3) Vechimea in munca ce se ia in considerare pentru stabilirea duratei concediului de odihna este aceea pe care angajatii o implinesc in cursul anului calendaristic, oricare ar fi data la care il vor primi.

(4) Pentru anul 2014, angajatorul acorda pentru fiecare salariat, pe langa indemnizatia de concediu, o prima de vacanta in cuantum de 750 lei.

(5) Efectuarea concediului de odihna se realizează în baza unei programări colective sau individuale stabilite de angajator cu consultarea sindicatului sau, după caz, a

A



la

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 în bani a concediului de odihna neefectuat este permisă numai în cazul încetării contractului individual de muncă

(8) Angajații vor putea fi rechemati din concediu prin dispoziție scrisă a Angajatorului, numai pentru nevoi de serviciu neprevăzute și urgente care fac prezenta angajatului în unitate strict necesară.

(9) În cazul rechemării din concediu, salariații au dreptul la rambursarea cheltuielilor de transport și a cheltuielilor legate de efectuarea concediului în altă localitate, egale cu sumele cheltuite pentru prestații de care n-au mai putut beneficia din cauza rechemării.

(10) Zilele libere platite de sărbătoare legală, considerate vechime în câmpul muncii sunt următoarele:

- 1 și 2 ianuarie
- 1 și 8 Martie pentru salariate
- ziua de luni și marți de Paști
- 1 mai
- 19 noiembrie – ziua cercetătorului și proiectantului – în cazul în care ziua de 19 noiembrie cade în zi de sâmbătă sau duminică, ziua liberă se va acorda prin înțelegere de comun acord cu reprezentanții salariaților / sindicatului reprezentativ;
- 30 noiembrie – Sf. Andrei
- 1 decembrie
- 25, 26 și 27 Decembrie
- 2 zile lucrătoare pentru fiecare dintre cele două sărbători religioase anuale, declarate astfel de cultele religioase legale, altele decât cele creștine, pentru persoanele aparținând acestora.
- prima și a doua zi de Rusalii
- Adormirea Maicii Domnului

Art.V.14.(1). Cu ocazia unor evenimente deosebite survenite în viața salariatului, acesta poate beneficia de concedii speciale (zile libere platite) cu menținerea integrală a salariului.

Aceste concedii au următoarea durată:

- nașterea unui copil – 5 zile lucrătoare pentru tatăl copilului sau 15 zile lucrătoare în cazul în care tatăl copilului nou-născut a obținut atestatul de absolvire a cursului de puericultură (tatăl poate beneficia de majorarea cu 10 zile în condițiile de mai sus (numai o singură dată.)
- decesul sotului (sotiei), copilului, părintelui, bunic (bunica), socrii, frate (sora) – 4 zile lucrătoare
- decesul unui nepot (nepoata), verisor primar – 2 zile lucrătoare



- casatoria salariatului – 5 zile lucratoare.
- casatoria unui copil – 2 zile lucratoare.

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

Art.V.15. (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 profesionala (inclusiv doctorat) condițiile de suportare a cheltuielilor, de restituire a acestora sau de plata a daunelor ca urmare a nerespectării acestor conditii, vor face obiectul negocierii pentru fiecare caz in parte, prin act aditional la contractul individual de munca al angajatului beneficiar ;

(7) In cazul în care unitatea urmează să își schimbe parțial sau total profilul de activitate, angajatorul va informa și se va consulta cu reprezentantii salariatilor / 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.

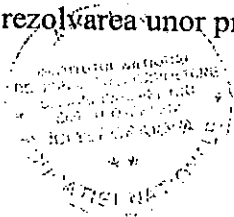
(8) În cazul în care un salariat identifică un curs de formare profesională organizat de un terț, pe care ar dori să-l urmeze, angajatorul va analiza cererea împreună cu reprezentantii salariatilor / sindicatele reprezentative, rămânând la aprecierea angajatorului dacă și în ce condiții unitatea va suporta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

(9) Salariații au dreptul să beneficieze, anual, la cerere insotita de documente justificative, de concedii platite pentru formare profesionala continua de max.60 zile calendaristice, in conditiile 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 cuvenite salariatului, altele decât salariul.

(11) Părțile semnatare convin că institutul, pentru salariații proprii, va suporta 50% din cheltuielile efectuate pentru obținerea titlului de doctor in specialitatile inginerie electrica, mecanica si economie. Nefinalizarea tezei de doctorat in cadrul ICMET, atrage de la sine restituirea integrala a sumelor suportate de institut ca si cheltuieli generate de obtinerea titlului de doctor. De asemenea, prin actul aditional la contractul individual de munca, se va stipula obligatia angajatului care a primit finantare din partea institutului pentru obtinerea titlului stiintific de doctor, de a nu parasi, din proprie initiativa institutul timp de 5 ani de la obtinerea titlului stiintific de doctor, sub sanctiunea restituirii tuturor cheltuielilor efectuate cu ocazia obtinerii titlului, plus daune interese.

Art. V.16.(1) Pentru rezolvarea unor probleme personale, salariatii au dreptul la concedii fara plata.



