



INSPECTIA MUNCII

INSPECTORATUL TERITORIAL DE MUNCĂ ILFOV

Nr.înregistrare 1056/CCCMMRM/ 13.01.2023

**Către: INSTITUTUL NATIONAL CERCETARE DEZVOLTARE PENTRU
OPTOELECTRONICA**

Ref: Contractul Colectiv de Munca pe anul 2023 -2025 (24 luni)

Urmare a cererii dumneavoastra nr.10/10.01.2023 inregistrata la Inspectoratul Teritorial de Munca Ilfov sub nr.1056/10.01.2023 cu privire la solicitarea inregistrarii Contractului Colectiv de Munca pentru anul 10.01.2023-10.01.2025

Incheiat intre :

**INSTITUTUL NATIONAL CERCETARE DEZVOLTARE PENTRU
OPTOELECTRONICA**

Si

REPREZENTANTII SALARIATILOR

va facem cunoscut ca inregistrarea s-a operat in Registrul Unic de Evidenta al Inspectoratului Teritorial de Munca Ilfov la nr.2 /1100/13.01.2023.

(Valabilitate contract colectiv 10.01.2023 -10.01.2025)

Cu stima,

Purcarescu Dan Narcis

Inspector



Str. Calea Giulesti, Nr. 6-8, Sector, 6, Bucuresti

Tel.: +4 0213162560; 0213162561; fax: 0213162562

itmilfov@itmilfov.ro

www.itmilfov.ro

Operator de date cu caracter personal, înregistrat la Autoritatea Națională de Supraveghere a Prelucrării Datelor cu Caracter Personal sub nr. 17881
Conform prevederilor Regulamentului (UE) 2016/679 al Parlamentului European și al Consiliului din 27 aprilie 2016 privind protecția persoanelor fizice în ceea ce privește prelucrarea datelor cu caracter personal și privind libera circulație a acestor date și de abrogare a Directivei 95/46/CE (Regulamentul general privind protecția datelor), informațiile referitoare la datele cu caracter personal cuprinse în acest document sunt confidențiale. Acestea sunt destinate exclusiv persoanei/persoanelor menționate ca destinatar/destinatari și altor persoane autorizate să-l primească. Dacă ați primit acest document în mod eronat, vă adresăm rugămintea de a returna documentul primit, expeditorului.

CUPRINS

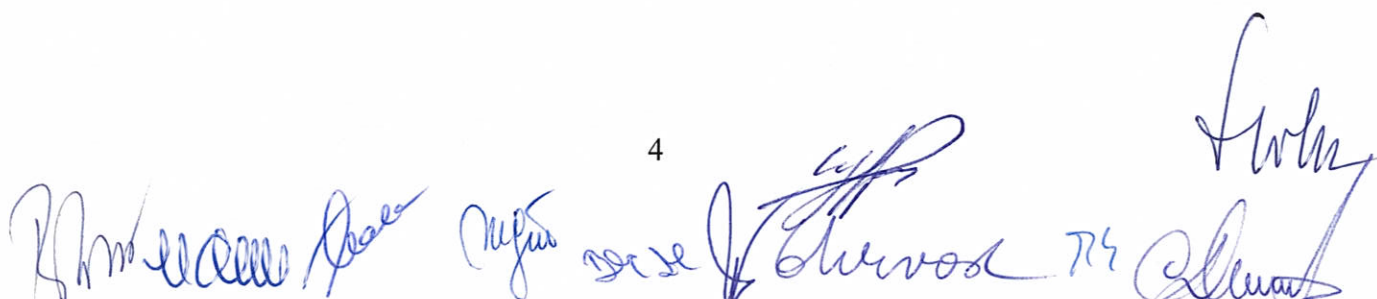
<u>PARTILE CONTRACTANTE.....</u>	<u>5</u>
<u>RECUNOASTERI RECIPROCE</u>	<u>5</u>
<u>CAPITOLUL 1 - PREVEDERI GENERALE</u>	<u>6</u>
<u>CAPITOLUL 2 - DREPTURI SI OBLIGATII ALE PARTILOR CONTRACTANTE.....</u>	<u>7</u>
2.1. ADMINISTRATORUL.....	7
2.2. SALARIATII	7
2.3. REPREZENTANTII SALARIATILOR.....	8
2.4. OBLIGATII GENERALE ALE PARTILOR.....	9
<u>CAPITOLUL 3 - RAPORTURI DE MUNCA</u>	<u>10</u>
3.1. ANGAJARE, PROMOVARE, ATESTARE PE POST.....	10
3.2. DELEGARE, DETASARE	13
3.3. DURATA TIMPULUI DE MUNCA	133
3.4. TIMPUL DE ODIHNA SI CONCEDII	15
<u>CAPITOLUL 4 - SALARIZAREA</u>	<u>166</u>
<u>CAPITOLUL 5 - PROTECTII SI ASIGURARI</u>	<u>20</u>
<u>CAPITOLUL 6 - SANCTIUNI, LITIGII SI CONFLICTE DE MUNCA.....</u>	<u>233</u>
<u>ANEXA 1: PRINCIPALELE ACTE NORMATIVE REFLECTATE IN CCM</u>	<u>25</u>
<u>ANEXA 2: DELEGARE</u>	<u>29</u>
<u>ANEXA 3: DEPLASARILE IN STRAINATATE</u>	<u>31</u>

<u>ANEXA 4: REGULAMENT PENTRU ACORDAREA CONCEDIULUI DE ODIHNA.....</u>	<u>33</u>
<u>ANEXA 5: GRILA DE SALARIZARE</u>	<u>35</u>
<u>ANEXA 6: REGULAMENT DE NEGOCIERE A CONTRACTULUI INDIVIDUAL DE MUNCA.....</u>	<u>37</u>
Anexa 6.1 CONTRACTUL INDIVIDUAL DE MUNCA.....	39
Anexa 6.2 ACTUL ADITIONAL LA CIM.....	42
Anexa 6.3 ACTUL ADITIONAL LA CIM PENTRU TELEMUNCA.....	43
Anexa 6.3 GHID PENTRU APRECIEREA SALARIATILOR	44
I. CRITERII GENERALE	44
II. PENTRU RESPONSABILII DE CONTRACT (LUCRARI, COMENZI).....	44
III. PENTRU SEFII DE COMPARTIMENTE	44
<u>ANEXA 7: REGULAMENT DE ORGANIZARE SI FUNCTIONARE A COMISIEI PARITARE</u>	<u>45</u>
<u>ANEXA 8: REGULAMENT PENTRU ACORDAREA SI FOLOSIREA ECHIPAMENTULUI INDIVIDUAL DE PROTECTIE, A ECHIPAMENTULUI DE LUCRU SI A MATERIALELOR IGIENICO-SANITARE</u>	<u>46</u>
<u>ANEXA 9: PLANUL DE FORMARE PROFESIONALA 2021</u>	<u>47</u>
<u>ANEXA 10: FISA DE EVALUARE INDIVIDUALA.....</u>	<u>51</u>
<u>ANEXA 11: CERERE (Conform normelor metodologice aprobate prin HG nr. 576/ 2015).....</u>	<u>53</u>
<u>ANEXA 12: ADEVERINTA (Conform normelor metodologice aprobate prin HG nr. 576/2015).....</u>	<u>54</u>
<u>ANEXA 13: ACORD privind prelucrarea datelor cu caracter personal (Conform prevederilor Regulamentului (UE) 2016/679 al Parlamentului European si al Consiliului din 27 aprilie 2016) ..</u>	<u>55</u>
<u>ANEXA 14: ACORD privind protectia datelor cu caracter personal (Conform prevederilor Regulamentului (UE) 2016/679 al Parlamentului European si al Consiliului din 27 aprilie 2016) ..</u>	<u>56</u>

ANEXA 15: CERERE privind acordarea unor zile libere pentru parinti in vederea supravegherii copiilor in situatia limitarii sau suspendarii activitatilor didactice care presupun prezenta efectiva a copiilor in unitatile de invatamant si in unitatile de educatie timpurie anteprescolara, ca urmare a raspandirii coronavirusului SARS-CoV-2 (Conform prevederilor Ordinului Ministrului muncii si protectiei sociale nr.1375/09.09.2020 pentru aprobarea modelelor cererii si declaratiei pe propria raspundere prevazute la art.2, alin(3) din OUG nr.147/2020)57

ANEXA 16: DECLARATIE PE PROPRIA RASPUNDERE privind acordarea unor zile libere pentru parinti in vederea supravegherii copiilor in situatia limitarii sau suspendarii activitatilor didactice care presupun prezenta efectiva a copiilor in unitatile de invatamant si in unitatile de educatie timpurie anteprescolara, ca urmare a raspandirii coronavirusului SARS-CoV-2 (Conform prevederilor Ordinului Ministrului muncii si protectiei sociale nr.1375/09.09.2020 pentru aprobarea modelelor cererii si declaratiei pe propria raspundere prevazute la art.2, alin(3) din OUG nr.147/2020)59

ANEXA 17: DECLARATIE PE PROPRIE RASPUNDERE privind acordarea unor zile libere parintilor pentru supravegherea copiilor, in situatia inchiderii temporare a unitatilor de invatamant (Conform prevederilor HG nr. 217/18.03.2020 pentru aplicarea prevederilor Legii nr.19/2020)61

The bottom of the page features several handwritten signatures and initials in blue ink. From left to right, there is a large signature, a smaller one, and then a series of initials and signatures, including one that appears to be 'L. Ionescu'.

PARTILE CONTRACTANTE

In temeiul Legii nr. 62, publicata in Monitorul Oficial al Romaniei, partea I, nr.322/10.05.2011, partile semnatare incheie prezentul contract colectiv de munca.

Semnatarii:

A. Salariatii unitatii: INSTITUTUL NATIONAL DE C-D PENTRU OPTOELECTRONICA-INOE 2000, cu sediul social in str. Atomistilor nr.409, Magurele, Ilfov, J23/935/2002 reprezentati de reprezentantii salariatilor, in baza delegarii nr. 700/09.11.2022.

B. Administratia unitatii de mai sus, reprezentata de persoanele nominalizate conform delegarii nr. 670/27.10.2022.

In baza Legislatiei in vigoare **a intervenit prezentul Contract Colectiv de Munca.**

RECUNOSTERI RECIPROCE

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

Recunoasterea reciproca este intarita si de Legea nr.62/2011.

5



CAPITOLUL 1 - PREVEDERI GENERALE

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

In toate situatiile, comunicarea dintre Administrator si Reprezentantii salariatilor este de natura reciproca si trebuie sa se desfasoare in spiritul loialitatii, corectitudinii, transparentei si sinceritatii.

Art.2 Prevederile prezentului contract se aplica in integralitatea unitatii semnatare si are ca scop, pe de o parte protectia si apararea drepturilor salariale, si pe de alta parte maximizarea profitului stiintifico-tehnic si economic, obiectiv esential al economiei de piata. Clauzele sale sunt adoptate in spiritul prevederilor Constitutiei si al Legilor Romaniei. Unitatea semnatare INOE 2000 este organizata ca INCD in conformitate cu OG 57/2002 aprobata prin Legea nr. 324/2003 cu completarile si modificarile ulterioare.

Art.3 Orice modificare a prezentului contract se face la cererea uneia dintre partile semnatare si numai cu acordul celeilalte parti. Acordul de modificare va fi stabilit prin negocieri care nu vor avea loc mai devreme de 48 ore, dar nici mai tarziu de 5 zile calendaristice de la data la care au fost solicitate. Cererea de modificare a CCM se adreseaza, dupa caz, astfel:

- de catre Administrator, Reprezentantilor salariatilor
- de catre Reprezentantii salariatilor, reprezentantilor Administratorului

Prevederile si modificarile prezentului contract prin acte aditionale devin valabile de la data inregistrarii sale la Inspectoratul Teritorial de Munca Ilfov.

Art.4 Interpretarea clauzelor contractului se face prin consens.

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

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

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

Art.5 Prezentul CCM se incheie pe o perioada de 2 ani cu drept de denuntare dupa o perioada de un an. Anual in perioada de valabilitate se vor renegocia grilele de salarizare si articolele pe care partile le considera reactualizabile

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

b) Componenta, organizarea si functionarea Comisiei Paritare se stabilesc prin Regulamentul din Anexa 7

c) Adoptarea de catre Comisia Paritara a unei hotarari care rezolva litigiul este obligatorie pentru parti.

The bottom of the page features several handwritten signatures in blue ink. On the left, there is a large, stylized signature. In the center, there is a smaller signature and a circular stamp. On the right, there is another large signature. The page number '6' is printed above the central signature.

CAPITOLUL 2 - DREPTURI SI OBLIGATII ALE PARTILOR CONTRACTANTE

Art.7 Conducerea fiecarei unitati se exercita in conformitate cu Hotararea Guvernului de infiintare a institutului. Organismele de conducere proprii institutului, semnatare ale prezentului CCM sunt cuprinse in continuare in denumirea generica "ADMINISTRATOR".

2.1. ADMINISTRATORUL

Art.8. In sfera raporturilor de munca, Consiliul de Administratie (CA) se angajeaza sa respecte prevederile HG nr.1196/96 de infiintare a unitatii si ale HG nr.987/2005.

Art.9. Comitetul de Directie (CD) are atributiile prevazute in HG nr. 987/2005 de aprobare a Regulamentului de organizare si functionare al INOE 2000. In sfera raporturilor de munca, CD va respecta prevederile prezentului CCM.

Art.10. Directorul general are atributiile prevazute in HG nr. 987/2005 de aprobare a Regulamentului de organizare si functionare al INOE 2000. In sfera raporturilor de munca, directorul general va respecta prevederile prezentului CCM.

Art.11. Directorul General si directorii vor prezenta raport anual in fata adunarii generale.

Organizarea sedintelor se asigura de catre reprezentantii salariatilor.

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

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

2.2. SALARIATII

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

Art.15. Salariatii sunt obligati sa indeplineasca toate sarcinile ce le revin din CIM si fisa postului, sa respecte Regulamentul Intern (RIN) si Regulamentul de Organizare si Functionare (ROF) al unitatii.

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

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

Art.18. Salariatii, inclusiv cei cu functii de conducere, care au participat la manifestari stiintifice, stagii sau tratative internationale, sunt obligati la intoarcere sa prezinte in termen de 30 de zile, in seminarii sau Consiliul Stiintific, dupa caz, problemele discutate, rezultatele obtinute si posibilitatile de valorificare a acestora in activitatea unitatii.

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

CD/Comitetul de Conducere va analiza si decide masuri mergand pana la desfacerea disciplinara a CIM si actionarea in justitie pentru recuperarea daunelor atat in privinta corectitudinii indeplinirii obligatiilor de mai sus, cat si a consecintelor ce pot decurge daca interesele unitatilor sunt afectate.

Art.20. Salariatii sunt obligati sa pastreze secretul asupra rezultatelor stiintifice sau tehnologice pana la publicarea sau patentarea lor si sa predea cu proces verbal la plecarea din unitate lucrarile de cercetare-proiectare (rapoartele de faza, documentatiile de executie, prototipurile) la care au fost responsabili conform Art. 43.

Art.21.(1) Formarea profesioala la initiativa angajatorului

a) Modalitatea concreta de formare profesioanala, drepturile și obligațiile părților, durata formării profesionale, precum și orice alte aspecte legate de formarea profesională, inclusiv obligațiile contractuale ale salariatului în raport cu angajatorul care a suportat cheltuielile ocazionate de formarea profesională, se stabilesc prin acordul părților și fac obiectul unor acte adiționale la contractele individuale de muncă, în conformitate cu art. 196(2) din Legea nr.53/2003 cu modificările și completările ulterioare.

b) Salariatii, inclusiv cei cu funcții de conducere, care au participat la cursuri sau stagii de formare profesională inițiate de angajator, în condițiile art.197, alin (10) din Legea nr.53/24.01.2003 cu modificările și completările ulterioare nu pot avea inițiativa încetării contractului individual de muncă pentru o perioadă stabilită prin act adițional la CIM.

c) Durata obligației salariatului de a presta muncă în favoarea angajatorului care a suportat cheltuielile ocazionate de formarea profesională, precum și orice alte aspecte în legătură cu obligațiile salariatului, ulterioare formării profesionale, se stabilesc prin act adițional la contractul individual de muncă.

d) Nerespectarea de către salariat a dispoziției prevăzute la lit. (b) determină obligarea acestuia la suportarea tuturor cheltuielilor ocazionate de pregătirea sa profesională, proporțional cu perioada nelucrată din perioada stabilită conform actului adițional la contractul individual de muncă.

e) Obligația prevăzută la lit.(d) revine și salariaților care au fost concediați în perioada stabilită prin actul adițional, pentru motive disciplinare, sau al căror contract individual de muncă a încetat ca urmare a arestării preventive pentru o perioadă mai mare de 60 de zile, a condamnării printr-o hotărâre judecătorească definitivă pentru o infracțiune în legătură cu munca lor, precum și în cazul în care instanța penală a pronunțat interdicția de exercitare a profesiei, temporar sau definitive

(2) Formarea profesioala la initiativa salariatului

a) În cazul în care salariatul este cel care are inițiativa participării la o formă de pregătire profesională cu scoatere din activitate, angajatorul va analiza solicitarea salariatului împreună cu sindicatul sau, după caz, cu reprezentanții salariaților.

b) Angajatorul va decide cu privire la cererea formulată de salariat potrivit lit. (a), în termen de 15 zile de la primirea solicitării. Totodată angajatorul va decide cu privire la condițiile în care va permite salariatului participarea la forma de pregătire profesională, inclusiv dacă va suporta în totalitate sau în parte costul ocazionat de aceasta.

Art.22. Salariatii vor fi informati asupra oricaror hotarari sau masuri luate cu privire la persoana lor cu minim 3 zile lucratoare inainte ca acestea sa devina operante, exceptand cazurile in care legea are alte prevederi.

2.3. REPREZENTANTII SALARIATILOR

Art.23. Reprezentantii salariatilor apara demnitatea, drepturile si interesele profesionale, economice, sociale, civile, culturale si sportive ale tuturor salariatilor cu conditia sa nu contravina intereselor legitime ale unitatii. In acest scop:

- a) apara interesele salariatilor in sfera activitatii profesionale, a protectiei si sigurantei muncii;
- b) participa activ si constructiv la analiza si orientarea activitatii de cercetare si tehnico-economice a unitatii;
- c) actioneaza pentru asigurarea unei retribuii corespunzatoare a muncii in cercetare;
- d) sprijina salariatii in cazul incalcarii de catre Administrator a dispozitiilor legale referitoare la angajare, schimbarea locului de munca in cadrul unitatii precum si a desfacerii contractului de munca.

Art.24. In negocierea CCM reprezentantii salariatilor sunt cei care ii reprezinta oficial pe toti salariatii.

Art.25. Unele actiuni ale salariatilor se pot desfasura in timpul programului de lucru, cu acordul prealabil al Administratorului.

Art.26. Un reprezentant al salariatilor este invitat permanent in CA, CD, CC si CS.

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

2.4. OBLIGATII GENERALE ALE PARTILOR

Art.28. Sa asigure protectia patrimoniului material, tehnologic si informational al unitatii.

Art.29. Sa nu desfasoare si sa nu favorizeze activitati generatoare de concurenta neloiala.

Art.30. Sunt interzise in unitati orice fel de propaganda si activitate politica.

Art.31. Alte drepturi si obligatii ale partilor contractante decurg din clauzele actelor normative in vigoare.

CAPITOLUL 3 - RAPORTURI DE MUNCA

3.1. ANGAJARE, PROMOVARE, ATESTARE PE POST

Art.32.

- a) Angajarea si promovarea pe functii, grade profesionale sau categorii superioare ale salariatilor se face pe baza principiului competentei profesionale fara discriminari de apartenenta politica, nationalitate, sex si convingeri religioase, prin concurs sau examen, pe baza unui Regulament de Ocupare a Posturilor Vacante (ROPOVA) aprobat de Consiliul de Administratie, propriu institutului.
- b) Scoaterea posturilor la concurs se face in urma solicitarilor scrise ale sefului compartimentului, cu justificarea necesitatii angajarii si indicarea resurselor financiare si in concordanta cu respectarea prevederilor Regulamentului pentru Ocuparea Posturilor Vacante (ROPOVA) al INOE 2000.
- c) Posturile si data desfasurarii concursului vor fi anuntate in presa si prin afisare la sediul unitatii cu 30 de zile inainte conform ROPOVA. Tematica si modul de desfasurare a concursului sau examenului vor fi aduse la cunostinta celor interesati, la sediul unitatii.
- d) Concursul de promovare se va desfasura in fiecare unitate semnata de prezentul CCM, in concordanta cu Regulamentul de Ocupare a Posturilor Vacante propriu institutului.
- e) Angajarea se face numai in forma scrisa, prin CIM. Promovarea se face prin act aditional la CIM. Nici CIM, nici actul aditional nu pot contine prevederi contrare prezentului CCM.
- f) Personalul atestat pe functiile CSI si CSII care indeplineste conditiile de pensionare, poate sa-si continue activitatea, la solicitarea compartimentului, cu avizul favorabil al CS, in masura in care programele de cercetare-dezvoltare si resursele o permit. Acestia pot cumula pensia cu salariul cu respectarea legislatiei in vigoare.
- g) Pentru contractele finantate de la buget, personalul poate fi angajat cu CIM pe perioada determinata, la cererea expresa a compartimentelor. Durata angajarii, atributiile profesionale, salariul si modalitatile de plata (se vor preciza in CIM) se propun de catre compartimentul solicitant si se aplica in forma aprobata de CD.
- h) Inscrierea la concursul pentru ocuparea postului de director general si continuarea mandatului in aceasta functie de conducere se face cu respectarea legislatiei in vigoare.

