



INSTITUTUL NAȚIONAL DE CERCETARE-DEZVOLTARE
PENTRU GEOLOGIE ȘI GEOECOLOGIE MARINĂ
- GeoEcoMar -

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

Nr. 285 / 01.07.2016

CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ

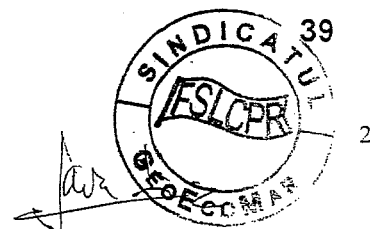
BUCUREȘTI
2016



INSTITUTUL NAȚIONAL DE CERCETARE-DEZVOLTARE
PENTRU GEOLOGIE ȘI GEOECOLOGIE MARINĂ
- GeoEcoMar -

CUPRINS:

	Pag.
I. DISPOZIȚII GENERALE	4
II. DREPTURILE ȘI OBLIGAȚIILE PĂRȚILOR CONTRACTANTE	6
A. Dispoziții generale	6
B. Drepturile și obligațiile salariaților	7
C. Drepturile și obligațiile Patronatului	8
III. RAPORTURI DE MUNCĂ	11
A. Angajare, promovare, atestare pe post	11
B. Modificarea contractului individual de muncă	16
C. Suspendarea contractului individual de muncă	19
D. Încetarea contractului individual de muncă	21
E. Concedierea	22
F. Demisia	25
IV. TIMPUL DE MUNCĂ ȘI DE ODIHNĂ	25
A. Durata timpului de muncă	25
B. Munca suplimentară	26
C. Munca de noapte	27
D. Repausul săptămânal	27
E. Sărbătorile legale	28
F. Concediile	28
G. Concedii pentru formare profesională	32
V. SALARIZAREA	33
VI. SANĂTATEA ȘI SECURITATEA ÎN MUNCĂ	39



VII. ASIGURĂRI SOCIALE, PROTECȚIA MUNCII ȘI PROTECȚIA SALARIAȚILOR	39
A. Asigurări sociale	39
B. Protecția muncii	40
C. Protecția salariaților	41
VIII. FORMARE PROFESIONALĂ	43
XI. SANCTIUNI, LITIGII DE MUNCĂ ȘI CONFLICTE DE MUNCĂ	45
A. Sancțiuni	45
B. Litigii de muncă și conflicte de muncă	46
X. DISPOZIȚII FINALE	47
XI. ANEXE	
Anexa nr.1 – “Lista privind actele normative care reglementează elaborarea contractului colectiv de muncă”	49
Anexa nr.2 – “Regulament de organizare și funcționare a Comisiei paritare”	51
Anexa nr.3 – “Regulament de negociere a contractului Individual de muncă”	53
Ghid de apreciere a salariaților pentru negocierea contractului individual de muncă	55
Anexa nr.4 – Model contract individual de muncă	61
Anexa nr.5 – “Coeficienți de ierarhizare a salariilor”	66
Anexa nr.6 – “Grila de salarizare”	68



GeoEcoMar – Contract colectiv de muncă

Părțile contractante:

Institutul Național de Cercetare-Dezvoltare pentru Geologie și Geoecologie Marină - GeoEcoMar, reprezentat prin Dr. Ing. Gheorghe OAIE- Director general, Dr. Adrian STĂNICĂ - Director științific și Ec. Ana OLTEANU - Director economic, denumit în continuare Patronat

și

Constantin Ștefan SAVA – reprezentant al FSLCPR, președinte al Sindicatului GeoEcoMar, Sorin ANGHEL – vicepreședinte al Sindicatului GeoEcoMar și Irinel CARABAN - vicepreședinte al Sindicatului GeoEcoMar, denumiți în continuare generic **Sindicat**

a intervenit prezentul Contract Colectiv de Muncă (CCM) încheiat în temeiul Legii dialogului social nr.62/2011, cu modificările și completările ulterioare, al Contractului Colectiv de Muncă la nivelul Ramurii Cercetare-Proiectare pe anii 2010/2015, înregistrat la Ministerul Muncii, Familiei și Protecției Sociale sub nr.614/13/04.01.2011 și a legislației muncii în vigoare, prin care părțile convin asupra următoarelor:

I. DISPOZIȚII GENERALE

Art.1. Părțile contractante recunosc și acceptă pe deplin că sunt egale și libere în negocierea Contractului Colectiv de Muncă, denumit în continuare CCM și se obligă să respecte în totalitate prevederile lui.

Art.2. În toate situațiile de reorganizare a institutului, drepturile și obligațiile prevăzute în prezentul CCM se transmit noilor subiecte de drept rezultate din aceste operațiuni juridice. Consiliul de Administrație urmează să includă în actele încheiate cu ocazia reorganizării, obligația respectării clauzelor prezentului CCM.

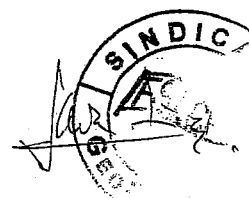
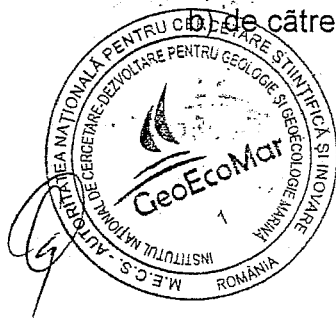
Art.3. Prevederile prezentului contract se aplică tuturor salariaților din cadrul I.N.C.D. GeoEcoMar. Negocierea contractului colectiv de muncă se face în temeiul drepturilor garantate de Constituția și legile României și ale contractului colectiv de muncă încheiat la nivel de ramură cercetare-proiectare (CCM-R). Principalele acte normative aplicabile sunt prevăzute în Anexa nr.1.

Art.4. (1) Orice cerere de modificare va face obiectul unei negocieri. Cererea de modificare se aduce la cunoștință, în scris, celeilalte părți cu cel puțin 15 zile înainte de data propusă pentru începerea negocierilor.

(2) Cererea de modificare a CCM se adresează, după caz, astfel:

a) de către Patronat, Sindicatului;

b) de către Sindicat, Patronatului.



GeoEcoMar – Contract colectiv de muncă

(3) Modificările aduse prezentului CCM produc efecte de la data înregistrării lor la Inspectoratul Teritorial de Muncă al Municipiului București.

Art.5. Prevederile prezentului CCM se aplică salariaților institutului, indiferent de data angajării și fără nici o deosebire de vârstă, sex, religie, origine etnică sau convingeri politice. Departajarea salariaților pe criterii profesionale și/sau de competență nu poate fi considerată a fi discriminatorie.

Art.6. Interpretarea clauzelor contractului se face prin consens. Dacă nu se realizează consensul, clauza se interpretează potrivit regulilor dreptului comun, iar dacă și după aceasta există îndoială, se interpretează în înțelesul mai favorabil salariaților.

Art.7. Pe perioada oricăror negocieri legate de CCM, Patronatul se obligă să nu procedeze la desfaceri de contracte individuale de muncă pentru motive neimputabile salariaților, iar Sindicatul se obligă să nu desfășoare acțiuni de protest.

Art.8. (1) Prezentul CCM se încheie pe o perioadă de un an, începând cu data înregistrării acestuia la Inspectoratul Teritorial de Muncă al Municipiului București.

(2) Orice cerere de modificare a prezentului contract va face obiectul unei negocieri și odată acceptată modificarea adusă contractului, aceasta produce aceleași efecte ca și contractul, de la data înregistrării ei. Cererea de modificare se comunică în scris celeilalte părți și se rezolvă cel mai târziu în 15 zile lucrătoare de la data comunicării ei.

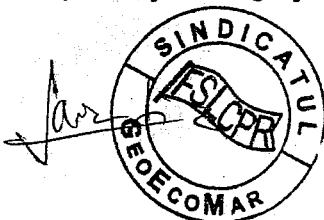
(3) Dacă nici una din părți nu denunță contractul cu 30 de zile înainte de expirarea perioadei pentru care a fost încheiat, valabilitatea acestuia se prelungește de drept până la încheierea unui nou contract, dar nu mai mult de 12 luni.

Art.9. În situațiile în care, în privința drepturilor ce decurg din prezentul contract colectiv de muncă, intervin reglementări legale favorabile, acestea vor face parte de drept din contract.

Art.10. Pentru soluționarea pe cale amiabilă a litigiilor intervenite cu ocazia executării, modificării, suspendării sau încetării CCM, părțile semnatare convin să instituie o Comisie paritară. Componenta, organizarea și funcționarea Comisiei paritare se stabilesc prin regulamentul prevăzut în Anexa nr.2 la prezentul CCM. Adoptarea de către Comisia paritară a unei hotărâri care înlătură litigiul, obligă partea care a făcut sesizarea să-și retragă plângerea.

Art.11. Prezentul CCM are ca scop, în principal, stabilirea drepturilor minime garantate salariaților și a obligațiilor colective cu privire la:

- a) încheierea, executarea, modificarea și încetarea contractului individual de muncă;
- b) condiții de muncă și protecția muncii;
- c) salarizarea și alte drepturi salariale;
- d) timpul de muncă, concedii și zile libere;
- e) unele măsuri de protecție socială a salariaților;
- f) sancțiuni, litigii și conflicte de muncă.



GeoEcoMar – Contract colectiv de muncă

II. DREPTURILE ȘI OBLIGAȚIILE PĂRȚILOR CONTRACTANTE

A. Dispoziții generale

Art.12. (1) Conducerea Institutului este asigurată de Consiliul de Administrație, Comitetul de Direcție și Directorul General, conform Hotărârii Guvernului nr.1.316/1997 astfel cum a fost modificată prin Hotărârea Guvernului nr.967/2004.

(2) Orientarea și coordonarea activității tehnico-științifice din institut este asigurată de Consiliul științific (prescurtat în continuare CS), care se organizează și funcționează în conformitate cu regulamentul propriu, aprobat de Consiliul de Administrație.

Art.13. (1) Părțile contractante recunosc, pentru fiecare dintre ele și pentru salariați în general, libertatea de opinie.

(2) Patronatul va adopta o poziție imparțială față de Sindicat.

Art.14. (1) În execuția CCM Sindicatul este organul reprezentativ al salariaților în fața Patronatului.

(2) Regulamentul Intern se întocmește de către Patronat cu consultarea Sindicatului reprezentativ al GeoEcoMar.

Art.15. În vederea exercitării dreptului sindical, Patronatul va asigura gratuit spațiul utilizat în prezent pentru Sindicat, mobilierul existent, acces la post telefonic cu legatură exterioară, fax, internet și xerox, precum și acces la sălile de întrunire.

Art.16. (1) Consiliul de Administrație invită reprezentantul Sindicatului reprezentativ să participe la ședințele sale, cu drept de opinie, dar fără drept de vot.

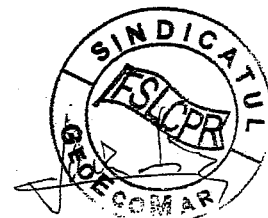
(2) Patronatul se obligă să asigure Sindicatului accesul la documentele necesare privind problemele profesionale, economice, sociale, culturale etc pentru fundamentarea acțiunilor sale legitime, precum și accesul la biblioteca juridică a institutului.

(3) Patronatul va consulta liderul Sindicatului sau conducerea acestuia asupra problemelor care au legatură cu veniturile salariale, stabilitatea locului de muncă, precum și asupra altor probleme de executare a Contractului Colectiv de Muncă.

Art.17. (1) Este interzis Patronatului să desfacă CIM al salariaților pentru motive care privesc activitatea sindicală.

(2) Reprezentanților aleși în organul de conducere al Sindicatului GeoEcoMar, inclusiv al FSLCPR și al Confederației, în termen de 2 ani de la încetarea mandatului, patronii nu le pot modifica sau desface CIM pentru motive neimputabile lor, pe care legea le lasă la aprecierea Patronatului, decât cu acordul scris al conducerii Sindicatului GeoEcoMar, cu excepția cazurilor de pensionare.

Art.18. Liderul Sindicatului GeoEcoMar are dreptul la reducerea cu 40 de ore a programului normal lunar de lucru pentru activități sindicale, iar ceilalți membri în Consiliu cu 16 ore, fără reducerea venitului salarial.



GeoEcoMar – Contract colectiv de muncă

Art.19. (1) Pentru realizarea de către FSLCPR a unor servicii comune în interesul Unităților, contribuția anuală a GeoEcoMar, în funcție de numărul său de salariați, este de 5 salarii de bază minime brute pe țară.

(2) Pentru realizarea de către Sindicatul GeoEcoMar, în calitate de sindicat reprezentativ, a negocierii CCM, contribuția lunară a salariaților care nu sunt membrii de sindicat, dar care beneficiază de prevederile prezentului CCM, este de 0,3% din salariul de bază individual. Contribuțiile astfel colectate se virează în contul Sindicatului GeoEcoMar.

Art.20. Sindicatul poate face propuneri Patronatului de îmbunătățire a activității institutului.

Art.21. Adunările Generale ale Sindicatului pot avea loc în timpul programului de lucru, cu acordul conducerii institutului.

Art.22. În conformitate cu acordul stabilit între Patronat și Sindicat, persoanele care au sarcini de serviciu privind plata salariilor vor încasa cotizația de sindicat și o vor vira în contul Sindicatului, pe baza listelor lunare și a cuantumului cotizației, prezentate de Sindicat.

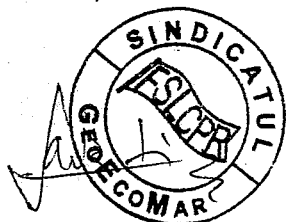
B. Drepturile și obligațiile salariaților

Art.23. (1) Salariatul are, în principal, următoarele drepturi:

- a) dreptul la salarizare pentru munca depusă;
- b) dreptul la repaus săptămânal;
- c) dreptul la concediu de odihnă anual;
- d) dreptul la egalitate de șanse și de tratament;
- e) dreptul la demnitate în muncă;
- f) dreptul la securitate și sănătate în muncă;
- g) dreptul la acces la formarea profesională;
- h) dreptul la informare și consultare;
- i) dreptul de a lua parte la determinarea și ameliorarea condițiilor de muncă și a mediului de muncă;
- j) dreptul la protecție în caz de concediere;
- k) dreptul la negociere colectivă și individuală;
- l) dreptul de a participa la acțiuni colective;
- m) dreptul de a constitui sau de a adera la un sindicat ;
- n) dreptul de a sesiza Sindicatul și Patronatul asupra oricăror dispoziții, ordine sau hotărâri ce contravin clauzelor ce fac obiectul prezentului CCM sau CIM.

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

- a) obligația de a îndeplini atribuțiile ce îi revin conform fișei postului;
- b) obligația de a depune toate eforturile pentru atragerea de fonduri prin contracte de cercetare;



GeoEcoMar – Contract colectiv de muncă

- c) obligația de a respecta disciplina muncii;
- d) obligația de a respecta prevederile cuprinse în regulamentul intern, în regulamentul serviciului la bordul navelor, după caz, în contractul colectiv de muncă aplicabil, precum și în contractul individual de muncă;
- e) obligația de fidelitate și loialitate față de angajator în executarea atribuțiilor de serviciu;
- f) obligația de a respecta măsurile de securitate și sănătate a muncii în unitate;
- g) obligația de a respecta statutul documentelor cu caracter clasificat (secret, secret de serviciu);
- h) obligația de a folosi baza tehnico-materială, materialele și serviciile Institutului, exclusiv în beneficiul acestuia; colaborarea cu terții folosind baza materială a Institutului, în interese personale sau în interesul altor firme, în afara obligațiilor contractuale sunt interzise;
- i) obligația de a păstra, față de terți, secretul asupra datelor primare achiziționate în Institut, până la publicarea lor.

Art.24. Salariații care au participat la manifestări științifice, stagii de formare profesională sau tratative internaționale sunt obligați, la întoarcerea din deplasare, să prezinte în termen de 30 zile, Consiliului de Administrație sau Consiliului Științific, după caz, un raport referitor la problemele discutate, rezultatele obținute și posibilitățile de valorificare a acestora în activitatea institutului.

Art.25. Salariații sunt obligați să declare dacă desfășoară activități la alte societăți sau institute concurente. Completarea declarației se face în termen de 15 zile de la apariția acestor situații, în conformitate cu prevederile legale. Consiliul de Administrație analizează și ia măsuri - mergând până la desfacerea disciplinară a CIM și acționarea în justiție pentru recuperarea daunelor - atât în privința corectitudinii îndeplinirii obligațiilor de mai sus, cât și a consecințelor ce pot decurge dacă interesele institutului sunt lezate.

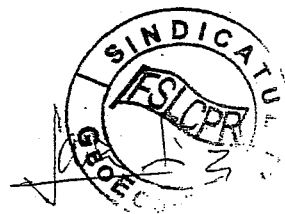
C. Drepturile și obligațiile Patronatului

Art.26. (1) Patronatul are, în principal, următoarele drepturi:

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

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

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



GeoEcoMar – Contract colectiv de muncă

- b) să asigure permanent condițiile tehnice și organizatorice avute în vedere la elaborarea normelor de muncă și condițiile corespunzătoare de muncă;
- c) să acorde salariaților toate drepturile ce decurg din lege, din contractul colectiv de muncă aplicabil și din contractele individuale de muncă;
- d) să comunice semestrial Sindicatului reprezentativ situația economică și financiară a institutului, cu excepția informațiilor sensibile sau secrete, care, prin divulgare, sunt de natură să prejudicieze activitatea institutului;
- e) să se consulte cu sindicatul reprezentativ în privința deciziilor susceptibile să afecteze drepturile și interesele acestuia;
- f) să plătească toate contribuțiile și impozitele aflate în sarcina sa, precum și să rețină și să vireze contribuțiile și impozitele datorate de salariați, în condițiile legii;
- g) să înființeze registrul general de evidență a salariaților și să opereze înregistrările prevăzute de lege;
- h) să elibereze, la cerere, toate documentele care atestă calitatea de salariat a solicitantului, precum și caracterizări în legătură cu activitatea profesională și profilul moral al acestuia la plecarea definitivă din Institut;
- i) să asigure confidențialitatea datelor cu caracter personal ale salariaților.

Art.27. Patronatul fundamentează și inițiază demersurile în vederea aprobării bugetului de venituri și cheltuieli al institutului.

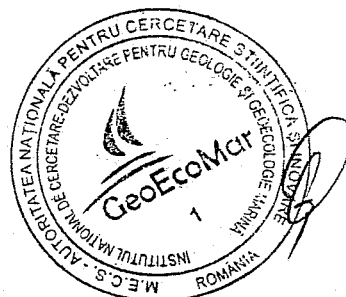
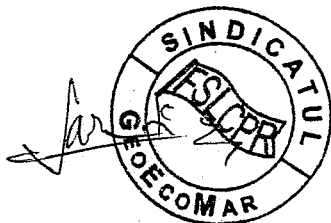
Art.28. (1) Patronatul propune modificarea structurii organizatorice și funcționale a institutului, înființarea, desființarea și/sau comasarea de posturi/subunități din structura institutului.

(2) Patronatul poate recunoaște specialiștilor români și străini, care s-au remarcat în activitatea de bază a institutului, cât și celor de notorietate științifică internă și internațională deosebită, calitatea de „membru onorific” sau „cercetător asociat”. Modul de dobândire a calității de „membru onorific” sau de „cercetător asociat”, precum și drepturile și obligațiile care decurg din această calitate, vor fi prevăzute în regulamentul intern al institutului.

Art.29. Patronatul are dreptul și obligația de a dispune de întreaga forță de muncă din institut și de a o utiliza în funcție de necesități, ținând cont de calificarea profesională și de prevederile CIM.

Art.30. Patronatul are obligația de a lua toate măsurile pentru obținerea sumelor necesare pentru finanțarea programelor de cercetare, inclusiv pentru asigurarea plăților compensatorii și indexărilor stabilite de guvern, atât de la bugetul statului, cât și din alte surse. Patronatul are obligația de a organiza activitatea de valorificare a rezultatelor cercetărilor din cadrul programelor de cercetare ale institutului.