(2) Concediile fara plata nu pot depasi 60 de zile calendaristice pe an si ele vor fi acordate de catre Angajator dupa analizarea temeiniciei cercerii formulate.

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

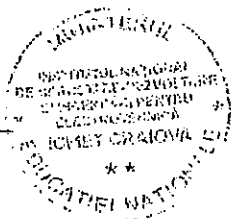
Art.V.17.(1) Concediul medical se va acorda salariatului aflat in incapacitate temporara de munca din motive de boala dovedite prin certificat medical, in conditiile legii.

(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.18. Conditiiile si drepturile ce decurg din efectuarea concediului de maternitate si de crestere a copilului vor fi acordate conform legii.

Art.V.19. 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, sancțiuni disciplinare salariaților săi ori de câte ori constată că aceștia au săvârșit o abatere disciplinară.

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

Art.VI.2.(1) Sancțiunile 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 sancțiune.

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

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

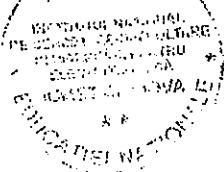
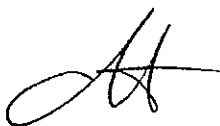
- a) împrejurările în care fapta a fost săvârșită;
- b) gradul de vinovăție a salariatului;
- c) consecințele abaterii disciplinare;
- d) comportarea generală în serviciu a salariatului;
- e) eventualele sancțiuni disciplinare suferite anterior de către acesta.

Art.VI.4.(1) Sub sancțiunea 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.

(2) În vederea desfășurării cercetării disciplinare prealabile, salariatul va fi convocat în scris de persoana împuternicită de către unitate să realizeze cercetarea, 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 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 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.

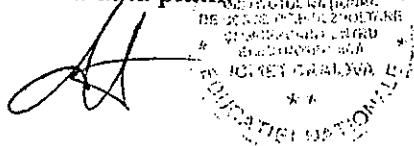
Art.VI.8.(1) Când paguba a fost produsă de mai mulți salariați, quantumul răspunderii fiecăruia se stabilește în raport cu măsura în care a contribuit la producerea ei.

(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 retine 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.

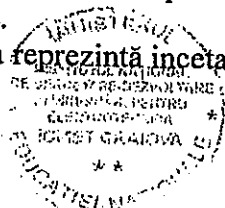
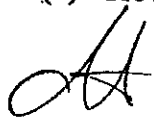
(6) Regulamentul intern se afișează la sediul angajatorului.

(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 salariatilor 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 salariatilor și nu pot avea drept consecință sancționarea disciplinară a salariatilor 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.

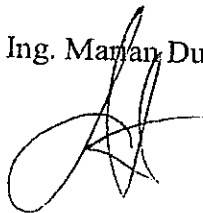
(6) Încalcare dispozitiilor legale prevazute la alineatul (5) atrage în sarcina persoanelor vinovate raspunderea în conditiile legii.

Art.VI.16. Prezentul contract colectiv de munca, 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

DIRECTOR GENERAL

Ing. Marian Duta



**REPREZENTANTII
SALARIATILOR**

ECHIPA SINDICATE, compusa din:

1. Ing. Costel Caramida



2. Ing. Mircea Teodorescu



3. Ing. Gheorghe Ursu



INSTITUTUL NAȚIONAL DE CERCETARE – DEZVOLTARE ȘI ÎNCERCĂRI PENTRU ELECTROTEHNICĂ – I C M E T CRAIOVA

CONTRACT INDIVIDUAL DE MUNCĂ

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

Matricol :

Cod Intern :

A. Părțile contractului

Angajator - persoana juridică ICMET - CRAIOVA , cu sediul în Craiova, B-dul Decebal Nr.118 A, înregistrată la Registrul Comerțului/autoritățile administrației publice din Craiova sub nr. J16/312/1999, Cod fiscal RO 3871599, telefon 0351404888, reprezentată legal prin DUȚĂ MARIAN, în calitate de DIRECTOR GENERAL și

Salariatul(a) – domnul(dna) domiciliat(ă) în localitatea , str. nr.....bl.....sc.....ap..... județul , posesor al B.I./C.I./ seria nr. eliberat(ă) de la data de , CNP autorizație de muncă/permis de ședere în scop de muncă seria nr. din data am încheiat prezentul contract individual de muncă în următoarele condiții asupra cărora am convenit:

B. Obiectul contractului:

C. Durata contractului:

a) nedeterminată, salariatul/salariata urmand să înceapă activitatea la data de

b) determinată, de luni, pe perioada cuprinsă între data de și data de /pe perioada suspendării contractului individual de muncă al titularului de post.

D. Locul de muncă

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

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

E. Felul muncii

Funcția/meseria conform Clasificării ocupațiilor din Romania

F. Atribuțiile postului

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

F1: Criteriile de evaluare a activității profesionale a salariatului:

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

G. Condiții de muncă

1. Activitatea se desfășoară în conformitate cu prevederile Legii nr.31/1991.

2. Activitatea prestată se desfășoară în condiții normale/deosebite/speciale de muncă, potrivit Legii nr. 263/2010 privind sistemul unitar de pensii publice, cu modificările și completările ulterioare.