Art.33. La angajare, pentru concurentii declarati reusiti si validati de Consiliul de administratie, se incheie CIM pe durata nedeterminata sau determinata, functie de solicitarile compartimentelor.

Pentru verificarea aptitudinilor salariatilor la incheierea CIM se poate stabili o perioada de proba conform reglementarilor legale. La expirarea perioadei de proba, conducatorul locului de munca va intocmi un referat privind continuarea/ incetarea activitatii salariatului in institut. Incetarea activitatii salariatului in institut presupune notificarea acestuia si desfacerea contractului individual de munca.

Art.34. CIM incheiat la angajare pe perioada nedeterminata fara concurs sau examen, este considerat nul.

Art.35. La cererea compartimentelor, pentru executarea unor lucrari, se pot face angajari cu CIM pe durata determinata, pe o perioada cel mult egala cu durata lucrarii respective, dar nu mai mult de 36 luni (Legea nr. 53/2003, art.84(1) cu modificarile si completarile ulterioare).

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

in unitate nu exista specialistii necesari si disponibili pentru efectuarea in timp corespunzator a activitatilor.

Angajările pe durata determinata nu necesita organizarea unui concurs si se fac pe raspunderea responsabilului de contract sau lucrare, dupa caz, cu respectarea prevederilor privind incheierea CIM. Recurgerea la angajarea de durata determinata prin concurs se face numai daca se solicita expres de autoritatea contractanta prin pachetul de informatii sau contract.

In cazul depasirii perioadei de angajare pe durata determinata, administratorul va sanctiona disciplinar si va recupera sumele platite prin incalcarea CCM de la persoanele vinovate (salariat, director/responsabil de contract sau lucrare, coordonatorul compartimentului si inspectorul de personal daca acesta nu a transmis salariatului copia dupa CIM).

La cererea directorului/responsabilului de proiect/program si cu avizul coordonatorului de compartiment pentru desfasurarea unor proiecte sau programe se pot face angajari pe durata determinata, in conformitate cu art.83, lit.(h) din Legea 53/2003 cu modificarile si completarile ulterioare. Angajarea se face cu respectarea impunerilor din pachetele de informatii ale competitiei si a conditiilor contractuale.

Art.36. Schimbarea incadrării in functie a unui salariat, ca urmare a dobandirii unei calificari suplimentare/superioare se face in aceleasi conditii ca si angajarea, adica prin concurs sau examen, dupa caz, cu perioada de proba preliminar stabilita conform legislatiei in vigoare.

In caz de necorespondere pe noua functie, salariatului i se desface contractul de munca sau poate reveni pe vechea functie, daca postul este liber.

Art.37.

a) Incheierea CIM se face prin negociere. Orice modificare a unuia dintre elementele prevazute la alin (3), art. 17 din Legea nr. 53/2003 in timpul executarii contractului individual de munca (CIM) impune incheierea unui act aditional la contract, anterior producerii modificarii, cu exceptia situatiilor in care o asemenea modificare este prevazuta in mod expres de lege sau in contractul colectiv de munca (conform OUG nr.53/2017, I-3), cum ar fi:
► contractarea proiectelor de cercetare cu finantare nationala (negocierea, semnarea, data de incepere a pontajului etc.); ► contractarea proiectelor cu finantare internationala la care derularea acestora incepe dupa kick off meeting.

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

c) Contractul individual de munca (CIM) / actul aditional la CIM se incheie si se modifica, dupa caz, pentru salariatii care desfasoara activitatea de telemunca, in conditiile prevazute de Legea nr.53/2003 – Codul muncii, republicata, cu modificarile si completarile ulterioare.

Art.38. Negocierea CIM, respectiv a actelor aditionale la CIM se face conform regulamentului din Anexa 6. In situatia in care la negocierea CIM apar divergente urmate de contestatii, acestea vor fi analizate de catre Comisia Paritara la nivel de unitate, in ceea ce priveste corecta aplicare a criteriilor de apreciere stabilite si a prevederilor Contractului Colectiv de Munca.

Art.39. Incetarea CIM poate avea loc prin unul din urmatoarele moduri:

- a) de drept;
 - a1) la data decesului salariatului;
 - a2) la data ramanerii irevocabile a hotararii judecatoresti de declarare a mortii sau a punerii sub interdictie a salariatului;
 - a3) la data indeplinirii cumulative a conditiilor de varsta standard si stagiului minim de cotizare pentru pensionare sau, cu caracter exceptional la varsta de 65 de ani,

pentru salariați care optează în scris pentru continuarea executării contractului individual de muncă, în termen de 60 de zile calendaristice anterior împlinirii condițiilor de vârstă standard și a stagiului minim de cotizare pentru pensionare (OUG nr.96/2018);

a4) la data comunicării deciziei de pensie în cazul: ► pensiei de invaliditate, ► pensiei anticipate parțiale, ► pensiei anticipate, ► pensiei pentru limita de vârstă cu reducerea vârstei standard de pensionare.

a5) ca urmare a constatării nulității absolute a CIM, la data la care nulitatea a fost constatată prin acordul părților sau prin hotărâre judecătorească definitivă;

a6) ca urmare a admiterii cererii de reintegrare în funcția ocupată de salariat a unei persoane concediate nelegal sau pentru motive neîntemeiate, de la data ramanerii definitive a hotărârii judecătorești de reintegrare;

a7) ca urmare a condamnării penale cu executarea unei pedepse privative de libertate, de la data ramanerii definitive a hotărârii judecătorești;

a8) de la data retragerii de către autoritățile sau organismele competente a avizelor, autorizațiilor ori atestărilor necesare pentru exercitarea profesiei;

a9) ca urmare a interzicerii exercitării unei profesii sau a unei funcții, ca măsură de siguranță ori pedeapsă complementară, de la data ramanerii definitive a hotărârii judecătorești prin care s-a dispus interdicția;

a10) la data expirării termenului contractului individual de muncă încheiat pe durată determinată;

b) ca urmare a acordului părților, la data convenită de acestea;

c) ca urmare a voinței unilaterale a uneia dintre părți, în cazurile și în condițiile limitative prevăzute de lege.

Art.40. În cazul în care desfacerea CIM se face din inițiativa unității și unitatea este obligată, potrivit legii, să acorde preaviz, durata acestuia va fi de minim 30 zile lucrătoare.

Pentru salariații bărbați având vârsta peste 50 ani și salariațele femei având vârsta peste 45 ani, durata preavizului se mărește cu 10 zile lucrătoare.

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

Art.41. În cazul desfacerii CIM, cu ocazia restrângerii sau reorganizării activității unității, se acordă salariaților o plată compensatorie, după cum urmează:

- Salariații cu o vechime în unitate până la 15 ani vor primi o indemnizație compensatorie egală cu un salariu de bază;
- Salariații cu o vechime egală sau mai mare de 15 ani în unitate vor primi o indemnizație compensatorie la nivelul a două salarii de bază.

Plata se face într-un număr de tranșe ce va fi convenit funcție de posibilitățile financiare ale institutului, într-o perioadă de maximum șase luni de la data încetării activității.

Nu beneficiază de plăți compensatorii salariații:

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

Art.42. La încetarea CIM din inițiativa salariatului, acesta este obligat să își prezinte demisia cu 15 zile lucrătoare (30 zile lucrătoare în cazul persoanelor cu funcții de conducere) înainte de încetarea activității în unitate și să suporte contravaloarea pagubelor și prejudiciilor aduse

[Signatures]

unitatii rezultate din rezilierea sau decalarea contractelor de cercetare/executie cu agenti economici in care a fost implicat.

Evaluarea prejudiciului revine compartimentului cu sprijinul serviciilor functionale.

Art.43. Salariatii care au incheiat acte aditionale la CIM in vederea unor actiuni de specializare, documentare, perfectionare, atestare sau formare profesionala, ale caror costuri au fost suportate, partial sau integral, de unitate, vor restitui cheltuielile ocazionate de aceste actiuni, actualizate, daca parasesc unitatea din motive imputabile lor inaintea termenului stabilit prin actele aditionale respective, dar nu mai mult de 3 ani de la incheierea actiunii.

Art.44. La incetarea CIM, salariatul se obliga sa predea si reprezentantul administratorului sa preia cu forme scrise lucrarile si patrimoniul avute in executie si in inventar. Personalul atestat, responsabilii de contracte, vor preda cu proces verbal documentatiile de faza, dosarele de omologare, produsele fizice rezultate din activitatea de cercetare, altele asemenea avute in responsabilitate (inclusiv inventarul).

Art.45. In cazurile cand se impune disponibilizarea unor salariatii, pentru motive neimputabile lor, aceasta se va face in urmatoarea ordine:

- a) incompetenta profesionala si/sau actiuni contrare intereselor unitatii;
- b) persoanele care cumuleaza pensia cu salariul;
- c) persoanele pensionabile;
- d) persoanele care cumuleaza salarii la unitati distincte.

Toate situatiile vor fi analizate impreuna cu reprezentantii salariatilor.

3.2. DELEGARE, DETASARE

Art.46. Salariatii pot fi delegati in conditiile legii. Conditiiile delegarii, precum si decontarea cheltuielilor ocazionate de deplasare sunt prevazute in Anexa 2.

Art.47. Detasarea salariatilor se face in concordanta cu prevederile Codului Muncii, cu incheierea unui act aditional la CIM care va cuprinde:

- ♦ durata detasarii (cel mult 1 an si se poate prelungi in mod exceptional);
- ♦ conditiile oferite, obligatiile salariatului si ale unitatii pe durata detasarii; salariatul detasat are dreptul la plata cheltuielilor de transport si cazare, precum si a celorlalte drepturi de delegare.

Art.48. Deplasarile in strainatate sunt reglementate in Anexa 3.

3.3. DURATA TIMPULUI DE MUNCA

Art.49.

- a) Programul normal de lucru in cadrul institutului este de 8 ore zilnic, respectiv 40 ore saptamanal, dupa caz, repartizat de regula pe 5 zile lucratoare de luni pana vineri;
- b) Pentru cumul de functii se poate prevedea un program de lucru de maxim 4 ore/zi, astfel incat programul de lucru al salariatului sa nu depaseasca 12 ore/zi;
- c) Sub rezerva respectarii reglementarilor privind protectia sanatatii si securitatii in munca a salariatilor, din motive obiective, tehnice sau privind organizarea muncii, se pot prevedea derogari de la durata perioadei de referinta stabilita prin Legea nr. 53/2003, art.114, alin.(3), dar pentru perioade de referinta care in niciun caz sa nu depaseasca 12 luni. Derogarile se vor stabili de comun acord cu reprezentantii salariatilor si responsabilul/responsabilii SSM al/ai institutului. Aceste prevederi nu se aplica tinerilor care nu au implinit varsta de 18 ani.

Art.50. Programul de lucru se va desfasura in schimbul I, orarul de lucru stabilindu-se prin regulamentul intern (RIN). Fac exceptie locurile de munca unde necesitatile impun doua sau trei schimburi, precum si situatiile in care rezolvarea eficienta a sarcinilor de serviciu impun derogari de la orarul normal de lucru.

Fiecare responsabil / coordonator al structurilor prevazute in structura organizatorica a institutului are obligatia de a tine la locul de munca evidenta orelor prestate zilnic de fiecare salariat, cu evidentiarea orei de incepere si a celei de sfarsit al programului de lucru

Art.51. Salariatii care lucreaza in unitati nucleare vor avea program saptamanal redus de lucru dupa cum urmeaza:

- ♦ 35 de ore pentru categoria I,II,III de risc radiologic;

Art.52. Beneficiaza de program redus si alte categorii de personal prevazute de lege.

Art.53. Sarbatorile legale si zilele suplimentare negociate care sunt: 1 si 2 ianuarie, 24 ianuarie, 1 si 8 martie, Vinerea Mare, ultima zi de vineri inaintea Pastelui, prima, a II-a si a III-a zi de Pasti, 1 mai, 1 iunie, prima si a II-a zi de Rusalii, 15 august (Adormirea Maicii Domnului), 30 noiembrie (Sfantul Apostol Andrei), 1 decembrie, prima, a-II-a si a-III-a zi de Craciun si 19 noiembrie ("Ziua Cercetatorului si Proiectantului") constituie zile libere platite, daca se incadreaza in zilele lucratoare ale saptamanii. De asemenea 2(doua) zile pentru fiecare dintre cele 3(trei) sarbatori religioase anuale, declarate astfel de cultele religioase legale, altele decat cele crestine, pentru persoanele apartinand acestor culte.

Art.54. Orelor prestate peste durata programului normal de lucru stabilita se efectueaza cu respectarea prevederilor Codului Muncii si cu aprobarea directorului general/directorului filialei.

Art.55. (1) Acordarea unei zile lucratoare libere pe an pentru ingrijirea sanatatii copilului parintelui sau reprezentantului legal al copilului, in conformitate cu prevederile Legii nr.91/2014 si a HG nr.576/2015 privind aprobarea normelor metodologice de aplicare a prevederilor acesteia.

(2) Titularii dreptului la liber sunt parintii, respectiv reprezentantii legali ai copilului, asigurati in cadrul sistemului asigurarilor sociale de stat.

(3) Persoanele prevazute la alin.(2) au dreptul la liber, in conditiile prevazute de lege (Legea nr.91/2014), pentru ingrijirea sanatatii copilului, fara obligatia angajatorului de a plati drepturile salariale aferente. Drepturile salariale se vor acorda in limita sumelor disponibile.

(4) Sunt considerati copii minori aflati in ingrijirea si intretinerea parintilor sau a reprezentantilor legali, cei cu varste cuprinse intre 0-18 ani.

Art.56. (1) Se acorda zile libere unuia dintre parinti pentru supravegherea copiilor, in situatia inchiderii temporare a unitatilor de invatamant unde acestia sunt inscisi, ca urmare a conditiilor meteorologice nefavorabile sau a altor situatii extreme decretate astfel de catre autoritatile competente cu atributii in domeniu, conform prevederilor Legii nr.19/2020 cu modificarile si completarile ulterioare.

(2) Prevederile articolului (1) se aplica parintilor care indeplinesc cumulativ urmatoarele conditii:

- a) au copii cu varsta de pana la 12 ani, inscisi in cadrul unei unitati de invatamant sau au copii cu dizabilitati cu varsta de pana la 18 ani, inscisi in cadrul unei unități de învățământ;
- b) locul de munca ocupat nu permite munca la domiciliu sau telemunca.

(3) zilele libere se acorda salariatilor la cererea unuia dintre parinti, depusa la angajator (institut), salariatii prevazuti la alin (2), pe toata perioada in care autoritatile competente decid inchiderea respectivelor unitati de invatamant. Cererea va fi insotita de declaratia pe proprie raspundere a celui/al parinte, din care sa rezulte ca acesta nu a solicitat zile libere la locul sau de munca.

Art.57. Salariatii institutului care au avut calitatea de membrii birourilor electorale ale sectiilor de votare si operatorii de calculator ai acestora au dreptul sa primeasca, la cerere, o zi libera plătită de la locul de muncă, in ziua urmatoare zilei votării, pe baza adeverinței eliberate in acest sens de către biroul electoral de circumscripție sau Autoritatea Electorală Permanentă, după caz, conform prevederilor art.11(9) din Legea nr.135/2020.

Art.58. (1) Angajatorul are obligatia acordarii concediului de ingrijitor salariatului in vederea oferirii de catre acesta de ingrijire sau sprijin personal unei rude sau unei persoane care

locuieste in aceeași gospodărie cu salariatul si care are nevoie de ingrijire sau sprijin ca urmare a unei probleme medicale grave, cu o durata de 5 zile lucrătoare intr-un an calendaristic, la solicitarea scrisa a salariatului.

Conditiiile pentru acordarea concediului de ingrijitor se stabilesc prin ordin comun al ministrului muncii si solidaritatii sociale si al ministrului sanatatii.

(2) Perioada prevazuta la alin.(1) nu se include in durata concediului de odihna anual si constituie vechime in muncă si in specialitate.

(3) Prin derogare de la prevederile art. 224 alin. (2) din Legea nr. 95/2006 privind reforma in domeniul sanatatii, republicata, cu modificarile și completările ulterioare, salariatii care beneficiaza de concediul de ingrijitor sunt asigurati, pe aceasta perioada, in sistemul asigurarilor sociale de sanatate fara plata contributiei. Perioada concediului de ingrijitor constituie stagiul de cotizare pentru stabilirea dreptului la indemnizatie de somaj si indemnizatie pentru incapacitate temporara de munca acordate in conformitate cu legislatia in vigoare.

Art.59.(1) Salariatul are dreptul de a absenta de la locul de munca in situatii neprevazute, determinate de o situatie de urgenta familiala cauzata de boala sau de accident, care fac indispensabila prezenta imediata a salariatului, in conditiile informarii prealabile a angajatorului si cu recuperarea perioadei absentate pana la acoperirea integrala a duratei normale a programului de lucru a salariatului.

(2) Absentarea de la locul de munca prevazuta la alin.(1) nu poate avea o durata mai mare de 10 zile lucratoare intr-un an calendaristic.

(3) Angajatorul si salariatul stabilesc de comun acord modalitatea de recuperare a perioadei de absenta, precizata la alin.(1), in limita numărului de zile prevazute la alin.(2).

3.4. TIMPUL DE ODIHNA SI CONCEDII

Art.60.Salariatii beneficiaza anual de un concediu de odihna platit, acordat conform prevederilor din Anexa 4.

Art.61.In afara concediului de odihna salariatii beneficiaza de urmatoarele concedii platite:

- a) concediu medical
- b) concediu pentru decese in familie:
 - 5 zile in cazul decesului sotului, sotiei, copil, parinti;
 - 3 zile in cazul decesului bunicilor, afinilor (parintii sotului/sotiei);
- c) concediu pentru casatorie 5 zile
- d) cu ocazia nasterii unui copil 5 zile
- e) concediu pentru casatoria unui copil 2 zile
- f) concediu la schimbarea locului de munca cu mutarea domiciliului in cadrul aceleiasi unitati, in alta localitate 5 zile
- g) concediu pentru donari de sange: 2 zile in plus fata de ce este prevazut in lege.

Art.62.Drepturile banesti pe perioada concediului de odihna se platesc conform prevederilor din prezentul CCM,

Art.63.Salariatii permanenti pot efectua (la cererea lor), cu aprobarea sefului de compartiment si a directorului general, concediu fara salariu (CFS). Concediul fara salariu nu poate depasi 180 zile calendaristice intr-un an. Pentru solicitarile ce depasesc, cumulativ, 30 zile lucratoare, este necesar avizul unui reprezentant al salariatilor din unitate.

[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including names like "Gherose" and "Alina"]

CAPITOLUL 4 – SALARIZAREA

Art.64. Toate drepturile banesti cuvenite salariatilor se platesc inaintea oricaror altor obligatii banesti ale unitatii in conformitate cu art. 161 din Legea nr.53/2003

Art.65.(1) Indemnizația pentru fiecare zi liberă acordată în condițiile art. 1 din OUG nr.147/2020 cu modificările și completările ulterioare se plătește din capitolul aferent cheltuielilor de personal din bugetul de venituri și cheltuieli al angajatorului și este în cuantum de 75% din salariul de bază corespunzător unei zile lucrătoare, dar nu mai mult de corespondentul pe zi a 75% din câștigul salarial mediu brut utilizat la fundamentarea bugetului asigurărilor sociale de stat

(2) Indemnizația prevăzută la alin. (1) este în sumă brută și este supusă impozitării și plății contribuțiilor de asigurări sociale, de asigurări sociale de sănătate, precum și plății contribuției asiguratorii pentru muncă, în condițiile prevăzute de Legea nr. 227/2015, cu modificările și completările ulterioare, pentru veniturile din salarii și asimilate acestora.

(3) Prin derogare de la prevederile Legii nr. 200/2006 privind constituirea și utilizarea Fondului de garantare pentru plata creanțelor salariale, cu modificările ulterioare, sumele pentru plata indemnizației prevăzute la alin. (1) se decontează din acest fond numai pentru perioada acordării zilelor libere potrivit art.1

(4) Impozitul și contribuțiile de asigurări sociale, de asigurări sociale de sănătate, precum și contribuția asiguratorie pentru muncă aferente indemnizației prevăzute la alin. (1) se plătesc de angajator în condițiile prevăzute de Legea nr. 227/2015, cu modificările și completările ulterioare.

Art.66. Venitul salarial nu poate fi urmarit sau retinut decat in cazurile, conditiile si cuantumul prevazute de lege. Nu se va opera nici-o retinere din salariu fara incunostiintarea prealabila a salariatului.

Art.67.

