



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

Inspectia Muncii
Inspectoratul Teritorial de Muncă București
C.C.M./ACT ADIȚIONAL
Nr. 500 / 17.12.2023

CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ

BUCUREȘTI
2024



INSPECȚIA MUNCII
INSPECTORATUL TERITORIAL DE
MUNCĂ AL MUNICIPIULUI BUCUREȘTI

Nr:91980/CCM/18.12.2024

CATRE: INSTITUTUL NATIONAL DE CERCETARE - DEZVOLTARE PENTRU GEOLOGIE
SI GEOECOLOGIE MARINA GEOECOMAR
STR. DIMITRIE ONCIU NR.23-25, SECTOR 2, BUCUREȘTI

Referitor: Contractul colectiv de munca la nivel de unitate, valabil pe o perioada de 24 luni, care se aplica de la 17.12.2024

Urmare adresei dvs. nr. 870/16.12.2024, inregistrata la I.T.M. Bucuresti sub nr. 91980/17.12.2024, cu privire la solicitarea inregistrarii Contractului Colectiv de Munca incheiat intre INSTITUTUL NATIONAL DE CERCETARE-DEZVOLTARE PENTRU GEOLOGIE SI GEOECOLOGIE MARINA GEOECOMAR si angajati, va facem cunoscut ca inregistrarea s-a operat in Registrul unic de evidenta al Inspectoratului Teritorial de Munca Bucuresti la nr. 500 din data de 17.12.2024, in baza documentelor depuse la inspectorat si asumate de partile semnatare care poarta raspunderea respectarii prevederilor legale.

Mentionam ca, in situatia in care va sunt aplicabile dispozitiile art. 105 din Legea privind dialogul social nr.367/2022 modificata si completata, aveti obligatia de a dispune masurile necesare respectarii prevederilor acestui articol, prevederi care stabilesc urmatoarele:

(1) Prin contractele/acordurile colective de muncă încheiate pentru angajații/lucrătorii din sistemul bugetar nu pot fi negociate sau incluse clauze referitoare la drepturi salariale ale căror acordare și quantum sunt prevăzute de legislația în vigoare pentru categoria respectivă de personal.

(2) Prin excepție de la prevederile art. 97, contractele colective de muncă în sistemul bugetar se negociază, în condițiile legii, după aprobarea bugetelor de venituri și cheltuieli ale ordonatorilor de credite, în limitele și în condițiile stabilite prin acestea.

(3) Drepturile salariale din sistemul bugetar se stabilesc prin lege în limita bugetelor de venituri și cheltuieli aprobate, care nu pot constitui obiect al negocierilor și nu pot fi modificate prin contracte colective de muncă. În cazul în care drepturile salariale sunt stabilite de legi speciale între limite minime și maxime, drepturile salariale concrete se determină prin negocieri colective.

(4) Clauzele cuprinse în contractele colective de muncă încheiate cu încălcarea prevederilor alin. (1)-(3) sunt lovite de nulitate.

(5) Răspunderea pentru încheierea contractelor colective de muncă cu nerespectarea prevederilor alin. (1)-(3) revine angajatorului, care este obligat la recuperarea sumelor acordate necuvenit.

Fata de cele de mai sus, va recomandam sa consultati Legea nr. 296/2023 privind unele măsuri fiscal-bugetare pentru asigurarea sustenabilității financiare

a României pe termen lung, cu modificările ulterioare și art. VI din OUG nr. 53/2024 privind măsuri referitoare la salarizarea personalului din unele sectoare de activitate bugetară, precum și reglementarea unor aspecte organizatorice.

Conform prevederilor art. 101 alin. 2 din Legea nr. 367/2022 privind dialogul social, modificată și completată, "la fiecare dintre nivelurile prevăzute la alin. (1) se încheie și se înregistrează un singur contract colectiv de muncă".

Va reamităm două exemplare în original, ale Contractului colectiv de muncă înregistrat și documentele aferente înregistrării.