H. Durata muncii

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

- a) Repartizarea programului de lucru se face după cum urmează: (ore zi/ore noapte/inegal).
b) Programul de lucru se poate modifica în condițiile regulamentului intern/contractului colectiv de muncă aplicabil.

2. O fracțiune de normă de ore/zi, ore/săptămână.....

- a) Repartizarea programului de lucru se face după cum urmează: (ore zi/ore noapte).
b) Programul de lucru se poate modifica în condițiile regulamentului intern/contractului colectiv de muncă aplicabil.
c) Nu se vor efectua ore suplimentare, cu excepția cazurilor de forță majoră sau pentru alte lucrări urgente destinate prevenirii producerii unor accidente sau înlăturării consecințelor acestora.

I. Concediul

Durata concediului anual de odihnă este de zile lucrătoare, în raport cu durata muncii (normă întreagă, fracțiune de normă). De asemenea, beneficiază de un concediu suplimentar de

J. Salariul

1. Salariul de bază lunar brut:lei.

2. Alte elemente constitutive:

a) sporuri ;

b) indemnizații ;

b1) prestații suplimentare în bani ;

b2) modalitatea prestațiilor suplimentare în natura

c) alte adaosuri ;

3. Orele suplimentare prestate în afara programului normal de lucru sau în zilele în care nu se lucrează ori în zilele de sărbători legale se compensează cu ore libere plătite sau se plătesc cu un spor la salariu, conform contractului colectiv de muncă aplicabil sau Legii nr. 40/2011 - Codul muncii.

4. Data/datele la care se plătește salariul este/sunt

K. Drepturi și obligații ale părților privind securitatea și sănătatea în muncă:

a) echipament individual de protecție

b) echipament individual de lucru

c) materiale igienico-sanitare

d) alimentație de protecție

e) alte drepturi și obligații privind sănătatea și securitatea în muncă

L. Alte clauze:

a) perioada de probă este dezile calendaristice ;

b) perioada de preaviz în cazul concedierii este de zile lucrătoare, conform Legii nr. 53/2003 Codul muncii, cu modificările și completările ulterioare sau contractului colectiv de muncă aplicabil;

c) perioada de preaviz în cazul demisiei este de zile lucrătoare, conform Legii nr. 53/2003 Codul muncii, cu modificările și completările ulterioare sau contractului colectiv de muncă aplicabil;

d) în cazul în care salariatul urmează să-și desfășoare activitatea în străinătate, informațiile prevăzute la art. 18 alin. (1) din Legea nr. 40/2011 - Codul muncii se vor regăsi și în contractul individual de muncă;

e) alte clauze.

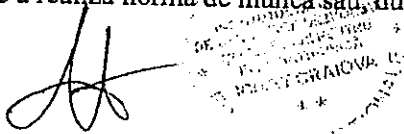
M. Drepturi și obligații generale ale părților


1. Salariatul are, în principal, următoarele drepturi:

- a) dreptul la salarizare pentru munca depusă;
b) dreptul la repaus zilnic și săptămânal;
c) dreptul la concediu de odihnă anual;
d) dreptul la egalitate de șanse și de tratament;
e) dreptul la securitate și sănătate în muncă;
f) dreptul la acces la formare profesională.

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

- a) obligația de a realiza normă de muncă sau, după caz, de a îndeplini atribuțiile ce îi revin conform fișei postului;





- b) obligația de a respecta disciplina muncii;
- c) obligația de fidelitate față de angajator în executarea atribuțiilor de serviciu;
- d) obligația de a respecta măsurile de securitate și sănătate a muncii în unitate;
- e) obligația de a respecta secretul de serviciu.

3. Angajatorul are, în principal, următoarele drepturi:

- a) să dea dispoziții cu caracter obligatoriu pentru salariat, sub rezerva legalității lor;
- b) să exercite controlul asupra modului de îndeplinire a sarcinilor de serviciu;
- c) să constate săvârșirea abaterilor disciplinare și să aplice sancțiunile corespunzătoare, potrivit legii, contractului colectiv de muncă aplicabil și regulamentului intern.
- d) să stabilească obiectivele de performanță individuală ale salariatului.

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

- a) să înmâneze salariatului un exemplar din contractul individual de muncă, anterior începerii activității;
 - a1) să acorde salariatului toate drepturile ce decurg din contractele individuale de muncă, din contractul colectiv de muncă aplicabil și din lege;
- b) să asigure permanent condițiile tehnice și organizatorice avute în vedere la elaborarea normelor de muncă și condițiile corespunzătoare de muncă;
- c) să informeze salariatul asupra condițiilor de muncă și asupra elementelor care privesc desfășurarea relațiilor de muncă;
- d) să elibereze, la cerere, un document care atestă calitatea de salariat a solicitantului, respectiv activitatea desfășurată de acesta, durata activității, salariul, vechimea în muncă, în meserie, în specialitate.
- e) să asigure confidențialitatea datelor cu caracter personal ale salariatului.