- a) Salariile brute pentru salariatii implicati in activitatea de cercetare se vor stabili in conformitate cu legislatia in vigoare (anexa nr.2 din HG nr.1188/29.09.2022 pentru aprobarea PNCDI IV si anexa nr.3 la normele metodologice din HG nr.1405/17.11.2022 privind aprobarea normelor metodologice pentru Programul nucleu) si prevederile din contractele de finantare.
- b) Salariile brute pentru personalul din regie se vor incadra in grila de salarizare cuprinsa in Anexa 5.
- c) La negocierea anuala a salariilor brute, se va tine seama de gradul de acoperire a cheltuielilor salariale prin finantarea realizata prin Programul nucleu si Planul National de Cercetare, Dezvoltare si Inovare pentru asigurarea unei finantari de baza sigure si stabile; Negocierea pentru anul in curs se va face dupa contractarea programului nucleu;
- d) Activitatile derulate in cadrul proiectelor din PNCDI 3, PNCDI 4 si internationale vor fi remunerate cu incadrarea in grila de salarizare conform HG nr.583/2015 cu modificarile si completările ulterioare si anexei nr.2 din HG nr. 1188/29.09.2022 si in conformitate cu prevederile legale in vigoare, ca sarcini suplimentare (cumul de functii) in cadrul institutului;
- e) La negocierea anuala a personalului din regie se vor aplica coeficientii din Anexa nr.5 la CCM la valoarea salariului brut a functiilor din cercetare CSIII/CS/IDTIII/IDT conform anexei nr.2 din HG nr.1188/2022;
- f) Pentru contractele din Planul national de CDI 3 si 4 si alte cadre de desfasurare a activitatii de baza cu finantare din fonduri bugetare interne si/sau internationale, salarizarea se face prin CIM/acte aditionale la CIM, specifice fiecarui tip de proiect si in conformitate cu prevederile HG nr.583/2015 cu modificarile si completările ulterioare si a HG nr.1188/2022. Plafoanele pe baza carora se calculeaza costurile salariale directe sunt conform HG nr. 583/2015 cu modificarile si completările ulterioare, respectiv HG

[Signature]

[Signature]

[Signature]

nr.1188/2022, daca prin pachetele de informatii nu sunt specificatii exprese referitoare la acestea. In cazul unor impuneri specificate in pachetele de informatii ale competitivilor, acestea devin obligatorii pentru contractele aferente.

- g) Plafoanele pe baza carora se calculeaza costurile salariale indirecte sunt cele prevazute in Anexa 5– coeficienti de ierarhizare a costurilor salariale de baza indirecte, care se aplica la valoarea salariului brut a functiilor din cercetare CSIII/CS/IDTIII/IDT conform anexei nr.2 din HG nr.1188/29.09.2022;
- h) Salariul de baza minim brut pe tara garantat in plata este de 3000 lei incepand cu 01.01.2023, conform HG nr. 1447/2022 publicata in MO al Romaniei, partea I, nr. 1186 din 09 decembrie 2022.
- i) Salariatul are dreptul de scutire de la plata impozitului pe venit pentru veniturile realizate din salarii și asimilate salariilor prevăzute prin Lg. nr.136/13.06.2017 privind aprobarea OUG nr.32/2016 pentru completarea Lg. nr.227/2015 Cod fiscal si a Ordinului comun MFP nr.2326/29.08.2017 si MCI nr.2855 din 29.08.2017, publicat in Monitorul Oficial al Romaniei, partea I, nr.717/2.09.2017, privind stabilirea procedurii de acordare a facilitatilor fiscale prevazute la art.60, pct.3 din Legea nr.227/2015 – Cod fiscal.
- j) Salariatul are dreptul la un venit lunar neplafonat daca in acelasi timp cu executia temelor finantate din fonduri de la bugetul de stat deruleaza si proiecte finantate din programe internationale la care Romania plateste cotizatie, precum si daca proiectul conduce, in timpul executiei si dupa finalizare, la transferuri tehnologice sau valorificari conform Legii nr.319/2003, art.23,lit.k).
- k) Negocierea individuala a salariului de baza se face conform criteriilor si procedurii prevazute in Anexa 6.

Art.68. Se vor aplica toate compensarile si/sau indexarile ce vor fi stabilite prin Hotarari ale Guvernului Romaniei. Resursele necesare se vor crea prin: contracte suplimentare, renegocierea contractelor existente, reducerea cheltuielilor nesalariale ale unitatii si alte surse.

Art.69. Salariile vor fi platite in doua transe lunare, la date stabilite de administrator si nemodificabile. Pentru ca plata sa se faca intr-o zi lucratoare, plata poate fi amanata cu maximum doua zile. Intarzierea platii salariului cu mai mult de 3 zile lucratoare constituie motiv pentru declansarea unui litigiu de munca.

Art.70. Pentru deplasari in interes de serviciu, se aplica prevederile din Anexa3.

Art.71. Sporurile procentuale la salariul de baza de care va beneficia personalul unitatii sunt urmatoarele:

- a) Sporul pentru vechime in munca se acorda astfel:
 - ♦ 7 % pentru vechime in munca de 3-5 ani
 - ♦ 10 % pentru vechime in munca de 5-10 ani
 - ♦ 15 % pentru vechime in munca de 10-15 ani
 - ♦ 20 % pentru vechime in munca de 15-20 ani
 - ♦ 25 % pentru vechime in munca de peste 20 ani

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

- b) Sporul pentru lucrul de noapte:

- ♦ 25% din salariul de baza, corespunzator timpului normal de lucru intre orele 22-6, daca acesta nu este mai mic de 4 ore, in intervalul mentionat

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

- d) Sporul pentru ore suplimentare aprobate (daca nu se pot compensa cu ore libere platite in urmatoarele 90 de zile calendaristice dupa efectuarea acestora) este acordat corespunzator: 100%
- e) Sporul pentru ore suplimentare prestate in mod sistematic peste orele de program, maxim 25%; Nu se acorda persoanelor cu functii de conducere; Nu se cumuleaza sporurile de la literele e), f) si g);
- f) Sporul de importanta a muncii:
 - ♦ 10% pentru salariatii cu studii superioare;
 - ♦ 8% pentru salariatii cu studii medii sau muncitori.

Acest spor nu este cumulabil cu cele prevazute la literele b, c.
- g) Sporurile pentru conditiile de risc, periculoase, vatamatoare sau grele altele decat cele de risc radiologic:
 - intre 10 – 15% pe perioada lucrata in locurile de munca respective.
- h) Spor pentru doctorat: 15%
- i) Spor pentru complexitatea muncii (control financiar preventiv) de pana la 25% in baza OG nr. 119/1999, art.9, alin.(7), republicata in MO al Romaniei partea I, nr.799/2003
- j) Spor pentru motivarea si stabilizarea tinerilor cu vechime de pana la 3 ani: 7%
- k) Spor de 15% pentru persoanele incadrate in grad de handicap grav sau accentuat (in conformitate cu certificatul de handicap de incadrare in grad de handicap), de oricare tip prevazut de art.86, alin(2)din Legea nr.448/2006

Sporurile de la literele b), c), j), k) si l) nu au caracter permanent.

Art.72. Pensionarii care se reangajeaza potrivit legii, beneficiaza de spor de vechime corespunzator vechimii in munca dobandita la data pensionarii.

Art.73. Munca suplimentara prestata de personalul de exploatare in zilele de repaus saptamanal sau de sarbatori legale, in cadrul normei de timp sau schimbului normal de munca stabilit potrivit graficului de lucru, se compenseaza cu timp liber corespunzator (ora la ora) sau se plateste cu un spor de 100% din salariul de baza.

Art.74.

- a) Pe durata concediului de odihna (CO), salariatii au dreptul (Lg. 53/2003, art.145) la o indemnizatie de concediu care nu poate fi mai mica decat valoarea totala a drepturilor salariale convenite pentru perioada respectiva.
- b) Pentru personalul din CD si auxiliar acestuia indemnizatia de concediu de odihna reprezinta valoarea drepturilor salariale rezultate din pontajul efectuat pe proiectele derulate, aferent perioadelor de efectuare a concediului de odihna, valoare careia i se vor aplica prevederile Legii nr.136/1306.2017 privind aprobarea OUG nr. 32/2016 pentru completarea Legii nr.227/2015 Cod fiscal si a Ordinului comun MFP nr.2326/29.08.2017 si MCI OMC2855 din 29.08.2017, publicat in Monitorul Oficial al Romaniei, partea I, nr.717/2.09.2017, privind procedura de acordare a facilitatilor fiscale prevazute la art.60, pct.3 din Legea nr.227/2015 – Cod fiscal.
- c) Pentru personalul din administratie si activitati conexe, indemnizatia de concediu de odihna reprezinta media zilnica a drepturilor salariale din ultimele 3(trei) luni anterioare celei in care este efectuat concediul, multiplicata cu numarul de zile de concediu.
- d) Pentru cei incadrati cu fractiuni de norma, indemnizatia de CO se calculeaza avandu-se in vedere veniturile prevazute la litera a), convenite pentru fractiunea de norma care se ia in calcul.

Art.75. Adaosurile la veniturile salariale sunt:

- a) cota parte de 20% din profit ce se repartizeaza salariatilor

Criteriile de acordare si de repartizare a cotei de profit pentru cointeresarea personalului sunt reglementate, la nivelul institutului, prin « *NORMA INTERNA privind modalitatea de acordare a sumelor destinate cointeresarii personalului institutului* » la RIN.

- b) Responsabilii contractelor economice pot utiliza fondurile provenite din aceste contracte, conform situatiei de plata, inclusiv pentru completarea pana la 100% a salariilor persoanelor care au lucrat la aceste contracte in cazul in care, datorita resurselor financiare insuficiente, conducerea unitatii a hotarat diminuarea procentuala a salariilor.
- c) valoarea manoperei, conform situatiei de plata, incasata pentru contracte economice pentru colectivele (grupurile, persoanele) care realizeaza contracte economice peste cele necesare pentru acoperirea anuala a salariilor proprii (costurilor salariale).

Necesarul anual al costurilor salariale se calculeaza pentru fiecare persoana care lucreaza la realizarea contractelor in derulare folosind salariul total negociat si indexat la zi extins pana la finele anului calendaristic. Acoperirea costurilor salariale se calculeaza raportand suma totala a costurilor salariale prevazute in contractele in derulare la necesarul anual al costurilor salariale.

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

Plata se va face, dupa indeplinirea conditiei din alineatul precedent, cu aprobarea directorului general, si incheierea anului financiar.

Art.76. Salariul de baza minim brut garantat in plata nu poate fi mai mic de **3000 lei incepand cu 01 ianuarie 2023**. In cazuri exceptionale in care Administratorul nu poate asigura nici plata salariului de baza minim brut pe tara garantat in plata de **3000 lei (incepand cu 01.01.2023)**, cota parte ce va fi platita se va stabili prin negocieri directe intre Administrator si reprezentantii salariatilor.

Plata personalului salarizat din regie se va face proportional cu media pe unitate a acoperirii fondului de salarii. Cota parte din veniturile salariale astfel neacordate se va plati neintarziat, de indata ce resursele financiare permit.

[Handwritten signatures and initials in blue ink at the bottom of the page, including names like Beale, B. Mr, Beret, Chervos, and others.]

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

Art.80. Administratorul are obligatia sa asigure salariatilor: **a)** spatii de lucru corespunzatoare, bine iluminate, incalzite si ventilate sau aerisite, in conditii de microclimat corespunzatoare, **b)** spatiu social cu facilitati pentru pauza de masa, cu dotare adecvata scopului, **c)** grupuri sanitare igienice dotate cu materiale igienico-sanitare.

Art.81.a) Salariatii pensionati pentru incapacitate temporara de munca vor fi reincadrati la cerere conform recomandarii facute de Comisia de Expertiza Medicala;

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

Art.82.a) Salariatii care ies la pensie la limita de varsta primesc o indemnizatie de sfarsit de cariera profesionala egala cu salariul net realizat in luna precedenta pensionarii, in limita fondurilor disponibile. Aceasta indemnizatie se acorda salariatului numai daca nu se reincadreaza in institut.

b) Salaratii care ies la pensie prin incapacitate de munca nerevizuabila sau revizuabila la minimum 1 an primesc o indemnizatie egala cu un salariu net realizat in luna precedenta pensionarii, in limita fondurilor disponibile.

c) Salariatii cu peste 15 ani vechime neintrerupta in institut, care ies la pensie la limita de varsta sau incapacitate de munca nerevizuabila, pot primi, in limita fondurilor disponibile, si o indemnizatie suplimentara de pana la inca un salariu net realizat in luna precedenta pensionarii, la initiativa conducerii compartimentelor si cu aprobarea Directorului. Aceasta indemnizatie se acorda salariatului numai daca nu se reincadreaza in institut.

Art.83. Salariata care renunta la concediul legal pentru ingrijirea copilului in varsta de pana la doi ani, beneficiaza de reducerea duratei normale a timpului de munca cu 2 ore pe zi fara sa fie afectate salariul de baza si vechimea in munca.

Art.84. Administratorul se obliga sa asigure conditii de munca normale corespunzatoare profesiei, meseriei, specificului muncii, gradului de risc si functiei prevazute in CIM prin:

- a) asigurarea echipamentului de protectie, de lucru si materiale igienico-sanitare in conformitate cu prevederile legale (vezi Anexa 8);
- b) asigurarea alimentelor antidot prevazute de legislatie sau de reglementarile interne;
- c) asigurarea efectuarii instructajelor periodice de protectia a muncii;
- d) asigurarea igienizarii si curateniei locurilor de munca si a spatiilor de acces si depozitare.

Art.85. Salariatii au obligatia sa participe la instructajele periodice de protectia muncii si PSI, si sa respecte regulile si normele de igiena, protectia muncii, PSI si protectie civila.

Art.86. Administratorul va dota unitatile nucleare cu echipament adecvat de control, atat colectiv cat si individual.

Art.87. In cazul unor accidente de munca in institut se va forma de urgenta o comisie de ancheta din care vor face parte: directorul general, coordonatorul departamentului /colectivului / laboratorului, responsabilul SSM, reprezentantii Consiliului de Administratie si Reprezentantii salariatilor. Aceasta comisie isi desfasoara activitatea in conformitate cu normele in vigoare.

Art.88. Administratorul subventioneaza valoarea transportului salariatilor care au domiciliul in afara localitatii in care functioneaza unitatea, la si de la domiciliu, cu o cota parte negociabila, constituita din fondul social. Quantumul subventiei se stabileste prin negocieri directe intre Reprezentantii salariatilor si Administrator. Contravaloarea subventiei se face prin decont lunar pe baza documentelor de tip: abonament lunar mijloace de transport in comun, bilete de calatorie cu mijloace de transport in comun, bonuri de carburant.

Art.89.a) Administratorul va contribui cu suma necesara cumpararii de cadouri pentru copii salariatilor cu ocazia zilei de 1 iunie, Craciunului si Sfintelor Pasti in conformitate cu normele de aplicare a Codului Fiscal. Suma va fi stabilita in functie de numarul copiilor si posibilitatile financiare.

[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page]

b) Administratorul va contribui cu suma necesara oferirii cadourilor angajatilor cu ocazia zilelor de Craciunului si Sfintelor Pasti in conformitate cu normele de aplicare a Codului Fiscal. Suma va fi stabilita in functie de posibilitatile financiare ale unitatii.

c) Administratorul va contribui cu suma necesara oferirii cadourilor angajatelor cu ocazia zilei de 8 martie in conformitate cu Lg. Nr.571/2003 Codul fiscal cu modificarile si completarile ulterioare. Suma va fi stabilita in functie de posibilitatile financiare ale unitatii.

Art.90. Administratorul se obliga, pentru angajatii cu functia de baza in unitate, sa retina si sa vireze din venitul salarial realizat de acestia, contributia datorata in conformitate cu legislatia in vigoare: Legea nr.204/2006 cu modificarile si completarile ulterioare si Legea nr.571/2003 cu modificarile si completarile ulterioare. Retinerea si viramentul se face pe baza unui exemplar notificat al actului individual de aderare, incheiat cu o societate care administreaza fonduri de pensii facultative, avizata de Comisia de Supraveghere a Sistemului de Pensii Private.

Administratorul poate sa participe cu cheltuieli in numele angajatilor sai si sa vireze lunar la schemele de pensii facultative sume (echivalent in lei) limitate conform prevederilor codului fiscal (Legea nr.571/2003 cu modificarile si completarile ulterioare) si in limita fondurilor disponibile. Pentru angajatii noi, participarea administratorului se face dupa 3 (trei) luni calendaristice de activitate neintrerupta in institut, de la data angajarii, cu data de 1 a lunii urmatoare.

Pentru angajatii cu fractiuni de norma, dar cu functia de baza la unitate, participarea administratorului se va face proportional cu timpul lucrat conform fractiunii de norma.

CAPITOLUL 6 - SANCTIUNI, LITIGII SI CONFLICTE DE MUNCA

Art.91. La incalcari cu vinovatie de catre salariati a sarcinilor de serviciu, ori a clauzelor prezentului CCM, Regulamentului de Organizare si Functionare sau a Regulamentului Intern, Administratorul prin directorul general, din proprie initiativa sau la propunerea sefului ierarhic al salariatului in cauza, poate uza de urmatoarele forme de sanctionare:

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

Invitarea salariatului la discutarea cazului sau este obligatorie in toate situatiile. In toate cazurile de mai sus, indiferent de masura ce va fi luata, participa si reprezentantii salariatilor, daca salariatul in cauza solicita asistenta.

Art.92. Nerespectarea termenului prevazut in Art.18 din CCM atrage dupa sine interdictia de a mai efectua deplasari in strainatate in interesul serviciului pana la indeplinirea conditiilor prevazute articolul mai sus mentionat. Aceasta sanctiune este valabila si in cazul deplasarilor in strainatate fara respectarea prevederilor Anexei nr.3, art.2.

Art.93. In cazul nerealizarii unor contracte sau comenzi la termenele stabilite din motive neimputabile salariatilor, dar din culpa responsabilului de contract (comanda), sefului de compartiment, sefilor unor servicii functionale sau directorilor, toate penalitatile prevazute in contractele sau comenzile respective care, ar urma sa fie suportate de institut, inclusiv salariile neplatite salariatilor, se vor recupera de la persoanele in culpa.

Art.94. Salariatii care nu se achita de obligatiile ce le revin conform reglementarilor si actelor normative in vigoare sau care aduc prejudicii institutului prin actiunile lor nu au dreptul sa ocupe posturi de conducere sau sa faca parte din comisii de atestare/examinare timp de 5 ani.

Art.95. In cazurile cand apar litigii intre partile semnatare ale prezentului CCM privitoare la interpretarea sau aplicarea prevederilor acestui CCM, ale CIM, ale RIN sau a altor prevederi legale care reglementeaza raporturile de munca, pentru a preintimpina aparitia conflictelor de munca, Comisia Paritara la nivel de Unitate (CPU) va analiza cazurile si va propune solutii de rezolvare. In caz de esuare a acestor demersuri de rezolvare, litigiile vor urma regimul de solutionare legal, inclusiv calea judecatoreasca.

Art.96. Salariatii beneficiaza de aplicarea clauzelor prezentului CCM, in conformitate cu prevederile Legii 62/2011.

In cazuri de aplicare defectuoasa a prevederilor prezentului CCM, Reprezentantii salariatilor apara pe salariati.

Art.97. Prezentul CCM nu poate fi modificat unilateral de nici una din partile semnatare.

Art.98. Administratorul si Reprezentantii salariatilor se angajeaza sa faca cunoscut salariatilor textul prezentului CCM.

Art.99. Prezentul CCM contine 61 pagini si a fost redactat in 3 exemplare identice, cate 1 (unul) pentru fiecare parte semnatare, iar un exemplar pentru depunerea de catre reprezentantul partilor la ITM Ilfov, pentru inregistrare, in termen de maxim 10 zile de la semnare.

Art.100. Prezentul CCM, impreuna cu anexele sale care fac parte integranta din prezentul CCM, devine aplicabil de la data inregistrarii lui, abrogand prevederile precedentelor CCM-uri.

[Handwritten signatures and notes at the bottom of the page, including "Chervox" and "G. G. G."]

Art.101. Administratorul persoana juridica elaboreaza anual planul de formare profesionala, cu consultarea reprezentantilor salariatilor. Pentru anul 2023 planul de formare profesionala este prevazut in Anexa nr.9 la prezentul contract.

ADMINISTRATOR

1. Director general INOE 2000
Dr.ing. Roxana SAVASTRU
2. Director Economic INOE 2000
Ec. Monica GIURESCU
3. Director
Dr.ing. Roxana RADVAN
4. Director filiala ICIA- Cluj Napoca
Dr.ing. Mircea CHINTOANU
5. Contabil sef filiala ICIA Cluj Napoca
Ec. Bianca BALC
6. Director filiala IHP – Bucuresti
Dr.ing. Catalin DUMITRESCU
7. Contabil sef filiala IHP – Bucuresti
Ec. Ecaterina GHEORGHE



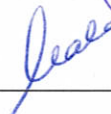












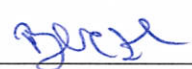
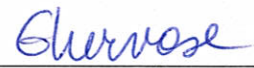


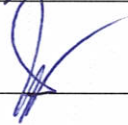





REPREZENTANTII SALARIATILOR

- Dr.ing. Anca BECZE
- Dr. Luminita GHERVASE
- Dr.ing. Gheorghe SOVAIALA
- Dr.ing. Marina TAUTAN



ANEXA 1: PRINCIPALELE ACTE NORMATIVE REFLECTATE IN CCM

◆ CONSTITUTIA ROMANIEI

◆ **Legea nr. 53/2003 CODUL MUNCII**, republicata, cu modificarile si completarile ulterioare (Legea nr. 147/23.07.2012, Legea nr. 76/24.05.2012, Legea nr. 2/01.02.2013, Legea nr. 187/ 24.05.2012, Legea nr. 255/19.07.2013, Legea nr. 77/24.06.2014, Legea nr. 171/16.12.2014, Legea nr. 12/ 20.01.2015, Legea nr. 97/07.05.2015, Decizia nr. 279/23.04.2015, Decizia nr. 814/24.11.2015, Decizia nr. 261/05.05.2016, Legea nr. 57/11.04.2016, Legea nr. 176/07.10.2016; Legea nr. 220/17.11.2016; OUG nr. 53/ 04.08.2017, Decizia nr. 759/23.11.2017, Legea nr. 64/12.03.2018, Legea nr. 88/04.04.2018, Legea nr. 127/11.06.2018, Decizia nr. 387/05.06.2018, OUG nr. 96/09.11.2018, Hotararea nr. 937/07.12.2018, OUG nr. 26/8.04.2019, Legea nr. 93/06.05.2019, Legea nr. 153 /24.07.2019, Hotararea nr. 935/13.09.2019, Legea nr. 37/02.04.2020, Legea nr. 85/18.06.2020, Legea nr. 151/23.07.2020, Legea nr. 213/30.09.2020, Legea nr. 298/24.12.2020, OUG nr. 36/05.05.2021, Legea nr. 138/13.05.2021, Legea nr. 208/21.07.2021, OUG nr. 117/04.11.2021, Legea nr. 269/09.11.2021, OUG nr. 130/17.12.2021, OUG nr. 142/28.12.2021, Legea nr. 144/20.05.2022, Legea nr. 140/17.05.2022, Legea nr. 275/30.09.2022, Legea nr. 283/17.10.2022).