Art.31. Patronatul hotărăște asupra încheierii sau denunțării contractelor cu partenerii interni și externi în conformitate cu prevederile contractuale și legale.



GeoEcoMar – Contract colectiv de muncă

Art.32. Patronatul hotărăște majorarea sau diminuarea veniturilor salariale în funcție de posibilitățile financiare ale institutului, cu consultarea prealabilă a Sindicatului reprezentativ.

Art.33. Patronatul constituie, dimensionează și repartizează fondurile de recompensare (beneficii, adaosuri, premieri, ș.a.) după criterii pe care le stabilește împreună cu Sindicatul GeoEcoMar, la recomandarea șefilor de compartimente/departamente și a responsabililor de programe, proiecte, contracte sau teme.

Art.34. (1) Patronatul are obligația de a asigura salariaților acces periodic la formarea profesională. În cazul în care participarea la cursurile sau stagiile de formare profesională este inițiată de Patronat, toate cheltuielile ocazionate de această participare sunt suportate de către acesta.

(2) Patronatul se obligă să achite contravaloarea taxelor de școlarizare și de examen pentru obținerea/prelungirea valabilității carnetelor de navigator, conducător de șalupă, a atestatelor de confirmare a brevetelor personalului navigant, precum și contravaloarea cursurilor IMO.

Art.35. Patronatul, prin comisiile desemnate în acest scop, analizează sesizările, reclamațiile și contestațiile salariaților.

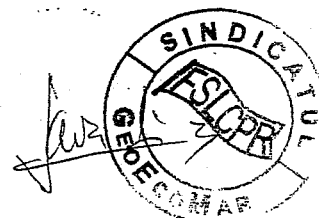
Art.36. (1) Patronatul dispune de prerogativă disciplinară, având dreptul de a aplica, potrivit legii, sancțiuni disciplinare salariaților săi ori de câte ori constată că aceștia au săvârșit o abatere disciplinară.

(2) Patronatul stabilește sancțiunea disciplinară aplicabilă în raport cu gravitatea abaterii disciplinare săvârșite de salariat, avându-se în vedere următoarele:

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

Art.37. Patronatul asigură organizarea activităților specifice și utilizarea mijloacelor materiale și financiare ale institutului în condiții de eficiență pentru asigurarea unui profit. În acest scop ia măsuri pentru:

- a) asigurarea bazei materiale, a combustibilului, a apei și energiei electrice, a echipamentului de protecție și de lucru necesare desfășurării activității institutului, în condiții normale de lucru;
- b) încheierea contractelor, executarea acestora la termenele prevăzute și luarea măsurilor necesare pentru încasarea sumelor facturate;
- c) realizarea rentabilității și/sau redresarea întregii activități a Institutului;
- d) hotărâste modalitățile și cifrele de școlarizare ale salariaților, asigură calificarea, recalificarea, perfecționarea forței de muncă, în funcție de cerințe și posibilități;



GeoEcoMar – Contract colectiv de muncă

e) respectarea normelor de protecția muncii prin asigurarea dotărilor și amenajărilor necesare acestui scop, conform actelor normative în vigoare;

f) asigurarea dezvoltării bibliotecii științifice a institutului și dotarea sa permanentă cu publicații din țară și străinătate, asigurarea altor mijloace moderne de informare-documentare;

g) inițierea și susținerea de contacte și colaborări cu alte instituții similare din țară și străinătate.

Art.38. În cazul declanșării conflictului colectiv de muncă, Patronatul nu va angaja alți salariați cu contract individual de muncă pe durată nedeterminată, determinată sau cu timp parțial, pe posturile salariaților aflați în conflict.

Art.39. Alte drepturi și obligații ale părților contractante decurg din clauzele prezentului CCM, precum și din prevederile actelor normative în vigoare.

III. RAPORTURI DE MUNCA

A. Angajare, promovare, atestare pe post

Art.40. (1) În vederea stabilirii concrete a drepturilor și obligațiilor salariaților, angajarea se face prin încheierea unui contract individual de muncă, denumit în continuare CIM.

(2) CIM se încheie în baza consimțământului părților, în formă scrisă, în limba română.

(3) CIM se încheie după verificarea prealabilă a aptitudinilor profesionale și personale ale persoanei care solicită angajarea.

(4) Anterior începerii activității, contractul individual de muncă se înregistrează în registrul general de evidență a salariaților, care se transmite inspectoratului teritorial de muncă.

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

(6) Munca prestată în temeiul unui CIM constituie vechime în muncă.

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

(8) Fac excepție de la prevederile alin. (7) concediile pentru formare profesională, fără plată, acordate în condițiile art.123 și 124.

Art.41. (1) O persoană poate fi angajată în muncă numai în baza unui certificat medical, care constată faptul că cel în cauză este apt pentru prestarea acelei munci.

(2) Nerespectarea prevederilor alin. (1) atrage nulitatea CIM.

(3) Certificatul medical este obligatoriu și în următoarele situații:

a) la reînceperea activității după o întrerupere mai mare de 6 luni, pentru locurile de muncă având expunere la factori nocivi profesionali, și de un an, în celelalte situații;

b) în cazul detașării sau trecerii în alt loc de muncă sau în alta activitate, dacă se schimbă condițiile de muncă;



GeoEcoMar – Contract colectiv de muncă

- c) periodic, în cazul celor care lucrează în condiții de expunere la factori nocivi profesionali, potrivit reglementărilor Ministerului Sănătății;
- d) periodic, prin examene medicale diferențiate în funcție de vârstă, sex și stare de sănătate.
- e) în cazul ieșirilor pe mare, în condiții de izolare, pentru perioade mai lungi de 14 zile.

Art.42. (1) Negocierea CIM se face conform regulamentului prevăzut în Anexa nr.3.

(2) La negocierea CIM asistă persoana împuternicită de Sindicatul reprezentativ. În situația în care la negocierea CIM apar divergențe urmate de contestații, acestea vor fi analizate de către Comisia Paritară, în ceea ce privește corecta aplicare a criteriilor de apreciere stabilite și a prevederilor CCM. Ca urmare a analizei efectuate, contestațiile se consideră:

- a) nejustificate, când se convine că au fost corect aplicate criteriile de apreciere stabilite sau prevederile CCM la nivel de Institut, situație în care contestațiile se resping;
- b) îndreptățite, când se convine că nu s-au aplicat corect criteriile de apreciere stabilite sau prevederile CCM la nivel de Institut, situație în care conducerea institutului urmează să revizuiască în mod corespunzător propunerea CIM făcută salariatului în cauză, de natură să conducă la rezolvarea divergenței;
- c) nerezolvate, dacă părțile nu ajung la o concluzie comună, situație în care contestațiile urmează să fie rezolvate pe căile prevăzute de legislația în vigoare.

Art.43. (1) Salariații nu pot renunța la drepturile ce le sunt recunoscute prin lege. Orice tranzacție prin care se urmărește renunțarea la drepturile recunoscute de lege salariaților sau limitarea acestor drepturi este lovită de nulitate.

(2) CIM nu poate să prevadă clauze contrare celor prevăzute în prezentul CCM.

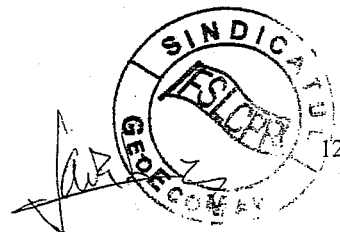
Art.44. (1) CIM se încheie pe durată nedeterminată, iar în condiții expres prevăzute de lege, acestea se pot încheia și pe durată determinată.

(2) CIM cuprinde clauze generale și, după caz, clauze specifice cum ar fi:

- a) clauza cu privire la formarea profesională;
- b) clauza de neconcurență;
- c) clauza de mobilitate;
- d) clauza de confidențialitate.

Art.45. Salariații vor fi informați asupra oricăror hotărâri sau măsuri luate cu privire la persoana lor, cu minim 5 zile lucrătoare înainte ca acestea să devină operante, exceptând cazurile în care legea prevede altfel.

Art.46. (1) Angajarea pe funcții sau trepte profesionale ale salariaților se face prin concurs, pe baza principiului competenței profesionale, fără discriminări de apartenență politică, naționalitate, sex și convingeri religioase, pe baza regulamentului stabilit de Comisia de angajare și promovare numită la nivelul institutului, cu respectarea nomenclatorului de funcții.



GeoEcoMar – Contract colectiv de muncă

(2) Promovarea pe trepte profesionale pentru personalul din aparatul funcțional și personalul auxiliar cu studii medii din activitatea de cercetare-dezvoltare se face pe baza unui interviu și a unei lucrări scrise, conform regulamentului stabilit de Comisia de angajare și promovare numită la nivelul institutului în acest scop.

(3) Scoaterea la concurs a posturilor vacante din cercetare se face în urma solicitării scrise a conducătorilor de compartimente, cu justificarea necesității angajării și indicarea resurselor financiare cu avizul Consiliului Științific sau aprobarea Comitetului de Direcție.

(4) Scoaterea la concurs a posturilor vacante pentru personalul din aparatul funcțional și personalul auxiliar cu studii medii din activitatea de cercetare-dezvoltare se face în urma solicitării scrise a conducătorilor de compartimente, cu justificarea necesității angajării și indicarea resurselor financiare cu aprobarea Comitetului de Direcție.

Art.47. (1) Posturile vacante și data desfășurării concursului pentru personalul din aparatul funcțional și personalul auxiliar cu studii medii din activitatea de cercetare-dezvoltare, vor fi anunțate prin publicare într-un ziar de circulație națională cu 15 zile înainte de data desfășurării concursului. Tematica și modul de desfășurare vor fi aduse la cunoștință celor interesați la sediul Institutului.

(2) Funcțiile și gradele profesionale de cercetare-dezvoltare se ocupă prin concurs, pe baza evaluării performanțelor profesionale. Concursul se anunță public, prin afișare la sediul institutului și prin publicare într-un ziar de circulație națională, și se desfășoară în conformitate cu prevederile Legii nr.319/2003 privind Statutul personalului de cercetare-dezvoltare, cu modificările și completările ulterioare.

(3) Probele de concurs constau din: proba scrisă, test de limba străină de circulație internațională, preferabil engleza, și interviu.

Art.48. (1) Personalul pensionat poate desfășura, în condițiile legii, activități de cercetare-dezvoltare și după împlinirea vârstei legale de pensionare, cu avizul anual al Consiliului Științific în cazul personalului de cercetare și aprobarea Consiliului de Administrație în toate cazurile.

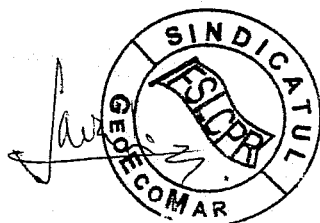
(2) Angajarea persoanelor pensionate, precum și menținerea în activitate a persoanelor care îndeplinesc condițiile de pensionare se fac numai după analiza activității solicitanților, conform criteriilor aplicate în cadrul institutului la ultimul concurs pentru ocuparea funcției respective.

(3) Nu se admite înscrierea la concursul de promovare și nici continuarea exercitării funcțiilor de conducere (director general, director de sucursală, director științific, director economic, șef compartiment/laborator/colectiv) a persoanelor pensionate.

(4) Persoanele care datorită unor boli nu pot să-și desfășoare activitatea la întreaga capacitate psihică, nu pot deține funcții de conducere în cadrul institutului.

Art.49. (1) Pentru verificarea aptitudinilor salariatului, la încheierea CIM se stabilește o perioadă de probă de cel mult 90 de zile calendaristice pentru funcțiile de execuție și de cel mult 120 de zile calendaristice pentru funcțiile de conducere. Perioada de probă constituie vechime în muncă.

(2) În cazul muncitorilor necalificați perioada de probă este de 5 zile lucrătoare.



GeoEcoMar – Contract colectiv de muncă

(3) Absolvenții instituțiilor de învățământ superior se încadrează, la debutul lor în profesie, pe baza unei perioade de probă de 6 luni

(4) În cazul persoanelor cu handicap, perioada de probă este de cel mult 30 de zile calendaristice.

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

(6) Pe durata perioadei de probă salariatul beneficiază de toate drepturile și are toate obligațiile prevăzute în legislația muncii, în CCM aplicabil, în regulamentul intern, precum și în CIM.

(7) Pentru absolvenții instituțiilor de învățământ superior, primele 6 luni după debutul în profesie se consideră perioadă de stagiu. La sfârșitul perioadei de stagiu, angajatorul eliberează obligatoriu o adeverință, care este vizată de Inspectoratul Teritorial de Muncă al Municipiului București.

Art.50. (1) Pe durata executării unui contract individual de muncă nu poate fi stabilită decât o singură perioadă de probă.

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

Art.51. Perioada în care se pot face angajări succesive de probă ale mai multor persoane pentru același post este de maximum 12 luni.

Contractul individual de muncă pe durată determinată

Art.52. (1) Contractul individual de muncă pe durată determinată se poate încheia numai în formă scrisă, cu precizarea expresă a duratei pentru care se încheie.

(2) Contractul individual de muncă pe durată determinată poate fi prelungit, în condițiile prevăzute la art.52 alin. (5) și după expirarea termenului inițial cu acordul scris al părților, pentru perioada realizării unui proiect, program sau unei lucrări.

(3) Între aceleași părți se pot încheia succesiv cel mult 3 contracte individuale de muncă pe durată determinată.

(4) Contractele individuale de muncă pe durată determinată încheiate în termen de 3 luni de la încetarea unui contract de muncă pe durată determinată sunt considerate contracte succesive și nu pot avea o durată mai mare de 12 luni fiecare.

(5) Contractul individual de muncă pe durată determinată se poate încheia numai în următoarele cazuri:

a) înlocuirea unui salariat în cazul suspendării contractului său de muncă, cu excepția situației în care acel salariat participă la grevă;

b) creșterea și/sau modificarea temporară a structurii activității institutului;

c) desfășurarea unor activități cu caracter sezonier;

d) în situația în care este încheiat în temeiul unor dispoziții legale emise cu scopul de a favoriza temporar anumite categorii de persoane fără loc de muncă;



GeoEcoMar – Contract colectiv de muncă

- e) angajarea unei persoane care, în termen de 5 ani de la data angajării, îndeplinește condițiile de pensionare pentru limită de vârstă ;
- f) ocuparea unei funcții eligibile în cadrul organizațiilor sindicale, patronale sau al organizațiilor neguvernamentale, pe perioada mandatului ;
- g) angajarea pensionarilor care, în condițiile legii, pot cumula pensia cu salariul ;
- h) în alte cazuri prevăzute expres de legi speciale ori pentru desfășurarea unor lucrări, proiecte sau programe.

Art.53. (1) Contractul individual de muncă pe durată determinată nu poate fi încheiat pe o perioadă mai mare de 36 de luni.

(2) În cazul în care contractul individual de muncă pe durată determinată este încheiat pentru a înlocui un salariat al cărui contract individual de muncă este suspendat, durata contractului va expira la momentul încetării motivei ce au determinat suspendarea contractului individual de muncă al salariatului titular.

Art.54. Salariatul încadrat cu contract individual de muncă pe durată determinată poate fi supus unei perioade de probă, care nu va depăși:

- a) 5 zile lucrătoare pentru o durată a contractului individual de muncă mai mică de 3 luni;
- b) 15 zile lucrătoare pentru o durată a contractului individual de muncă cuprinsă între 3 și 6 luni;
- c) 30 de zile lucrătoare pentru o durată a contractului individual de muncă mai mare de 6 luni;
- d) 45 de zile lucrătoare în cadrul salariaților încadrați în funcții de conducere, pentru o durată a contractului individual de muncă mai mare de 6 luni.

Art.55. (1) Patronatul este obligat să informeze salariații angajați cu contract individual de muncă pe durată determinată despre locurile de muncă vacante sau care vor deveni vacante, corespunzătoare pregătirii lor profesionale, și să le asigure accesul la aceste locuri de muncă în condiții egale cu cele ale salariaților angajați cu contract individual de muncă pe perioadă nedeterminată. Această informare se face printr-un anunț afișat la sediul angajatorului.

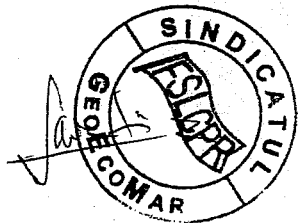
(2) O copie a anunțului prevăzut la alin. (1) se transmite de îndată Sindicatului.

Contractul individual de muncă cu timp parțial

Art.56. Salariatul cu fracțiune de normă este salariatul al cărui număr de ore normale de lucru, calculate săptămânal sau ca medie lunară, este inferior numărului de ore normale de lucru al unui salariat cu normă întreagă, comparabil.

Art.57. (1) Patronatul poate încadra salariați cu fracțiune de normă prin contracte individuale de muncă pe durată nedeterminată sau pe durată determinată, denumite « contracte individuale cu timp parțial ».

(2) Contractul individual de muncă cu timp parțial se încheie numai în formă scrisă.



GeoEcoMar – Contract colectiv de muncă

(3) Salariatul comparabil este salariatul cu normă întreagă din institut, care are același tip de contract individual de muncă, prestează aceeași activitate sau una similară cu cea a salariatului angajat cu contract individual de muncă cu timp parțial, avându-se în vedere și alte considerente, cum ar fi vechimea în muncă și calificarea/apținuturile profesionale.

Art.58. (1) Salariatul încadrat cu contract de muncă cu timp parțial se bucură de drepturile salariaților cu normă întreagă.

(2) Drepturile salariale se acordă proporțional cu timpul efectiv lucrat, raportat la drepturile stabilite pentru programul normal de lucru.

Art.59. (1) Contractul individual de muncă cu timp parțial cuprinde și următoarele:

- a) durata muncii și repartizarea programului de lucru;
- b) condițiile în care se poate modifica programul de lucru;
- c) interdicția de a efectua ore suplimentare, cu excepția cazurilor de forță majoră sau pentru alte lucrări urgente destinate prevenirii producerii unor accidente ori înlăturării consecințelor acestora.

(2) În situația în care într-un contract individual de muncă cu timp parțial nu sunt precizate elementele prevăzute la alin. (1), contractul se consideră a fi încheiat pentru normă întreagă.

Art.60. Schimbarea încadrării în funcție a unui salariat, ca urmare a dobândirii unei calificări superioare, se face în aceleași condiții ca și angajarea. În cazul în care, după expirarea perioadei de probă, se constată că salariatul nu corespunde profesional noii funcții, acesta poate reveni la funcția deținută anterior.

B. Modificarea contractului individual de muncă

Art.61. (1) CIM poate fi modificat numai prin acordul părților.

(2) Modificarea CIM se referă la oricare dintre următoarele elemente:

- a) durata contractului;
- b) locul muncii;
- c) felul muncii;
- d) condițiile de muncă;
- e) salariul;
- f) timpul de muncă și timpul de odihnă.

Art.62. (1) Locul muncii poate fi modificat unilateral de către conducerea institutului prin delegarea sau detașarea salariatului într-un alt loc de muncă decât cel prevăzut în CIM, conform prevederilor legale.

(2) Pe durata delegării, respectiv a detașării, salariatul își păstrează funcția și toate celelalte drepturi prevăzute în CIM.



GeoEcoMar – Contract colectiv de muncă

Art.63. (1) Delegarea reprezintă exercitarea temporară, din dispoziția conducerii institutului, de către salariat, a unor lucrări sau sarcini corespunzătoare atribuțiilor de serviciu în afara locului său de muncă.

(2) Delegarea poate fi dispusă pentru o perioadă de cel mult 60 de zile calendaristice în 12 luni și se poate prelungi pentru perioade succesive de maximum 60 de zile calendaristice, numai cu acordul salariatului. Refuzul salariatului de prelungire a delegării nu poate constitui motiv pentru sancționarea disciplinară a acestuia.

(3) Salariatul delegat are dreptul la plata cheltuielilor de transport și cazare, precum și la o indemnizație de delegare, în cuantum de 100 RON.