N. Dispoziții finale

Prevederile prezentului contract individual de muncă se completează cu dispozițiile Legii nr. 40/2011 - Codul muncii și ale contractului colectiv de muncă aplicabil încheiat la nivelul angajatorului/grupului de angajatori/ramurii/național.

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

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

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

Angajator,

Salariat,

Reprezentant legal,

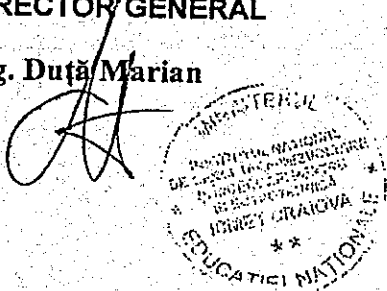
Pe data de prezentul contract încetează în temeiul Art. din Legea nr. 53/2003 Codul muncii, cu modificările și completările ulterioare în urma îndeplinirii procedurii legale.

Angajator,

ICMET

DIRECTOR GENERAL

Ing. Duță Marian



REPREZENTANȚII
SALARIAȚILOR

ECHIPA SINDICATE, compusă din:

- 1. Ing. Cărămidă Costel
- 2. Ing. Teodorescu Mircea
- 3. Ing. Ursu Gheorghe

Handwritten signature of a representative of the trade union.

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

ANEXA NR.2A

GRILA DE SALARIZARE

ACTIVITATEA DE CERCETARE STIINTIFICA,DEZVOLTARE TEHNOLOGICA SI ATESTAREA CALITATII

***SALARII DE BAZA**

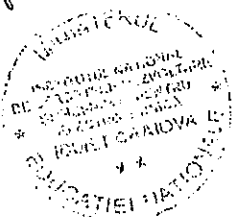
**DE INCADRARE PENTRU UN PROGRAM COMPLET DE LUCRU DE 168 ORE FIZICE
IN MEDIE PE LUNA IN ANUL 2014.
SALARIUL DE BAZA MINIM PE UNITATE = 900 LEI**

NR. CRT.	FUNCTIA	STUDII	SALARIU DE BAZA MINIM	SALARIU DE BAZA MAXIM
0	1	2	3	4
1	CERCETATOR STIINTIFIC I - CS I INGINER DEZV. TEHNOLOGICA I - IDT I	SUPERIOARE	4081	6711
2	CERCETATOR STIINTIFIC II - CS II INGINER DEZV. TEHNOLOGICA II - IDT II	SUPERIOARE	3091	5712
3	CERCETATOR STIINTIFIC III - CS III INGINER DEZV. TEHNOLOGICA III - IDT III	SUPERIOARE	2342	4920
4	CERCETATOR STIINTIFIC - CS INGINER DEZV. TEHNOLOGICA - IDT	SUPERIOARE	2168	4593
5	ASISTENT DE CERCETARE - AC	SUPERIOARE	1986	3059
6	TEHNICIAN TREAPTA I	LICEALE, POSTLICEALE	1500	3557
7	TEHNICIAN TREAPTA II	LICEALE, POSTLICEALE	1441	2772
8	TEHNICIAN TREAPTA III	LICEALE, POSTLICEALE	1418	2342
9	TEHNICIAN STAGIAR	LICEALE, POSTLICEALE	1350	2200

ICMET CRAIOVA

DIRECTOR GENERAL ,

ING.DUTA MARIAN


REPREZENTANTII SALARIATILOR

ECHIPA SINDICATE , compusa din :

ING. CARAMIDA COSTEL

ING. TEODORESCU MIRCEA

ING. URSU GHEORGHE



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

ANEXA NR.2B

GRILA DE SALARIZARE

ACTIVITATEA DE PRODUCTIE SI DE CONTROL A CALITATII

***SALARII DE BAZA**

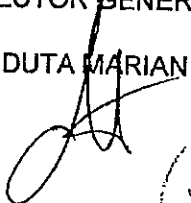
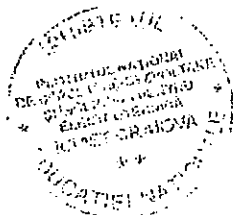
**DE INCADRARE PENTRU UN PROGRAM COMPLET DE LUCRU DE 168 ORE FIZICE
IN MEDIE PE LUNA IN ANUL 2014.
SALARIUL DE BAZA MINIM PE UNITATE = 900 LEI**

NR. CRT.	STUDII		FUNCTIA SI GRADUL PROFESIONAL	SALARIU DE BAZA MINIM	SALARIU DE BAZA MAXIM
0	1		2	3	4
1	SUPE- RIOARE	LUNGA DURATA	SPECIALIST	2168	5351
			SPECIALIST DEBUTANT	1986	2411
		SCURTA DURATA	SPECIALIST	1716	3918
			SPECIALIST DEBUTANT	1664	1765
2	MEDII	SCOALA DE MAISTRI	MAISTRU	1651	3629
			MAISTRU DEBUTANT	1418	1481
		POST- LICEALE	SPECIALIST	1500	3486
			SPECIALIST DEBUTANT	1418	1481
		LICEALE	SPECIALIST	1470	3344
			SPECIALIST DEBUTANT	1369	1411
3	MUNCI- TORI	CALIFI- CATI	MUNCITOR CALIFICAT	1345	3344
		NECALI- FICATI	MUNCITOR NECALIFICAT	1129	1337