◆ **Legea nr. 227/2015 CODUL FISCAL** cu modificarile si completarile ulterioare (OUG nr. 41/30.09.2015, OUG nr. 50/27.10.2015, OUG nr. 57/09.12.2015, Legea nr. 358/31.12.2015, OUG nr. 8/3.03.2016, Ordinul nr. 412/24.03.2016, Legea nr. 112/27.05.2016, OUG nr. 32/28.06.2016, Legea nr. 57/11.04.2016, OUG nr. 46/31.08.2016, OUG nr. 84/16.11.2016, Ordinul nr. 2883/19.12.2016, OUG nr. 3/06.01.2017, Legea nr. 2/12.01.2017, OUG nr. 9/27.01.2017, Ordinul nr. 350/23.02.2017, Legea nr. 26/24.03.2017, Legea nr. 61/12.04.2017, Legea nr. 107/18.05.2017, Legea nr. 136/13.06.2017, Legea nr. 177/18.07.2017, OG nr. 4/20.07.2017, OG nr. 25/30.08.2017, Rectificarea nr. 25/30.08.2017, Legea nr. 196/29.09.2017, Legea nr. 209/03.11.2017, OUG nr. 79/08.11.2017, OUG nr. 2/31.01.2018, OUG nr. 3/08.02.2018, OUG nr. 18/15.03.2018, Legea nr. 72/22.03.2018, Ordinul nr. 1695/28.03.2018, OUG nr. 25/29.03.2018, Legea nr. 111/16.05.2018, Legea nr. 145/20.06.2018, OUG nr. 63/12.07.2018, Legea nr. 175/13.07.2018, Legea nr. 19/20.07.2018, OUG nr. 89/04.10.2018, Legea nr. 285/29.11.2018, Legea nr. 354/27.12.2018; OUG nr. 114/28.12.2018, Legea nr. 13/08.01.2019, Rectificarea nr. 114/28.12.2018, Legea nr. 30/10.01.2019, Ordinul nr. 1719/25.02.2019, OUG nr. 15/12.03.2018, Legea nr. 60/15.04.2019, OUG nr. 26/18.04.2019, OUG nr. 35/23.05.2019, OUG nr. 31/14.05.2019, OUG nr. 43/12.06.2019, Legea nr. 156/25.07.2019, Legea nr. 172/07.10.2019, Legea nr. 179/10.10.2019, Legea nr. 185/17.10.2019, OUG nr. 89/30.12.2019, Legea nr. 263/30.12.2019, OUG nr. 1/06.01.2020, OG nr. 6/28.01.2020, OUG nr. 29/18.03.2020, Ordinul nr. 1793/24.03.2020, Legea nr. 32/31.03.2020, OUG nr. 48/09.04.2020, OUG nr. 69/14.05.2020, OUG nr. 70/14.05.2020, Legea nr. 68/25.05.2020, Legea nr. 104/03.07.2020, Legea nr. 131/15.07.2020, Legea nr. 153/24.07.2020, Legea nr. 155/24.07.2020, OUG nr. 181/22.10.2020, Legea nr. 230/04.11.2020, Legea nr. 239/06.11.2020, Rectificarea nr. 239/06.11.2020, Legea nr. 241/06.11.2020, Legea nr. 248/13.11.2020, Legea nr. 258/19.11.2020, Legea nr. 262/20.11.2020, Legea nr. 296/18.12.2020, OUG nr. 226/30.12.2020, Ordinul nr. 257/26.02.2021, OUG nr. 13/24.02.2021, OUG nr. 19/25.03.2021, OUG nr. 59/24.06.2017, OG nr. 8/30.08.2021, Legea nr. 286/08.12.2021, Legea nr. 287/08.12.2021, Legea nr. 291/10.12.2021, Legea nr. 301/16.12.2021, OUG nr. 130/17.12.2021, Legea nr. 322/29.12.2021, OG nr. 4/27.01.2022, OG nr. 11/31.01.2022, OUG nr. 20/07.03.2022, Legea nr. 48/09.03.2022, Legea nr. 72/30.03.2022, Legea nr. 112/21.04.2022, Legea nr. 135/13.05.2022, OUG nr. 85/17.06.2022, OUG nr. 87/23.06.2022, OG nr. 16/15.07.2022, Legea nr. 247/20.07.2022, Legea nr. 266/22.07.2022, Rectificarea nr. 16/15.07.2022, OG nr. 37/31.08.2022, Legea nr. 301/15.11.2022);

◆ **Ordin 4947/898/2018/1840/906** Ordin al ministrului educației naționale și cercetării științifice, al ministrului economiei, comerțului și relațiilor cu mediul de afaceri, al ministrului finanțelor publice, al ministrului muncii, familiei, protecției sociale și persoanelor vârstnice și al ministrului agriculturii și dezvoltării rurale nr. 1840/ 899/ 4947/ 906 privind incadrarea in activitatea de cercetare-dezvoltare aplicativa si/sau de dezvoltare tehnologica

◆ **HG nr 1196/1996** privind infiintarea INOE 2000

◆ **HG nr. 987/2005** privind aprobarea ROF – INOE 2000

◆ **Legea nr. 263/2010** privind sistemul unitar de pensii publice, cu modificarile si completarile ulterioare (OUG nr. 117/23.11.2010, Legea nr. 287/28.12.2010, Legea nr. 283/14.12.2011, Decizia nr. 297/27.03.2012, Decizia nr. 680/26.06.2012, Decizia Curtii Constitutionale nr. 956/13.11.2012, OUG nr. 1/ 22.01.2013, Legea nr. 76/24.05.2012, Legea nr. 6/21.02.2013, Legea nr. 37/08.03.2013, Legea nr. 340/10.12.2013, Legea nr. 380/24.12.2013, Legea nr. 187/24.10.2012, Decizia nr. 463/17.09.2014, Legea nr. 187/29.12.2014, Legea nr. 155/18.06.2015, Legea nr. 192/07.07.2015, OUG nr. 57/09.12.2015, Legea nr. 325/16.12.2015, Legea nr. 340/18.12.2015, OUG nr. 65/30.12.2015, Legea nr. 142/12.07.2016, Legea nr. 155/15.07.2016, Legea nr. 172/07.10.2016, Legea nr. 222/17.11.2016, OUG nr. 99/15.12.2016, Legea nr. 1/06.01.2017, Legea nr. 7/16.02.2017, OUG nr. 2/ 06.01.2017, Legea nr. 144/26.06.2017, Legea nr. 160/30.06.2017, OUG nr. 82/08.11.2017, Legea nr. 216/17.11.2017, Legea nr. 217/17.11.2017, OUG nr. 103/14.12.2017, OUG nr. 116/28.12.2017, Legea nr. 3/03.01.2018, OUG nr. 18/

15.03.2018, Legea nr. 177/17.07.2018, Legea nr. 221/27.07.2018, OUG nr. 89/04.10.2018, Decizia nr. 632/09.10.2018, OUG nr. 114/28.12.2018, Legea nr. 13/08.01.2019, Legea nr. 23/09.01.2019, Legea nr. 47/11.03.2019, Legea nr. 127/08.07.2019, Legea nr. 135/12.07.2019, Legea nr. 215/14.11.2019, OUG nr. 10/04.02.2020, Decizia nr. 702/31.10.2019, Legea nr. 6/06.01.2020, OUG nr. 32/26.03.2020, OUG nr. 108/01.07.2020, Legea nr. 163/03.08.2020, Legea nr. 188/21.08.2020, Legea nr. 201/10.09.2020, Legea nr. 207/18.09.2020, OUG nr. 163/24.09.2020, Legea nr. 212/30.09.2020, Legea nr. 235/05.11.2020, Legea nr. 279/07.12.2020, Legea nr. 289/15.12.2020, Legea nr. 297/18.12.2020, Legea nr. 16/08.03.2021, Legea nr. 113/28.04.2021, Legea nr. 197/16.07.2021, OUG nr. 94/30.08.2021, Legea nr. 270/11.11.2021, Decizia nr. 670/19.10.2021, Legea nr. 74/30.03.2022, Legea nr. 76/04.04.2022, Legea nr. 119/28.04.2022, Legea nr. 161/27.05.2022, Legea nr. 258/21.07.2022)

- ♦ **HG nr. 257/2011** normele de aplicare a prevederilor legii 263/2010 cu modificarile si completarile ulterioare (HG nr. 291/05.05.2017).
- ♦ **Legea nr.62/2011** privind dialogul social, republicata, cu modificarile si completarile ulterioare (Legea nr. 2/01.02.2013, Legea nr. 248 /19.07.2013, Legea nr. 187/24.10.2012, Legea nr. 255/ 19.07.2013, Legea nr. 1/11.01.2016, OUG nr. 23/22.03.2017, OUG nr. 82/08.11.2017, OUG nr. 1/ 31.01.2018, OUG nr. 68/06.11.2019, Legea nr. 269/09.11.2021, Decizia nr. 730/02.11.2021)
- ♦ **Legea nr. 90/1996** legea protectiei muncii, republicata, cu modificarile si completarile ulterioare (HG nr. 238/13.03.2002, Legea nr. 194/23.06.2015)
- ♦ **Legea nr. 210/1999** legea concediului paternal, cu modificarile si completarile ulterioare (Legea nr. 33/31.03.2020, OUG nr. 117/26.08.2022)
- ♦ **OUG nr.96/2003** privind protectia maternitatii la locurile de munca, cu modificarile si completarile ulterioare (LEGEA nr. 25 din 5 martie 2004; OUG nr. 158 din 17 noiembrie 2005; LEGEA nr. 154 din 18 iunie 2015)
- ♦ **OUG nr.111/2010** privind concediul si indemnizatia lunara pentru cresterea copiilor, cu modificarile si completarile ulterioare (Legea nr. 132/27.06.2011, OUG nr. 124/27.12.2011, Legea nr. 166/09.12.2012, Legea nr. 187/24.10.2012, Legea nr. 126/23.09.2014, Legea nr. 66/19.04.2016, OUG nr. 82/16.11.2016, OUG nr. 6/18.01.2017, OUG nr. 55/04.08.2017, OUG nr. 82/08.11.2017, OUG nr. 15/07.03.2018, OUG nr. 81/13.09.2018, Legea nr. 89/02.05.2019, OUG nr. 1/06.01.2020, OUG nr. 30/18.03.2020, OUG nr. 26/07.04.2021, Decizia nr. 232/07.04.2021, OUG nr. 2/19.01.2022, OUG nr. 164/29.11.2022)
- ♦ **Legea nr. 145/1997** asigurarile sociale de sanatate, cu modificarile si completarile ulterioare
- ♦ **HG 1014/2015** privind metodologia de reinoire a avizelor de incadrare a locurilor de munca in conditii deosebite
- ♦ **OG nr. 57/2002** privind cercetarea stiintifica si dezvoltarea tehnologica, cu modificarile si completarile ulterioare (Legea nr. 324/08.07.2003, OG nr. 86/28.08.2003, OG nr. 38/29.01.2004, Legea nr. 230/01.06.2004, OUG nr. 94/26.08.2004, OUG nr. 26/31.03.2005, Legea nr. 244/15.07.2005, OG nr. 41/14.07.2005, Legea nr. 381/16.12.2005, OUG nr. 88/20.11.2006, OG nr. 58/30.08.2006, Legea nr. 499/30.06.2006, Legea nr. 305/06.10.2009, OUG nr. 114/23.12.2009, OUG nr. 74/30.06.2010, OG nr. 6/26.01.2011, OUG nr. 92/18.12.2012, OG nr. 41/26.08.2015, OUG nr. 108/20.12.2017, Legea nr. 222/31.07.2018, Legea nr. 241/12.10.2018, OUG nr. 1/06.01.2020, OUG nr. 130/17.12.2021)
- ♦ **HG nr.327/2003** privind plafoanele pe baza carora se calculeaza costurile salariale directe, cu modificarile si completarile ulterioare (HG nr. 750/02.10.2013, HG nr. 751/11.11.2017)
- ♦ **HG nr.475/2007** privind aprobarea Planul National de Cercetare-Dezvoltare, Inovare II ca instrument financiar de aplicare a strategiei de C-D la nivel national, cu modificarile si completarile ulterioare (HG nr. 705/02.07.2008, HG nr. 133/16.02.2011, HG nr. 1244/12.12.2012, HG nr. 750/02.10.2013, HG nr. 1123/18.12.2013, HG nr. 518/26.06.2014, HG nr. 1093/10.09.2014, HG nr. 252/15.04.2015, HG nr. 521/08.07.2015)
- ♦ **Legea nr. 11/1991** privind combaterea concurentei neloiale, cu modificarile si completarile ulterioare (Legea nr. 21/10.04.1996, Legea nr. 298/07.06.2001, Legea nr. 187/24.10.2012, Legea nr. 255/19.07.2013, OG nr. 12/13.07.2014, Rectificarea nr. 12/31.07.2014, Legea nr. 117/21.05.2015, OUG nr. 25/18.04.2019, OUG nr. 84/16.06.2022)
- ♦ **HG nr.518/1995** privind unele drepturi si obligatii ale personalului roman trimis in strainatate pentru indeplinirea unor misiuni cu caracter temporar - cu modificarile si completarile ulterioare (HG nr. 606/26.07.1996, HG nr. 420/24.07.1998, HG nr. 359/06.05.1999, HG nr. 313/08.03.2001, HG nr. 436/30.04.2002, HG nr. 587/13.06.2002, HG nr. 1257/07.11.2002, HG nr. 1570/18.12.2003, HG nr. 90/29.01.2004, HG nr. 740/14.05.2004, HG nr. 741/14.05.2004, HG nr. 1162/23.07.2004, HG nr. 1815/28.10.2004, HG nr. 2452/28.12.2004, HG nr. 953/18.08.2005, Legea nr. 118/30.06.2010, HG nr. 754/27.07.2011, HG nr.

703/19.08.2014, HG nr. 19/14.01.2015, HG nr. 582/15.07.2015, Rectificarea nr. 582/15.07.2015, HG nr. 999/23.12.2015, HG nr. 46/20.01.2020)

- ◆ **Ordin MMSS nr. 2171/25.11.2022** pentru aprobarea modelului-cadru al contractului individual de munca
- ◆ **Legea nr. 319/2003** privind Statutul personalului de cercetare-dezvoltare, cu modificarile si completarile ulterioare (Legea nr. 69/19.03.2018)
- ◆ **Legea nr. 206/2004** privind etica in cercetare, cu modificarile si completarile ulterioare (Legea nr. 398/30.10.2006, OG nr. 28/3108.2011, OG nr. 2/19.01.2016)
- ◆ **OMEdCT nr. 3516/2008** privind regulamentul CA
- ◆ **Legea nr. 467/2006** privind informarea si consultarea angajatilor, cu modificarile si completarile ulterioare (Legea nr. 127/11.06.2018)
- ◆ **Legea nr. 31/1991** privind stabilirea duratei timpului de munca sub 8 ore/zi pentru salariatii care lucreaza in conditii vatamatoare, grele sau periculoase
- ◆ **Legea nr. 1/2011** Legea educatiei nationale, cu modificarile si completarile ulterioare (Legea nr. 166/05.10.2011, Legea nr. 283/14.12.2011, OUG nr. 21/30.05.2012, OUG nr. 84/12.12.2012, OUG nr. 92/18.12.2012, OUG nr. 14/06.03.2013, Legea nr. 62/21.03.2013, Legea nr. 206/27.06.2013, Decizia nr. 397/1.10.2013, OUG nr. 103/14.11.2013, OUG nr. 117/23.12.2013, Legea nr. 1/08.01.2014, Legea nr. 187/24.10.2012, Decizia nr. 106/27.02.2014, OUG nr. 16/09.04.2014, OUG nr. 49/26.06.2014, OUG nr. 83/12.12.2014, OUG nr. 94/29.12.2014, Decizia nr. 669/12.11.2014, Legea nr. 95/30.04.2015, Legea nr. 118/21.05.2015, Legea nr. 153/18.06.2015, Legea nr. 220/23.07.2015, OUG nr. 41/30.09.2015, Legea nr. 6/18.01.2016, OUG nr. 4/02.03.2016, Legea nr. 118/31.05.2016, Legea nr. 140/12.07.2016, Legea nr. 141/12.07.2016, OUG nr. 69/12.10.2016, OUG nr. 81/16.11.2016, OUG nr. 96/08.12.2016, OUG nr. 99/15.12.2016, OUG nr. 2/06.01.2017, OUG nr. 9/27.01.2017, Legea nr. 11/03.03.2017, Legea nr. 56/10.04.2017, Legea nr. 70/14.04.2017, Legea nr. 90/28.04.2017, Legea nr. 137/13.06.2017, Legea nr. 188/24.07.2017, Legea nr. 197/29.09.2017, Legea nr. 211/08.11.2017, OUG nr. 90/06.12.2017, Legea nr. 71/19.03.2018, Legea nr. 82/30.03.2018, OUG nr. 48/08.06.2018, Decizia nr. 307/08.05.2018, Legea nr. 201/20.07.2018, OG nr. 9/23.08.2018, OUG nr. 87/27.09.2018, OUG nr. 96/09.11.2018, Legea nr. 289/29.11.2018, OUG nr. 114/28.12.2018, Legea nr. 19/18.01.2019, Legea nr. 38/17.01.2019, Legea nr. 48/11.03.2019, Legea nr. 56/01.04.2019, Legea nr. 57/01.04.2019, OUG nr. 23/03.04.2019, Legea nr. 87/25.04.2019, Legea nr. 102/08.05.2019, Legea nr. 103/08.05.2019, Legea nr. 104/17.05.2019, Legea nr. 114/07.06.2019, Legea nr. 139/18.07.2019, Decizia nr. 657/17.10.2019, OUG nr. 68/06.11.2019, Legea nr. 221/18.11.2019, OUG nr. 79/20.12.2019, OUG nr. 84/27.12.2019, Legea nr. 260/24.12.2019, OUG nr. 3/16.01.2020, OUG nr. 15/04.02.2020, Rectificarea nr. 15/12.02.2020, LEGEA nr. 37/02.04.2020, OUG nr. 58/23.04.2020, OUG nr. 70/14.05.2020, OUG nr. 79/21.05.2020, Legea nr. 80/12.06.2020, Legea nr. 83/17.06.2020, Legea nr. 109/03.07.2020, Legea nr. 133/15.07.2020, OUG nr. 141/19.08.2020, Legea nr. 184/20.08.2020, Legea nr. 187/20.08.2020, Legea nr. 185/20.08.2020, Legea nr. 186/20.08.2020, OUG nr. 171/14.10.2020, Legea nr. 226/30.10.2020, OUG nr. 226/30.12.2020, OUG nr. 6/03.02.2021, OUG nr. 8/18.02.2021, OUG nr. 22/31.03.2021, Legea nr. 93/19.04.2021, OUG nr. 41/27.05.2021, OUG nr. 50/16.06.2021, OUG nr. 100/10.09.2021, Legea nr. 249/12.10.2021, Legea nr. 271/11.11.2021, Legea nr. 273/16.11.2021, OUG nr. 121/25.11.2021, Legea nr. 276/25.11.2021, OUG nr. 130/17.12.2021, Legea nr. 321/29.12.2021, Legea nr. 323/29.12.2021, Legea nr. 9/05.01.2022, Legea nr. 10/05.10.2022, Legea nr. 14/10.01.2022, Legea nr. 17/13.01.2022, Legea nr. 127/05.05.2022, OUG nr. 69/26.05.2022, Legea nr. 167/02.06.2022, Legea nr. 224/19.07.2022, Legea nr. 255/21.07.2022, Decizia nr. 364/08.06.2022, OUG nr. 128/23.09.2022, Legea nr. 277/03.10.2022, Legea nr. 297/04.11.2022, OUG nr. 159/17.11.2022, OUG nr. 168/08.12.2022)
- ◆ **HG. nr. 681/2011** privind aprobarea codului studiilor universitare de doctorat, cu modificarile si completarile ulterioare (HG nr. 134/02.03.2016)
- ◆ **Legea nr. 204/2006** privind pensiile facultative, cu modificarile si completarile ulterioare (OUG nr. 112/10.10.2007, Legea nr. 201/21.10.2008, Legea nr. 187/24.10.2012, Legea nr. 87/23.04.2015, Legea nr. 52/10.04.2017, Legea nr. 24/15.01.2018, Legea nr. 280/26.11.2018, Legea nr. 1/06.01.2020, Legea nr. 158/27.07.2020)
- ◆ **Legea nr.76/2002** privind sistemul asigurarilor pentru someri si stimularea ocuparii fortei de munca, cu modificarile si completarile ulterioare (OUG nr. 124/02.10.2002, OUG nr. 147/31.10.2002, Legea nr. 4/09.01.2003, Decizia nr. 217/15.05.2003, Legea nr. 232/31.05.2003, OG nr. 86/ 28.08.2003, Legea nr. 519/03.12.2003, Legea nr. 107/07.04.2004, Legea nr. 512/22.11.2004, Legea nr. 580/ 14.12.2004, OUG nr. 144/18.10.2005, Legea nr. 380/15.12.2005, Legea nr. 487/27.12.2006, OUG nr. 91/ 26.09.2007, Legea nr. 387/31.12.2007, OUG nr. 126/08.10.2008, OUG nr. 226/31.12.2008, OUG nr. 28/ 18.03.2009, Legea nr. 12/26.01.2010, Legea nr. 118/30.06.2010, Legea nr. 233/07.12.2010, OUG nr. 108/06.12.2010, OUG nr. 117/23.12.2010, Legea nr. 287/28.12.2010, OUG nr. 17/23.02.2011, Legea nr. 250/19.07.2013, Rectificarea nr. 250/19.07.2013, Legea nr. 187/24.10.2012, OUG nr. 28/20.05.2014, Legea nr. 187/29.12.2014, Legea nr. 195/07.07.2015, OUG nr. 60/28.09.2016, OUG nr. 6/18.01.2017, Legea nr. 172/14.07.2017, Legea nr. 250/11.12.2017, OUG nr. 95/06.12.2017, Legea nr. 140/18.06.2018, OUG nr. 60/05.07.2018, Legea nr. 335/21.12.2018, Legea nr. 47/11.03.2019, Legea nr. 6/06.01.2020, OUG nr. 32/26.03.2020, OUG nr. 70/14.05.2020, Legea nr. 16/08.03.2021, Legea nr. 225/26.07.2021, OUG nr. 101/15.09.2021, Legea nr. 244/08.10.2021, Legea nr. 273/29.09.2022)