Art.64. (1) Salariații trimiși în delegație în interesul serviciului au dreptul la o diurnă de 35 RON/zi. Valoarea diurnei se poate actualiza prin Act Adițional.

(2) În cazul proiectelor de cercetare din cadrul programului național, planului național și/sau planurilor sectoriale câștigate prin competiție, se vor aplica tarifele de diurnă și cazare prevăzute în prezentul CCM.

(3) Personalul care participă la realizarea unor proiecte/contracte internaționale la bordul navelor din dotarea GeoEcoMar are dreptul la 50% din diurna acordată în cadrul Comunității Europene.

Art.65. (1) Pentru deplasările în interes de serviciu se va asigura eliberarea în avans a cheltuielilor preconizate, dacă documentele justificative se prezintă cu cel puțin 3 zile lucrătoare înainte de data efectuării deplasării, iar decontarea cheltuielilor se va face în termen de 3 zile lucrătoare de la data întoarcerii din deplasare.

(2) Decontul cheltuielilor ocazionate de delegare va fi obligatoriu însoțit de Memoriul justificativ aprobat de conducerea Institutului.

Art.66. Decontarea cheltuielilor de transport se face pe bază de documente justificative, în conformitate cu prevederile ordinului de deplasare, astfel:

a) tren, vagon de clasă (clasa a II-a pentru distanțe de până la 300 km, clasa I pentru distanțe ce depășesc 300 km) plus supliment de viteză și tichet de rezervare a locului;

b) avion sau vagon de dormit, dacă în ordinul de deplasare există aprobarea Directorului General sau a înlocuitorului de drept pentru utilizarea acestor mijloace de transport;

c) alte mijloace de transport în comun pe rutele ce nu dispun de cale ferată;

d) transportul zilnic între locul de cazare și locul unde delegatul își desfășoară efectiv activitatea, dacă acest loc este în afara localității unde se face cazarea;

e) autoturism proprietate personală, dacă în ordinul de deplasare există aprobarea Directorului General sau a înlocuitorului de drept pentru utilizarea acestui mijloc de transport. În acest caz, decontarea cheltuielilor de deplasare se va face la nivelul costului a 7,5 l de combustibil la sută de km, la prețul zilei.

Art.67. Decontarea costului cazării se face după cum urmează:

a) decontarea pe bază de documente justificative, a costului efectiv al cazării în unități hoteliere de categoria 1A, 2 stele sau 3 stele;



GeoEcoMar – Contract colectiv de muncă

b) decontarea fără documente justificative a cheltuielilor de cazare se face în limita a 45 RON/zi de persoană.

Art.68. (1) Deplasările în străinătate, în interesul serviciului, se aprobă de directorul general sau înlocuitorul său de drept, pe bază de mandat, în conformitate cu prevederile Hotărârii Guvernului nr.518/1995, cu modificările și completările ulterioare.

(2) La întoarcerea în țară, salariatul are obligația de a întocmi un raport de activitate care se înaintează conducerii Institutului, în termen de cel mult 10 zile lucrătoare de la întoarcerea din deplasare, după prezentarea și avizarea lui în cadrul Consiliului științific.

Art.69. În cazul deplasărilor în străinătate, Patronatul se obligă să suporte indemnizația de deplasare formată din diurnă și indemnizația de cazare, vize, inclusiv cheltuieli neprevăzute, dacă acest lucru este prevăzut în mandat. Nivelul acestor cheltuieli va fi stabilit în conformitate cu prevederile legale în vigoare. Aceste cheltuieli trebuie să fie prevăzute în contractele de cercetare. În cazuri excepționale, cheltuielile de deplasare pot fi suportate din regia institutului, cu avizul directorului economic și aprobarea directorului general sau înlocuitorului său de drept.

Art.70. Deplasările în străinătate, mai lungi de 30 zile, se vor desfășura cu respectarea legislației în vigoare.

Art.71. (1) Detașarea este actul prin care se dispune schimbarea temporară a locului de muncă, din dispoziția conducerii institutului, la un alt angajator, în scopul executării unor lucrări în interesul acestuia. În mod excepțional, prin detașare se poate modifica și felul muncii, dar numai cu consimțământul scris al salariatului.

(2) Detașarea poate fi dispusă pe o perioadă de cel mult un an.

(3) În mod excepțional, perioada detașării poate fi prelungită pentru motive obiective ce impun prezența salariatului la angajatorul la care s-a dispus detașarea, cu acordul ambelor părți, din 6 în 6 luni.

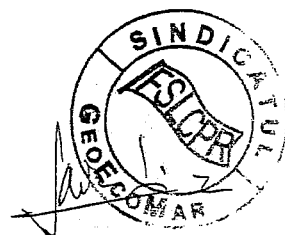
(4) Salariatul poate refuza detașarea dispusă de conducerea institutului numai în mod excepțional și pentru motive personale temeinice.

(5) Salariatul detașat are dreptul la plata cheltuielilor de transport și cazare, precum și la o indemnizație de detașare, în cuantum de 150 RON.

Art.72. (1) Drepturile convenite salariatului detașat se acordă de angajatorul la care s-a dispus detașarea.

(2) Pe durata detașării salariatul beneficiază de drepturile care îi sunt mai favorabile, fie de drepturile de la angajatorul care a dispus detașarea, fie de drepturile de la angajatorul la care este detașat.

(3) Angajatorul care detașează are obligația de a lua toate măsurile necesare pentru ca angajatorul la care s-a dispus detașarea să își îndeplinească integral și la timp toate obligațiile față de salariatul detașat.



GeoEcoMar – Contract colectiv de muncă

(4) Dacă angajatorul la care s-a dispus detașarea nu își îndeplinește integral și la timp toate obligațiile față de salariatul detașat, acestea vor fi îndeplinite de angajatorul care a dispus detașarea.

(5) În cazul în care există divergență între cei doi angajatori sau nici unul dintre ei nu își îndeplinește obligațiile potrivit prevederilor alin. (1) și (2), salariatul detașat are dreptul de a reveni la locul său de muncă de la angajatorul care l-a detașat, de a se îndrepta împotriva oricărui dintre cei doi angajatori și de a cere executarea silită a obligațiilor neîndeplinite.

Art.73. Angajatorul poate modifica temporar locul și felul muncii, fără consimțământul salariatului, și în cazul unor situații de forță majoră, cu titlu de sancțiune disciplinară sau ca măsură de protecție a salariatului, în cazurile și în condițiile prevăzute de legislația muncii. – art.48 din Codul muncii

C. Suspendarea contractului individual de muncă

Art.74. (1) Suspendarea CIM poate interveni de drept, prin acordul părților sau prin actul unilateral al uneia dintre părți.

(2) Suspendarea CIM are ca efect suspendarea prestării muncii de către salariat și a plății drepturilor de natură salarială de către angajator.

(3) Pe durata suspendării pot continua să existe alte drepturi și obligații ale părților decât cele prevăzute la alin. (2), dacă acestea sunt prevăzute prin legi speciale, prin CIM sau prin regulamentul intern.

(4) În cazul suspendării CIM din cauza unei fapte imputabile salariatului, pe durata suspendării acesta nu va beneficia de nici un drept care rezultă din calitatea sa de salariat.

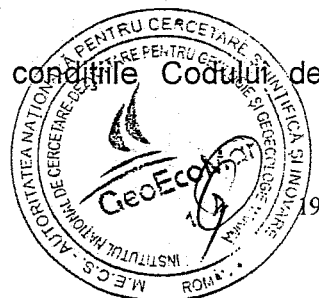
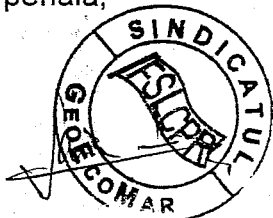
(5) De fiecare dată când în timpul perioadei de suspendare a contractului intervine o cauză de încetare de drept a contractului individual de muncă, cauza de încetare de drept prevalează.

(6) În cazul suspendării contractului individual de muncă se suspendă toate termenele care au legătură cu încheierea, modificarea, executarea sau încetarea contractului individual de muncă, cu excepția situațiilor în care contractul individual de muncă încetează de drept.

(7) Contractul individual de muncă poate fi suspendat, prin acordul părților, în cazul concediilor fără plată pentru studii sau pentru interese personale.

Art.75. CIM se suspendă de drept în următoarele situații:

- a) concediu de maternitate;
- b) concediu pentru incapacitate temporară de muncă;
- c) carantină;
- d) exercitarea unei funcții în cadrul unei autorități executive, legislative ori judecătorești, pe toată durata mandatului, dacă legea nu prevede altfel;
- e) îndeplinirea unei funcții de conducere salarizate în sindicat;
- f) forță majoră;
- g) în cazul în care salariatul este arestat preventiv, în condițiile Codului de procedură penală;



GeoEcoMar – Contract colectiv de muncă

h) de la data expirării perioadei pentru care au fost emise avizele, autorizațiile ori atestările necesare pentru exercitarea profesiei. Dacă în termen de 6 luni salariatul nu și-a reînnoit avizele, autorizațiile ori atestările necesare pentru exercitarea profesiei, contractul individual de muncă încetează de drept;

i) în alte cazuri expres prevăzute de lege.

Art.76. (1) Contractul individual de muncă poate fi suspendat din inițiativa salariatului, în următoarele situații:

a) concediu pentru creșterea copilului în vârstă de până la 2 ani sau, în cazul copilului cu handicap, până la împlinirea vârstei de 3 ani;

b) concediu pentru îngrijirea copilului bolnav în vârstă de până la 7 ani sau, în cazul copilului cu handicap, pentru afecțiuni intercurrente, până la împlinirea vârstei de 18 ani;

c) concediu paternal;

d) concediu pentru formare profesională;

e) exercitarea unor funcții electivă în cadrul organismelor profesionale constituite la nivel central sau local, pe toată durata mandatului;

f) participarea la grevă;

g) concediu de acomodare.

(2) Contractul individual de muncă poate fi suspendat în situația absențelor nemotivate ale salariatului, în condițiile stabilite prin regulamentul intern.

Art.77. (1) Contractul individual de muncă poate fi suspendat din inițiativa patronatului în următoarele situații:

a) pe durata cercetării disciplinare prealabile, în condițiile legii;

b) în cazul în care angajatorul a formulat plângere penală împotriva salariatului sau acesta a fost trimis în judecată pentru fapte penale incompatibile cu funcția deținută, până la rămânerea definitivă a hotărârii judecătorești;

c) în cazul întreruperii sau reducerii temporare a activității, fără încetarea raportului de muncă, pentru motive economice, tehnologice, structurale sau similare;

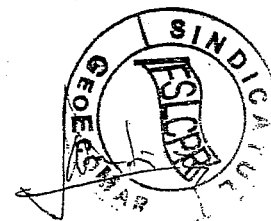
d) pe durata detașării;

e) pe durata suspendării de către autoritățile competente a avizelor, autorizațiilor sau atestărilor necesare pentru exercitarea profesiilor;

f) în cazul în care împotriva salariatului s-a luat, în condițiile Codului de procedură penală, măsura controlului judiciar ori a controlului judiciar pe cauțiune, dacă în sarcina acestuia au fost stabilite obligații care împiedică executarea contractului de muncă, precum și în cazul în care salariatul este arestat la domiciliu, iar conținutul măsurii împiedică executarea contractului de muncă.

(2) În cazurile prevăzute la alin. (1) lit. a) și b), dacă se constată nevinovăția celui în cauză, salariatul își reia activitatea anterioară și i se plătește, în temeiul normelor și principiilor răspunderii civile contractuale, o despăgubire egală cu salariul și celelalte drepturi de care a fost lipsit pe perioada suspendării contractului.

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



GeoEcoMar – Contract colectiv de muncă

Art.78. (1) Pe durata reducerii și/sau a întreruperii temporare a activității institutului, salariații implicați în activitatea redusă sau întreruptă, care nu mai desfășoară activitate, beneficiază de o indemnizație, plătită din fondul de salarii, ce nu poate fi mai mică de 75% din salariul de bază corespunzător locului de muncă ocupat.

(2) Pe durata reducerii și/sau a întreruperii temporare prevăzute la alin. (1) salariații se vor afla la dispoziția Patronatului, acesta având oricând posibilitatea să dispună reînceperea activității.

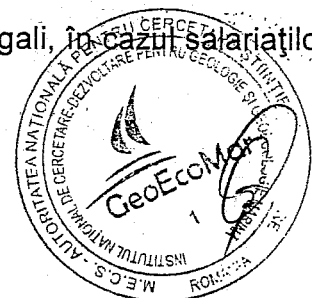
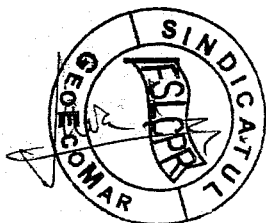
D. Înțetarea contractului individual de muncă

Art.79. (1) CIM poate înceta astfel:

- a) de drept;
- 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 limitativ prevăzute de lege.

Art.80. (1) CIM existent încetează de drept:

- a) la data decesului salariatului, precum și în cazul dizolvării institutului, de la data la care angajatorul și-a încetat existența conform legii;
- b) la data rămânerii irevocabile a hotărârii judecătorești de declarare a morții sau a punerii sub interdicție a salariatului;
- c) la data îndeplinirii cumulative a condițiilor de vârstă standard și a stagiului minim de cotizare pentru pensionare; la data comunicării deciziei de pensie în cazul pensiei de invaliditate de gradul III, pensiei anticipate parțiale, pensiei anticipate, pensiei pentru limită de vârstă cu reducerea vârstei standard de pensionare; la data comunicării deciziei medicale asupra capacității de muncă în cazul invalidității de gradul I sau II;
- d) ca urmare a constatării nulității absolute a contractului individual de muncă, de la data la care nulitatea a fost constatată prin acordul părților sau prin hotărâre judecătorească definitivă;
- e) ca urmare a admiterii cererii de reintegrare în funcția ocupată de salariat a unei persoane concediate nelegal sau pentru motive neîntemeiate, de la data rămânerii definitive a hotărârii judecătorești de reintegrare;
- f) ca urmare a condamnării la executarea unei pedepse privative de libertate, de la data rămânerii definitive a hotărârii judecătorești;
- g) de la data retragerii de către autoritățile sau organismele competente a avizelor, autorizațiilor ori atestărilor necesare pentru exercitarea profesiei;
- h) ca urmare a interzicerii exercitării unei profesii sau a unei funcții, ca măsură de siguranță ori pedeapsă complementară, de la data rămânerii definitive a hotărârii judecătorești prin care s-a dispus interdicția;
- i) la data expirării termenului contractului individual de muncă încheiat pe durată determinată;
- j) retragerea acordului părinților sau al reprezentanților legali, în cazul salariaților cu vârsta cuprinsă între 15 și 16 ani.



GeoEcoMar – Contract colectiv de muncă

e) pe durata concediului pentru creșterea copilului în vârstă de până la 2 ani sau, în cazul copilului cu handicap, până la împlinirea vârstei de 3 ani;

f) pe durata concediului pentru îngrijirea copilului bolnav în vârstă de până la 7 ani sau, în cazul copilului cu handicap, pentru afecțiuni intercurrente, până la împlinirea vârstei de 18 ani;

g) pe durata exercitării unei funcții eligibile într-un organism sindical, cu excepția situației în care concedierea este dispusă pentru o abatere disciplinară gravă sau pentru abateri disciplinare repetate, săvârșite de către acel salariat;

h) pe durata efectuării concediului de odihnă.

(2) Prevederile alin. (1) nu se aplică în cazul concedierii pentru motive ce intervin ca urmare a reorganizării judiciare, a falimentului sau a dizolvării institutului, în condițiile legii.

Art.86. Conducerea institutului poate dispune concedierea pentru motive care țin de persoana salariatului în următoarele situații:

a) în cazul în care salariatul a săvârșit o abatere gravă sau abateri repetate de la regulile de disciplină a muncii ori de la cele stabilite prin contractul individual de muncă, contractul colectiv de muncă aplicabil sau regulamentul intern, ca sancțiune disciplinară;

b) în cazul în care salariatul este arestat preventiv pentru o perioadă mai mare de 30 de zile, în condițiile Codului de procedură penală;

c) în cazul în care, prin decizie a organelor competente de expertiză medicală, se constată inaptitudinea fizică și/sau psihică a salariatului, fapt ce nu permite acestuia să își îndeplinească atribuțiile corespunzătoare locului de muncă ocupat;

d) în cazul în care salariatul nu mai corespunde profesional locului de muncă în care este încadrat.

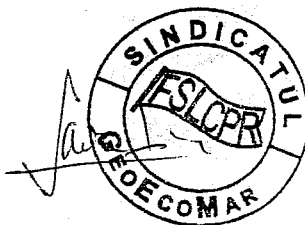
Art.87. (1) Concedierea pentru săvârșirea unei abateri grave sau a unor abateri repetate de la regulile de disciplină a muncii poate fi dispusă numai după îndeplinirea de către angajator a cercetării disciplinare prealabile și în termenele stabilite de legislația muncii.

(2) Concedierea salariatului pentru motivul prevăzut la art.86 lit.d) poate fi dispusă numai după evaluarea prealabilă a salariatului, conform procedurii de evaluare stabilite prin regulamentul intern.

Art.88. (1) În cazul în care concedierea se dispune pentru motivele prevăzute la art.86, lit. b) - d), angajatorul are obligația de a emite decizia de concediere în termen de 30 de zile calendaristice de la data constatării cauzei concedierii.

(2) În cazul în care concedierea intervine pentru motivul prevăzut la art.86 lit. a), angajatorul poate emite decizia de concediere numai cu respectarea dispozițiilor referitoare la răspunderea disciplinară.

(3) Decizia se emite în scris și, sub sancțiunea nulității absolute, trebuie să fie motivată în fapt și în drept și să cuprindă precizări cu privire la termenul în care poate fi contestată și la instanța judecătorească la care se contestă.



GeoEcoMar – Contract colectiv de muncă

Art.89. În cazul în care concedierea se dispune pentru motivele prevăzute la art.86 lit. c) și d), precum și în cazul în care contractul individual de muncă a încetat de drept în temeiul art.80 lit.e), conducerea institutului are obligația de a-i propune salariatului alte locuri de muncă vacante în institut, compatibile cu pregătirea profesională sau, după caz, cu capacitatea de muncă stabilită de medicul de medicină a muncii.

(2) În situația în care conducerea institutului nu dispune de locuri de muncă vacante potrivit alin. (1), aceasta are obligația de a solicita sprijinul agenției teritoriale de ocupare a forței de muncă în vederea redistribuirii salariatului, corespunzător pregătirii profesionale și/sau, după caz, capacității de muncă stabilite de medicul de medicină a muncii.

(3) Salariatul are la dispoziție un termen de 3 zile lucrătoare de la comunicarea conducerii institutului, conform prevederilor alin. (1) pentru a-și manifesta în scris consimțământul cu privire la noul loc de muncă oferit.

(4) În cazul în care salariatul nu își manifestă consimțământul în termenul prevăzut la alin. (3), precum și după notificarea cazului către agenția teritorială de ocupare a forței de muncă conform alin. (2), conducerea institutului poate dispune concedierea salariatului.

(5) În cazul concedierii pentru motivul prevăzut la art.86 lit. c) salariatul beneficiază de o compensație de 500 RON.

Art.90. (1) Concedierea pentru motive care nu țin de persoana salariatului reprezintă încetarea contractului individual de muncă determinată de desființarea locului de muncă ocupat de salariat, din unul sau mai multe motive fără legătură cu persoana acestuia.

(2) Desființarea locului de muncă trebuie să fie efectivă și să aibă o cauză reală și serioasă.

(3) În cazul concedierii pentru motive care nu țin de persoana salariatului, acesta beneficiază atât de măsuri active de combatere a șomajului, cât și de compensațiile prevăzute de lege și de o compensație suplimentară după cum urmează :

a) un salariu de bază pentru salariații cu o vechime în institut sub 10 ani;

b) două salarii de bază pentru salariații cu o vechime în institut cuprinsă între 10 și 20 de ani;

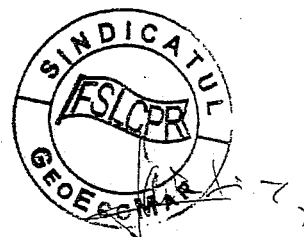
c) trei salarii de bază pentru salariații cu o vechime în institut de peste 20 de ani.