ICMET CRAIOVA

DIRECTOR GENERAL ,

ING.DUTA MARIAN

REPREZENTANTII SALARIATILOR

ECHIPA SINDICATE , compusa din :

ING. CARAMIDA COSTEL

ING. TEODORESCU MIRCEA

ING. URSU GHEORGHE





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

ANEXA NR.2C

GRILA DE SALARIZARE

ACTIVITATEA GENERALA

***SALARII DE BAZA**

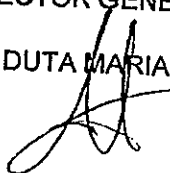
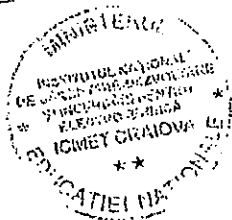
**DE INCADRARE PENTRU UN PROGRAM COMPLET DE LUCRU DE 168 ORE FIZICE
IN MEDIE PE LUNA IN ANUL 2014.
SALARIU DE BAZA MINIM PE UNITATE = 900 LEI**

NR. CRT.	STUDII		FUNCTIA SI GRADUL PROFESIONAL	SALARIU DE BAZA MINIM	SALARIU DE BAZA MAXIM
0	1		2	3	4
1	SUPE- RIOARE	LUNGA DURATA	SPECIALIST		
			SPECIALIST DEBUTANT	2168	4492
		SCURTA DURATA	SPECIALIST	1716	3777
			SPECIALIST DEBUTANT	1664	1765
2	MEDII	SCOALA DE MAISTRI	MAISTRU	1651	3486
			MAISTRU DEBUTANT	1418	1481
		POST- LICEALE	SPECIALIST	1500	3344
			SPECIALIST DEBUTANT	1418	1481
		LICEALE	SPECIALIST	1470	3106
			SPECIALIST DEBUTANT	1369	1411
3	MUNCI- TORI	CALIFI- CATI	MUNCITOR CALIFICAT	1345	3106
		NECALI- FICATI	MUNCITOR NECALIFICAT	1129	1337

ICMET CRAIOVA

DIRECTOR GENERAL ,

ING.DUTA MARIAN

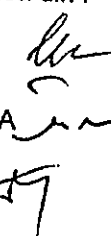
REPREZENTANTII SALARIATILOR

ECHIPA SINDICATE , compusa din :

ING. CARAMIDA COSTEL

ING. TEODORESCU MIRCEA

ING. URSU GHEORGHE



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

1. SERVICII GENERALE**1.1. Compartiment mentenanță utilități**

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	
			-Cizme electroizolante	
		Lucrul la înălțime	-Ochelari de protecție pentru arc electric.	2 ani
			-Cască de protecție	5 ani
			-Centură de siguranță	5 ani
			-Bocanci cu bombeu metalic	2 ani
		Spații înguste	-Șalopetă de protecție	1 an
			Intemperii	-Scurtă impermeabilă sau pelerină
		2.	Instalatori	Temperatură scăzută
-Vestă vătuită	3 ani			
-Pantaloni vătuiți	3 ani			
Deplasări pe suprafețe umede	-Cizme de protecție			1 an
	Spații înguste Radiații termice			-Șalopetă de protecție
-Ochelari de protecție				2 ani
-Mască de protecție				2 ani
-Filtru de protecție				1 an
-Mănuși de protecție				6 luni
3.	Instalator sudor			Intemperii
		-Scurtă impermeabilă sau pelerină	3 ani	
		Radiații termice	-Ochelari de protecție	2 ani
			-Mască de protecție	2 ani
			-Filtru de protecție	1 an
			-Șalopetă de protecție	1 an
			-Șorț de protecție	1 an
Spații înguste	-Mănuși de protecție	6 luni		
	-Jambiere	2 ani		
	-Bocanci cu talpă antiderapantă	1 an		
	-Șalopete de protecție	1 an		
	-Genunchiere	1 an		
4.	Zugrav vopsitor	Lucrul la înălțime	-Cotiere	1 an
			-Bonetă	2 ani
			-Cască de protecție	5 ani
		Spații înguste	-Centură de siguranță	5 ani
			-Bocanci cu talpă antiderapantă	1 an
			-Șalopetă de protecție	6 luni
			Pulberi netoxice în	-Bonetă

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
		atmosferă	-Mască contra prafului	Funcție de durată garantată
			-Mănuși de protecție	6 luni
			-Ochelari de protecție	2 ani
5.	Șef Colectiv	Intemperii	-Scurtă impermeabilă sau pelerină	3 ani
		Deplasare pe spații umede.	-Cizme de protecție	1 an