- ◆ **HG nr. 929/21.10.2014** privind aprobarea Strategiei naționale de cercetare, dezvoltare și inovare 2014 – 2020, cu modificările și completările ulterioare (HG nr. 81/27.02.2017)
- ◆ **HG nr. 583/22.07.2015** pentru aprobarea Planului național de cercetare-dezvoltare și inovare pentru perioada 2015 - 2020 (PNCDI III), cu modificările și completările ulterioare (HG nr. 8/10.01.2018, HG nr. 1032/27.11.2020, HG nr. 1310/30.12.2021)
- ◆ **Ordinul comun al MFP nr. 2.326 din 29.08.2017 și MCI nr.2.855 din 29.08.2017**, publicat în Monitorul Oficial al României nr. 717/05.09.2017, privind stabilirea procedurii de acordare a facilităților fiscale prevăzute la art.60, pct.3 din Legea nr.227/2015 privind Codul fiscal;
- ◆ **Ordinul MS nr. 547/26.05.2010** – pentru aprobarea Regulamentului privind acordarea sporurilor la salariile de bază, în conformitate cu prevederile notei din anexa nr. II/2 la Legea-cadru nr. 330/2009 privind salarizarea unitară a personalului plătit din fonduri publice.
- ◆ **Legea nr.81/2018** privind reglementarea activității de telemunca, cu modificările și completările ulterioare (OUG nr. 192/05.11.2020, OUG nr. 36/05.05.2021, Legea nr. 208/21.07.2021, Decizia nr. 50/15.02.2022)
- ◆ **OMFE nr. 348/2018** pentru aprobarea Regulilor de aplicare a sumelor forfetare pentru deplasări finanțate din Fondul pentru Relații bilaterale și Fondul de asistență tehnică din cadrul mecanismelor financiare Spațiul Economic și norvegian 2014-2021;
- ◆ **HG nr.714/2018** privind drepturile și obligațiile autorităților și instituțiilor publice pe perioada delegării și detașării în altă localitate, precum și în cazul deplasării în interesul serviciului;
- ◆ **Legea nr. 448/2006** privind protecția și promovarea drepturilor persoanelor cu handicap, republicată, cu modificările și completările ulterioare (HG nr. 10/09.01.2008, OUG nr. 86/24.06.2008, OUG nr. 118/01.10.2008, HG nr. 1665/10.12.2008, Legea nr. 207/02.06.2009, Legea nr. 360/20.11.2009, OUG nr. 109/07.10.2009, Legea nr. 359/20.11.2009, OUG nr. 84/20.09.2010, OUG nr. 124/27.12.2011, Legea nr. 52/19.03.2012, Legea nr. 136/18.07.2012, OUG nr. 68/14.11.2012, Legea nr. 197/01.11.2012, Legea nr. 2/01.02.2013, Legea nr. 55/30.04.2014, Legea nr. 67/12.05.2014, OUG nr. 44/26.06.2014, HG nr. 989/04.11.2014, OG nr. 4/21.01.2015, Legea nr. 193/07.07.2015, Legea nr. 266/06.11.2015, OUG nr. 57/09.12.2015, Legea nr. 227/08.09.2015, OUG nr. 40/28.06.2016, OUG nr. 82/16.11.2016, OUG nr. 51/30.06.2017, OUG nr. 60/04.08.2017, OUG nr. 90/06.12.2017, OUG nr. 69/17.07.2018, OUG nr. 9/19.02.2019, Legea nr. 145/22.07.2020, Legea nr. 193/21.08.2020, Decizia nr. 906/16.12.2020, Legea nr. 81/12.04.2021, Legea nr. 185/01.07.2021, OUG nr. 114/04.10.2021, OUG nr. 126/15.12.2021, Legea nr. 40/03.03.2022, Legea nr. 140/17.05.2022)
- ◆ **HG nr. 751/2018** pentru stabilirea categoriilor de persoane cu handicap care beneficiază de un spor de 15% din salariul de bază/soldă de funcție/salariul de funcție/indemnizația de încadrare;
- ◆ **OUG nr.96/2018**, privind prorogarea unor termene, precum și pentru modificarea și completarea unor acte normative, cu modificările și completările ulterioare (Legea nr. 93/06.05.2019)
- ◆ **OUG nr.75/2005** privind asigurarea calității educației, cu modificările și completările, ulterioare (OG nr. 6/19.01.2006, Legea nr. 87/10.04.2006, OUG nr. 102/13.12.2006, Legea nr. 240/12.07.2007, Legea nr. 1/05.01.2011, Legea nr. 69/25.05.2011, OUG nr. 75/07.09.2011, OUG nr. 92/18.12.2012, OUG nr. 117/23.12.2013, OUG nr. 94/29.12.2014, OUG nr. 96/08.12.2016, OUG nr. 48/08.06.2018, LEGEA nr. 229/25.11.2019, OUG nr. 22/31.03.2021)
- ◆ **Ordinul Ministrului Interimar al Educației Naționale nr. 5403/01.11.2018** privind stabilirea Metodologiei de evaluare a studiilor universitare de doctorat și a sistemelor de criterii, standard și indicatori de performanță utilizați în evaluare
- ◆ **OUG nr. 147/27.08.2020** cu modificările și completările ulterioare – privind acordarea unor zile libere pentru părinți în vederea supravegherii copiilor în situația limitării sau suspendării activităților didactice care presupun prezența efectivă a copiilor în unitățile de învățământ și în unitățile de educație timpurie anteprescolară, ca urmare a răspândirii coronavirusului SARS-CoV-2, cu modificările și completările ulterioare (OUG nr. 182/22.10.2020, OUG nr. 198/18.11.2020, Legea nr. 278/27.11.2020, OUG nr. 220/30.12.2020, Legea nr. 59/06.04.2021)

- ◆ **OMMPS nr.1375/09.09.2020** pentru aprobarea modelelor cererii si declaratiei pe propria raspundere prevazute la art.2, alin.(3) din OUG nr.147/2020 privind acordarea unor zile libere pentru parinti in vederea supravegherii copiilor in situatia limitarii sau suspendarii activitatilor didactice care presupun prezenta efectiva a copiilor in unitatile de invatamant si in unitatile de educatie timpurie anteprescolara, ca urmare a raspandirii coronavirusului SARS-CoV-2
- ◆ **Legea nr. 19/14.03.2020** cu modificarile si completarile ulterioare – privind acordarea unor zile libere parintilor pentru supravegherea copiilor, in situatia inchiderii temporare a unitatilor de invatamant, cu modificarile si completarile ulterioare (OUG nr. 30/18.03.2020, OUG nr. 32/26.03.2020, OUG nr. 41/02.04.2020, Legea nr. 59/19.05.2020, Legea nr. 61/19.05.2020)
- ◆ **HG nr.217/18.03.2020** pentru aplicarea prevederilor Legii nr. 19/2020 privind acordarea unor zile libere părinților pentru supravegherea copiilor, in situația inchiderii temporare a unităților de învățământ
- ◆ **Legea nr. 135/16 iulie 2020** privind stabilirea datei alegerilor pentru autoritățile administrației publice locale din anul 2020, precum și a unor măsuri pentru buna organizare și desfășurare a acestora
- ◆ **OUG nr. 110/2021** privind acordarea unor zile libere platite parintilor si altor categorii de persoane in contextul raspandirii coronavirusului SARS-CoV-2
- ◆ **Ordin privind aprobarea Procedurii de decontare a sumelor pentru plata indemnizatiei pentru fiecare zi libera acordata in conditiile art.1 din Ordonanta de urgenta a Guvernului nr. 110/2021** privind acordarea unor zile libere platite parintilor si altor categorii de persoane in contextul raspandirii coronavirusului SARS-CoV-2, a documentelor justificative, precum si a modelului acestora.
- ◆ **Ordin privind aprobarea modelelor cererii si declaratiei pe propria raspundere prevazute la art.5 alin. (3) din Ordonanta de urgenta a Guvernului nr. 110/2021** privind acordarea unor zile libere platite parintilor si altor categorii de persoane in contextul raspandirii coronavirusului SARS-CoV-2, a documentelor justificative, precum si a modelului acestora.
- ◆ **HG nr. 933/2022** privind aprobarea Strategia Națională de Cercetare, Inovare și Specializare Inteligentă 2022-2027
- ◆ **HG nr. 1405/2022** - Norme metodologice privind evaluarea, contractarea, finanțarea și monitorizarea programelor-nucleu de cercetare-dezvoltare
- ◆ **HG nr. 1447/08.12.2022** - pentru stabilirea salariului de baza minim brut pe tara garantat in plata
- ◆ **Orice alte prevederi legale in vigoare**

ANEXA 2: DELEGARE

Art.1. Salariatii pot fi delegati in afara locului de munca pentru indeplinirea unor anumite lucrari, participare la manifestari stiintifice, experimente etc. in baza ordinului de deplasare aprobat de directorul institutului.

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

Art.3. Salariatii trimisi in delegatie in afara localitatii in care functioneaza unitatea au drept la diurna, nediferentiata pe functii in conformitate cu legislatia in vigoare (Legea nr.571/2003, HG nr.1860/2006, cu modificarile si completarile ulterioare) si reglementarile contractelor finantate din surse bugetare sau private. Drepturile si obligatiile personalului pe perioada delegarii si detasarii in alta localitate, precum si in cazul deplasarii in interesul serviciului sunt stabilite in conformitate cu prevederile HG nr. 714/13.09.2018.

Art.4. Pentru personalul care este trimis in delegatie in interesul serviciului in locuri izolate sau in larg diurna platita pe perioada delegarii este in limita a de 2,5 ori nivelul legal stabilit pentru institutiile publice in conformitate cu legislatia in vigoare si numai daca conditiile contractuale permit.

Art.5. Decontarea cheltuielilor de transport se face pe baza de documente justificative si conform prevederilor din ordinul de deplasare.

- a) tren, vagon de clasa de clasa a II-a plus supliment de viteza si rezervare de loc;
- b) vagon clasa I, vagon de dormit sau avion, daca distanta parcursa este mai mare de 300 Km si in ordinul de deplasare exista o aprobare explicita a directorului pentru utilizarea acestor mijloace de transport;
- c) alte mijloace de transport in comun, pe rutele care nu dispun de cale ferata
- d) transportul zilnic intre locul de cazare si locul unde delegatul isi desfasoara efectiv activitatea, daca acest loc este in afara localitatii unde se face cazarea

Decontarea cheltuielilor de transport se vor face in conformitate cu prevederile HG nr.714/13.09.2018.

Art.6. In cazul deplasarilor in interes de serviciu in afara localitatii salariatul are dreptul la diurna si decontarea cheltuielilor de cazare si transport, la nivelul maxim permis de legislatia in vigoare si de reglementarile interne ale institutului, diferentiat in functie de sursa de finantare a activitatii pentru care s-a facut deplasarea (buget, contract economic, surse proprii etc.).

Art.7. Transportul in cadrul delegatiilor in interes de serviciu cu mijloace auto aflate in proprietatea persoanelor fizice se face pe raspunderea persoanelor care efectueaza delegatia, se aproba doar cu dovada ITP valabila cel putin pana la data limita a perioadei acoperita de delegatie si se deconteaza conform legislatiei in vigoare.

Art.8. Decontul cheltuielilor ocazionate de delegare va fi obligatoriu insotit de raportul de activitate prezentat/aprobat in seminarul stiintific pentru deplasarile in cadrul proiectelor de cercetare si aprobat de director pentru deplasarile in cadrul contractelor economice.

Art.9. a) Depunerea sumei necheltuite din avansul primit de catre salariat se face, conform legislatiei, in termen de 24h (o zi lucratoare), iar decontul cu actele justificative se depune in termen de 3 (trei) zile lucratoare. Pentru intarzieri se aplica penalizarea de 0,5% pe zi persoanelor vinovate de intarziere.

b) Restituirea banilor avansati de salariati in cadrul delegatiei se face de unitate dupa depunerea decontului corect si ordonantarea la plata in termen de 3(trei) zile lucratoare.

c) Decontul corect contine Ordinul de Deplasare (cu aprobarile necesare), raportul de activitate cu aprobarile impuse de scopul deplasarii, actele justificative necesare, cu vizele de plecare si sosire la destinatie, data si ora.

d) Intarzierea restituirii sumelor datorate salariatului se penalizeaza cu 0,5% pentru fiecare zi de intarziere. Aceste reguli se aplica si in cazul deconturilor pentru procurari de materiale.

ANEXA 3: DEPLASARILE IN STRAINATATE

Art.1. Deplasările in strainatate, in interesul serviciului, se aproba de conducerea unitatii, pe baza de mandat, astfel:

- numai cu acordul Consiliului stiintific/seminarului stiintific, directorului/responsabilului de proiect, coordonatorului de compartiment, directorului economic pentru deplasările efectuate in cadrul contractelor de cercetare;

- numai cu acordul responsabilului de contract, coordonatorului de compartiment, directorului economic, pentru deplasările efectuate in cadrul contractelor economice.

Prevederea se aplica si invitatiilor nominalizate, sponsorizate in intregime de cel care-l invita.

Concediul de odihna, ca si orele libere cuvenite pentru compensarea orelor suplimentar prestate, nu pot fi efectuate in cadrul mandatului.

Art.2. La intoarcerea in tara delegatul are obligatia de a intocmi un raport de activitate care se inainteaza conducerii unitatii in cel mult 14 zile dupa prezentarea si avizarea lui in seminarul de sectie/laborator sau in cadrul CS - pentru directori.

Art.3. Unitatea va suporta, de regula, cheltuielile de transport, cazare, diurna, taxele de asigurari de sanatate si vizele delegatului, daca acest lucru este prevazut in decizie. In cazul participarii la Conferinte Stiintifice, pentru prezentarea de lucrari, pot fi suportate si taxele de participare. Aceste cheltuieli trebuie sa fie prevazute in contracte de cercetare, contractele economice, sau in regie.

Art.4. Toate deplasările trebuie sa fie prevazute in Programul anual al deplasarilor in strainatate aprobat de CA al INOE 2000.

Art.5. Administratorul va asigura eliberarea in avans a cheltuielilor de deplasare, daca documentul de avans se prezinta cu cel putin 5 zile inainte, iar decontarea se va face in termen legal.

Art.6. Plata drepturilor salariale in cazul deplasarilor in strainatate la manifestari stiintifice internationale, stagii, burse, intalniri de lucru, evaluari internationale pe baza de mandat de deplasare se efectueaza astfel:

- a) pentru deplasările in strainatate de pana la 90 zile calendaristice, cumulate in fiecare an calendaristic, se poate plati in tara salariul negociat, in functie de posibilitatile financiare ale compartimentului;
- b) pentru deplasările de pana la 6 luni: primele 3 luni conform literei a); lunile a patra, a cincea si a sasea de maximum 70% din salariul de baza si sporul de vechime pentru proiectele cu finantare nationala si in functie de posibilitatile financiare ale compartimentului; pentru proiectele cu finantare internationala procentul maxim este de 100%, in functie de posibilitatile financiare ale compartimentului;
- c) pentru deplasari mai lungi de 6 luni, aprobate prin mandat initial, se suspenda CIM din momentul plecarii;
- d) daca durata de 6 luni se depaseste prin prelungirea mandatului, plata drepturilor banesti se suspenda fara a recupera de la salariat sumele incasate pe primele 6 luni;
- e) angajatii in strainatate nu au dreptul la salariu in tara;
- f) angajatii care beneficiaza de burse in strainatate pot primi salariu in tara pentru o perioada de maximum 6 luni doar daca activitatea in unitatea din strainatate se desfasoara in cadrul unui acord bilateral semnat cu institutul si in functie de posibilitatile financiare ale compartimentului. Tematica abordata in cadrul acordului bilateral trebuie sa se incadreze in strategia de cercetare a institutului pentru perioada 2022-2027.

Art.7. a) In cazul deplasarilor de pana la 180 zile calendaristice, salariatul este obligat sa mentina legaturile cu unitatea prin prezentarea unor rapoarte lunare si specificarea numelui unitatii la toate comunicarile si in toate lucrarile la care salariatul este autor. Aceste obligatii

sunt prevazute in mandatul care se intocmeste cu acesta ocazie de catre unitate si pe baza caruia se emite decizia inaintata salariatul respectiv.

In situatia nerespectarii acestei prevederi, se desface CIM conform *art.248, alin.1, litera e, cu respectarea prevederilor art. 251)* din Codul Muncii.

b) Persoanelor care nu se prezinta la unitate in termen de 5 zile lucratoare de la expirarea mandatului li se desface contractul de munca, conform prevederilor Codului Muncii, conform *art.248, alin.1, litera e, cu respectarea prevederilor art. 251)* din Codul Muncii.

Art.8. Prelungirea deplasarilor in interes de serviciu altele decat conferinte, simpozioane, targuri sau scoli de vara solicitate din strainatate se acorda prin prelungirea de mandat aprobat de Director, dupa avizul Consiliului Stiintific / seminarului stiintific si a coordonatorului de compartiment, cu respectarea conditiilor prevazute la art.6.

Art.9. In cazul persoanelor care ocupa functii de experti internationali in organisme internationale din care Romania face parte, limita superioara de functionare neintrerupta cu pastrarea locului de munca in unitate se limiteaza la 3 ani.

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

[Handwritten signatures and notes at the bottom of the page]

ANEXA 4: REGULAMENT PENTRU ACORDAREA CONCEDIULUI DE ODIHNA

Art.1. a) Salariatii angajati au dreptul, conform art. 145 din Legea nr.53/2003 - Codul muncii, republicata, cu modificarile si completarile ulterioare, in fiecare an calendaristic, la un concediu platit, intre 21 si 31 zile, in raport cu functia si vechimea lor in munca.

A.Personal atestat

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

B.Personal neatestat

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

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

c) Durata efectiva a concediului de odihna anual se stabileste prin contractul colectiv de munca aplicabil, este prevazuta in contractul individual de munca si se acorda proportional cu activitatea prestata intr-un an calendaristic.

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

e) Pensionarii reangajati vor primi CO proportional cu timpul efectiv lucrat.

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

- Pentru alte profesii sau locuri de munca cu conditii deosebite: -5 zile pentru salariatii care lucreaza in conditii vatamatoare si noxe chimice

Art.3. Sporurile stabilite la articolul 2 nu se cumuleaza.

Art.4. Durata totala a concediului anual de odihna rezultata din insumarea concediilor prevazute la art. 1 si 2 nu poate depasi 36 zile lucratoare.

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

Art.6. Concediul de odihna se efectueaza in fiecare an integral sau fractionat, la cererea salariatului, cu conditia ca una dintre fractii sa fie de minim 10 zile lucratoare.

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

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

Art.8. a) Efectuarea concediului de odihna se intrerupe daca in timpul concediului salariatul intra in concediu medical;

b) Efectuarea concediului de odihna se intrerupe in cazul in care salariatul este rechemat prin dispozitia scrisa a conducerii unitatii, numai pentru nevoi de serviciu prevazute care fac necesara prezenta salariatului in unitate. In situatia rechemarii, cel in cauza are dreptul la rambursarea cheltuielilor de transport si a cheltuielilor legate de efectuarea

concediului in alta localitate, egale cu sumele cheltuite pentru prestatiile de care nu au mai putut beneficia din cauza rechemarii, atat salariatul, cat si familia.

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

Art.9. Pe durata concediului de odihna, salariatii au dreptul la o indemnizatie stabilita conform Art.74 din prezentul CCM.