Dr. Ing. Constantin Bujor
INSPECTOR SEF

Sanda Ilon
Sef Serviciu MRMCCM

Birou Legislatie Contencios Administrativ

PCA



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

CUPRINS:

	Pag.
I. DISPOZIȚII GENERALE	4
II. DREPTURILE ȘI OBLIGAȚIILE PĂRȚILOR CONTRACTANTE	5
A. Dispoziții generale	5
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	19
C. Suspendarea contractului individual de muncă	21
D. Încetarea contractului individual de muncă	24
E. Concedierea	25
F. Demisia	28
IV. TIMPUL DE MUNCĂ ȘI DE ODIHNĂ	28
A. Durata timpului de muncă	29
B. Munca suplimentară	29
C. Munca de noapte	30
D. Repausul săptămânal	30
E. Sărbătorile legale	31
F. Concediile	32
G. Concedii pentru formare profesională	36
V. SALARIZAREA	37
VI. SĂNĂTATEA ȘI SECURITATEA ÎN MUNCĂ	43

VII. ASIGURĂRI SOCIALE, PROTECȚIA MUNCII ȘI PROTECȚIA SALARIAȚILOR	43
A. Asigurări sociale	43
B. Protecția muncii	44
C. Protecția salariaților	45
VIII. FORMARE PROFESIONALĂ	46
XI. SANCTIUNI, LITIGII DE MUNCĂ ȘI CONFLICTE DE MUNCĂ	48
A. Sanctiuni	48
B. Litigii de muncă și conflicte de muncă	49
X. DISPOZIȚII FINALE	50
XI. ANEXE	
Anexa nr.1 – “Lista privind actele normative care reglementează elaborarea contractului colectiv de muncă”	51
Anexa nr.2 – “Regulament de organizare și funcționare a Comisiei paritare”	53
Anexa nr.3 – “Regulament de negociere a contractului Individual de muncă”	55
Ghid de evaluare a salariaților pentru negocierea contractului individual de muncă	57
Anexa nr.4 – Model contract individual de muncă	63
Anexa nr.5 – “Coeficienți de ierarhizare a salariilor”	68
Anexa nr.6 – “Grila de salarizare”	70

Părțile contractante:

Institutul Național de Cercetare-Dezvoltare pentru Geologie și Geoecologie Marină - GeoEcoMar, reprezentat prin Dr. Adrian STĂNICĂ - Director General și Dr. Dan VASILIU - Director Sucursala Constanța, denumit în continuare Patronat

și

Sindicatul «Mare Nigrum» înființat conform sentinței civile nr.2846/27.03.2019 pronunțată de Judecătoria Sectorului 2 București și a sentinței civile nr. 9185/08.09.2023 pronunțată de Judecătoria Sectorului 2 București privind reprezentativitatea la nivelul I.N.C.D. GeoEcoMar, reprezentat prin Ana-Bianca PAVEL – Președinte și Gianina RĂCHITĂ – Vicepreședinte, denumit în continuare Sindicat

a intervenit prezentul Contract Colectiv de Muncă (CCM) încheiat în temeiul Legii nr.367/2022 privind dialogul social, cu modificările și completările ulterioare, a legislației muncii în vigoare, precum și a legislației în domeniul cercetării, 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 contractul colectiv de muncă/acte adiționale 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 contractului colectiv de muncă.

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. 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 sau, după caz, Reprezentanților salariaților;
- b) de către Sindicat sau, după caz, de către Reprezentanții salariaților, Patronatului.

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.

GeoEcoMar – Contract colectiv de muncă

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 sau, după caz, Reprezentanții salariaților; se obligă să nu desfășoare acțiuni de protest.

Art.8. (1) Prezentul CCM se încheie pe o perioadă de doi ani, 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. Componența, 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.

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, denumit 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.

GeoEcoMar – Contract colectiv de muncă

(2) Patronatul va adopta o poziție imparțială față de Sindicat sau, după caz, față de Reprezentanții salariaților.

Art.14. (1) În execuția CCM Sindicatul este organul reprezentativ al salariaților în fața Patronatului sau, după caz, Reprezentanții salariaților.