1.2. 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 pt.arc electric	2 ani
			-Cizme de protecție electroizolante j.t.	Funcție de durată garantată
		Temperatură scăzută a aerului	-Vestă vătuită	3 ani
			-Căciulă	5 ani
		Lucrul la înălțime	-Cască de protecție	5 ani
			-Centură de siguranță	5 ani
		Intemperii	-Încălțăminte de protecție antiderapantă	2 ani
			-Pelerină cu glugă	3 ani
		Manipulare de obiecte tăioase	-Șalopetă	1 an
			-Mănuși de protecție	6 luni

1.3. 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
			-Încălțăminte cu talpă antiderapantă	3 ani

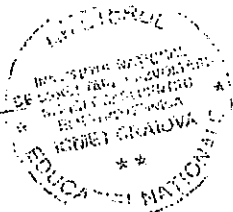
2. DEPARTAMENT ECONOMIC-ADMINISTRATIV

2.1. Birou aprovizionare

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

2.2. Biroul 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.	Femei de serviciu	Microorganismе	-Halat de protecție	1 an
			-Cizme de protecție	1 an
			-Mănuși de protecție	La uzură



2.3. Serviciu editare-tipărire

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.	Legător Tipăritor	Manipulare de obiecte ascuțite sau substanțe adezive	-Halat de protecție -Mănuși de protecție	2 ani 3 luni

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 electroizolantă -Mănuși electroizolante	Funcție de durată garantată
		Lucrul la înălțime Cădere de obiecte de la înălțime	-Cască de protecție	5 ani
			-Șalopetă	3 ani
			-Bocanci cu bombeu metalic	2 ani
	Temperatură scăzută a aerului	-Mănuși de protecție	6 luni	3 ani
	Intemperii	-Vestă vătuită		
			-Pelerină impermeabilă cu glugă	3 ani

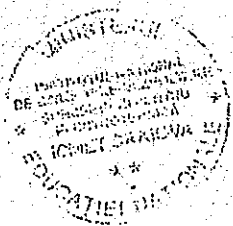
3.2. Atelier tunuri pneumatice

Nr. crt.	Categoria de personal	Riscul la care este expus	Sortimentul de echipament de protecție care se acordă	Durata de folosire
1.	Personal producție, montaj și PIF la beneficiari	-Lucrul la înălțime	-Centură de siguranță	5 ani
			-Încălțăminte de protecție antiderapantă	2 ani
			-Cască de protecție	5 ani
			-Vestă reflectorizantă	3 ani
		Temperatură scăzută a aerului	-Pufoaică	2 ani
			-Căciuli termoizolante	3 ani
		Intemperii	-Mănuși cu degete din bumbac	la uzură
			-Pelerină impermeabilă cu glugă	3 ani
		Manipulare de obiecte tăioase	-Combinezon sau șalopetă	1 an
			-Mănuși de protecție	6 luni
		Spații înguste	-Bonetă	2 ani
		Zgomot	-Antifoane	5 ani
		Proiectare de corpuri sau particule	-Ochelari de protecție	2 ani
	Pulberi netoxice în atmosferă	-Mască contra prafului	Funcție de durată garantată	

3.3. Divizia de Înaltă Tensiune

3.3.1. 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/Pufoaică	5 ani/3 ani
		Lucru la înălțime	-Centură de siguranță	5 ani



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
		Electrocutare	-Șalopetă	1 an
		Manipulare de obiecte tăioase	-Bocanci cu bombeu metalic	1 an
		Protecție la intemperii	-Cască protecție	5 ani
			-Mănuși protecție	1 an
			-Ochelari protecție	2 ani
			-Pelerină cu glugă	3 ani
			-Căciulă termoizolantă	3 ani
			-Mănuși electroizolante	Funcție de durată garantată

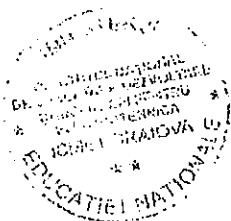
3.3.2. Laborator IIT

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 Tehnician Inginer de încercări Macaragiu	Electrocutare	-Mănuși electroizolante de jt	Funcție de durată garantată
			-Mănuși electroizolante de it	
			-Ochelari de protecție împotriva arcului electric	5 ani
		Lucru la înălțime	-Centură de siguranță	5 ani
			-Cască de protecție	5 ani
			-Bocanci sau pantofi cu talpă antiderapantă	1 an
		Lucru la temperatură scăzută	-Șubă îmblănită / pufoaică	5 ani / 3 ani
			-Căciulă termoizolantă	3 ani
		Manipulări obiecte tăioase, înțepătoare, alunecoase sau abrazive	-Mănuși de protecție	6 luni
			-Halat de protecție	3 ani
	-Șalopetă		1 an	