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

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

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

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

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

Art.13. a) Salariatii care au solicitat in scris intocmirea adeverintei privind vechimea in munca si, respectiv, intocmirea adeverintei privind sporurile cu caracter permanent reglementate prin lege/CCM necesare pentru dosarele de pensionare pot efectua concediul de odihna proportional cu perioada lucrata, pana la data de pensionare solicitata.

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

[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including names like Bogdan, Andrei, and others.]

ANEXA 5 - Coeficienti de ierarhizarea a costurilor salariale brute indirecte, aplicati la valoarea salariului brut a functiilor din cercetare CSIII/CS/IDTIII/IDT conform anexei nr.2 din HG nr.1188/2022

Nr crt	FUNCTIA	STUDII	COEFICIENT MINIM	COEFICIENT MAXIM
III. APARATUL FUNCTIONAL				
1	ECONOMIST DIPLOMAT	S	0.2309	0.4946
2	ADMINISTRATOR RETEA	S	0.2637	0.5933
3	LUCRATOR DESEMNAT SSM/RESPONSABIL PSI	S	0.1870	0.2749
4	INSPECTOR DE PERSONAL	S	0.1870	0.4946
5	CONTABIL	M	0.1870	0.2749
6	MAGAZINER; GESTIONAR	M	0.1650	0.2417
7	CASIER	M	0.1650	0.2417
8	MERCEOLOG	M	0.1482	0.2142
9	ADMINISTRATOR	M	0.1538	0.2197
10	SECRETARA	M	0.1482	0.2142
11	CONDUCATOR AUTO	M,G	0.1538	0.2197
12	MUNCITOR INDIRECT PRODUCTIV	M,G	0.1210	0.1758
13	MUNCITOR NECALIFICAT	M,G	0.1099	0.1594
14	OPERATOR ECOLOGIC	M,G	0.1099	0.1594
15	PORTAR	M,G	0.1099	0.1594
IV. PERSONAL DE EXECUTIE IN CONTENCIOS				
16	CONSILIER JURIDIC	S	0.2197	0.3296
V. PERSONAL DE EXECUTIE IN INFORMARE-DOCUMENTARE				
17	REFERENT	S	0.1650	0.2581
VII. FUNCTII DE CONDUCERE				
18	DIRECTOR FILIALA	S	0.4946	1.0879
19	DIRECTOR DOE	S	0.4946	1.0879
20	DIRECTOR ECONOMIC	S	0.4615	1.0220
21	DIRECTOR CENTRU TT	S	0.4395	1.0000
22	DIRECTOR PROIECT	S	0.4395	1.0000
23	CONTABIL SEF FILIALA	S	0.4395	1.0000
24	SEF CTE	S	0.3296	0.7471
25	SEF DEPARTAMENT, SEF LABORATOR	S	0.4395	1.0000
26	RESPONSABIL PROIECT	S	0.2637	0.6704
27	SEF, MARKETING, IMP-EXP	S	0.2529	0.5713
28	SEF AQ	S	0.2142	0.4834
29	SEF COL. INOVARE-TRANSFER TEHNOLOGIC	S	0.2309	0.5274
30	SEF COL. PLAN-APROVIZ	S	0.2529	0.5713
31	SEF COL. INFORMARE SI DOCUMENTARE	S	0.2529	0.5713
32	AUDITOR PUBLIC INTERN	S	0.2529	0.5713

ANEXA 6: REGULAMENT DE NEGOCIERE A CONTRACTULUI INDIVIDUAL DE MUNCA

Art.1. Contractul individual de munca (CIM) stabileste toate sarcinile, responsabilitatile, obligatiile si drepturile individuale ale salariatului in unitate.

Este obligatorie completarea CIM/actului aditional la toate rubricile.

Art.2. a) Personalul nou angajat incheie CIM pe durata determinata/nedeterminata (Anexa 6.1) cu perioada de proba conform legislatiei in vigoare. Modificarile la CIM se fac prin act aditional dupa modelul din Anexa 6.2

b) Dupa incheierea perioadei de proba, angajatii care au indeplinit cerintele precizate la angajare, vor incheia act aditional la CIM.

d) Tichetele de masa se distribuie :

- numai angajatilor cu functia de baza in unitate;
- proportional cu durata timpului de lucru (norma intreaga sau fractiuni de norma) ;
- pentru-noii angajati dupa 3 (trei) luni calendaristice de activitate neintrerupta in institut.

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

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

Art.5. La negocierea CIM participa in mod obligatoriu:

- din partea Administratorului: Directorul, director economic/contabil sef si Coordonatorul Compartimentului (Sectie, Laborator, Atelier, Colectiv, Serviciu, Oficiu);
- salariatul care negociaza CIM;
- reprezentantul salariatilor.

Art.6. In vederea aprecierii cat mai corecte a salariatului, coordonatorul compartimentului poate invita si persoana in a carui subordine directa se afla salariatul care negociaza (director/responsabil de Contract sau Lucrare, Sef de Echipa, etc.)

Art.7. CIM-ul negociat se semneaza de catre Director si de catre salariat, vizata obligatoriu de reprezentantul salariatilor.

Art.8. Prin negociere se vor stabili:

- salariul de baza al salariatului ;
- pentru salariatii implicati direct in activitatea de cercetare se vor stabili:
 - salariul aferent Programului Nucleu si/sau
 - salariul aferent proiectelor derulate in cadrul PNCDI 3 si 4, precum si a proiectelor internationale;
- programul de lucru;
- programul de lucru pentru salariatii implicati direct in activitatea de cercetare nu poate depasi 12 ore/zi (norma de baza + cumul de functii), astfel se vor stabili programul de lucru aferent activitatii de baza si cel aferent cumulului de functii, fara suprapunerea programului de munca (conform art.35, din Legea nr.283/17.10.2022 pentru modificarea si completarea Legii nr.53/2003-Codul muncii);
- sporurile;
- sarcinile de serviciu.

Art.9. Salariul de baza se negociaza in functie de competenta si activitatea salariatului, precum si in functie de aportul sau la veniturile compartimentului. Aprecierea salariatului se face pe baza “ghidului de apreciere” care este parte integranta a prezentului Regulament (Anexa 6.4).

Art.10. Salariul de baza negociat nu poate fi mai mic decat salariul de baza actual decat in cazul cand au fost modificate functia si atributiile salariatului si/sau au aparut modificari impuse de finantarea proiectelor.

Art.11. a) Sporurile de salariu convenite salariatului se calculeaza la salariul de baza negociat si se trec in CIM sau in actul additional la CIM, atat ca procente cat si ca sume.

b) Venitul lunar este suma dintre salariul de baza negociat si toate sporurile convenite.

Art.12. Activitatea de telemunca se bazeaza pe acordul de vointa al partilor si se prevede in mod explicit in actul additional la CIM, intocmit conform anexei 6.3.

Conditii de desfasurare a activitatii de telemunca (in baza prevederilor Legii nr. 81/2018) au in vedere urmatoarele:

- a) Activitatea de telemunca se poate organiza cu exceptia derularii activitatilor finantate din contractele care prevad clauze concrete referitoare la neacceptarea activitatii de telemunca;
- b) Stabilirea programului de munca in cadrul caruia angajatorul este in drept sa verifice activitatea telesalariatului si modalitatea concreta de realizarea a controlului;
- c) Modalitatea de evidentiare a orelor de munca prestate de telesalariat cu evidentiarea zilnica a acestora, stabilita cu salariatii prin acord scris;
- d) Responsabilitatile partilor cu privire la securitatea si sanatatea in munca;
- e) Telesalariatul trebuie sa informeze angajatorul cu privire la echipamentele de munca utilizate si la conditiile existente la locul desfasurarii activitatii;
- f) Daca activitatea de telemunca se face la solicitarea expresa a salariatului acesta nu beneficiaza de nici o sustinere materiala (transport, c/v utilitatilor etc.) alta decat salarizarea conform CIM/Act additional la CIM.

Art.13. a) Salariatii nemultumiti de rezultatul negocierii, au dreptul sa nu semneze CIM si sa depuna in termen de 5 zile calendaristice de la negociere, o contestatie la Secretariatul unitatii. Contestatiile vor fi analizate, in decurs de cel mult o luna, de Comisia Paritara la nivel de unitate. Hotararile Comisiei sunt definitive. Contestatiile depuse ulterior termenului de 5 zile sau cele referitoare la CIM-uri si acte aditionale la CIM semnate de ambele parti nu se iau in considerare.

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

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

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

Art.15. Contestatiile considerate de Comisie ca indreptatite creeaza Administratorului obligatia renegocierii respectivului act aditional la CIM tinand cont de recomandările Comisiei. Renegocierea trebuie facuta in maxim 7 zile de la primirea de catre contestatar a raspunsului Comisiei, in caz contrar cei care nu respecta acest termen putand fi sanctionati

disciplinar. Resursele necesare cad in sarcina Administratorului. Drepturile salariale decurg de la data primei negocieri.

Art.16. Plata salariului se face functie de pontajul lunar.

[Handwritten signatures and text at the bottom of the page, including "Bom", "Mug", "Cherrose", and "Alum"]

Anexa 6.1 CONTRACTUL INDIVIDUAL DE MUNCA

CONTRACTUL INDIVIDUAL DE MUNCA

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

A. Partile contractului

Angajator-persoana juridica **Institutul National de Cercetare-Dezvoltare pentru Optoelectronica INOE 2000** (– Filiala), cu sediul in **Magurele, str. Atomistilor, nr. 409 jud. Ilfov** (str.) inregistrata la registrul comertului cu nr. **J23/935/2002**, cod fiscal **R 9113623**, telefon **021 457.45.22** (.....), reprezentata legal prin in calitate de **Director General / Director filiala** , si

salariatul/salariata - domnul/doamna , domiciliat/domiciliata in localitatea , str , nr..... , sectorul/judetul , email , posesor/posesoare al/a buletin/cartii de identitate/pasaportului seria , nr..... , eliberata/eliberat de la data de..... , CNP..... , autorizatie de munca/permis de sedere in scop de munca seria , nr..... , din data am incheiat prezentul contract individual de munca in urmatoarele conditii asupra carora am convenit:

B. Obiectul contractului:.....

C. Durata contractului :

a) nedeterminata, salariatul/salariata urmand sa inceapa activitatea la data de ;
b) determinata, de zile/saptamani/luni, incepand cu data de si pana la data de..... , in conformitate cu art.83 lit. din Legea nr. 53/2003 – Codul muncii, republicata, cu modificarile si completarile ulterioare/acte normative cu caracter special, respectiv

D. Perioada de proba :

a) durata de zile calendaristice/lucratoare, in cazul contractului individual de munca pe perioada determinata;
b) conditiile perioadei de proba (daca exista)

E. Locul de munca

1. Activitatea se desfasoara la (domiciliu/sectie/atelier/birou/ serviciu/compartiment etc.) din sediul social/punctul de lucru/alt loc de munca organizat al angajatorului

2. In lipsa unui loc de munca fix salariatul va desfasura activitatea astfel: (pe teren/la sediul clientilor/ arie geografica , grup de unitati, etc).

In acest caz salariatul va beneficia de:

a) prestatii suplimentare (in bani sau natura);
b) asigurarea/decontarea transportului de catre angajator (dupa caz).

F. Felul muncii

Funcția/Ocupatia conform Clasificarii ocupatiilor din Romania.

G. Durata timpului de munca si repartizarea acestuia

1. O norma intreaga, durata normala a timpului de lucru fiind de ore/zi si/sau ore/saptamana.

a) Repartizarea programului de lucru se face: in zilele de , intre orele sau (inegal/schimburi/flexibil/individualizat etc.), dupa cum urmeaza:

b) Programul normal de munca se poate modifica in conditiile regulamentului intern/contractului colectiv de munca aplicabil.

2. O fractiune de norma de ore/zi, ore/saptamana, ore/luna.

a) Repartizarea programului normal de munca se face: in zilele de , intre orele sau (inegal/schimburi/flexibil/individualizat etc.), dupa cum urmeaza:

b) Programul de lucru se poate modifica in conditiile regulamentului intern/contractului colectiv de munca aplicabil.

c) Nu se vor efectua ore suplimentare, cu exceptia cazurilor de forta majora sau pentru alte lucrari urgente destinate prevenirii producerii unor accidente sau inlaturarii consecintelor acestora.

H. Concediul

Durata concediului anual de odihna este de zile lucratoare, in raport cu perioada lucrata.

De asemenea, beneficiaza de un concediu suplimentar, cu o durata dezile lucratoare.

I. Salariul

1. Salariul de baza lunar brut: lei

2. Alte elemente constitutive:

a) sporuri ;

b) indemnizatii ;

c) prestatii suplimentare in bani.....;

d) modalitatea prestatiilor suplimentare in natura;

e) alte adaosuri

3. Orele suplimentare prestate de salariatii cu norma intreaga in afara programului normal de lucru se compenseaza cu ore libere platite in urmatoarele 90 de zile calendaristice dupa efectuarea acestora, conform contractului colectiv de muncă aplicabil sau Legii nr. 53/2003 - Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare. In cazul in care compensarea prin ore libere plătite nu este posibilă, orele suplimentare prestate in afara programului normal de lucru vor fi plătite cu un spor la salariu in cuantum de

4. Munca prestata in zilele de sarbatori legale, precum si in zilele libere platite stabilite prin acte normative/contracte colective de munca aplicabile se compenseaza cu timp liber platit sau cu un spor la salariu, conform contractului colectiv de munca aplicabil sau Legii nr. 53/2003 - Codul muncii, republicata, cu modificarile si completarile ulterioare.

5. Data/Datele la care se plătește salariul este/sunt

6. Metoda de plată

J. Alte clauze:

a) perioada de preaviz in cadrul concedierii este de zile lucratoare, conform Legii nr. 53/2003 - Codul muncii republicata, cu modificarile si completarile ulterioare, sau contractului colectiv de munca aplicabil, dupa caz;

b) perioada de preaviz in cazul demisiei este de zile lucratoare, conform Legii nr. 53/2003 - Codul muncii republicata, cu modificarile si completarile ulterioare, sau contractului colectiv de munca aplicabil, dupa caz;

c) in cazul in care salariatul urmeaza sa-si desfasoare activitatea in strainatate, informatiile prevazute la art. 18 alin. (1) din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii republicata, cu modificarile si completarile ulterioare, se vor regasi si in contractul individual de munca;

d) alte clauze

K. Atributiile postului

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

L. Riscurile specifice postului

Riscurile de accidentare si imbolnăvire profesionala specifice postului sunt prevazute in evaluarile de risc ale locului de munca/postului de lucru si in fisa de identificare a factorilor de risc profesional.

M. Criteriile de evaluare a activitatii profesionale a salariatului: conform anexei la prezentul CIM.

N. Procedura privind utilizarea semnaturii electronice, semnaturii electronice avansate si semnaturii electronice calificate se realizeaza dupa cum urmeaza:, in conformitate cu prevederile actelor normative/regulamentul intern/contractul colectiv de munca aplicabil.

O. Formarea profesionala

Formarea profesionala se realizeaza in urmatoarele conditii:, in conformitate cu prevederile actelor normative/regulamentul intern/contractul colectiv de munca aplicabil.

P. Conditii de munca

Activitatea se desfasoara in conditii normale/vatamatoare/deosebite/speciale de munca/deosebit de periculoase, in conformitate cu prevederile legale.

Q. Drepturi si obligatiile partilor privind securitatea si sanatatea in munca:

- a) echipament individual de protectie
- b) echipament individual de lucru
- c) materiale igienico-sanitare
- d) alimentatie de protectie
- e) alte drepturi si obligatii privind sanatatea si securitatea in munca

R. Drepturi si obligatii generale ale partilor

1. Salariatul are, in principal, urmatoarele drepturi:

- a) dreptul la salarizare pentru munca depusa;
- b) dreptul la repaus zilnic si saptamanal;
- c) dreptul la concediul de odihna anual;
- d) dreptul la egalitate de sanse si de tratament;
- e) dreptul la securitate si sanatate in munca;
- f) dreptul la acces la formare profesionala;
- g) alte obligatii prevazute de lege sau de contractele colective de munca aplicabile, dupa caz.

2. Salariatului ii revin, in principal, urmatoarele obligatii:

- a) obligatia de a realiza norma de munca sau, dupa caz, de a indeplini atributiile ce ii revin conform fisei postului;
- b) obligatia de a respecta disciplina muncii;
- c) obligatia de fidelitate fata de angajator in executarea atributiilor de serviciu;
- d) obligatia de a respecta masurile de securitate si sanatate a muncii in unitate;
- e) obligatia de a respecta confidentialitatea informatiilor si a documentelor utilizate in indeplinirea atributiilor de serviciu;
- f) obligatia de a adera la un fond de pensii administrat privat, in conformitate cu prevederile art. 30 din Legea nr. 411/2004 privind fondurile de pensii administrate privat, republicata, cu modificarile si completările ulterioare.

3. Angajatorul are, in principal, urmatoarele drepturi:

- a) sa stabileasca atributiile de serviciu si norma de munca pentru fiecare salariat;
- b) sa dea dispozitii cu caracter obligatoriu pentru salariat, sub rezerva legalitatii lor;
- c) sa exercite controlul asupra modului de indeplinire a sarcinilor de serviciu;
- d) sa constate savarsirea abaterilor disciplinare si sa aplice sanctiunile corespunzatoare, potrivit legii, contractului colectiv de munca aplicabil si regulamentului intern.
- e) sa stabileasca obiectivele de performanta individuala ale salariatului, precum si criteriile de evaluare a realizarii acestora;
- f) sa suporte asigurarea medicala privata, contributiile suplimentare la pensia facultativa sau la pensia ocupationala a salariatului, in conditiile legii, dupa caz;
- g) sa acorde orice alte drepturi stabilite ca urmare a activitatii profesionale a salariatului.

4. Angajatorului ii revin, in principal, urmatoarele obligatii:

- a) sa inmaneze salariatului un exemplar din contractul individual de munca, anterior inceperii activitatii;
- b) sa infiinteze registrul general de evidenta a salariatilor si sa opereze inregistrarile prevazute de lege;
- c) sa acorde salariatului toate drepturile ce decurg din contractele individuale de munca, din contractul colectiv de munca aplicabil si din lege;
- d) sa asigure permanent conditiile tehnice si organizatorice avute in vedere la elaborarea normelor de munca si conditiile corespunzatoare de munca;
- e) sa informeze salariatul asupra conditiilor de munca si asupra elementelor care privesc desfasurarea relatiilor de munca;

f) sa informeze salariatul cu privire la obligatia de a adera la un fond de pensii privat, in conditiile legii;

g) sa elibereze un document care sa ateste calitatea de salariat a solicitantului, respectiv activitatea desfasurata de acesta, durata activitatii, salariul, vechimea in munca, in meserie si in specialitate sau un extras din registrul general de evidenta a salariatilor, datat si certificat pentru conformitate;

h) sa asigure confidentialitatea datelor cu caracter personal ale salariatului .

S. Dispozitii finale

1. Nivelul la care contractul colectiv de munca aplicabil a fost incheiat (de exemplu: unitati/grup de unitati/sector de activitate)

2. Prevederile prezentului contract individual de munca se completeaza cu dispozitiile Legii nr. 53/2003-Codul muncii, republicata, cu modificarile si completarile ulterioare, si ale contractului colectiv de munca aplicabil, prevazut la pct.1.

Orice modificare privind clauzele contractuale in timpul executarii contractului individual de munca impune incheierea unui act aditional la contract, anterior producerii modificarii, cu exceptia situatiilor in care o asemenea modificare este prevazuta in mod expres de lege sau in contractul colectiv de munca aplicabil.

T. Conflictete in legatura cu incheierea, executarea, modificarea, suspendarea sau incetarea prezentului contract individual de munca sunt solutionate atat pe cale amiabila prin procedura concilierii, cat si de instanta judecatoreasca competenta material si teritorial, potrivit legii.

Prezentul contract individual de munca s-a incheiat in doua exemplare, cate unul pentru fiecare parte.

Angajator,

.....

Salariat,

Semnatura

Reprezentant legal,

.....

Am primit un exemplar,

Semnatura

Data

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

Angajator,

.....