Art.91. Concedierea pentru motive care nu țin de persoana salariatului poate fi individuală sau colectivă.

Art.92. (1) Persoanele concediate în temeiul art.80 lit. c) și d), al art.84 și 85 beneficiază de dreptul la un preaviz ce nu poate fi mai mic de 20 de zile lucrătoare.

(2) Fac excepție de la prevederile alin. (1) persoanele concediate în temeiul art. 80 lit. d), care se află în perioada de probă.

(3) În situația în care în perioada de preaviz contractul individual de muncă este suspendat, termenul de preaviz va fi suspendat corespunzător, cu excepția cazului prevăzut la art.71 lit. g).



GeoEcoMar – Contract colectiv de muncă

Art.93. (1) Decizia de concediere se comunică salariatului în scris și trebuie să conțină în mod obligatoriu:

- a) motivele care determină concedierea;
- b) durata preavizului;
- c) criteriile de stabilire a ordinii de priorități, numai în cazul concedierilor colective;
- d) lista tuturor locurilor de muncă disponibile în unitate și termenul în care salariații urmează să opteze pentru a ocupa un loc de muncă vacant.

(2) Decizia de concediere produce efecte de la data comunicării ei salariatului

F. Demisia

Art.94. (1) Prin demisie se înțelege actul unilateral de voință a salariatului care, printr-o notificare scrisă, comunică angajatorului încetarea contractului individual de muncă, după împlinirea unui termen de preaviz.

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

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

(4) Termenul de preaviz este de 20 de zile lucrătoare pentru salariații cu funcții de execuție, respectiv de 60 de zile lucrătoare pentru salariații care ocupă funcții de conducere.

(5) Pe durata preavizului contractul individual de muncă continuă să își producă toate efectele.

(6) În situația în care în perioada de preaviz contractul individual de muncă este suspendat, termenul de preaviz va fi suspendat corespunzător.

(7) Contractul individual de muncă încetează la data expirării termenului de preaviz sau la data renunțării totale ori parțiale de către angajator la termenul respectiv.

(8) Salariatul poate demisiona fără preaviz dacă conducerea institutului nu își îndeplinește obligațiile asumate prin contractul individual de muncă.

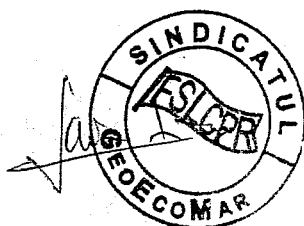
IV. TIMPUL DE MUNCĂ ȘI DE ODIHNĂ

A. Durata timpului de muncă

Art.95. (1) Programul normal de muncă în cadrul institutului este de 8 ore pe zi și de 40 de ore pe săptămână.

(2) Repartizarea timpului de muncă în cadrul săptămânii este de 8 ore pe zi timp de 5 zile, cu două zile de repaus.

Art.96. (1) Durata maximă legală a timpului de muncă nu poate depăși 48 de ore pe săptămână, inclusiv orele suplimentare.



GeoEcoMar – Contract colectiv de muncă

(2). Prin excepție, durata timpului de muncă, ce include și orele suplimentare, poate fi prelungită peste 48 de ore pe săptămână, cu condiția ca media orelor de muncă, calculată pe o perioadă de referință de 4 luni calendaristice, să nu depășească 48 de ore pe săptămână.

(3) Durata zilnică a timpului de muncă de 12 ore va fi urmată de o perioadă de repaus de 24 de ore.

Art.97. (1) Programul de muncă în cadrul institutului este de luni până vineri, între orele 8.00 - 16.00.

(2) Fac excepție de la prevederile alin. (1) locurile de muncă de pe navele de cercetare "Mare Nigrum" și "Istros", pontonul-laborator "Halmyris" și Centrul Național de Monitorizare-Alarmare la Hazarde Naturale Marine, precum și activitatea temporară de întreținere și etalonare a gravimetrelor și centralelor termice, pentru care programul de muncă se stabilește prin Regulamentul Intern.

Art.98. Conducerea institutului poate acorda, la solicitarea justificată a salariaților, decalarea programului de lucru.

B. Munca suplimentară

Art.99. (1) Munca prestată în afara duratei normale a timpului de muncă săptămânal stabilit în institut, este considerată muncă suplimentară.

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

(3) La solicitarea Patronatului salariații pot efectua muncă suplimentară, durata maximă legală a timpului de muncă neputând depăși 48 ore pe săptămână, inclusiv orele suplimentare.

(4) Efectuarea muncii suplimentare peste limita stabilită în alin. (3) este interzisă, cu excepția cazului de forță majoră sau pentru alte lucrări urgente destinate prevenirii producerii unor accidente ori înlăturării consecințelor unui accident.

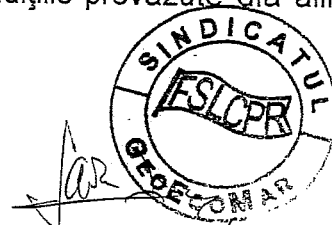
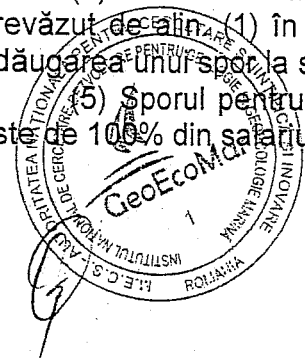
Art.100. (1) Munca suplimentară se compensează prin ore libere plătite în următoarele 60 de zile calendaristice, după efectuarea acesteia.

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

(3) În perioadele de reducere a activității angajatorul are posibilitatea de a acorda zile libere plătite din care pot fi compensate orele suplimentare ce vor fi prestate în următoarele 12 luni.

(4) În cazul în care compensarea prin ore libere plătite nu este posibilă în termenul prevăzut de alin. (1) în luna următoare, munca suplimentară va fi plătită salariatului prin adăugarea unui spor la salariu, corespunzător duratei acesteia.

(5) Sporul pentru munca suplimentară, acordat în condițiile prevăzute dla alin. (1), este de 100% din salariul de bază individual.



GeoEcoMar – Contract colectiv de muncă

(6) În cazul în care salariatul prestează muncă în zilele de sâmbătă și duminică, acesta va fi recompensat cu timp liber, cu două zile (o zi pentru sâmbătă și o zi pentru duminică). Recuperările convenite pentru activitatea de teren se vor lua în următoarele 60 de zile.

C. Munca de noapte

Art.101. (1) Munca prestată între orele 22.00 - 6.00 este considerată muncă de noapte.

(2) Salariatul de noapte reprezintă, după caz :

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

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

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

D. Repausul săptămânal

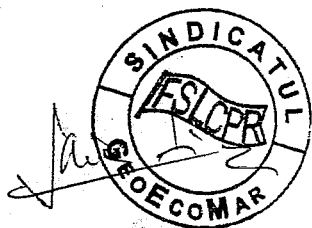
Art.102. (1) Repausul săptămânal se acordă în două zile consecutive, de regulă sâmbăta și duminica. În cazul în care activitatea de la locul de muncă desfășurată în zilele de sâmbătă și duminică nu poate fi întreruptă, acestea vor fi acordate în următoarele 30 de zile.

(2) În cazul în care repausul de sâmbătă și duminică ar prejudicia desfășurarea normală a activității, repausul săptămânal poate fi acordat și în alte zile stabilite prin regulamentul intern.

(3) În situația prevăzută la alin. (2) salariații vor beneficia de un spor la salariu de 100%.

Art.103. (1) În cazul unor lucrări urgente, a căror executare imediată este necesară pentru organizarea unor măsuri de salvare a persoanelor sau bunurilor institutului, pentru evitarea unor accidente iminente sau pentru înlăturarea efectelor pe care aceste accidente le-au produs asupra materialelor, instalațiilor sau clădirilor institutului, repausul săptămânal poate fi suspendat pentru personalul necesar în vederea executării acestor lucrări.

(2) Salariații al căror repaus săptămânal a fost suspendat în condițiile alin. (1) au dreptul la dublul sporului prevăzut la art.94 alin. (3).



GeoEcoMar – Contract colectiv de muncă

E. Sărbătorile legale

Art.104. (1) Zilele de sărbătoare legală în care nu se lucrează sunt:

- a) 1 și 2 ianuarie;
- b) 1 și 8 martie pentru salariați;
- c) a doua și a treia zi de Paști;
- d) 1 mai;
- e) prima și a doua zi de Rusalii;
- f) 15 august - Adormirea Maicii Domnului;
- g) 30 noiembrie – Sf. Apostol Andrei cel întâi chemat, Ocrotitorul României;
- h) 1 decembrie;
- i) 25, 26 și 27 Decembrie;

j) 2 zile pentru fiecare dintre cele trei sărbători religioase anuale, declarate astfel de cultele religioase legale, altele decât cele creștine, pentru persoanele aparținând acestora.

(2) Alte zile libere:

- a) 19 noiembrie - "Ziua Cercetătorului și Proiectantului din România";
- b) o zi lucrătoare pe an pentru îngrijirea sănătății copilului.

(3) Prevederile alin. (1) nu se aplică în locurile de muncă în care activitatea nu poate fi întreruptă datorită specificului activității.

F. Concediile

Art.105. (1) Dreptul la concediu de odihnă anual plătit este garantat tuturor salariaților.

(2) Dreptul la concediu de odihnă anual nu poate forma obiectul vreunei cesiuni, renunțări sau limitări.

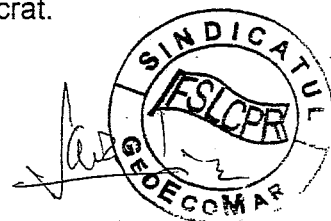
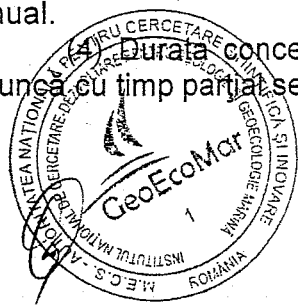
Art.106. (1) Durata minimă a concediului de odihnă anual este de 20 de zile lucrătoare.

(2) Durata efectivă a concediului de odihnă anual se acordă proporțional cu activitatea prestată într-un an calendaristic și este de :

- | | |
|----------------------|------------------------|
| - până la 5 ani | - 24 zile lucrătoare ; |
| - de la 5 la 9 ani | - 25 zile lucrătoare ; |
| - de la 9 la 13 ani | - 26 zile lucrătoare ; |
| - de la 13 la 17 ani | - 27 zile lucrătoare ; |
| - de la 17 la 20 ani | - 28 zile lucrătoare ; |
| - peste 20 ani | - 30 zile lucrătoare. |

(3) Sărbătorile legale în care nu se lucrează, precum și zilele libere plătite stabilite prin contractul colectiv de muncă aplicabil nu sunt incluse în durata concediului de odihnă anual.

(4) Durata concediului de odihnă anual pentru salariații cu contract individual de muncă cu timp parțial se acordă proporțional cu timpul efectiv lucrat.



GeoEcoMar – Contract colectiv de muncă

(5) La stabilirea duratei concediului de odihnă anual, perioadele de incapacitate temporară de muncă și cele aferente concediului de maternitate, concediului de risc maternal și concediului pentru îngrijirea copilului bolnav se consideră perioade de activitate prestată.

(6) În situația în care incapacitatea temporară de muncă sau concediul de maternitate, concediul de risc maternal ori concediul pentru îngrijirea copilului bolnav a survenit în timpul efectuării concediului de odihnă anual, acesta se întrerupe, urmând ca salariatul să efectueze restul zilelor de concediu după ce a încetat situația de incapacitate temporară de muncă, de maternitate, de risc maternal ori cea de îngrijire a copilului bolnav, iar când nu este posibil urmează ca zilele neefectuate să fie reprogramate.

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

Art.107. (1) Concediul de odihnă se efectuează în fiecare an.

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

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

(4) Concediul se poate efectua și fracționat, la solicitarea salariatului, atunci când interesele serviciului o permit și cu condiția ca una dintre aceste fracțiuni să nu fie mai mică de 10 zile lucrătoare de concediu neîntrerupt.

Art.108. Salariații care lucrează în condiții grele, periculoase sau vătămătoare, nevăzătorii, alte persoane cu handicap și tinerii în vârstă de până la 18 ani beneficiază de un concediu de odihnă suplimentar de 3 zile lucrătoare.

Art.109. (1) Efectuarea concediului de odihnă se realizează în baza unei programări individuale stabilite de angajator cu consultarea salariatului. Programarea se face până la sfârșitul anului calendaristic pentru anul următor.

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

(3) În cadrul perioadelor de concediu stabilite conform alin. (2) salariatul poate solicita efectuarea concediului cu cel puțin 60 de zile anterioare efectuării acestuia.



GeoEcoMar – Contract colectiv de muncă

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

(5) Conform hotărârii conducerii institutului, pentru crearea de economii la utilități (gaz, electricitate, apă, etc), în perioada sărbătorilor de iarnă, între Crăciun și Anul nou, toți salariații vor fi oficial în concediu de odihnă. Perioada și numărul de zile de concediu de odihnă se vor stabili anual.

Art.110. Salariatul este obligat să efectueze în natură concediul de odihnă în perioada în care a fost programat, cu excepția situațiilor expres prevăzute de lege sau atunci când, din motive obiective, concediul nu poate fi efectuat.

Art.111. (1) Pentru perioada concediului de odihnă salariatul beneficiază de o indemnizație de concediu care nu poate fi mai mică decât salariul de bază, indemnizațiile și sporurile cu caracter permanent convenite pentru perioada respectivă, prevăzute în CIM.

(2) Indemnizația de concediu de odihnă reprezintă media zilnică a drepturilor salariale prevăzute la alin. (1) din ultimele 3 luni anterioare celei în care este efectuat concediul, multiplicată cu numărul de zile de concediu.

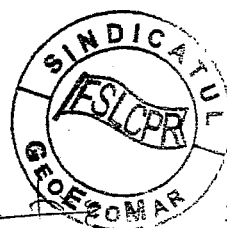
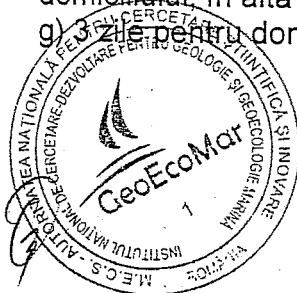
(3) Indemnizația de concediu de odihnă se plătește de către angajator anticipat, cu cel puțin 5 zile lucrătoare înainte de efectuarea acestuia, sau chenzinal, la cererea salariatului.

Art.112. (1) Concediul de odihnă poate fi întrerupt, la cererea salariatului, pentru motive obiective.

(2) Patronatul poate rechema salariatul din concediul de odihnă în caz de forță majoră sau pentru interese urgente care impun prezența salariatului la locul de muncă. În cazul în care salariatul nu se află în localitatea de reședință a institutului, Patronatul are obligația de a suporta toate cheltuielile salariatului și ale familiei sale, necesare în vederea revenirii la locul de muncă, precum și eventualele prejudicii suferite de acesta ca urmare a întreruperii concediului de odihnă.

Art.113. În afara concediului de odihnă, salariații au dreptul la zile libere, plătite, în cazul unor evenimente familiale deosebite :

- a) 5 zile în cazul decesului unei rude de gradul I;
- b) 5 zile în cazul decesului unei rude de gradul II, socrii sau alte rude aflate în întreținere, pe baza declarației pe propria răspundere;
- c) 5 zile pentru căsătoria salariatului;
- d) 2 zile pentru căsătoria copilului;
- e) 5 zile pentru nașterea unui copil;
- f) 5 zile pentru schimbarea locului de muncă în cadrul aceleiași unități, cu mutarea domiciliului în altă localitate;
- g) 3 zile pentru donări de sânge.



GeoEcoMar – Contract colectiv de muncă

Art.114. În afara concediului acordat în raport cu vechimea în muncă, salariații care lucrează în locuri cu condiții deosebite de muncă au dreptul la un concediu suplimentar, după cum urmează:

- a) Pentru personalul care lucrează în mediu radioactiv:
- Unitate nucleară de gradul I 6 zile lucrătoare;
 - Unitate nucleară de gradul II 9 zile lucrătoare;
- b) Pentru alte profesii sau locuri de muncă cu condiții deosebite:
- Analize-probe din fronturile de lucru ale unităților miniere, probe geologice sau din uzinele de preparare, cu utilizarea surselor de radiații nucleare:
 - raze X sau alte procedee 3 zile lucrătoare;
 - laboratoare analize probe 3 zile lucrătoare, cu condiția obținerii avizelor necesare.
- c) Pentru personalul navigant 3 zile lucrătoare.

Art.115. Salariații care au lipsit de la serviciu întregul an calendaristic, fiind în concediu medical, în concedii fără plată sau în deplasare în străinătate, în interesul serviciului, nu au dreptul la concediu legal de odihnă pentru anul respectiv.

Art.116. (1) În cazul în care perioadele pentru concedii medicale, concedii fără plată sau deplasări în străinătate în interesul serviciului, însumate au fost de 12 luni calendaristice sau mai mari și s-au întins pe 2 sau mai mulți ani calendaristici consecutivi, salariații au dreptul la un singur concediu de odihnă acordat în anul reînținerii activității în măsura în care nu a fost efectuat în anul în care s-a ivit lipsa de la serviciu pentru motivele prevăzute la art.115.

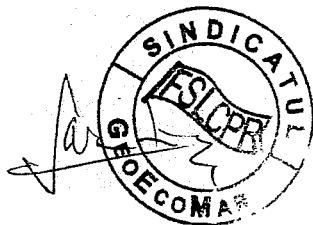
(2) În cazul concediilor fără plată, concediul de odihnă acordat va fi proporțional cu perioada lucrată în anul reînținerii activității.

Art.117. În cazul în care concediul început la o anumită dată este întrerupt, indemnizația nu se restituie. În această situație se va proceda la regularizarea plăților între indemnizația de concediu aferentă zilelor de concediu neefectuat și salariul convenit salariatului pentru perioada lucrată după întreruperea concediului.

Art.118. (1) În cazul în care, după ce salariatul a efectuat concediul de odihnă, contractul său individual de muncă încetează, salariatul este obligat să restituie institutului partea din indemnizația de concediu corespunzător perioadei nelucrate din anul pentru care i s-a acordat concediu.

(2) Prevederile alin. (1) nu se aplică:

- a) angajatelor al căror CIM a fost suspendat ca urmare a concediului acordat pentru îngrijirea copilului bolnav în vârstă de până la 7 ani;
- b) salariaților al căror CIM a încetat ca urmare a îndeplinirii condițiilor de vârstă pentru pensionare anticipat sau limită de vârstă;



GeoEcoMar – Contract colectiv de muncă

c) salariaților pentru care, după desfacerea CIM, a intervenit achitarea, anularea urmăririi penale sau încetarea procesului penal ori a urmăririi penale.

Art.119. (1) Concediile de odihnă neefectuate, cuvenite salariaților cărora le-a încetat contractul individual de muncă vor fi compensate în bani. Sumele cuvenite sunt egale cu indemnizația de concediu aferentă perioadei efectiv lucrate.

(2) În cazul decesului salariatului, suma reprezentând compensarea în bani a concediului de odihnă neefectuat se va acorda membrilor săi de familie: soț, copii, părinți, după caz.

Art.120. (1) Salariații care au solicitat în scris întocmirea dosarelor de pensionare pot efectua concediul de odihnă proporțional cu perioada lucrată, până la data de pensionare solicitată.

(2) Salariații care se încadrează la alin. (1) au dreptul să solicite compensarea în bani a diferenței de concediu de odihnă cuvenit.

Art.121. În funcție de posibilitățile financiare ale institutului, pe lângă indemnizația de concediu se poate acorda o primă de vacanță care nu poate fi mai mică de 30% din salariul de bază, brut, mediu pe institut.

G. Concedii pentru formare profesională

Art.122. (1) Salariații au dreptul să beneficieze, la cerere, de concedii pentru formare profesională.