3.3.3. Laborator Încercări Forte

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 și etalonare PIF	Manipulare de obiecte cu muchii și relativ grele	-Mănuși protecție	La uzură
			-Șalopetă	1 an
2.	Tehnician de încercare și PIF	Temperatură scăzută a aerului	-Șubă / pufoaică	5 ani / 3 ani
		Manipulare obiecte cu muchii ascuțite și relativ grele	-Bocanci sau pantoficu bombeu metalic	1 an
			-Mănuși de protecție	La uzură
		Lucru la înălțime (PIF)	-Șalopetă	1 an
3.	Lăcătuș	Temperatură scăzută a aerului	-Șubă / pufoaică	5 ani / 3 ani
		Manipulare obiecte cu muchii ascuțite și relativ grele	-Bocanci sau pantofi cu talpă antiderapantă	1 an
			-Mănuși protecție	La uzură
		Praf (lucrări tâmplărie)	-Șalopetă	1 an
	-Ochelari de protecție		La uzură	

[Handwritten signature]



[Handwritten signature]

3.3.4. 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
		Descărcări electrostatice	-Halat de protecție din materiale antistatic (bumbac)	1 an
		Manipulări obiecte tăioase, înțepătoare, alunecoase sau abrazive.	-Mănuși de protecție	6 luni

3.3.5. 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.	Chimist	Substanțe periculoase Pericol de explozie	-Halat de protecție	2 ani
			-Mănuși protecție	1 an
			-Ochelari de protecție	2 ani
			-Cizme de protecție	5 ani
2.	Tehnician – încercări electrice și fizico-chimice	Curent electric Substanțe periculoase	-Halat de protecție	2 ani
			-Mănuși protecție	1 an
			-Ochelari de protecție	2 ani
			-Șorț de protecție	5 ani
3.	Frigotehnist	Organe de mașini în mișcare	-Șalopetă	1 an
			-Mănuși de protecție	1 an
		Substanțe periculoase	-Cizme de protecție	5 ani
			Temperatură scăzută a aerului	-Vestă vătuită
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

3.3.6. Laborator Joasă Tensiune

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 IT	Funcție de durată garantată
		Arc electric	-Ochelari de protecție	la uzură
		Manipulări obiecte cu muchii ascuțite și relativ grele	-Mănuși de protecție	la uzură
			-Halat de protecție	2 ani
		Căderea pe membrele inferioare a echip. sau ob. de încercare	-Bocanci cu bombeu metalic	2 ani
Temperatură scăzută a aerului	-Șubă / pufoaică	5 ani / 3 ani		

[Handwritten signature]



5

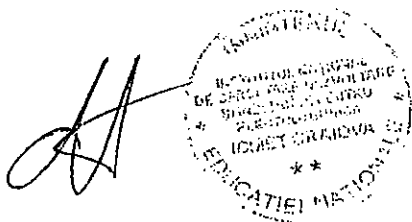
[Handwritten signature]

3.3.7. 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 cu talpă antiderapantă	1 an
		Temperatură scăzută a aerului	-Vestă vătuită	3 ani
			-Mănuși protecție	La uzură
2.	Strungar, frezor	Manipulare de obiecte tăioase	-Ochelari de protecție	La uzură
			-Șalopetă	1 an
		Polizare	-Bocanci cu talpă de lemn	1 an
		Temperatură scăzută a aerului	-Vestă vătuită	3 ani
-Mănuși protecție	La uzură			
3.	Electronist, electrician	Manipulare obiecte ascuțite	-Ochelari de protecție	La uzură
			-Șalopetă	1 an
4.	Muncitor necalificat Manipulant	Manipulare de obiecte ascuțite	-Mănuși de protecție	6 luni
			-Șalopetă	1 an
5.	Tehnician	Manipulare de obiecte ascuțite	-Mănuși protecție	5 ani
			-Șalopetă	1 an
6.	Inginer	Manipulare obiecte corozive, adezive, tăioase	-Halat	6 luni
			-Mănuși de protecție	1 an
				6 luni

3.4. 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 și lăcătuș (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	5 ani
		Lucru la înălțime	-Centură de siguranță	5 ani
			-Cască de protecție	5 ani
			-Bocanci sau pantofi cu bombeu metalic	1 an
			-Șalopetă de protecție	1 an
		Temperatură scăzută	-Șubă / pufoaică	5 ani / 3 ani
			-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	1 an		
	-Bocanci sau pantofi cu talpă antiderapantă	1 an		
	-Mănuși protecție	6 luni		
2.	Electronist	Curent electric	-Ochelari protecție	2 ani
3.	Inginer încercări	Asistență tehnică	-Halat	2 ani
			-Șubă / pufoaică	5 ani / 3 ani
			-Halat	2 ani
			-Bocanci sau pantofi cu bombeu metalic	2 ani



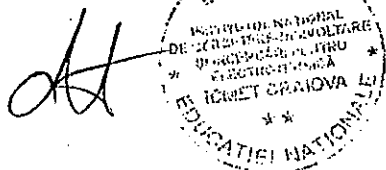
Handwritten signature

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
		Intemperii	-Scurtă impermeabilă cu glugă	3 ani
		Zgomot	-Cizme cauciuc	2 ani
4.	Macaragiu	Lucru la înălțime	-Antifoane	3 ani
			-Centură de siguranță	5 ani
			-Bocanci sau pantofi cu talpă antiderapantă	1 an