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

Anexa 6.2 ACTUL ADITIONAL LA CIM

ACT ADITIONAL NR.

la contractul individual de munca incheiat si inregistrat sub nr. /
in registrul de evidenta a salariatilor

incheiat astazi,

A. Partile contractului

Angajator-persoana juridica **Institutul National de Cercetare-Dezvoltare pentru Optoelectronica INOE 2000 (– Filiala**), cu sediul in **Magurele, str. Atomistilor, nr. 409 jud. Ilfov (str.)** inregistrata la registrul comertului sub nr. **J23/935/2002** cod fiscal **R 9113623**, telefon **021 457.45.22 (.....**), reprezentata legal prin **.....-Director general / (Director filiala) ,**
si

salariatul/salariata domnul/doamna,
domiciliat/domiciliata in localitatea, str, nr.....,
sectorul/judetul, tel:....., posesor/posesoare al/a buletinului/cartii de
identitate/pasaportului seria, nr....., eliberat/eliberata de la data
de....., CNP....., permis de munca seria, nr....., din data de
..... am incheiat prezentul act aditional la contractul individual de munca in urmatoarele
conditii asupra carora am convenit:

In temeiul art.17(4) coroborat cu art.41(1) din Legea nr.53/2003, partile –
HOTARASC:

1. Se modifica elementul Al contractului individual
de munca si va avea urmatoarele prevederi

2. Se modifica elementul Al contractului individual
de munca si va avea urmatoarele prevederi

3. Se modifica elementul Al contractului individual
de munca si va avea urmatoarele prevederi

4. Se modifica elementul Al contractului individual
de munca si va avea urmatoarele prevederi

Prezentul act aditional la contractul individual de munca s-a incheiat in 2 (doua) exemplare, cate unul
pentru fiecare parte, urmand sa-si produca efectele cu data de

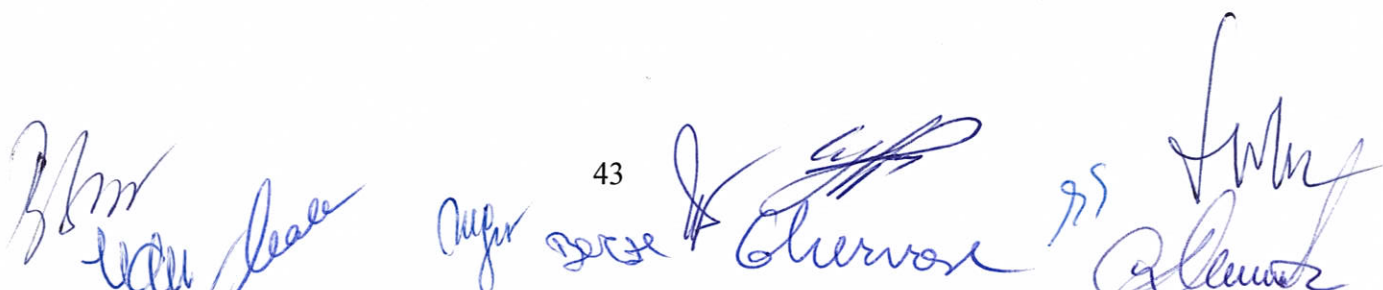
Angajator,

Salariat,

.....

.....

43



Anexa 6.3 ACTUL ADITIONAL LA CIM PENTRU TELEMUNCA

ACT ADITIONAL NR.

la contractul individual de munca incheiat si inregistrat sub nr. /
in registrul de evidenta a salariatilor
incheiat astazi,

A. Partile contractului

Angajator-persoana juridica **Institutul National de Cercetare-Dezvoltare pentru Optoelectronica INOE 2000 (– Filiala**), cu sediul in **Magurele, str. Atomistilor, nr. 409 jud. Ilfov (str.)** inregistrata la registrul comertului sub nr. **J23/935/2002** cod fiscal **R 9113623**, telefon **021 457.45.22 (.....**), reprezentata legal prin **.....-Director general / (Director filiala) ,**
si

salariatul/salariata domnul/doamna,
domiciliat/domiciliata in localitatea, str, nr.....,
sectorul/judetul, tel:....., posesor/posesoare al/a buletinului/cartii de identitate/pasaportului seria, nr....., eliberat/eliberata de la data de....., CNP....., permis de munca seria, nr....., din data de am incheiat prezentul act aditional la contractul individual de munca in urmatoarele conditii asupra carora am convenit:

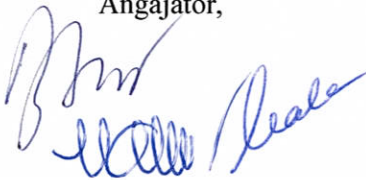
In temeiul art.17(4) coroborat cu art.41(1) din Legea nr.53/2003, partile –
HOTARASC:

Art.I

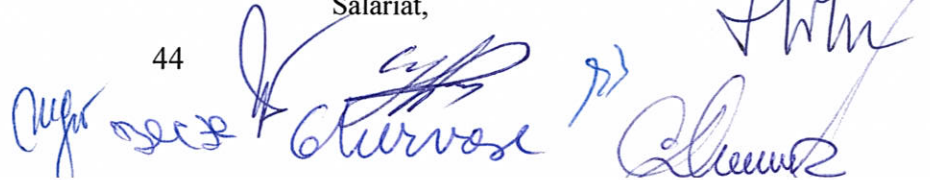
- Precizarea expresa ca salariatul lucreaza in regim de telemunca;
- Perioada si/sau zilele in care sariatul isi desfasoara activitatea la un loc de munca organizat de angajator in cadrul institutului;
- Locul desfasurarii activitatii de telemunca, convenit de parti;
- Programul in cadrul caruia angajatorul este in drept sa verifice activitatea telesariatului si modalitatea concreta de realizare a controlului;
- Modalitatea de evidentiere a orelor de munca prestate de telesalariat;
- Responsabilitatile partilor convenite in functie de locul/locurile desfasurarii activitatii de telemunca, inclusiv responsabilitatile din domeniul securitatii si sanatatii in munca in conformitate cu prevederile art. 7 si 8 din Legea nr. 81/2018 privind reglementarea activitatii de telemunca, cu modificarile si completarile ulterioare;
- Obligatia angajatorului de a asigura transportul la si de la locul desfasurarii activitatii de telemunca al materialelor pe care telesariatul le utilizeaza in activitatea sa, dupa caz;
- Obligatia angajatorului de a informa telesariatul cu privire la dispozitiile din reglementarile legale, din contractul colectiv de munca aplicabil si/sau regulamentul intern, in materia protectiei datelor cu caracter personal, precum si obligatia telesalariatului de a respecta aceste prevederi;
- Masurile pe care le ia angajatorul pentru ca telesalariatul sa nu fie izolat de restul angajatilor si care asigura acestuia posibilitatea de a se intalni cu colegii in mod regulat;
- Conditiiile in care angajatorul suporta cheltuielile aferente activitatii in regim de telemunca.

Art. II Prezentul act aditional la contractul individual de munca s-a incheiat in 2 (doua) exemplare, cate unul pentru fiecare parte, urmand sa-si produca efectele cu data de

Angajator,



Salariat,



Anexa 6.4 GHID PENTRU APRECIEREA SALARIATILOR

I. CRITERII GENERALE

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

II. PENTRU RESPONSABILII DE CONTRACT (LUCRARI, COMENZI)

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

III. PENTRU COORDONATORII COMPARTIMENTELOR

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

ANEXA 7: REGULAMENT DE ORGANIZARE SI FUNCTIONARE A COMISIILOR PARITARE LA NIVEL DE UNITATE

Art.1. Comisia Paritara la nivel de Unitate (CPU) va fi formata, din 6 reprezentanti ai Administratorului, respectiv 4 Reprezentanti ai salariatilor, alesi astfel incat sa reprezinte unitatea in integralitatea ei.

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

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

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

Art.4. Atributiile CPU sunt urmatoarele:

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

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

Art.6. In cazul in care nu se obtine consensul, oricare dintre parti poate solicita prezenta la urmatoarele sedinte a unor mediatori desemnati de Comisia Paritara la nivel de Unitate, care sa propuna solutii de rezolvare a litigiului si sa acorde asistenta. Daca litigiul nu poate fi indepartat, acesta urmeaza calea legala de rezolvare.

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

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

**ANEXA 8: REGULAMENT PENTRU ACORDAREA SI FOLOSIREA
ECHIPAMENTULUI INDIVIDUAL DE PROTECTIE, A
ECHIPAMENTULUI DE LUCRU SI A MATERIALELOR
IGIENICO-SANITARE**

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

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

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

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

Cheltuielile necesare achizitionarii echipamentului individual de lucru sunt suportate integral de catre unitate (compartiment).

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

Art.4. Lista detaliata cu materialele de protectie, de lucru se intocmeste la nivelul fiecarui compartiment si se va semna de coordonatorul compartimentului, responsabilul cu protectia muncii pe unitate si reprezentantul salariatilor din acel compartiment.

Art.5. Materialele igienico-sanitare sunt asigurate de unitate fiind permanent plasate in spatiile sociale ale unitatii (toaile, bucatarie etc.)

ANEXA 9: PLAN DE FORMARE PROFESIONALA 2023

Activitatea continua la nivelul unitatii, perfectionarea profesionala este o cerinta obligatorie pentru personalul unitatii pentru:

- indeplinirea criteriilor de eligibilitate impuse prin legislatia in vigoare in vederea atestarii si/sau promovarii in grade stiintifice,
- abordarea unor cercetari de interes atat la nivel national cat si international;
- deschiderea si promovarea de noi directii de cercetare care sa asigure saltul catre produse inteligente.

Pentru perioada 2022-2023 planul de formare profesionala cuprinde:

◆ FORME DE STUDIU APROFUNDAT – MASTERAT

Numar persoane / numele si prenumele	Ocupatia Actuala	Locul de studiu in vederea calificarii	Perioada	Resursa
Total – 7 persoane				
In tara – 7 persoane				
Marinescu Ioana-Maria	TI	UPB-Facultatea de Stiinta si Ingineria Materialelor	2021-2023	buget
Ilie Marian Alexandru	ACS	Universitatea Bucuresti Facultatea de Geologie și Geofizica	2021-2022	buget
Dandocsi Andrei Alexandru	ACS	UPB-Facultatea, Telecomunicații și Tehnologia Informatiei	2022-2024	buget
Zamfir Daniela	Economist	Universitatea Nicolae Titulescu Facultatea Economie și Administrarea Afacerilor	2022-2024	fonduri proprii
Blejan Robert	Inginer ciclu I	Universitatea Politehnica Bucuresti, Facultatea de Inginerie Electrica, Program de studiu: Sisteme electrice avansate	2021-2023	Buget
Benescu Andrei-Alexandru	Inginer ciclu I	Universitatea Politehnica Bucuresti, Facultatea de Inginerie Mecanică și Mecatronică - Specializarea Mecatronică Avansată	2022-2024	Buget
Șerban Bogdan-Marian	Inginer ciclu I	Universitatea Politehnica Bucuresti, Facultatea de Inginerie Mecanică și Mecatronică - Specializarea Mecatronică Avansată	2022-2024	Buget

◆ FORME DE STUDIU DE NIVEL POSTUNIVERSITAR – DOCTORAT

Numar persoane / numele si prenumele	Ocupatia Actuala	Locul de studiu in vederea calificarii	Perioada	Resursa
Total – 9 persoane				
In tara – 9 persoane				
Manea Dragos	CS	UB-Facultatea de Fizica	2015-2023	bursier cu frecventa
Pirloaga Razvan	ACS	Scoala de studii avansate a Academiei Romane	2015-2023	buget

Levei Levente	CS	Universitatea Babeş-Bolyai, Cluj-Napoca, Facultatea de Știința și Ingineria Mediului,	2016-2023	Buget
Kovacs Eniko-Maria	ACS	Univ. de Științe Agricole și Medicină Veterinară Cluj-Napoca,	2018-2023	Buget
Angyus Simion Bogdan	Asistent Cercetare Științifică	Universitatea Babeş-Bolyai, Cluj-Napoca, Facultatea de Chimie și Inginerie Chimică,	2017-2023	Buget
Blaga Tudor	Asistent Cercetare Științifică	Univ. Politehnica din Cluj-Napoca, Facultatea de Știința Materialelor	2022-2025	Fonduri proprii
Liliana Dumitrescu	IDT III	Universitatea POLITEHNICA din Bucuresti, Scoala Doctorala Energetica	2017-2023	Buget
Chirita Alexandru-Polifrom	CS	Facultatea de Utilaj Tehnologic, UTCB	2017-2023	Buget
Tudor Bogdan-Alexandru	ACS	Universitatea POLITEHNICA din Bucuresti, Scoala Doctorala Energetica	2018-2023	Buget
In strainatate – 0 persoane				

♦ **FORME DE STUDIU DE NIVEL POSTUNIVERSITAR – CURSURI, BURSE, STAGII, COMPLETARE STUDII, A II-A FACULTATE**

Numar persoane / numele si prenumele	Ocupatia Actuala	Locul de studiu in vederea calificarii	Perioada	Resursa
Cursuri, Burse, Stagii Completare Studii, a-II- Facultate – 76 persoane				
In strainatate – 8 persoane				
Dandocsi Alexandru-Marius	CS	Agentia Spatiala Europeana; Comisia Europeana	2020-2023	Fonduri proprii
Toanca Florica	CS III	Curs Horizon Europe Proposal Writing (1ST Part of The HE Academy)	13-14 06.2022	INOE 2000, Ctr. POC-PREPARE Certificat
Tilea Alin Alexandru	ACS	Curs "Horizon EUROPE/H2020 Master of finance and Ec audits"	19-25 11.2022	INOE 2000, Ctr. POC-PREPARE Certificat
Calin Mihaela Antonina	CS I	Thorlabs GmbH 'Thorlabs VEG210C1 OCT System in Biomedical Research Applications'	11.05.2022; 25.05.2022	INOE 2000
Manea Dragos	CS	Thorlabs GmbH 'Thorlabs VEG210C1 OCT System in Biomedical Research Applications'	11.05.2022; 25.05.2022	INOE 2000
Cortea Ioana Maria	CS III	Multivariate Classification with Unscrambler-MVA-Virtual EMEA United Kingdom	14.04.2022-15.04.2022	INOE 2000
Cortea Ioana Maria	CS III	Multivariate Analysis of Hyperspectral Images with Unscrambler HSI - organizat de Aspentech Tech University	on-line, in perioada 27-28.10.2022	INOE 2000, Certificat de participare

Ghervase Luminita	CS II	Multivariate Analysis of Hyperspectral Images with Unscrambler HSI - organizat de Aspentech Tech University	on-line, in perioada 27-28.10.2022	INOE 2000, Certificat de participare
In tara – 68 persoane				
Vladescu Alina	CS II	ATHENA Centru de calificare si perfectionare	11-13 04.2022	INOE 2000
Pana Iulian	CS III	ATHENA Centru de calificare si perfectionare	11-13 04.2022	INOE 2000, Certificat de absolvire nr. 6573/19.05.2022
Vitelaru Catalin	CS II	ATHENA Centru de calificare si perfectionare	18-20 04.2022	INOE 2000
Constantin Lidia-Ruxandra	CS	ATHENA Centru de calificare si perfectionare	18-20 04.2022	INOE 2000
Dinu Monica	CS II	Curs instruire in utilizarea echipamentelor georadar (GPR) – Infrared Training&Consulting Center SRL	28.09.2022	INOE 2000, Certificat de participare
Ghervase Luminita	CS II	Curs instruire in utilizarea echipamentelor georadar (GPR) - Infrared Training&Consulting Center SRL	28.09.2022	INOE 2000 Certificat de participare
Cortea Ioana Maria	CS III	Curs instruire in utilizarea echipamentelor georadar (GPR) - Infrared Training&Consulting Center SRL	28.09.2022	INOE 2000, Certificat de participare
Ratoiu Lucian Cristian	CS III	Curs instruire in utilizarea echipamentelor georadar (GPR) - Infrared Training&Consulting Center SRL	28.09.2022	INOE 2000, Certificat de participare
Dragut Dumitru Valentin	CS III	Curs instruire in utilizarea echipamentelor georadar (GPR) - Infrared Training&Consulting Center SRL	28.09.2022	INOE 2000, Certificat de participare
Tautan Marina Nicoleta	IDT II	Curs “SR EN ISO 17025:2018, Cerinte Generale pentru competenta laboratoarelor de incercare/etalonare”	26-28 .09.2022	INOE 2000, Diploma seria : FR-IIC-01 no:000616
Rusu Madalin Ion	CS II	Curs “SR EN ISO 17025:2018, Cerinte Generale pentru competenta laboratoarelor de incercare/etalonare”	26-28 .09.2022	INOE 2000, Diploma seria : FR-IIC-01 no:000617
Tautan Marina Nicoleta	IDT II	Curs “Notiuni teoretice si exemple practice pentru estimarea incertitudinii de masurarea in laboratoarele de incercari	Octombrie 2022	INOE 2000 Diploma Seria Fr-IIC-04, nr000638

Dontu Ionela Simona	CS II	Curs “Notiuni teoretice si exemple practice pentru estimarea incertitudinii de masurarea in laboratoarele de incercari	Octombrie 2022	INOE 2000 Diploma Seria Fr-IIC-04, nr000639
Ghervase Luminita	CS II	Curs de instruire in utilizarea echipamentelor termografice (FLIR)- organizat de INFRARED TRAINING & CONSULTING CENTER S.R.L	26.10.2022	INOE 2000, Certificat de participare 540/11.10.2022
Cortea Ioana Maria	CS III	Curs de instruire in utilizarea echipamentelor termografice (FLIR)- organizat de INFRARED TRAINING & CONSULTING CENTER S.R.L	26.10.2022	INOE 2000, Certificat de participare 540/11.10.2022
Dinu Monica	CS II	Curs de instruire in utilizarea echipamentelor termografice (FLIR)- organizat de INFRARED TRAINING & CONSULTING CENTER S.R.L	26.10.2022	INOE 2000, Certificat de participare 540/11.10.2022
Angheluta Laurentiu Marian	CS II	Curs de instruire in utilizarea echipamentelor termografice (FLIR)- organizat de INFRARED TRAINING & CONSULTING CENTER S.R.L	26.10.2022	INOE 2000, Certificat de participare 540/11.10.2022
Ratoiu Lucian Cristian	CS III	Curs de instruire in utilizarea echipamentelor termografice (FLIR)- organizat de INFRARED TRAINING & CONSULTING CENTER S.R.L	26.10.2022	INOE 2000, Certificat de participare 540/11.10.2022
AtanassovaVictoriya	CS	Curs de instruire in utilizarea echipamentelor termografice (FLIR)- organizat de INFRARED TRAINING & CONSULTING CENTER S.R.L	26.10.2022	INOE 2000, Certificat de participare 540/11.10.2022
Dragut Valentin Dumitru	CS III	Curs de instruire in utilizarea echipamentelor termografice (FLIR)- organizat de INFRARED TRAINING & CONSULTING CENTER S.R.L	26.10.2022	INOE 2000, Certificat de participare 540/11.10.2022
Dragut Valentin Dumitru	CS III	Securitate Radiologica in practici cu surse de radiatii ionizate - modulul comun - Organizat de Centrul de Pregatire si Specializare in Domeniul Nuclear -IFIN HH	31.10.2022-09.11.2022	INOE 2000, Certificat nr 479/6.722/ 09.11.2022
Balgaradean Cristina	ACS	on-line / Manager de inovare,	11.05.2022	Buget

Dorina Simedru	CS	on-line/ Managementul riscului in laborator si etalonari conform SR EN ISO/IEC 17025:2018,	06.05.2022	Buget
Levei Levente	CS	ICIA Cluj-NapocaAcustica Modulul 4 practica masurare, analiza si raportare	23.03.2022	Buget
Roman Marius	CS I	ICIA Cluj-NapocaAcustica Modulul 4 practica masurare, analiza si raportare	23.03.2022	Buget
Lucian Dordai	CSIII	ICIA Cluj-NapocaAcustica Modulul 4 practica masurare, analiza si raportare	23.03.2022	Buget
Otto Todor Boer	CSIII	ICIA Cluj-NapocaAcustica Modulul 4 practica masurare, analiza si raportare	23.03.2022	Buget
Cerasel Varaticeanu	IDTIII	ICIA Cluj-NapocaAcustica Modulul 4 practica masurare, analiza si raportare	23.03.2022	Buget
Barsan Simona	IDTII	On-line/ Acreditat CNFPA Manager proiect	04.03.2022	Buget
Cadar Sergiu	IDT III	Sinaia/Gestiune si administrare patrimoniu	14.03.2022	Buget
Simona Costiug	IDT III	On-line/ Sprijin privind dezvoltarea/optimizarea unor module specifice sistemului informatic integrat SMIS2014+/MySMIS2014	7 - 9 iunie 2022	Buget
Becze Anca	CS II	ICIA Cluj-Napoca /ICIA Cluj-napoca/ Curs pentru prelucrarea probelor alimentare in vederea analizei LC-MS	11.10.2022	Buget
Simedru Dorina	CS I	ICIA Cluj-Napoca /ICIA Cluj-napoca/ Curs pentru prelucrarea probelor alimentare in vederea analizei LC-MS	11.10.2022	Buget
Angyus Bogdan	ACS	On-line/Curs END-NOTE	23.09.2022	Buget
Barsan Simona Clara	IDT II	On-line/Curs END-NOTE	23.09.2022	Buget
Balgaradean Cristina	ACS	On-line/Curs END-NOTE	23.09.2022	Buget
Becze Anca	CS II	On-line/Curs END-NOTE	23.09.2022	Buget
Blaga Tudor	ACS	On-line/Curs END-NOTE	23.09.2022	Buget
Cadar Oana Alina	CS I	On-line/Curs END-NOTE	23.09.2022	Buget
Dordai Lucian	CS III	On-line/Curs END-NOTE	23.09.2022	Buget
Hoaghia Alexandra	CS II	On-line/Curs END-NOTE	23.09.2022	Buget
Ivan Ancuta Maria	IDT III	On-line/Curs END-NOTE	23.09.2022	Buget
Kovacs Emoke	CSIII	On-line/Curs END-NOTE	23.09.2022	Buget
Kovacs Eniko	CS	On-line/Curs END-NOTE	23.09.2022	Buget

Kovacs Melinda	CS I	On-line/Curs END-NOTE	23.09.2022	Buget
Levei Erika Andrea	CS I	On-line/Curs END-NOTE	23.09.2022	Buget
Levei Levente	CS	On-line/Curs END-NOTE	23.09.2022	Buget
Moldovan Ana-Maria	CS	On-line/Curs END-NOTE	23.09.2022	Buget
Neag Emilia Iuliana	CS II	On-line/Curs END-NOTE	23.09.2022	Buget
Roman Cecilia Maria	CS I	On-line/Curs END-NOTE	23.09.2022	Buget
Roman Marius	CS I	On-line/Curs END-NOTE	23.09.2022	Buget
Scurtu Alexandra	CS III	On-line/Curs END-NOTE	23.09.2022	Buget
Senila Lacrimioara	CS I	On-line/Curs END-NOTE	23.09.2022	Buget
Senila Marin	CS I	On-line/Curs END-NOTE	23.09.2022	Buget
Simedru Dorina	CS I	On-line/Curs END-NOTE	23.09.2022	Buget
Stupar Zamfira Maria	CS	On-line/Curs END-NOTE	23.09.2022	Buget
Tanaselia Claudiu	CS I	On-line/Curs END-NOTE	23.09.2022	Buget
Todor-Boer Otto	CS II	On-line/Curs END-NOTE	23.09.2022	Buget
Torok Anamaria Iulia	CS II	On-line/Curs END-NOTE	23.09.2022	Buget
Varaticeanu Cerasel	IDT III	On-line/Curs END-NOTE	23.09.2022	Buget
Zamfira Stuparu	CS	Curs Calitatea apei potabile dpdv microbiologic	Semestru I /2023	Buget
Levei Erika	CS I	Curs (online) de scriere propuneri de proiecte Horizon Europe	Semestru II/2023	Buget
Carad Oana	CS I	Curs (online) de scriere propuneri de proiecte Horizon Europe	Semestru II/2023	Buget
Daniela Scurtu	CS III	Curs (online) de scriere propuneri de proiecte Horizon Europe	Semestru II/2023	Buget
2 persoane		Control intern managerial, Managementul riscului	Cand se organizeaza	INOE 2000
3 persoane		Cursuri audit intern 9001	Cand se organizeaza	INOE 2000

ANEXA 10: FISA DE EVALUARE

	FISA DE EVALUARE PERSONALA	COD: EDITIA: 2 PAG: 1 din 2
--	-----------------------------------	--

PE ANUL:
NUMELE SI PRENUMELE:
FUNCTIA:
SECTOR DE ACTIVITATE:
I. CALITATEA LUCRARILOR - Executarea corecta a sarcinilor conform instructiunilor, normativelor si procedurilor.