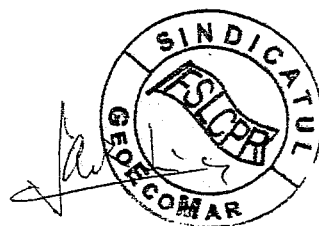
(2) Concediile pentru formare profesională se pot acorda cu sau fără plată.

Art.123. (1) Concediile fără plată pentru formare profesională se acordă la solicitarea salariatului, pe perioada formării profesionale pe care salariatul o urmează din inițiativa sa.

(2) Angajatorul poate respinge solicitarea salariatului dacă absența sa prejudiciază grav desfășurarea activității (Art.155 alin.(2) Codul muncii)

Art.124. (1) Cererea de concediu fără plată pentru formare profesională trebuie să fie înaintată angajatorului cu cel puțin o lună înainte de efectuarea acestuia și trebuie să precizeze data de începere a stagiului de formare profesională, domeniul și durata acestuia, precum și denumirea instituției de formare profesională.

(2) Efectuarea concediului fără plată pentru formare profesională se poate realiza și fracționat în cursul unui an calendaristic, pentru susținerea examenelor de absolvire a unor forme de învățământ sau pentru susținerea examenelor de promovare în anul următor în cadrul instituțiilor de învățământ superior, cu respectarea condițiilor stabilite la alin. (1).



GeoEcoMar – Contract colectiv de muncă

Art.125. Durata concediului pentru formare profesională nu poate fi dedusă din durata concediului de odihnă anual și este asimilată unei perioade de muncă efectivă în ceea ce privește drepturile cuvenite salariatului, altele decât salariul.

Art.126. Pentru rezolvarea unor situații personale salariații au dreptul la concedii fără plată de până la 90 de zile calendaristice, cu aprobarea conducerii institutului.

V. SALARIZAREA

Art.127. (1) Pentru munca prestată, fiecare salariat are dreptul la un venit salarial, în bani, în condițiile convenite la încheierea CIM.

(2) La stabilirea și la acordarea salariului este interzisă orice discriminare pe criterii de sex, orientare sexuală, caracteristici genetice, vârstă, apartenență națională, rasă, culoare, etnie, religie, opțiune politică, origine socială, handicap, situație sau responsabilitate familială, apartenență cu activitate sindicală.

Art.128. (1) Salariul (venitul salarial) cuprinde: salariul de bază, indemnizațiile, sporurile, precum și alte adaosuri stabilite prin CCM. Salariul de bază cuprinde salariul negociat, indemnizația de conducere și salariul de merit. Sporurile și celelalte adaosuri salariale se aplică la salariul de bază.

(2) Salariile negociate se stabilesc prin negocieri individuale între patronat și salariați. La negocierile individuale asistă și un reprezentant al Sindicatului GeoEcoMar, reprezentativ la nivel de unitate.

(3) Veniturile salariale se acordă în raport cu veniturile unității.

Art.129. Salariul este **confidențial**, conducerea institutului având obligația de a lua măsurile necesare pentru asigurarea confidențialității.

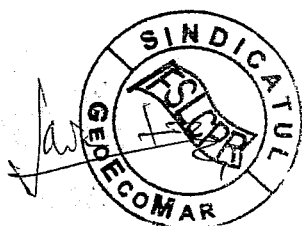
Art.130. Negocierea venitului salarial se va face pe baza gradului de îndeplinire, în anul precedent negocierii, a criteriilor de apreciere a personalului.

Art.131. (1) În cadrul institutului se adoptă forme de salarizare diferențiate, după cum urmează:

a) după gradul de acoperire cu ore de cercetare pentru personalul de cercetare-dezvoltare;

b) în regie, în limita fondurilor acumulate la capitolul regii din devizele contractelor de cercetare, pentru: personalul din aparatul funcțional, personalul navei fluviale "Istros" și pontonul-laborator "Halmyris";

c) în limita fondurilor repartizate de la bugetul statului pentru obiectivele de interes național gestionate de institut.



GeoEcoMar – Contract colectiv de muncă

(2) Plata personalului se face conform salariului orar stabilit prin prezentul CCM în funcție de categoria de proiect/contract (național/internațional) în care salariatul este inclus.

(3) Situația cheltuielilor (inclusiv cheltuielile cu manopera) și a veniturilor în cadrul contractelor încheiate cu agenți economici cu capital privat se gestionează separat de cea aferentă celorlalte tipuri de contracte existente la nivelul institutului. Regia aplicată acestor contracte este aceeași cu regia aplicată la nivel de institut.

(4) Pontajele lunare se întocmesc pe baza orelor efectiv lucrate, pe care fiecare angajat le are alocate în proiectele de cercetare. Lunar, fiecare director de proiect/contract va transmite în scris Compartimentului Resurse Umane și Salarizare numărul de ore prestat de salariatul angajat în proiectul/contractul coordonat.

(5) Cheltuielile cu salarizarea efectuate din regia unui proiect/contract nu pot depăși 30% din valoarea încasată (ca regie).

Art.132. (1) Personalul de cercetare-dezvoltare nominalizat în proiectele de cercetare-dezvoltare și inovare naționale, precum și în contractele cu terți, beneficiază de un salariu orar în care sunt incluse contribuțiile sociale, atât ale angajatului cât și ale angajatorului, după cum urmează:

- | | |
|---|-------------------|
| 1. Director/responsabil de proiect | - 18,43 Euro/oră; |
| 2. Cercetător științific I și II | - 12,28 Euro/oră; |
| 3. Cercetător științific III | - 9,21 Euro/oră; |
| 4. Cercetător științific | - 8,60 Euro/oră; |
| 5. Asistent cercetare, doctorand, masterand | - 8,00 Euro/oră |
| 6. Tehnician | - 5,90 Euro/oră |

(2) Salariul orar prevăzut la alin. (1) se modifică potrivit schimbărilor legislative privind contribuțiile sociale.

(3) Echivalarea personalului auxiliar din activitatea de cercetare-dezvoltare, a personalului din aparatul funcțional, precum și a personalului navigant nominalizat în proiectele cercetare-dezvoltare și inovare / contracte cu terți, se face conform următoarelor criterii de apreciere:

Nr. crt.	Criterii pentru echivalare funcție	Funcția cu care se echivalează	Salariu tarifar orar proiect național (Euro)
1.	Contribuții bazate pe un înalt nivel al cunoștințelor de specialitate, răspunderi directe în rezolvarea sarcinilor de proiect, cunoștințe de management la nivel de vârf	CS I; CS II	12,28
2.	Aplicarea în proiect/contract a unor metodologii de lucru complexe	CS III; CS	8.60-9.21
3.	Aplicarea efectivă în proiect/contract a unei metode de lucru; abilități în utilizarea acestora	AC, doctorand, masterand	8,00
4.	Activități suport (secretariat, corespondență, curierat, etc)	Tehnician	5,90



GeoEcoMar – Contract colectiv de muncă

(4) Echivalarea personalului auxiliar din activitatea de cercetare-dezvoltare, a personalului din aparatul funcțional, precum și a personalului navigant se face de către conducătorul departamentului în care activează salariatul nominalizat în proiect/contract.

(5) Personalul prevăzut la alin. (4) are obligația de a întocmi un raport lunar de activitate, după caz, pentru proiectul/contractul în care este implicat și remunerat, ce va fi depus la conducătorul departamentului în care activează.

Art.133. (1) Salariul orar al personalului de cercetare-dezvoltare (salariu în care sunt incluse contribuțiile sociale atât ale angajatului, cât și ale angajatorului), dar și al personalului din aparatul funcțional, nominalizat în cadrul proiectelor/contractelor internaționale, precum și a celor care funcționează în cadrul PN III, este:

- | | |
|--|-------------------|
| a) project manager (director proiect) | – 30,71 Euro/oră; |
| b) senior scientist (CS I și CS II); | – 24,57 Euro/oră; |
| c) responsabil juridic, tehnic, achiziții publice, financiar | – 20,88 Euro/oră; |
| d) scientist (CS III și CS); | – 18,43 Euro/oră; |
| e) asistent cercetare, doctorand, masterand | – 13,51 Euro/oră; |
| f) tehnician | – 7,25 Euro/oră. |

(2) Salariul orar prevăzut la alin. (1) se modifică potrivit schimbărilor legislative privind contribuțiile sociale.

(3) Plata se va face la cursul BNR din ultima zi lucrătoare a lunii.

(4) Plata în proiectele internaționale, în ceea ce privește salarizarea, plățile suplimentare și timpul de navă, se face în limita alocațiilor financiare ale proiectului/contractului respectiv, pe baza pontajelor întocmite de Directorul de proiect.

(5) Pentru proiectele finanțate din Programul ORIZONT 2020, salarizarea personalului se va face în conformitate cu instrucțiunile Comisiei Europene cuprinse în "General Model Grant Agreement".

Art.134. (1) Conducerea institutului va elabora, iar Consiliul de Administrație va analiza și aviza, proiectul bugetului de venituri și cheltuieli.

(2) Conducerea institutului va întreprinde toate acțiunile necesare în vederea asigurării salariilor la nivelul negociat.

(3) Anual, în funcție de posibilitățile financiare ale institutului și după aprobarea bugetului de venituri și cheltuieli, salariile vor fi indexate cu procentul comunicat de Ministerul Finanțelor Publice aferent încadrării fondului de salarii în bugetul de venituri și cheltuieli.

Art.135. În toate cazurile care pot să apară pe durata aplicării prevederilor CCM privind salarizarea și ori de câte ori acordarea drepturilor salariale nu poate fi asigurată, se va conveni asupra modalităților concrete de acordare a unui anumit procent, prin negociere între Patronat și Sindicat, dar nu mai puțin decât salariul minim brut pe țară.

Art.136. (1) Salariul de referință pe institut este de 1.250 RON.

(2) Salariile de bază pentru fiecare funcție se stabilesc pe baza coeficienților de ierarhizare și a ghidului de apreciere a salariaților, conform Anexei nr.3, respectiv Anexa nr.5. Coeficienții de ierarhizare se aplică la salariul de referință prevăzut la alin. (1).



GeoEcoMar – Contract colectiv de muncă

(3) Salariile de bază negociate individual, pentru toate categoriile de salariați, se vor încadra în grila de salarizare prevăzută în Anexa nr.6.

(4) După semnarea contractului de finanțare de bază cu autoritatea de cercetare care coordonează activitatea institutului, părțile convin reluarea negocierilor în vederea eventualei adoptări a salariului de referință stabilit de FSLCPR.

(5) Personalul care participă în cadrul proiectelor/contractelor internaționale, cu activitate pe mare, este remunerat cu 50% din diurna prevăzută în legislația în vigoare, aplicabilă zonei în care se lucrează.

Art.137. Salariile se plătesc înaintea oricăror alte obligații bănești ale Institutului.

Art.138. Salariul nu poate fi urmărit sau reținut decât în cazurile, condițiile și cuantumul prevăzut de lege.

Art.139. Modificarea salariilor negociate, nu poate fi solicitată de părți înainte de împlinirea unui an de la data stabilirii lor.

Art.140. Patronatul este obligat să aplice toate compensările sau indexările ce vor fi stabilite prin acte normative. Resursele necesare se vor crea prin: contracte suplimentare, renegocierea contractelor existente, reducerea cheltuielilor nesalariale ale Institutului, precum și din alte resurse, fără a se prejudicia realizarea temelor de cercetare.

Art.141. (1) Salariile vor fi plătite în două tranșe lunare (15 și 30 ale lunii).

(2) În limita posibilităților financiare ale institutului se va avea în vedere acordarea de prime pentru Crăciun și Paști.

Art.142. (1) Sporurile procentuale la salariul de bază de care beneficiază diferențiat personalul Institutului sunt următoarele:

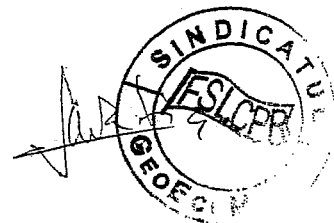
a) Spor pentru vechime în muncă se acordă astfel:

b)

- | | |
|-------|---|
| - 5% | - pentru vechime în muncă de la 3 la 5 ani; |
| - 10% | - pentru vechime în muncă de la 5 la 10 ani; |
| - 15% | - pentru vechime în muncă de la 10 la 15 ani; |
| - 20% | - pentru vechime în muncă de la 15 la 20 ani; |
| - 25% | - pentru vechime în muncă de peste 20 ani. |

Trecerea de la o treaptă de vechime la alta se face automat, începând cu luna următoare îndeplinirii condiției de vechime, operarea acesteia fiind efectuată de către Compartimentul de Resurse umane și Salarizare al Institutului.

Persoanele pensionate pentru limită de vârstă, care sunt reangajate, beneficiază de sporul de vechime corespunzător vechimii în muncă dobândite în întreaga activitate



GeoEcoMar – Contract colectiv de muncă

b) Spor pentru activitatea desfășurată permanent în zone izolate unde atragerea personalului se face cu greutate:

- 25 %.

c) Spor pentru lucru de noapte:

- 25% din salariul de bază, corespunzător timpului normal de lucru între orele 22-6, dacă acesta nu este mai mic de 3 ore, în intervalul menționat.

d) Spor pentru ocuparea unei funcții suplimentare:

- se stabilește prin hotărârea CA și poate fi de maxim 50% din salariul de bază al funcției suplinite. Sporul nu se acordă persoanelor cu funcții de conducere. Consiliul de administrație va analiza și modul în care suplinitorul a îndeplinit atribuțiile rezultate din fișa postului.

e) Spor pentru titlul de doctor:

- 15%.

f) Spor pentru fiecare limbă străină utilizată în folosul Institutului pentru activități care ar necesita angajarea unor colaboratori externi, cu atestat:

- 3%.

(2) În funcție de posibilitățile financiare ale institutului se poate acorda salariu de merit, conform reglementărilor în vigoare.

Art.143. (1) Personalul îmbarcat pe navele de cercetare marină beneficiază de alocație de hrană acordată astfel:

- **26,28 RON/zi** - pentru personalul îmbarcat pe pontonul-laborator „Halmyris” și pentru personalul navigant – „Mare Nigrum” și „Istros”, pe perioada cât nava se află la cheu;

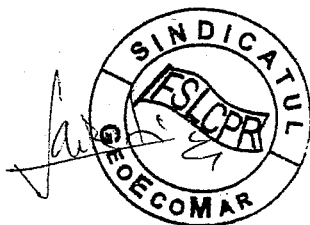
- **30 RON/zi** – pentru personalul navigant și cercetătorii aflați pe nava „Istros” pentru perioada cât aceasta operează în mediul fluvial și lacustru;

- **50 RON/zi** - pentru personalul navigant și cercetătorii aflați pe navele „Mare Nigrum” și „Istros”, pentru perioada cât acestea operează în mediul marin.

(2) Cuantumul alocației de hrană se poate modifica cu aprobarea Consiliului de administrație, după consultarea în prealabil cu reprezentanții Sindicatului.

Art.144. Adaosurile la veniturile salariale sunt:

a) cota-parte din profitul institutului care se repartizează salariaților în conformitate cu prevederile legale. Condițiile de diferențiere, diminuarea sau anulare a participării la fondul de stimulare din profit sau la fondul de premiere, precum și perioada pentru care se acordă cota de profit salariaților, care nu poate fi mai mare de un an, se stabilesc de comun acord cu Sindicatul reprezentativ din institut prin Regulamentul intern;



GeoEcoMar – Contract colectiv de muncă

- b) un procent de 50% din salariul de bază și aplicat la acesta, acordat personalului îmbarcat (echipaj navigant, cercetători și alți specialiști) pe navele de cercetare marină, pe perioada ieșirilor pe mare, în funcție de orele efectiv lucrate;
- c) premiile acordate din fondul de premiere,
- d) tichete de masă acordate conform prevederilor legale.

Art.145. (1) Dacă în condițiile realizării programului de activități stabilit, cu toate măsurile luate, veniturile Institutului nu pot fi realizate în cuantumul necesar, veniturile salariale se acordă în procente corelate cu realizarea încasărilor.

(2) Plata salariilor personalului cu funcții de conducere și a personalului salarizat din regia generală sau regia de laborator, se va face proporțional cu acoperirea fondului de salarii la nivelul Institutului, respectiv a compartimentelor. Cota-parte din veniturile salariale astfel neacordate se va plăti în perioada imediat următoare, dacă veniturile permit aceasta.

Art.146. (1) La nivelul Institutului se va constitui un fond de premiere în limită de până la 20% din fondul de salarii realizat, din care pot fi acordate lunar prime, în cursul sau la sfârșitul anului, pentru realizări deosebite.

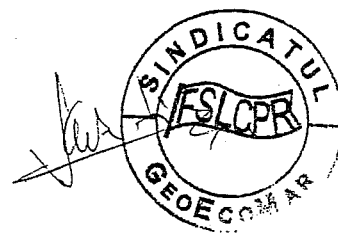
(2) Se pot acorda premieri speciale personalului angajat, care atrage contracte cu terți cu o valoare mai mare de 100.000 EURO.

(3) Sumele acordate personalului de cercetare prevăzut la alin. (2) vor fi propuse de responsabilul de contract, în funcție de importanța activității derulate de fiecare membru al echipei de proiect. Pentru personalul funcțional și personalul navigant care a participat la derularea proiectului, responsabilul de contract se va consulta cu șeful compartimentului din care face parte salariatul.

Art.147. (1) În cazuri excepționale, când din motive tehnice sau alte motive activitatea a fost întreruptă, salariații vor primi 75% din salariul de bază individual, dar nu mai puțin decât salariul de bază minim prevăzut în contractul colectiv de muncă la nivel de ramură, cu condiția ca încetarea lucrului să nu se fi produs din vina lor și dacă în tot acest timp au rămas la dispoziția institutului; prin negocieri la nivelul institutului se va stabili concret modul de realizare a prevederilor de a rămâne la dispoziția institutului – prezenți în incinta institutului, în așteptarea reluării activității sau rămânerea la domiciliu de unde să poată fi convocați de institut.

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

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



GeoEcoMar – Contract colectiv de muncă

VI. SĂNĂTATEA ȘI SECURITATEA IN MUNCĂ

Art.148. (1) Patronatul are obligația de a lua toate măsurile necesare pentru protejarea vieții și sănătății salariaților.

(2) Patronatul are obligația de a asigura securitatea și sănătatea salariaților în toate aspectele legate de muncă, inclusiv pentru activitățile de prevenire a riscurilor profesionale, de informare și pregătire, precum și pentru punerea în aplicare a organizării protecției muncii și mijloacelor necesare acesteia.

(3) În Regulamentul intern sunt prevăzute regulile privind securitatea și sănătatea în muncă.

Art.149. (1) Patronatul are obligația de a asigura accesul salariaților la serviciul medical de medicină a muncii ;

(2) Costul analizelor medicale obligatorii se suportă de Institut potrivit reglementărilor legale.

Art.150. La nivelul institutului se constituie Comitetul de securitate și sănătate în muncă în componența stabilită potrivit legislației în vigoare.

Art.151. Patronatul are obligația să asigure toți salariații pentru risc de accidente de muncă și boli profesionale, în condițiile legii.

VII. ASIGURĂRI SOCIALE, PROTECȚIA MUNCII ȘI PROTECȚIA SALARIAȚILOR

A. Asigurări sociale

Art.152. (1) Patronatul se obligă ca în afara asigurărilor sociale legale la care au dreptul, salariații să beneficieze și de următoarele ajutoare:

a) patru salarii medii brute pe institut din luna în care se produce evenimentul, în cazul decesului salariatului;

b) două salarii medii brute pe institut din luna în care se produce evenimentul, în cazul decesului: soțului/soției, unei rude de gradul I (părinte, copil);

c) o sumă stabilită în funcție de posibilitățile financiare ale Institutului, și aprobată de Consiliul de Administrație, pentru salariații afectați de calamități naturale în zonele declarate ca atare de autorități;

d) un salariu mediu brut pe institut din luna în care se produce evenimentul, acordat mamei, pentru nașterea fiecărui copil; dacă mama nu este salariată, soțul acesteia, salariat al institutului, beneficiază de plata ajutorului acordat în aceste condiții;

e) un salariu de bază mediu pe institut la căsătoria salariatului.