4. DEPARTAMENT MARKETING, DEZVOLTARE PRODUSE, MODELE, PROTOTIPURI, TRANSFER TEHNOLOGIC

4.1. 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 Manipulare de obiecte tăioase Proiectare de obiecte sau particule Pulberi netoxice în atmosferă Zgomot	-Bonetă -Șalopetă -Mănuși de protecție -Bocanci sau pantofi cu talpă antiderapantă -Ochelari de protecție -Mască contra prafului Antifon: -cască -dopuri -Vizieră de protecție (mască)	2 ani 6 luni La deteriorare 1 an La deteriorare In funcție de durata garantată La uzură La uzură 1 an
2.	Strungar, frezor	Organe de mașini în mișcare Manipulare de obiecte tăioase Proiectare de corpuri sau particule	-Bonetă -Șalopetă -Mănuși de protecție -Bocanci sau pantofi cu talpă antiderapantă -Ochelari de protecție	2 ani 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 -Șorț de protecție -Jambiere+cotiere -Bocanci sau pantofi cu talpă antiderapantă	1 an 1 an 1 lună La uzură 6 luni 1 an 1 an 1 an
4.	Vopsitor	Manipulare de obiecte tăioase Pulberi netoxice în atmosferă	-Filtru de protecție (geamuri fumurii) -Mănuși de protecție -Bocanci sau pantofi cu talpă antiderapantă -Bonetă -Mască contra prafului -Șalopetă -Ochelari de protecție	La uzură ½ lună 1 an 1 an In funcție de durata garantată ½ an 1 an



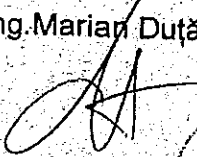
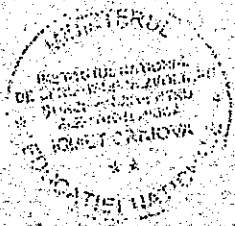
Handwritten signature or initials.

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
5.	Macaragiu	Lucrul la înălțime	-Centură de siguranță -Bocanci sau pantofi cu talpă antiderapantă	5 ani 1 an
6.	Electrician	Curent electric	-Mănuși de protecție electroizolante j.t. -Bocanci sau pantofi cu bombeu metalic -Ochelari de protecție pt.art.electric -Șalopetă -Cizme de protecție electroizolante j.t.	In funcție de durata garantată 1 an 2 ani 1 an
7.	Bobinator	Manipulare de obiecte ascuțite Temperatură scăzută a aerului	-Șalopetă -Încălțăminte cu talpă antiderapantă -Mănuși de protecție	In funcție de durata garantată 1 an 6 luni
8.	Electrocarist	Temperatură scăzută a aerului	-Vestă vătuită -Pufoaică -Căciulă -Mănuși frig	3 ani 3 ani 2 ani 2 ani




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 prin predarea acestuia de către fiecare salariat la Magazia generală ICMET, la expirarea duratei de folosire a fiecărui sortiment sau la apariția uzurii totale a acestuia. Casarea echipamentului uzat se va face anual la propunerea gestionarului Magaziei generale ICMET.
- 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.
- 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.

ICMET
DIRECTOR GENERAL
Ing.Marian Duță

REPREZENTANȚII SALARIAȚILOR
ECHIPA SINDICATE, compusă din:

- Ing.Cărămidă C. 
- Ing.Teodorescu Mircea 
- Ing.Ursu Gheorghe 

Anexa 4

NORMATIV INTERN

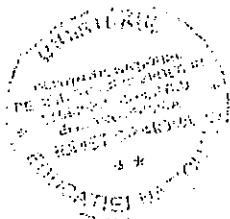
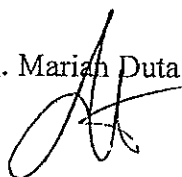
privind acordarea echipamentului de lucru
pentru salariatii ICMET Craiova
care nu beneficiaza de echipament de protectie

Nr. crt.	Activitati	Sortiment	Durata de utilizare
1.	Activitati de cercetare - dezvoltare	halat	4 ani
2.	Activitati de incercari si probe	halat	2 ani
3.	Activitati productive	halat	2 ani
4.	Servicii functionale	halat	4 ani

ICMET

DIRECTOR GENERAL

Ing. Marian Duta



**REPREZENTANTII
SALARIIILOR**

ECHIPA SINDICATE, compusa din:

1. Ing. Caramida Costel



2. Ing. Mircea Teodorescu



4. Ing. Gheorghe Ursu



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 industrială;
- 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 electrice 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;



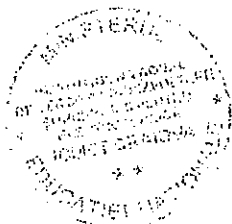
Pentru procesele de munca, meseriile si functiile mai sus mentionate, se acorda urmatoarele materiale igienico-sanitare:

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

ICMET

DIRECTOR GENERAL

Ing. Marian Duta



REPREZENTANTII
SALARIATILOR

ECHIPA SINDICATE, compusa din:

1. Ing. Caramida Costel



2. Ing. Mircea Teodorescu



3. Ing. Gheorghe Ursu