Foarte bun 4	Bun 3	Satisfacator 2	Slab 1	Pondere	Punctaj
Constant lucrarile sunt de o buna calitate	Destul de des, dar nu intotdeauna, lucrarile sunt de o calitate corespunzatoare	Se incadreaza la minimum prescriptiilor de calitate; uneori trebuie controlat	Calitate indoielnica; in general se incadreaza in minimul prescriptiilor	5,5	

II. RANDAMENT IN MUNCA - Productivitate. Ritm de lucru. Indepinirea volumului de munca stabilit.

Foarte bun 4	Bun 3	Satisfacator 2	Slab 1	Pondere	Punctaj
Realizeaza volumul de lucru; este disponibil la efort suplimentar	Realizeaza destul de des, dar nu intotdeauna, volumul de lucru este disponibil la efort doar la cerere	Uneori isi realizeaza volumul de lucru; este lent	Frecvent nu isi realizeaza volumul de lucru; nu este disponibil la efort	4,5	

III. CUNOSTINTE SI APTITUDINI - Experienta. Cunostinte si deprinderi profesionale necesare functiei.

Foarte bun 4	Bun 3	Satisfacator 2	Slab 1	Pondere	Punctaj
Arata aptitudini si cunostinte satisfacatoare; aplica ceea ce stie	Destule ori, dar nu intotdeauna dovedeste aptitudini si cunostinte satisfacatoare	Are cunostinte si deprinderi la nivelul minim acceptabil postului.	Pentru unele lucrari se dovedeste nepregatit; necesita o pregatire suplimentara	4,5	

IV. ADAPTARE PROFESIONALA - Adaptarea la conditii noi si lucrari noi. Durata insusirii.

Foarte bun 4	Bun 3	Satisfacator 2	Slab 1	Pondere	Punctaj
Cu mici dificultati se adapteaza in mod satisfacator; instructaj normal	Adaptare satisfacatoare, dar cere o mai mare perioada de instruire	Mai lent in adaptarea la lucrari noi; necesita instruire completa si amanuntita	Se adapteaza lent; necesita instructaje repetate si indelungate	3,0	

V. SPIRIT DE INITIATIVA - Insusirea de a incepe si a efectua lucrari fara comanda sau sprijin din afara.

Foarte bun 4	Bun 3	Satisfacator 2	Slab 1	Pondere	Punctaj
Manifesta initiativa in cadrul modului de lucru	Uneori gaseste cai de rezolvare proprii	Asteapta dispozitii dar evita sa faca propuneri	Executa lucrari numai pe baza de dispozitii detaliate, precise	2,5	

	FISA DE EVALUARE PERSONALA	COD: EDITIA: 1 PAG: 2 din 2
--	-----------------------------------	--

VI. DISCIPLINA - Respectarea sarcinilor trasate. Increderea inspirata. Absente, Intarzieri.

Foarte bun 4	Bun 3	Satisfacator 2	Slab 1	Pondere	Punctaj
Intotdeauna satisfacator ca disciplina	In general disciplinat; rareori trebuie controlat, indrumat	Disciplinat, dar cere o supraveghere si indrumare peste normal	Abateri frecvente, necesita supraveghere si indrumare permanenta	3,0	

VII. INTEGRARE IN COLECTIVITATE, COLABORARE - Cooperare cu ceilalti. Munca in echipa.

Foarte bun 4	Bun 3	Satisfacator 2	Slab 1	Pondere	Punctaj
Intotdeauna bun colaborator, agreeaza munca cu altii	De obicei colaboreaza acceptabil cu altii	Vrea sa colaboreze dar manifesta unele impotriviri; este mai retras	Dificultati in colaborarea cu altii; lucreaza greu in colectiv	2,0	

VIII. RECOMANDARI
IX. Punctul de vedere al angajatului in caz de contestare a punctajului obținut:

Punctaj	Nivel de evaluare
90-100	Foarte bun (FB)
70-89	Bun (B)
50-69	Mediu (M)
40-49	Satisfacator (S)
<40	Slab (SB)

NOTA: daca o persoana este apreciata la criteriile I- "Calitate" sau VI- "Disciplina" cu calificativul "slab", indiferent de aprecierile la celelalte criterii nivelul de performanta general va fi "slab"

Punctaj total:

Nivel de evaluare a intregii activitati:

EVALUATOR,

Numele si prenumele:

Semnatura:

Data:

Am citit si sunt de acord cu toate aprecierile facute: semnatura

Contest aprecierea facuta la criteriul: semnatura

ANEXA 11 - CERERE

(Conform normelor metodologice aprobate prin HG nr.576/2015)

CERERE

Subsemnatul /Subsemnata, angajat/a in cadrul, in calitate de parinte/reprezentant legal al copilului/copiilor, nascut/nascuti la, va adresez rugamintea de a-mi aproba acordarea unei zile libere/doua zile libere, in data de, in conformitate cu prevedecile art. 1 alin. (1) din Legea nr. 91/2014 privind acordarea unei zile lucratoare libere pe an pentru ingrijirea sanatatii copilului.

Atasez prezentei cereri declaratia pe propria raspundere cu privire la faptul ca celalalt parinte/reprezentant legal al copilului/copiilor (se completeaza cu numele si prenumele parintelui/reprezentantului legal) nu a solicitat ziua lucratoare libera si nici nu o va solicita in cursul acestui an calendaristic.

Data

Semnatura

[Signature]
.....

[Signature]

[Signature]
.....

[Signature]

[Signature]

ANEXA 12 – ADEVERINTA

(Conform normelor metodologice aprobate prin HG nr.576/ 2015)

Judetul

Localitatea

Cabinet medic de familie

ADEVERINTA

Prin prezenta se adeverste ca dna/dl,
cu domiciliul in: judetul localitatea,
str., nr., in calitate de parinte/reprezentant
legal al copilului/copiilor
nascut/nascuti la data de, a efectuat in data de
..... controlul medical al starii de sanatate a acestuia/acestora, in conformitate
cu prevederile Legii nr. 91/2014 privind acordarea unei zile lucratoare libere pe an pentru
ingrijirea sanatatii copilului.

S-a eliberat prezenta pentru a-i servi la:

Data eliberarii:

Anul luna..... ziua

Semnatura si parafa medicului,

L.S.

ANEXA 13 – ACORD privind prelucrarea datelor cu caracter personal

(Conform prevederilor Regulamentului (UE) 2016/679 al Parlamentului European si al Consiliului din 27 aprilie 2016)

ACORD

privind prelucrarea datelor cu caracter personal ale salariatilor din INOE 2000

Subsemnatul(a)avand functia dein cadrul Departamentului/Filialei/Serviciului/ Compartimentului/ Biroului..... prin acest acord imi exprim in mod expres si neechivoc consimtamantul ca datele mele cu caracter personal, care sunt oferite de catre mine in legatura cu raporturile de serviciu/munca sa fie colectate si prelucrate pe durata raporturilor de serviciu/munca de catre persoane autorizate din INOE 2000 si sa se asigure limitarea accesului persoanelor neautorizate in spatiile destinate exclusiv salariatilor.

De asemenea imi exprim in mod expres si neechivoc consimtamantul ca datele privind salariul si alte drepturi banesti ce mi se cuvin, inclusiv tichetele de masa/cadou/vacanta, precum si datele personale care sunt necesare pentru aceasta, si care sunt colectate in cadrul serviciului Resurse umane si Financiar-Contabilitate sa fie prelucrate de imputerniciti cu care INOE 2000 in calitate de Angajator are relatii contractuale, si cu care a incheiat acord privind protectia datelor cu caracter personal.

Confirm ca am fost informat cu prevederile Regulamentului (UE) 2016/679 al Parlamentului European si al Consiliului din 27 aprilie 2016, privind protectia persoanelor fizice in ceea ce priveste prelucrarea datelor cu caracter personal si privind libera circulatie a acestor date si ca mi s-au adus la cunostinta drepturile mele personale si responsabilitatile mele privind prelucrarea datelor cu caracter personal.

Nume, prenume

Semnatura

Data

Prezentul acord a fost intocmit in doua exemplare, cate unul pentru fiecare parte.

Am primit un exemplar

Semnatura,

Data

ANEXA 14 – ACORD privind protectia datelor cu caracter personal

(Conform prevederilor Regulamentului (UE) 2016/679 al Parlamentului European si al Consiliului din 27 aprilie 2016)

ACORD

privind protectia datelor cu caracter personal ale salariatilor din INOE 2000

Subsemnatul(a), salariat al INOE 2000, avand functia dein cadrul Departamentului/Filalei/Compartimentului/Biroului prin acest acord imi exprim in mod expres si neechivoc angajamentul sa asigur protectia datelor cu caracter personal ale salariatilor INOE 2000, care sunt colectate/prelucrate de subsemnatul(a) in legatura cu raporturile de serviciu/munca si doar pe durata raporturilor de serviciu/munca. Ma oblig sa asigur limitarea accesului persoanelor neautorizate in spatiile destinate prelucrarii datelor cu caracter personal.

Confirm ca am fost informat cu prevederile Regulamentului (UE) 2016/679 al Parlamentului European si al Consiliului din 27 aprilie 2016, privind protectia persoanelor fizice in ceea ce priveste prelucrarea datelor cu caracter personal si privind libera circulatie a acestor date si ca mi s-au adus la cunostinta drepturile mele personale si responsabilitatile mele privind prelucrarea datelor cu caracter personal.

Nume, prenume

Semnatura

Data

Prezentul acord a fost intocmit in doua exemplare, cate unul pentru fiecare parte.

Am primit un exemplar

Semnatura,

Data

ANEXA 15 – CERERE

(Conform prevederilor Ordinului Ministrului muncii si protectiei sociale nr.1375/09.09.2020 pentru aprobarea modelelor cererii si declaratiei pe propria raspundere prevazute la art.2, alin(3) din OUG nr.147/2020 privind acordarea unor zile libere pentru parinti in vederea supravegherii copiilor in situatia limitarii sau suspendarii activitatilor didactice care presupun prezenta efectiva a copiilor in unitatile de invatamant si in unitatile de educatie timpurie anteprescolare, ca urmare a raspandirii coronavirusului SARS-CoV-2)

CERERE*)

Către(denumirea angajatorului).....

Subsemnatul/Subsemnata,, cu domiciliul in, legitimat/legitimată cu seria nr., CNP....., având funcția de, in calitate de**)

☐ părinte firesc, potrivit Legii nr. 287/2009 privind Codul civil, republicată, cu modificările ulterioare;

☐ adoptator;

☐ persoană care are copilul/copiii in incredință in vederea adopției;

☐ persoană care are copilul in plasament sau sub tutelă;

☐ persoană desemnată conform art. 104 alin. (2) din Legea nr. 272/2004 privind protecția și promovarea drepturilor copilului, republicată, cu modificările și completările ulterioare;

☐ părinte sau reprezentant legal al persoanei adulte cu handicap inscrise intr-o unitate de învățământ;

☐ părinte sau reprezentant legal al copilului cu handicap grav neșcolarizat, care a optat pentru acordarea indemnizației prevăzute de art. 42 alin. (4) din Legea nr. 448/2006 privind protecția și promovarea drepturilor persoanelor cu handicap, republicată, cu modificările și completările ulterioare - doar in situațiile in care activitatea serviciului de zi este limitată sau suspendată, prin dispoziție/decizie a autorității care are in administrare serviciul de zi, ca urmare a răspândirii coronavirusului SARS-CoV-2;

☐ părinte sau reprezentant legal care are in ingrijire, supraveghere și întreținere persoana adultă incadrată in grad de handicap grav sau in grad de handicap grav cu asistent personal pentru care s-a optat pentru acordarea indemnizației prevăzute de art. 42 alin. (4) din Legea nr. 448/2006, republicată, cu modificările și completările ulterioare - doar dacă beneficiază de servicii de zi, a căror activitate este limitată sau suspendată, prin dispoziție/decizie a autorității care are in administrare serviciul de zi, ca urmare a răspândirii coronavirusului SARS-CoV-2, al

Nr. crt.	Numele și prenumele	CNP	Statutul deținut***)	Unitatea de învățământ/serviciul de zi
1.				
2.				
3.				
n.				

in temeiul [art. 2 alin. \(2\) din OUGa Guvernului nr. 147/2020](#) privind acordarea unor zile libere pentru părinți în vederea supravegherii copiilor, în situația limitării sau suspendării activităților didactice care presupun prezența efectivă a copiilor în unitățile de învățământ și în unitățile de educație timpurie antepreșcolară, ca urmare a răspândirii coronavirusului SARS-CoV-2, solicit acordarea, începând cu data de, de zile libere plătite, pe toată perioada de limitare sau suspendare a cursurilor în unitatea de învățământ sau a activității serviciilor de zi destinate persoanelor cu handicap, pe perioada stării de alertă și după încetarea acesteia, dar nu mai târziu de finalizarea cursurilor anului școlar 2020-2021.

Data

Semnătura

*) La cerere se atașează declarația pe propria răspundere a celui alt părinte, o copie a certificatului/certificatelor de naștere al/ale copilului/copiilor sau a documentului care atestă calitatea în care solicită zilele libere, precum și, dacă este cazul, o copie a certificatului de încadrare în grad de handicap al copilului ori adultului în vârstă de până la 26 de ani.

**) Se bifează în mod corespunzător de către solicitant.

***) Se va completa în mod corespunzător, pentru fiecare persoană în parte, după cum urmează: "1" - preșcolar; "2" - școlar de până la 12 ani inclusiv; "3" - copil cu handicap înscris în unitate de învățământ special; "4" - copiii înscrși în unitățile de educație timpurie antepreșcolară; "5" - persoană cu handicap prevăzută la [art. 1 alin. \(4\)](#) sau [\(5\) din OUGa Guvernului nr. 147/2020](#) care beneficiază de serviciul de zi aflat în administrarea primăriei; "6" - persoană cu handicap prevăzută la [art. 1 alin. \(4\)](#) sau [\(5\) din OUGa Guvernului nr. 147/2020](#) care beneficiază de serviciul de zi aflat în administrarea direcțiilor generale de asistență socială și protecția copilului.

ANEXA 16 – DECLARAȚIE PE PROPRIA RĂSPUNDERE

(Conform prevederilor Ordinului Ministrului muncii și protecției sociale nr.1375/09.09.2020 pentru aprobarea modelelor cererii și declarației pe propria răspundere prevăzute la art.2,alin(3) din OUG nr.147/2020 privind acordarea unor zile libere pentru părinți în vederea supravegherii copiilor în situația limitării sau suspendării activităților didactice care presupun prezența efectivă a copiilor în unitățile de învățământ și în unitățile de educație timpurie anteprescolară, ca urmare a răspândirii coronavirusului SARS-CoV-2)

DECLARAȚIE PE PROPRIA RĂSPUNDERE

conform art. 2 alin. (3) din OUGa Guvernului nr. 147/2020 privind acordarea unor zile libere pentru părinți în vederea supravegherii copiilor, în situația limitării sau suspendării activităților didactice care presupun prezența efectivă a copiilor în unitățile de învățământ și în unitățile de educație timpurie anteprescolară, ca urmare a răspândirii coronavirusului SARS-CoV-2

Subsemnatul/Subsemnata,.....,cu domiciliul în , legitimat/legitimată cu seria nr. , CNP....., având calitatea de angajat la, în funcția de, părinte*)/reprezentant legal al:

1. numele și prenumele, în vârstă de ani**);
2. numele și prenumele, în vârstă de ani**);
3. numele și prenumele, în vârstă de ani**),

Cunoscând prevederile art.326 din Legea nr.286/2009 privind Codul penal, cu modificările și completările ulterioare, cu privire la falsul în declarații, declar pe propria răspundere că:

- a) nu am solicitat la locul de muncă zile libere ce mi s-ar cuveni potrivit Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 147/2020 privind acordarea unor zile libere pentru părinți în vederea supravegherii copiilor, în situația limitării sau suspendării activităților didactice care presupun prezența efectivă a copiilor în unitățile de învățământ și în unitățile de educație timpurie anteprescolară, ca urmare a răspândirii coronavirusului SARS-CoV-2;
- b) nu mă aflu în concediul prevăzut la art. 2 alin. (1) sau la art. 11 alin. (2) ori la art. 31 alin. (1) din OUGa Guvernului nr. 111/2010 privind concediul și indemnizația lunară pentru creșterea copiilor, aprobată cu modificări prin Legea nr. 132/2011, cu modificările și completările ulterioare;
- c) nu am calitatea de asistent personal al vreunui dintre copiii aflați în întreținere;
- d) nu mă aflu în concediu de odihnă/concediu fără plată;

e) nu am raportul de muncă suspendat pentru intreruperea temporară a activității angajatorului, în condițiile [art. 52 alin. \(1\) lit. c\) din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii, republicată](#), cu modificările și completările ulterioare;

f) realizez venituri din salarii și asimilate salariilor, venituri din activități independente, venituri din drepturi de proprietate intelectuală, venituri din activități agricole, silvicultură și piscicultură, supuse impozitului pe venit potrivit prevederilor [Legii nr. 227/2015 privind Codul fiscal](#), cu modificările și completările ulterioare.

Data

Semnătura

*) Părintele firesc, potrivit [Legii nr. 287/2009 privind Codul civil, republicată](#), cu modificările ulterioare, adoptatorul, persoana care are copilul/copiii în încredințare în vederea adopției, persoana care are copilul în plasament sau sub tutelă, persoana desemnată conform [art. 104 alin. \(2\) din Legea nr. 272/2004](#) privind protecția și promovarea drepturilor copilului, republicată, cu modificările și completările ulterioare, părintele sau reprezentantul legal al persoanei adulte cu handicap înscrise într-o unitate de învățământ

**) Copii cu vârsta de până la 12 ani sau copii cu dizabilități cu vârsta de până la 26 de ani, înscrși în cadrul unei unități de învățământ sau de educație timpurie antepreșcolară sau, după caz, copil cu handicap grav neșcolarizat ori persoana adultă încadrată în grad de handicap grav sau în grad de handicap grav cu asistent personal pentru care s-a optat pentru acordarea indemnizației prevăzute de [art. 42 alin. \(4\) din Legea nr. 448/2006](#) privind protecția și promovarea drepturilor persoanelor cu handicap, republicată, cu modificările și completările ulterioare. cunoscând prevederile [art. 326 din Legea nr. 286/2009 privind Codul penal](#), cu modificările și completările ulterioare,

[Signature]

[Signature]

ANEXA 17 – DECLARAȚIE

(Conform prevederilor HG nr. 217/18.03.2020 pentru aplicarea prevederilor Legii nr.19/2020 privind acordarea unor zile libere parintilor pentru supravegherea copiilor, in situatia inchiderii temporare a unitatilor de invatamant)

DECLARAȚIE PE PROPRIA RĂSPUNDERE

Subsemnatul/Subsemnata,, cu domiciliul in, legitimat/legitimată cu seria nr., CNP, având calitatea de angajat la, in funcția de, părinte/persoană asimilată părintelui/reprezentant legal al copilului/copiilor:

1. numele și prenumele, in vârstă de ani;
2. numele și prenumele, in vârstă de ani;
3. numele și /prenumele, in vârstă de ani,

cunoscând prevederile [art. 326](#) din Legea [nr. 286/2009](#) privind Codul penal, cu modificările și completările ulterioare, cu privire la falsul in declarații, declar prin prezenta, pe propria răspundere, că in perioada..... nu beneficiaz de zile libere acordate in baza Legii [nr. 19/2020](#) privind acordarea unor zile libere părinților pentru supravegherea copiilor, in situația suspendării cursurilor sau inchiderii temporare a unităților de învățământ, că nu mă aflu in concediu de odihnă sau concediu fără plată.

Data

Numele si prenumele,

Semnatura