(2) Pentru situațiile prevăzute la alin. (1), la calculul salariului mediu brut pe institut nu se vor lua în considerare campaniile de lucrări pe mare sau sumele provenite din proiectele internaționale.



GeoEcoMar – Contract colectiv de muncă

(3) Dacă salariatul se află în incapacitate temporară de muncă, survenită ca urmare a unui accident de muncă sau în legătură cu munca, ori a contractării unei boli profesionale, angajatorul va plăti acestuia, pe toată perioada incapacității, o compensație egală cu diferența dintre salariul de bază avut la data ivirii incapacității și ajutorul primit.

(4) Acordarea compensației prevăzute la alin. (3) nu înlătură și nici nu înlocuiește dreptul legal la despăgubiri al salariatului în cauză, în condițiile prevăzute de lege.

Art.153. (1) Salariații care ies la pensie la limită de vârstă, vor primi o indemnizație de sfârșit de carieră profesională a cărei valoare va fi egală cu salariul de bază din luna precedentă pensionării.

(2) Salariații cu peste 10 ani vechime neîntreruptă în Institut, care ies la pensie la limită de vârstă, pot primi și o indemnizație suplimentară de până la încă un salariu de bază, la inițiativa conducerii compartimentelor din care fac parte.

Art.154. Salariații pensionați pentru invaliditate pot fi reîncadrați, la cerere, în funcția avută la data încetării activității sau, dacă acest lucru nu este posibil, într-o funcție corespunzătoare pregătirii sale profesionale.

Art.155. În cazul în care salariața se află în concediu de maternitate legal, institutul va compensa – pentru 56 de zile – diferența dintre salariul de bază individual și indemnizația legală la care salariața are dreptul.

Art.156. Salariații care renunță la concediul legal pentru îngrijirea copilului în vârstă de până la 2 ani sau în cazul copilului cu handicap până la împlinirea vârstei de 3 ani beneficiază de reducerea duratei normale a timpului de lucru cu 2 ore pe zi, fără să le fie afectate salariul de bază și vechimea în muncă. La cererea lor se poate acorda program decalat cu alte ore de începere a programului de lucru.

B. Protecția muncii

Art.157. Patronatul trebuie să elaboreze și să facă cunoscută salariaților politica proprie de prevenire a accidentelor de muncă și a îmbolnăvirilor profesionale.

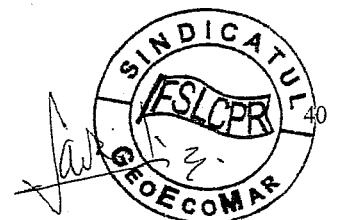
Art.158. Patronatul are obligația:

a) de a stabili măsurile tehnice și organizatorice de protecție a muncii, corespunzător condițiilor de muncă și factorilor de risc evaluați la locurile de muncă, pentru asigurarea securității și sănătății angajaților

b) de a stabili în fișa postului atribuțiile și răspunderea salariaților și a celorlalți participanți la procesul de muncă în domeniul protecției muncii, corespunzător funcțiilor exercitate;

c) de a asigura resurse pentru instruirea, testarea, formarea și perfecționarea personalului cu atribuții în domeniul protecției muncii;

d) de a lua măsuri pentru autorizarea exercitării meseriilor și a profesiilor, conform reglementărilor în vigoare.



GeoEcoMar – Contract colectiv de muncă

Art.159. Patronatul se obligă să asigure condiții de muncă normale, corespunzătoare profesiei, meseriei, specificului muncii, gradului de risc și funcției prevăzute în CIM, în conformitate cu prevederile legale în vigoare. Pentru aceasta va întreprinde următoarele:

a) asigură echipamentul de protecție, echipamentul de lucru, medicamente și truse de prim-ajutor pentru activitățile de teren și materiale igienico-sanitare, în conformitate cu prevederile legale;

b) asigură alimentarea antidot prevăzută de legislație sau de reglementări interne;

c) asigură efectuarea instructajelor periodice de protecția muncii și protecție împotriva incendiilor;

d) asigură igienizarea și curățenia locurilor de muncă și a spațiilor de acces și depozitare;

e) asigură calculatoarele cu ecrane de protecție anti-radiații;

f) asigură materialele de protecție pentru laboratoarele de prelucrare a probelor (săpun, prosop, creme de protecție, mănuși chirurgicale, halate, etc.);

g) asigură rezervele de apă minerală pentru personalul îmbarcat.

Art.160. Salariații au obligația:

a) să participe la instructajele periodice de protecția muncii și să respecte regulile și normele de protecția muncii, protecție împotriva incendiilor și protecția mediului;

b) să utilizeze corect echipamentele tehnice, substanțele periculoase și celelalte mijloace de producție;

c) să utilizeze echipamentul individual de protecție din dotare, corespunzător scopului pentru care a fost acordat;

d) să aducă la cunoștința conducătorului locului de muncă în cel mai scurt timp posibil accidente de muncă suferite de persoana proprie sau de alți angajați;

e) să oprească lucrul la apariția unui pericol iminent de producere a unui accident și să informeze de îndată conducătorul locului de muncă.

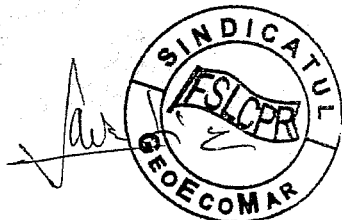
Art.161. În cazul unor accidente de muncă în cadrul Institutului se va forma de urgență o comisie de anchetă din care vor face parte: responsabilul cu protecția muncii din Institut, reprezentanții Consiliului de Administrație și reprezentanții Sindicatului, în conformitate cu prevederile legale în vigoare.

C. Protecția salariaților

Art.162. Salariații vor beneficia de:

a) asigurarea tichetelor de masă, conform legii;

b) asigurarea alocației de hrană, conform prevederilor prezentului CCM. În cazul acordării alocației de hrană pentru personalul de cercetare îmbarcat pe navele de cercetare aflate în dotarea institutului, acesta nu beneficiază de diurnă.



GeoEcoMar – Contract colectiv de muncă

Art.163. (1) În cazurile în care institutul este pus în situația de a desființa locuri de muncă ocupate de salariați, ca urmare a restrângerii sau a reorganizării de activitate, patronatului îi revine obligația de a notifica în scris sindicatului intenția de concediere colectivă cu cel puțin 30 de zile calendaristice anterioare emiterii deciziilor de concediere.

(2) Notificarea trebuie să cuprindă:

- a) numărul total și categoriile de salariați;
- b) motivele care determină concedierea;
- c) numărul și categoriile de salariați care vor fi afectați de concediere;
- d) criteriile avute în vedere, potrivit legii pentru stabilirea ordinii de prioritate la concediere;
- e) măsurile avute în vedere pentru limitarea numărului concedierilor;
- f) măsurile pentru atenuarea consecințelor concedierii și compensațiile ce urmează să fie acordate salariaților supuși concedierii, conform dispozițiilor legale.
- g) data de la care sau perioada în care vor avea loc concedierile;
- h) termenul înăuntrul căruia sindicatul poate face propuneri pentru evitarea ori diminuarea numărului salariaților concediați.

Art.164. Pentru luarea măsurii de desfacere a contractelor individuale de muncă pentru reduceri de posturi, pe lângă criteriile prevăzute la art.77, vor fi avute în vedere următoarele criterii minime:

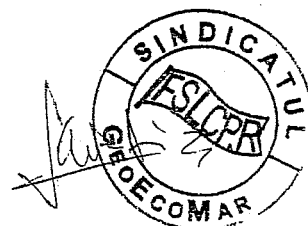
a) dacă măsura ar putea afecta doi soți care lucrează în Institut se desface Contractul Individual de Muncă al soțului care are venitul cel mai mic sau, la cererea expresă a unuia dintre soți, fără ca prin aceasta să se poată desface contractul individual de muncă al unui salariat care ocupă un post nevizat de reducere;

b) măsura să afecteze mai întâi persoanele care nu au în îngrijire copii și, în ultimul rând femeile/bărbații care au în îngrijire copii, unicii întreținători de familie, precum și salariații care mai au cel mult trei ani până la pensionare.

Art.165. În cazul în care măsura desfacerii CIM ar afecta un salariat care a urmat o formă de calificare sau de perfecționare a pregătirii profesionale și a încheiat cu Institutul un act adițional la CIM, prin care s-a obligat să presteze o activitate într-o anumită perioadă de timp, Institutul nu-i va putea pretinde acestuia despăgubiri pentru perioada rămasă nelucrată până la împlinirea termenului.

Art.166. Patronatul nu va angaja salariați permanenți, temporari sau cu program parțial, în perioada declanșării sau desfășurării conflictelor colective de muncă, pe locurile de muncă ale salariaților aflați în conflict.

Art.167. Patronatul va contribui, în funcție de posibilitățile financiare ale institutului, cu o sumă necesară cumpărării de cadouri pentru copii minori ai salariaților, cu ocazia sărbătorilor de Crăciun și Paște.



GeoEcoMar – Contract colectiv de muncă

Art.168. (1) Patronatul va acorda salariaților, în limita posibilităților financiare, al XIII-lea salariu și sume necesare cheltuielilor suplimentare ocazionate de sărbătorile de Crăciun și de Paște. Al XIII-lea salariu se va calcula conform prevederilor legale.

(2) Patronatul va acorda salariaților, începând cu 01.01.2017, o primă de vacanță în cuantum de 500 RON net. Prima se acordă o singură dată pe an.

VIII. FORMARE PROFESIONALĂ

Art.169. (1) Formarea profesională a salariaților are următoarele obiective principale:

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

(2) Formarea profesională și evaluarea cunoștințelor se fac pe baza standardelor ocupaționale.

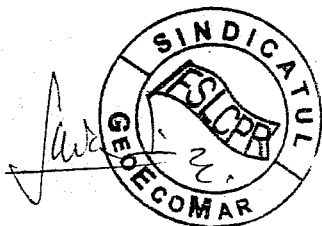
(3) Prin termenul de formare profesională părțile înțeleg orice procedură prin care un salariat dobândește o formă de calificare atestată printr-un certificat sau o diplomă eliberată în condițiile prevăzute de lege.

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

(5) Patronatul are obligația de a asigura, la cerere, participarea la programe de formare profesională pentru toți salariații cel puțin o dată la 2 ani. Acestea vor fi aprobate de către Consiliul Științific sau, după caz, de către Consiliul de Administrație.

(6) Cheltuielile cu participarea la programele de formare profesională, asigurată în condițiile alin. (5), se suportă de către Patronat.

Art.170. (1) Participarea la formare profesională poate avea loc la inițiativa Consiliului științific, a Directorului Economic și a Directorului Departamentului Exploatare, Întreținere Nave de Cercetare sau la inițiativa salariatului, cu aprobarea Consiliului de Administrație.



GeoEcoMar – Contract colectiv de muncă

(2) Modalitatea concretă de formare profesională, drepturile și obligațiile părților, durata formării profesionale, precum și orice alte aspecte legate de formarea profesională, inclusiv obligațiile contractuale ale salariatului în raport cu Patronatul care a suportat cheltuielile ocazionate de formarea profesională, se stabilesc prin acordul părților și fac obiectul unor acte adiționale la contractele individuale de muncă.

Art.171. (1) În cazul în care participarea la cursurile sau stagiile de formare profesională este inițiată de Patronat, toate cheltuielile ocazionate de această participare sunt suportate de către acesta.

(2) În cazul în care, în condițiile prevăzute la alin. (1), participarea la cursurile sau stagiile de formare profesională presupune scoaterea parțială din activitate, salariatul participant va beneficia de drepturi salariale astfel:

a) dacă participarea presupune scoaterea din activitate a salariatului pentru o perioadă ce nu depășește 25% din durata zilnică a timpului normal de lucru, acesta va beneficia, pe toată durata formării profesionale, de salariul integral corespunzător postului și funcției deținute, cu toate indemnizațiile, sporurile și adaosurile la acesta;

b) dacă participarea presupune scoaterea din activitate a salariatului pentru o perioadă mai mare de 25% din durata zilnică a timpului normal de lucru, acesta va beneficia de salariul de bază și, după caz, de sporul de vechime.

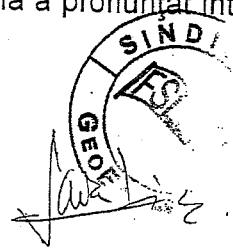
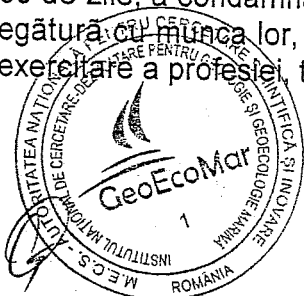
(3) Dacă participarea la cursurile sau la stagiul de formare profesională presupune scoaterea integrală din activitate, contractul individual de muncă al salariatului respectiv se suspendă, acesta beneficiind de o indemnizație plătită de Patronat, prevăzută în contractul individual de muncă.

Art.172. (1) Salariații care au beneficiat de sprijin financiar din partea institutului pentru studii universitare, masterat, doctorat (în domeniul de activitate al institutului), curs sau stagiul de formare profesională mai mare de 60 de zile nu pot avea inițiativa încetării contractului individual de muncă o perioadă de cel puțin 5 ani de la data absolvirii studiilor universitare, masteratului, doctoratului, cursurilor sau stagiului de formare profesională.

(2) Durata obligației salariatului de a presta muncă în favoarea Patronatului 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

(3) Nerespectarea de către salariat a dispoziției prevăzute la alin. (1) 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.

(4) Obligația prevăzută la alin. (3) 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 definitiv.



GeoEcoMar – Contract colectiv de muncă

(5) Patronatul va suporta minimum 50% din taxa de școlarizare anuală a salariaților angajați cu contract individual de muncă pe perioadă nedeterminată, care urmează studii universitare, masterat, doctorat (în domeniul de activitate al institutului), doar pentru perioadele oficiale de studiu, fără întreruperi.

Art.173. (1) În cazul în care salariatul este cel care are inițiativa participării la o formă de pregătire profesională cu scoatere din activitate, Patronatul va analiza solicitarea salariatului, împreună cu sindicatul sau, după caz, cu reprezentanții salariaților.

(2) Patronatul va decide cu privire la cererea formulată de salariat potrivit alin. (1), în termen de 15 zile de la primirea solicitării. Totodată Patronatul 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.

IX. SANCTIUNI, LITIGII DE MUNCĂ ȘI CONFLICTE DE MUNCĂ

A. Sancțiuni

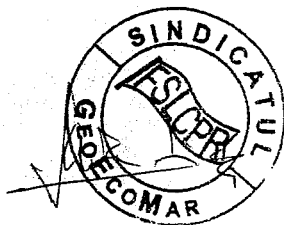
Art.174. Patronatul dispune de prerogativă disciplinară, având dreptul de a aplica, potrivit legii, sancțiuni disciplinare salariaților săi ori de câte ori constată că aceștia au săvârșit o abatere disciplinară.

Art.175. Sancțiunile disciplinare pe care le poate aplica Patronatul pentru nerespectarea de către salariați a clauzelor prezentului CCM, RI (Regulamentul intern) și/sau RSB (Regulamentul serviciului la bordul navelor) sunt :

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

Art.176. Patronatul stabilește sancțiunea disciplinară aplicabilă în raport cu gravitatea abaterii disciplinare săvârșite de salariat, avându-se în vedere următoarele:

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



GeoEcoMar – Contract colectiv de muncă

Art.177. (1) Sub sancțiunea nulității absolute, nici o măsură, cu excepția celei prevăzute de art.167 lit.a), nu poate fi dispusă mai înainte de efectuarea unei cercetări disciplinare prealabile.

(2) În vederea desfășurării cercetării prealabile salariatul va fi convocat în scris de către comisia de disciplină, precizându-se obiectul, data, ora și locul întrevederii.

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

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

Art.178. Salariații răspund patrimonial, în temeiul normelor și principiilor răspunderii civile contractuale, pentru pagubele materiale produse angajatorului din vina și în legătura cu munca lor.

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

Art.179. Abaterile disciplinare, procedura disciplinară, precum și procedura de soluționare a cererilor și reclamațiilor individuale ale salariaților sunt prevăzute în Regulamentul intern al Institutului.

Art.180. În cazul nerealizării unor contracte sau comenzi, privitoare la lucrări de cercetare științifică sau contracte cu terți, la termenele stabilite, din motive neimputabile salariaților, dar din culpa responsabilului de contract, șefului de compartiment, șefilor unor servicii funcționale sau directorilor, toate daunele rezultate, inclusiv salariile neplătite salariaților se vor recupera de la persoanele vinovate, corespunzător culpei fiecăruia.

B. Litigii de muncă și conflicte de muncă

Art.181. (1) În cazul în care apar litigii între părțile semnatare ale prezentului CCM privitoare la interpretarea sau aplicarea prevederilor CCM, CIM, RI și RSB sau a altor prevederi legale care reglementează raporturile de muncă, pentru a preîntâmpina apariția conflictelor de muncă, Comisia Paritară va media aceste divergențe. În cazuri speciale se admit și mediatori din afara Institutului.

(2) În caz de eșuare a demersurilor prevăzute la alin. (1), acestea vor urma regimul de soluționare prevăzut în legislația în vigoare.

(3) În toate situațiile, comunicarea dintre Patronat și Sindicat este de natură reciprocă și trebuie să se desfășoare în spiritul loialității, corectitudinii, transparenței și sincerității.



GeoEcoMar – Contract colectiv de muncă

Art.182. Cererile în vederea soluționării unui conflict de muncă pot fi formulate:

a) în termen de 30 de zile calendaristice de la data în care a fost comunicată decizia unilaterală a Patronatului referitoare la încheierea, executarea, modificarea, suspendarea sau încetarea contractului individual de muncă;

b) în termen de 30 de zile calendaristice de la data la care s-a comunicat decizia de sancționare disciplinară;

c) în termen de 3 ani de la data nașterii dreptului la acțiune, în situația în care obiectul conflictului individual de muncă constă în plata unor drepturi salariale neacordate sau a unor despăgubiri către salariat, precum și a în cazul răspunderii patrimoniale a salariaților față de Patronat;

d) pe toată durata existenței contractului, în cazul în care se solicită constatarea nulității unui contract individual sau colectiv de muncă ori a unor clauze ale acestuia;

e) în termen de 6 luni de la data nașterii dreptului la acțiune, în cazul neexecutării contractului colectiv de muncă ori a unor clauze ale acestuia.

X. DISPOZIȚII FINALE

Art.183. Prezentul CCM nu poate fi modificat unilateral de către nici una din părțile semnate și își încetează valabilitatea în cazul falimentului sau desființării Institutului.

Art.184. Patronatul și Sindicatul se angajează să facă cunoscut salariaților textul prezentului CCM.

Art.185. Pentru aspectele nereglementate prin prezentul CCM se aplică legislația muncii.

Art.186. Prevederile prezentului contract sunt aliniate la Contractul Colectiv de Muncă la nivelul ramurii cercetare-dezvoltare-proiectare.

Prezentul CCM a fost redactat în trei exemplare, toate cu valoare de original, câte unul pentru fiecare parte semnatară, iar un exemplar pentru depunere la Inspectoratul Teritorial de Muncă al Municipiului București în vederea înregistrării.

PATRONAT

Director General,

Gheorghe OAIE

Director Științific,
Adrian STĂNICĂ

Director Economic,
Ana OLTEANU

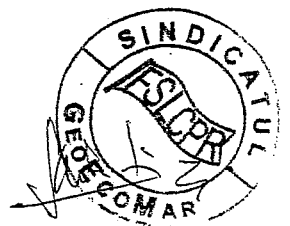
SINDICAT

Reprezentant FSLCPR,
Președinte Sindicat GeoEcoMar
Constantin Ștefan SAVA

Vicepreședinte Sindicat GeoEcoMar,
Sorin ANGHEL

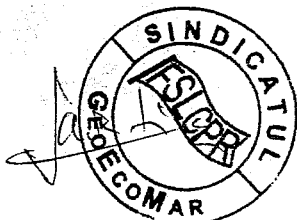
Vicepreședinte Sindicat GeoEcoMar
Irinel CARABAN





**LISTA
PRIVIND ACTELE NORMATIVE CARE REGLEMENTEAZA
ELABORAREA CONTRACTULUI COLECTIV DE MUNCĂ**

1. Codul Muncii, aprobat prin Legea nr.53/2003, cu modificările și completările ulterioare;
2. Contractul Colectiv de Muncă la nivelul Ramurii Cercetare-Proiectare pe anii 2010/2015, înregistrat la Ministerul Muncii, Familiei și Protecției Sociale sub nr.614/13/04.01.2011;
3. Legea nr.76/2002 privind sistemul asigurărilor pentru șomaj și stimularea ocupării forței de muncă, cu modificările și completările ulterioare;
4. Legea nr.62/2011 a dialogului social, cu modificările și completările ulterioare;
5. Legea nr.31/1991 privind stabilirea duratei timpului de muncă sub 8 ore pe zi pentru salariații care lucrează în condiții deosebite, vătămătoare, grele sau periculoase;
6. Ordonanța Guvernului nr.29/1995 privind plata drepturilor cuvenite salariaților din administrația publică, alte unități bugetare și din regiile autonome cu specific deosebit, pentru concediul de odihnă neefectuat, aprobată prin Legea nr. 133/1995;
7. Ordonanța de Urgență a Guvernului nr. 98/1999 privind protecția socială a persoanelor ale căror contracte individuale de muncă vor fi desfăcute ca urmare a concedierilor colective, aprobată prin Legea nr.312/2001, cu modificările și completările ulterioare;
8. Legea nr.263/2010 privind sistemul unitar de pensii publice, cu modificările și completările ulterioare;
9. Legea nr.210/1999 privind concediul paternal;
10. Ordonanța Guvernului nr.129/2000 privind formarea profesională a adulților, cu modificările și completările ulterioare;
11. Ordonanța Guvernului nr.137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare;
12. Legea nr.319/2003 privind Statutul cercetătorului;
13. Hotărârea Guvernului nr.475/2007 privind aprobarea Planului național de cercetare-dezvoltare și inovare II (PNCDI II), pentru perioada 2007-2013, cu modificările și completările ulterioare;
14. Hotărârea Guvernului nr.327/2003 privind plafoanele pe baza cărora se calculează costurile salariale directe la contractele de finanțare încheiate din fonduri bugetare, cu modificările și completările ulterioare;
15. Ordonanța Guvernului nr.57/2002 privind cercetarea științifică, astfel cum a fost aprobată prin Legea nr.324/2003, cu modificările și completările ulterioare;
16. Legea nr.206/2004 privind buna conduită în cercetarea științifică, dezvoltarea tehnologică și inovare, cu modificările și completările ulterioare;
17. Legea nr.544/2001 privind liberul acces la informațiile de interes public;



GeoEcoMar – Contract colectiv de muncă

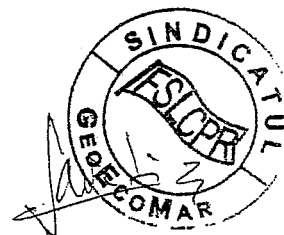
18. Legea nr.467/2006 privind stabilirea cadrului general de informare și consultare a angajaților;

19. Hotărârea Guvernului nr.518/1995 privind unele drepturi și obligații ale personalului român trimis în străinătate pentru îndeplinirea unor misiuni cu caracter temporar, cu modificările și completările ulterioare;

20. Hotărârea Guvernului nr.637/2003 pentru aprobarea Regulamentului-cadru de organizare și funcționare a institutelor naționale de cercetare-dezvoltare.

21. Hotărârea Guvernului nr.185/1994 privind acordarea alocației de hrană zilnice pentru personalul navigant și auxiliar îmbarcat pe nave, cu modificările și completările ulterioare.

22. Ordinul ministrului delegat pentru activitatea de cercetare nr.39/04.02.2014 privind aprobarea structurii organizatorice a Institutului Național de Cercetare-Dezvoltare pentru Geologie și Geoecologie Marină - GeoEcoMar.



**REGULAMENTUL DE ORGANIZARE ȘI FUNCȚIONARE
A COMISIEI PARITARE**

Art.1. Comisia paritară se constituie în cadrul institutului în scopul soluționării pe cale amiabilă a litigiilor intervenite cu ocazia executării, modificării, suspendării sau încetării contractului colectiv de muncă.

Art.2. (1) Comisia paritară este compusă din maxim 5 reprezentanți desemnați de către Patronat și 5 reprezentanți desemnați de către Sindicat.

(2) Membrii Comisiei paritare și secretarul acesteia sunt numiți prin decizie a directorului general pe perioada de valabilitate a prezentului contract colectiv de muncă.

Art.3. Comisia va fi prezidată, prin rotație, de către un reprezentant al fiecărei părți ales în ședința respectivă, denumit președinte.

Art.4. (1) Încetarea calității de membru al comisiei paritare are loc în următoarele situații:

- a) încetarea mandatului de membru;
- b) încetarea raporturilor de serviciu în condițiile Codului muncii;
- c) renunțarea la calitatea de membru;

(2) Cererea de renunțare la calitatea de membru al comisiei paritare se face în scris și motivat și se adresează președintelui comisiei.

Art.5. (1) Comisia paritară se întrunește, în maximum trei zile lucrătoare de la data înregistrării cererii privind apariția unei divergențe dintre cele prevăzute la art.1. Cererea va fi însoțită în mod obligatoriu de documentația necesară argumentării cauzei în litigiu.

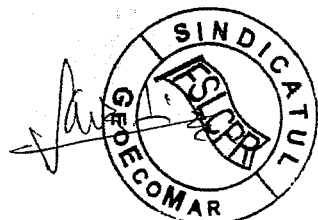
(2) Comisia paritară se consideră valabil întrunită în prezența tuturor membrilor săi. În cazul în care din motive obiective nu pot fi prezenți toți membrii comisiei paritare, ședința se amână la o dată stabilită de președintele acesteia.

(3) În cazul în care nici la data stabilită potrivit alin. (2) nu se pot întruni toți membrii, comisia paritară se consideră valabil întrunită în prezența a jumătate din numărul membrilor săi, cu respectarea principiului parității.

Art.6. (1) Secretariatul Comisiei paritare va fi asigurat de Patronat.

(2) Secretarul comisiei paritare are următoarele atribuții:

- a) înregistrează cererea de întrunire a comisiei paritare într-un registru special;
- b) convoacă, la solicitarea oricăreia dintre părți, membrii comisiei paritare și comunică ordinea de zi a ședinței;
- c) pregătește desfășurarea în bune condiții a ședinței;
- d) întocmește procesul verbal al comisiei paritare;



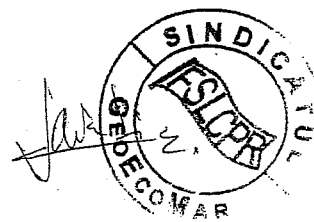
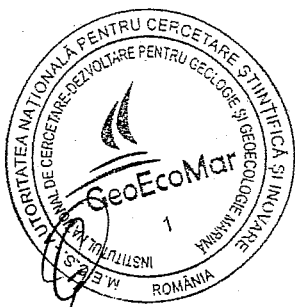
GeoEcoMar – Contract colectiv de muncă

- e) redactează documentele emise de comisia paritară și le înaintează spre semnare membrilor acesteia în termen de două zile lucrătoare de la data la care a avut loc ședința în care s-au emis documentele.

Art.7. (1) Hotărârile comisiei paritare vor fi luate prin consens și au putere obligatorie pentru părțile semnatare ale contractului colectiv de muncă.

(2) Lucrările comisiei paritare se consemnează într-un proces verbal.

Art.8. În situația în care comisia paritară nu ajunge la consens în găsirea unei soluții pe cale amiabilă a problemelor cu care este sesizată, oricare dintre părți se va putea adresa organelor competente să soluționeze conflictul de muncă.



REGULAMENT DE NEGOCIERE A CONTRACTULUI INDIVIDUAL DE MUNCĂ

Art.1. Contractul Individual de Muncă (CIM) stabilește toate sarcinile, responsabilitățile, drepturile și obligațiile salariatului în cadrul Institutului, altele decât cele care decurg din Contractul Colectiv de Muncă.

Art.2. (1) Prin negociere individuală se stabilește salariul negociat al salariatului, în conformitate cu grila de salarizare și corespunzător funcției deținute.

(2) Aprecierea salariatului se face pe baza **“Ghidului de apreciere a salariaților pentru negocierea CIM”**, care este parte integrantă a prezentului regulament.

Art.3. (1) Contractele Individuale de Muncă se negociază anual, în termen de 20 de zile lucrătoare de la data înregistrării CCM – ului și/sau a actelor adiționale la acesta la organele competente. Negocierea anuală se va efectua doar în cazul în care institutul dispune de fondurile financiare necesare.

(2) Salariații care, din vina lor nu au negociat CIM în termenul prevăzut la alin. (1) vor primi salariul avut anterior până la data încheierii noului CIM, Patronatul neavând obligația de a plăti diferența dintre vechiul salariu și cel negociat pe perioada de întârziere.

(3) Salariații care nu au putut negocia noul CIM, în termenul prevăzut la alin. (1) din vina Patronatului, vor primi diferența dintre vechiul salariu și salariul nou negociat, pe toată perioada de întârziere.

Art.4. La negocierea CIM participă:

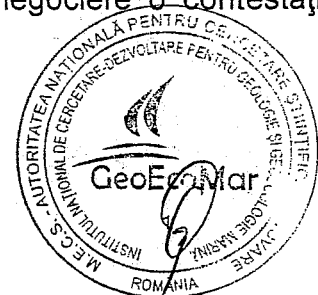
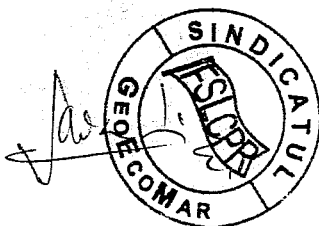
- din partea Patronatului: Directorul General, după caz, Directorul Sucursalei Constanța, Directorul Științific și Șeful de compartiment;
- salariatul;
- reprezentantul Sindicatului.

Art.5. Sporurile la salariu convenite salariatului se calculează la salariul de bază înscris în CIM și se trec în acesta ca procente.

Art.6. Câștigul lunar brut este reprezentat de salariu, care cuprinde salariul de bază, indemnizații, sporuri și alte adaosuri conform CCM.

Art.7. CIM-ul negociat se semnează de salariat și Directorul general.

Art.8. (1) Salariații nemulțumiți de rezultatele negocierii, au dreptul să nu semneze CIM și să depună în termen de 5 zile calendaristice de la negociere o contestație la Conducerea Institutului.



GeoEcoMar – Contract colectiv de muncă

GHID DE APRECIERE A SALARIATILOR PENTRU NEGOCIEREA CIM

I. PREVEDERI GENERALE

Evaluarea performanțelor profesionale individuale are ca scop aprecierea obiectivă a activității personalului prin compararea gradului de îndeplinire a criteriilor de evaluare stabilite pentru perioada respectivă cu rezultatele obținute în mod efectiv.

Procedura de evaluare a performanțelor profesionale se aplică fiecărui angajat, în raport cu cerințele postului.

Activitatea profesională se apreciază anual, prin evaluarea performanțelor profesionale individuale.

Perioada evaluată este cuprinsă între 1 ianuarie și 31 decembrie a anului pentru care se face evaluarea.

Procedura de evaluare a performanțelor profesionale individuale nu se aplică în următoarele situații:

a) persoanelor angajate ca debutanți, pentru care evaluarea se face după expirarea perioadei corespunzătoare stagiului de debutant;

b) angajaților al caror contract individual de muncă este suspendat, potrivit legii, pentru care evaluarea se face la expirarea unui an de la reluarea activității;

c) angajaților promovați într-o altă funcție de execuție sau într-o funcție de conducere, precum și celor angajați din afara unității, pentru care momentul de evaluare se stabilește de conducerea institutului;

d) angajaților aflați în concediu plătit pentru îngrijirea copiilor în vârstă de până la 2 ani, pentru care evaluarea se face la expirarea unui an de la data reluării activității;

e) angajaților care nu au prestat activitate în ultimele 12 luni, fiind în concediu medical sau în concediu fără plată, acordat potrivit legii, pentru care momentul evaluării se stabilește de conducerea institutului.

Evaluarea performanțelor profesionale individuale se realizează de:

a) persoana care conduce sau coordonează compartimentul în cadrul căruia își desfășoară activitatea persoana cu funcție de execuție evaluată;

b) persoana de conducere ierarhic superioară potrivit structurii organizatorice a institutului, pentru persoanele de conducere.

Calificativul acordat în baza fișei de evaluare a performanțelor profesionale individuale se aprobă de directorul general.

Calificativul final al evaluării se stabilește pe baza notei finale, după cum urmează:

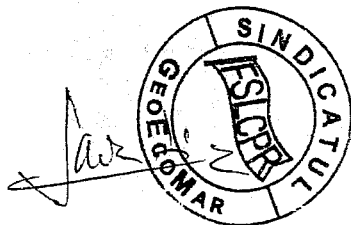
a) între 1,00 și 2,00 – nesatisfăcător;

b) între 2,01 și 3,50 – satisfăcător;

c) între 3,51 și 4,50 – bine;

d) între 4,51 și 5,00 – foarte bine.

Notarea criteriilor de evaluare a performanțelor profesionale individuale se face cu note de la 1 la 5, nota exprimând gradul de îndeplinire a respectivului criteriu.



GeoEcoMar – Contract colectiv de muncă

Pentru a obține nota corespunzătoare gradului de îndeplinire a criteriilor de evaluare se face media aritmetică a notelor acordate pentru îndeplinirea fiecărui criteriu de performanță.

Aprecierea salariaților GeoEcoMar în vederea negocierii CIM se bazează pe:

a) îndeplinirea standardelor de performanță:

- cantitativ;
- calitativ;
- financiar;
- încadrarea în programul prevăzut;
- utilizarea optimă a resurselor;
- alegerea modului optim de realizare a atribuțiilor.

b) asumarea responsabilității:

- pentru activitatea de conducere:
 - nivel și risc decizional;
 - comunicare;
 - lucrul în colectiv;
 - comportament managerial.
- pentru activitatea de execuție:
 - gradul de implicare în executarea atribuțiilor de serviciu;
 - gradul de executare a sarcinilor în condiții de calitate și la timp;
 - comportament adecvat la presiuni exterioare și interioare.

b) adaptabilitate la complexitatea muncii:

- activitate de concepție;
- activitate de analiză;
- activitate de sinteză;
- activitate de rutină.

d) Inițiativa, originalitate și creativitate, loialitate:

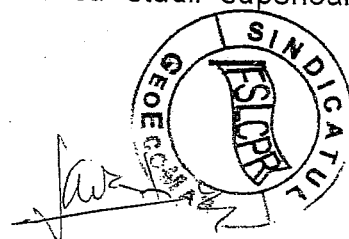
- abordare de teme sau aspecte noi, inițierea de noi metode;
- perfecționarea metodelor și a tehnicilor de abordare a subiectului;
- obținerea de rezultate noi superioare din punct de vedere calitativ;
- loialitate față de institut

II. CRITERII DE APRECIERE A PERSONALULUI DE CERCETARE-DEZVOLTARE

Încadrarea pe funcții și grade profesionale a personalului de cercetare-dezvoltare se face cu respectarea Legii nr.319/2003 privind Statutul personalului de cercetare-dezvoltare.

A. Personal de cercetare-dezvoltare cu studii superioare

Pentru aprecierea personalului de cercetare-dezvoltare cu studii superioare se utilizează următoarele criterii:



GeoEcoMar – Contract colectiv de muncă

1. gradul de implicare în executarea activităților științifice;
2. articole/lucrări publicate;
3. promptitudine și operativitate în realizarea atribuțiilor de serviciu prevăzute în fișa postului;
4. calitatea lucrărilor executate și a activităților desfășurate;
5. asumarea responsabilităților prin receptivitate, disponibilitate la efort suplimentar, perseverență, obiectivitate, disciplină;
6. abilități în utilizarea echipamentelor informatice, soft-urilor și a aparaturii științifice;
7. adaptarea la complexitatea muncii, inițiativă și creativitate;
8. capacitatea de a comunica și lucrul în echipă;
9. brevete, premii și distincții;
10. respectarea normelor, regulamentelor interne și a standardelor;
11. loialitate față de institute.

Lucrări științifice

Lucrările științifice publicate vor fi apreciate diferențiat, conform următoarelor categorii:

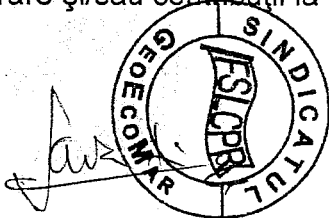
- a) articole științifice publicate in extenso în periodice naționale;
 - periodice de specialitate al căror profil științific corespunde conținutului articolului;
 - periodice al căror profil științific nu se referă direct la tematica articolului;
- b) articole științifice publicate in extenso în periodice din străinătate cotate ISI:
 - periodice de nivel regional;
 - periodice de prestigiu internațional;
- c) lucrări publicate ca abstracte sau în rezumat și lucrări comunicate dar nepublicate;
- d) cărți științifice sau capitole din carti, ghiduri de specialitate.

Criteriul activității organizatorice în domeniul științific.

Se va avea în vedere gradul de implicare al cercetătorilor în rezolvarea problemelor organizatorice generale, la nivelul Institutului, laboratorului, colectivului, necesare derulării activității științifice.

Se va ține cont de următoarele responsabilități suplimentare ale cercetătorilor:

- responsabil de program național și/sau internațional;
- responsabil de proiect/temă/contract științific național și/sau internațional;
- responsabil de contract/contracte cu terți;
- asigurarea activității Institutului într-un domeniu științific care constituie o entitate activă (ex.: măsurători fizico-chimice de teren, analize de teren și/sau de laborator, elaborare și/sau contribuții la constituirea băncilor de date, etc);



GeoEcoMar – Contract colectiv de muncă

- coordonarea la nivelul Institutului a anumitor activități necesare domeniului științific (ex.: coordonarea bibliotecii științifice, marketing științific, managementul calității, etc).

Pentru aprecierea corespunzătoare unei anumite gradații științifice se va întocmi un punctaj cumulat în care criteriile neeliminatorii vor avea o pondere variabilă în funcție de gradația științifică (Tabel 1).

B. Personalul de cercetare-dezvoltare cu studii medii, postliceale sau liceale

Criteriile de performanță pe baza cărora se face evaluarea performanțelor profesionale individuale ale personalului de cercetare-dezvoltare cu studii medii, postliceale sau liceale sunt:

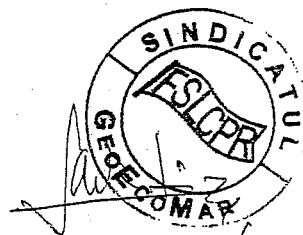
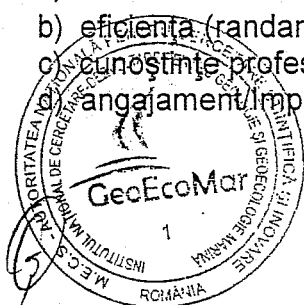
- a) grad de implicare în activitatea științifică a institutului (activitate în cadrul proiectelor);
- b) cunoștințe/activități profesionale;
- c) calitatea activităților profesionale;
- d) eficiența și volumul de muncă prestat;
- e) angajament/implicare;
- f) responsabilitate și autoritate;
- g) lucrul în echipă (integrarea în colectiv, interrelaționarea);
- h) respectarea programului de lucru;
- i) respectarea normelor, regulamentelor interne și a standardelor aplicabile;
- j) confidențialitate și loialitate față de institut;
- k) lucrări științifice la care este autor sau coautor;
- l) cunoștințe de limbi străine;
- m) utilizarea computer-ului și soft-uri specializate.

Se vor avea în vedere și eventuale activități suplimentare (neprevăzute în fișa postului), prestate de personalul de cercetare cu studii medii, postliceale sau liceale, inclusiv cumulul de funcții.

III. CRITERII DE APRECIERE A PERSONALULUI DIN APARATUL FUNCȚIONAL

Criteriile de performanță pe baza cărora se face evaluarea performanțelor profesionale individuale ale personalului din aparatul funcțional sunt:

- a) calitatea lucrărilor/activităților;
- b) eficiența (randamentul) muncii;
- c) cunoștințe profesionale;
- d) angajament/implicare;

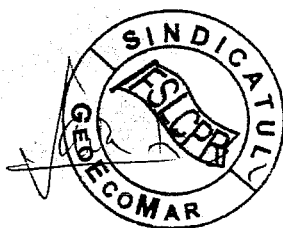


GeoEcoMar – Contract colectiv de muncă

- e) responsabilitate și autoritate;
- f) adaptare profesională;
- g) lucrul în echipă (integrarea în colectiv, interrelaționarea);
- h) respectarea normelor, regulamentelor interne și standardelor aplicabile;
- i) respectarea programului de lucru;
- j) respectarea regulilor de disciplină;
- k) confidențialitate și loialitate față de institut.

IV. CRITERII DE APRECIERE A PERSONALULUI CU FUNCȚII DE CONDUCERE

- a) capacitatea de a conduce, organiza și coordona activitățile din structura din subordine;
- b) capacitatea de a identifica soluții optime pentru un management performant și competitive;
- c) capacitatea de a delega obiective din structura condusă în scopul realizării la timp și în conformitate;
- d) promptitudinea de a lua decizii;
- e) capacitatea de a promova imaginea și interesele institutului;
- f) abilități de mediere și negociere privind organizarea și coordonarea unor întâlniri, interviuri etc.;
- g) abilități în gestionarea resurselor (umane, financiare, materiale etc.) și implementarea strategiilor de reducerea cheltuielilor;
- h) implicare directă în politica de personal (asigurând sprijinul și motivarea corespunzătoare) și gestionarea și rezolvarea conflictelor;
- i) capacitatea de a identifica nevoile de instruire și dezvoltare profesională în structura din subordine;
- j) obiectivitate în apreciere privind corectitudinea și imparțialitatea în evaluarea personalului din subordine;
- k) respectarea legislației naționale, a normelor, regulamentelor interne și a standardelor aplicabile;
- l) loialitate față de institut și interesele acestuia;
- m) capacitatea de a susține îmbunătățirea continuă a activităților, proceselor și serviciilor oferite de structura condusă.



GeoEcoMar – Contract colectiv de muncă

V. CRITERII DE APRECIERE A PERSONALULUI NAVIGANT (STUDII SUPERIOARE, MEDII ȘI GENERALE)

Criteriile de bază pentru aprecierea personalului navigant cu studii superioare, medii sau generale, vor ține seama de:

- a) pregătirea profesională;
- b) importanța activității prestate
- c) responsabilitatea funcției ocupate;
- d) lucrări specializate care implică un grad avansat de pregătire profesională;
- e) lucrări generale, care necesită un nivel mediu de pregătire profesională;
- f) participare nemijlocită la activitățile de cercetare științifică desfășurate la bordul navelor;
- g) îndeplinirea unor activități suplimentare nespecificate în fișa postului (utilizare computer și echipamente de cercetare, folosirea unei limbi străine e.t.c.);
- h) asigurarea siguranței navei în exploatare, inclusiv a aparaturii și echipamentelor de cercetare;
- i) volumul de muncă prestat;
- j) respectarea Regulamentului Serviciului la Bordul Navelor.

Modelele fișelor de evaluare a performanțelor individuale, ghidul de evaluare a performanțelor cercetătorilor, precum și criteriile de evaluare privind conferirea titlurilor de cercetător științific gradele I și II, se regăsesc în Regulamentul Intern al institutului.



CONTRACT INDIVIDUAL DE MUNCA

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

A. Părțile contractului

INSTITUTUL NAȚIONAL DE CERCETARE-DEZVOLTARE PENTRU GEOLOGIE ȘI
GEOECOLOGIE MARINĂ - GeoEcoMar, cu sediul în București, str. Dimitrie Onciu nr.23-
25, sector 2, număr de ordine în registrul comerțului J40/1075/1997, cod unic de
înregistrare RO5194978, reprezentat prin Gheorghe OAIE, în calitate de DIRECTOR
GENERAL,

și

salariatul/salariața domnul/doamna _____, domiciliat/
domiciliată în localitatea _____, str. _____,
nr. _____, bl. _____ sc. _____, et. _____ ap. _____, sector _____, județul _____,
C.P. _____, posesor/posesoare al/a buletinului de identitate/pasaportului
seria _____, nr. _____, eliberat de _____, la
data de _____, CNP _____, permis de
muncă seria _____, nr. _____, din data _____,
am încheiat prezentul Contract Individual de Muncă în următoarele condiții asupra cărora
am convenit:

B. Obiectul contractului: _____

C. Durata contractului :

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

D. Locul de muncă

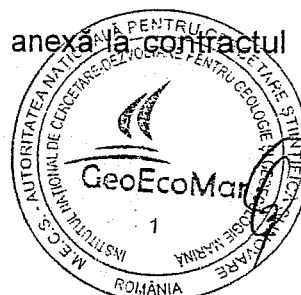
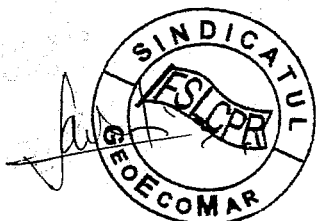
1. Activitatea se desfășoară la _____
2. În lipsa unui loc de muncă fix salariatul va desfășura activitatea astfel

E. Felul muncii

Funcția/meseria _____ conform
Clasificării Ocupațiilor din România.

F. Atribuțiile postului

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



GeoEcoMar – Contract colectiv de muncă

G. Criteriile de evaluare a activității profesionale a salariatului

H. Condiții de muncă

1. Activitatea se desfășoară în conformitate cu prevederile Legii nr.31/1991.
2. Activitatea prestată se desfășoară în condiții normale/deosebite/speciale de muncă, potrivit Legii nr.263/2010, privind sistemul unitar de pensii publice, cu modificările și completările ulterioare.

I. Durata muncii

1. O normă întreagă, durata timpului de lucru fiind de _____ ore/zi, _____ ore/săptămână.
 - a) Repartizarea programului de lucru se face după cum urmează _____ (ore zi/ore noapte /inegal)
 - b) Programul de lucru se poate modifica în condițiile regulamentului intern /contractului colectiv de muncă aplicabil.

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

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

J. Concediul

Durata concediului anual de odihnă este de _____ zile lucrătoare, în raport cu durata muncii (normă întreagă, fracțiune de normă).

De asemenea, beneficiază de un concediu suplimentar de _____

K. Salarizare

1. Salariul de bază lunar brut : _____ lei

2. Alte elemente constitutive:

- a) sporuri _____
- b) indemnizații _____
- c) alte adaosuri _____

3. Orele suplimentare prestate în afara programului normal de lucru sau în zilele în care nu se lucrează ori în zilele de sărbători legale se compensează cu ore libere plătite sau se plătesc cu un spor la salariu, conform contractului colectiv de muncă aplicabil sau Legii nr.53/2003 - Codul Muncii.

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



GeoEcoMar – Contract colectiv de muncă

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

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

M. Alte clauze:

- a) perioada de probă este de _____
- b) perioada de preaviz în cazul concedierii este de _____ zile lucrătoare, conform Legii nr.53/2003 – Codul Muncii sau contractului colectiv de muncă
- c) perioada de preaviz în cazul demisiei este de _____ zile calendaristice, conform Legii nr.53/2003 – Codul Muncii sau contractului colectiv de muncă
- d) în cazul în care salariatul urmează să-și desfășoare activitatea în străinătate, informațiile prevăzute la art.18 alin. (1) din Legea nr.53/2003 – Codul Muncii se vor regăsi și în contractul individual de muncă.
- e) alte clauze: _____

N. Drepturi și obligații generale ale părților

1. Salariatul are, în principal, următoarele drepturi:

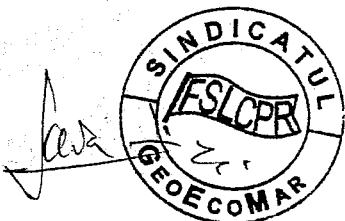
- a) dreptul la salarizare pentru muncă depusă ;
- b) dreptul la repaus săptămânal;
- c) dreptul la concediul de odihnă anual ;
- d) dreptul la egalitate de șanse și de tratament ;
- e) dreptul la securitate și sănătate în muncă ;
- f) dreptul la acces la formare profesională

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

- a) obligația de a realiza norma de muncă sau, după caz, de a îndeplini atribuțiile ce îi revin conform fișei postului ;
- b) obligația de a respecta disciplina muncii ;
- c) obligația de fidelitate față de angajator în executarea atribuțiilor de serviciu ;
- d) obligația de a respecta măsurile de securitate și sănătate a muncii în unitate ;
- e) obligația de confidențialitate asupra activității și rezultatelor obținute în institut;
- f) obligația de a respecta secretul de serviciu;
- g) obligația de neconcurență.

3. Angajatorul are, în principal, următoarele drepturi:

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



GeoEcoMar – Contract colectiv de muncă

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

O. Dispoziții finale

Prevederile prezentului contract individual de muncă se completează cu dispozițiile Legii nr.53/2003 – Codul Muncii și ale contractului colectiv de muncă aplicabil încheiat la nivelul angajatorului/grupului de angajatori/ramuri/national, înregistrat sub nr. _____ / _____ la Direcția Generală de Muncă și Solidaritate Socială, a județului/municipiului _____ /Ministerul Muncii și Solidarității Sociale.

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

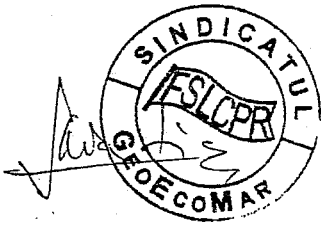
Conflictele în legătură cu încheierea, executarea, modificarea, suspendarea sau încetarea prezentului Contract Individual de Muncă sunt soluționate de instanța judecătorească competentă material și teritorial, conform legii.

Prezentul Contract Individual de Muncă s-a încheiat în două exemplare originale, câte un exemplar pentru fiecare parte.

ANGAJATOR

SALARIAT





COFICIENȚI DE IERARHIZARE A SALARIILOR

Funcția	Studii	Coef min	Coef med	Coef max
---------	--------	----------	----------	----------

Personal de cercetare

Consilier (geolog, ecolog, biolog, geofizician)	S	5.54	5.99	6.30
Cercetător principal I	S	4.39	4.91	5.44
Cercetător principal II	S	3.43	3.83	4.21
Cercetător principal III	S	2.90	3.15	3.39
Cercetător	S	2.43	2.65	2.89
Asistent cercetare	S	1.91	2.18	2.43
Inginer, Chimist, Biolog, Matematician, Fizician, Geograf - I	S	3.29	3.55	3.82
Inginer, Chimist, Biolog, Matematician, Fizician, Geograf - II	S	2.83	3.00	3.16
Inginer, Chimist, Biolog, Matematician, Fizician, Geograf - III	S	2.40	2.54	2.70
Inginer, Chimist, Biolog, Matematician, Fizician, Geograf - debutant	S	1.91	2.10	2.25
Subinginer I	S	2.32	2.52	2.72
Tehnician treapta I	PL	2.26	2.44	2.68
Tehnician treapta II	L	1.89	2.02	2.12
Tehnician treapta III	L	1.54	1.67	1.77
Tehnician debutant	L	1.25	1.33	1.41
Laborant, Muncitor calificat	G	1.20	1.73	2.25

Personal administrativ

Consilier economic	S	5.54	5.99	6.30
Auditor financiar	S	4.65	4.87	5.09
Expert contabil, Auditor intern	S	3.99	4.21	4.43
Consilier juridic I	S	3.29	3.53	3.77
Economist, Inginer, Filolog, Traducator I	S	3.20	3.42	3.65
Economist, Inginer, Filolog, Traducator II	S	2.82	2.98	3.14
Economist, Inginer, Filolog, Traducator III	S	2.40	2.55	2.68
Economist, Inginer, Filolog, Traducator – debutant	S	1.91	2.10	2.25



Specialist in, relatii publice, managementul calitatii, achizitii I	S	3.29	3.53	3.77
Specialist in, relatii publice, managementul calitatii, achizitii II	S	2.82	2.98	3.14
Secretar	PL, S	2.23	2.47	2.72
Inspector resurse umane	L	2.00	2.30	2.60
Contabil, Tehnician economist	PL	2.26	2.44	2.63
Administrator, Casier	L	1.90	2.16	2.54
Magaziner, Arhivar	L	1.68	2.07	2.46
Conducator auto	G, L	1.68	2.07	2.46
Muncitor calificat (electrician, fochist, instalator etc.)	G	1.68	1.90	2.25
Paznic, Portar, Îngrijitor, Muncitor necalificat	G	1.30	1.63	1.94

Departament exploatare, intretinere nave

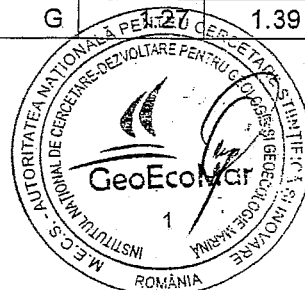
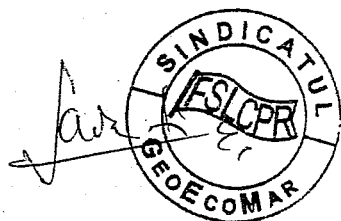
Inginer I	S	3.43	3.83	4.21
Tehnician III – I	L, PL	1.54	1.67	1.77

Nave maritime

Comandant	S	3.50	3.70	3.95
Şef mecanic	S	3.00	3.25	3.50
Căpitan secund	S	3.00	3.25	3.50
Şef electrician	S	2.89	3.15	3.39
Ofiţer mecanic, electrician I	S	2.89	3.15	3.39
Ofiţer mecanic, electrician II	S	2.63	2.74	2.83
Ofiţer mecanic, electrician III	S	2.54	2.63	2.72
Ofiţer II punte	S	2.63	2.74	2.83
Ofiţer III – punte	S	2.54	2.63	2.72
Ofiţer - mecanic, punte, electrician – aspirant	S	2.09	2.32	2.63
Medic	S	2.54	2.63	2.72
Şef echipaj	PL	2.09	2.26	2.46
Timonier, fitter, mecanic frigotehnist, motorist, bucatar, marinar, lacatus	G, L	1.68	1.96	2.25
Ospatar	G, L	1.68	1.84	2.00

Nave fluviale / maritime costiere

Căpitan	PL	2.63	2.74	2.83
Şef mecanic	PL	2.54	2.63	2.72
Şef echipaj	L	1.68	1.96	2.25
Pontonier	L, G	1.66	1.82	2.14
Electrician	L, G	1.68	1.84	2.00
Motorist	L, G	1.68	1.84	2.00
Marinar	L, G	1.68	1.84	2.00
Cameristă, bucatar, ospatar	G	1.39	1.39	1.75



GeoEcoMar – Contract colectiv de muncă

ANEXA nr. 6

GRILA DE SALARIZARE

Salariu de referință 1250 RON

Funcția	Studii	Sal min	Sal med	Sal max
---------	--------	---------	---------	---------

Personal de cercetare

Consilier (geolog, ecolog, biolog, geofizician)	S	6925	7488	7875
Cercetător principal I	S	5488	6138	6800
Cercetător principal II	S	4288	4788	5263
Cercetător principal III	S	3625	3938	4238
Cercetător	S	3038	3313	3613
Asistent cercetare	S	2388	2725	3038
Inginer, Chimist, Biolog, Matematician, Fizician, Geograf - I	S	4113	4438	4775
Inginer, Chimist, Biolog, Matematician, Fizician, Geograf - II	S	3538	3750	3950
Inginer, Chimist, Biolog, Matematician, Fizician, Geograf - III	S	3000	3175	3375
Inginer, Chimist, Biolog, Matematician, Fizician, Geograf – debutant	S	2388	2625	2813
Subinginer	S	2900	3275	3400
Tehnician treapta I	PL	2825	3050	3350
Tehnician treapta II	L	2363	2525	2650
Tehnician treapta III	L	1925	2088	2213
Tehnician debutant	L	1563	1663	1763
Laborant, Muncitor calificat	G	1500	2163	2813

Personal administrativ

Consilier economic	S	6925	7488	7875
Auditor financiar	S	5813	6088	6363
Expert contabil, Auditor intern	S	4988	5263	5538
Consilier juridic I	S	4113	4413	4713
Economist, Inginer, Filolog, Traducator I	S	4000	4413	4713
Economist, Inginer, Filolog, Traducator II	S	3525	3725	3925
Economist, Inginer, Filolog, Traducator III	S	3000	3188	3350
Economist, Inginer, Filolog, Traducator – debutant	S	2388	2625	2813



Specialist in, relatii publice, managementul calitatii, achizitii I	S	4113	4413	4713
Specialist in, relatii publice, managementul calitatii, achizitii II	S	3525	3725	3925
Secretar	PL, S	2788	3088	3400
Inspector resurse umane	L	2500	2875	3250
Contabil, Tehnician economist	PL	2825	3050	3288
Administrator, Casier	L	2375	2700	3175
Magaziner, Arhivar	L	2100	2588	3075
Conducator auto	G, L	2100	2588	3075
Muncitor calificat (electrician, fochist, instalator etc.)	G	2100	2375	2813
Paznic, Îngrijitor, Muncitor necalificat	G	1625	2032	2422

Departament exploatare, intretinere nave

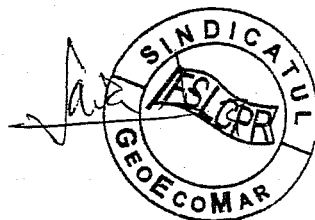
Inginer I	S	4288	4788	5263
Tehnician III - I	L, PL	1925	2088	2213

Nave maritime

Comandant	S	4375	4625	4938
Şef mecanic	S	3750	4063	4375
Căpitan secund	S	3750	4063	4375
Şef electrician	S	3613	3938	4238
Ofiţer mecanic, electrician I	S	3613	3938	4238
Ofiţer mecanic, electrician II	S	3288	3425	3538
Ofiţer mecanic, electrician III	S	3175	3288	3400
Ofiţer II punte	S	3288	3425	3538
Ofiţer III - punte	S	3175	3288	3400
Ofiţer - mecanic, punte, electrician - aspirant	S	2613	2900	3288
Medic	S	3175	3288	3400
Şef echipaj	PL	2613	2825	3075
Timonier, fitter, mecanic frigotehnist, motorist, bucatar, marinar, lacatus	G, L	2100	2450	2813
Ospatar	G, L	2100	2300	2500

Nave fluviale / maritime costiere

Căpitan	PL	3288	3425	3538
Şef mecanic	PL	3175	3288	3400
Şef echipaj	L	2100	2450	2813
Pontonier	L, G	2075	2275	2675
Electrician	L, G	2100	2300	2500
Motorist	L, G	2100	2300	2500
Marinar	L, G	2100	2300	2500
Cameristă, bucătar, ospătar	G	1584	1738	2188



Indemnizatii de conducere	%
Director General*	45
Director stiintific, sucursala, economic, nave	40
Sef laborator, sef serviciu	20
Sef colectiv	15
Sef birou, sef atelier	10

*Salariul Directorului General este stabilit de conducătorul Autorității Naționale pentru Cercetare Științifică și Inovare (ANCSI) în baza Contractului de Management. Salariile Directorului de Sucursală, Directorului Științific, Directorului Economic și al Directorului Departamentului Nave de Cercetare sunt stabilite de Directorul General, ca procent din salariul acestuia, cu avizul Consiliului de Administrație.