(2) Regulamentul Intern se întocmește de către Patronat cu consultarea Sindicatului reprezentativ al GeoEcoMar sau, după caz, cu consultarea Reprezentanților salariaților.

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

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

(2) Patronatul se obligă să asigure Sindicatului sau, după caz, Reprezentanților salariaților, 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 Sindicatul sau, după caz, Reprezentanții salariaților asupra problemelor care au legătură cu veniturile salariale, stabilitatea locului de muncă, precum și asupra altor probleme de executare a Contractului Colectiv de Muncă.

Art.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, inclusiv al FSLCPR și al Confederației, în termen de 2 ani de la încetarea mandatului, Patronatul nu le poate modifica sau desface CIM pentru motive neimputabile lor, pe care legea le lasă la aprecierea acestuia, decât cu acordul scris al conducerii Sindicatului, cu excepția cazurilor de pensionare.

Art.18. Liderul Sindicatului 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.

Art.19. Contribuția lunară a salariaților care sunt membri de sindicat este de 1% din salariul de bază individual. La cererea Sindicatului Mare Nigrum și cu acordul membrilor acestuia, Patronatul va reține și va vira sindicatului cotizația de sindicat pe statele lunare de plată.

Art.20. Sindicatul sau, după caz, Reprezentanții salariaților poate/pot face propuneri Patronatului de îmbunătățire a activității institutului.

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

GeoEcoMar – Contract colectiv de muncă

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 solicita trecerea pe un post vacant care îi asigură condiții de muncă mai favorabile dacă și-a încheiat perioada de probă și are o vechime de cel puțin 6 luni la același angajator, în conformitate cu specificul funcției respective;
 - o) 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;
 - 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;
- 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 sau, după caz, Reprezentanților salariaților 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 sau, după caz, cu Reprezentanții salariaților; 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.
- j) să răspundă motivat, în scris, în termen de 30 de zile de la primirea solicitării salariatului, prevăzută la art.23 alin. (1) lit. n).

Art.27. (1) Orice discriminare directă sau indirectă față de un salariat, discriminare prin asociere, hărțuire sau faptă de victimizare, bazată pe criteriul de rasă, cetățenie, etnie, culoare, limbă,

religie, origine socială, trăsături genetice, sex, orientare sexuală, vârstă, handicap, boală cronică necontagioasă, infectare cu HIV, opțiune politică, situație sau responsabilitate familială, apartenență ori activitate sindicală, apartenență la o categorie defavorizată, este interzisă.

(2) Constituie discriminare directă orice act sau faptă de deosebire, excludere, restricție sau preferință, întemeiat(ă) pe unul sau mai multe dintre criteriile prevăzute la alin. (1), care au ca scop sau ca efect neacordarea, restrângerea ori înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării drepturilor prevăzute în legislația muncii.

(3) Constituie discriminare indirectă orice prevedere, acțiune, criteriu sau practică aparent neutră care are ca efect dezavantajarea unei persoane față de o altă persoană în baza unuia dintre criteriile prevăzute la alin. (1), în afară de cazul în care acea prevedere, acțiune, criteriu sau practică se justifică în mod obiectiv, printr-un scop legitim, și dacă mijloacele de atingere a acelui scop sunt proporționale, adecvate și necesare.

(4) Hărțuirea constă în orice tip de comportament care are la bază unul dintre criteriile prevăzute la alin. (3) care are ca scop sau ca efect lezarea demnității unei persoane și duce la crearea unui mediu intimidant, ostil, degradant, umilitor sau ofensator.

(5) Discriminarea prin asociere constă din orice act sau faptă de discriminare săvârșit(ă) împotriva unei persoane care, deși nu face parte dintr-o categorie de persoane identificată potrivit criteriilor prevăzute la alin. (1), este asociată sau prezumată a fi asociată cu una sau mai multe persoane aparținând unei astfel de categorii de persoane.

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

(7) Orice comportament care constă în a dispune, scris sau verbal, unei persoane să utilizeze o formă de discriminare, care are la bază unul dintre criteriile prevăzute la alin. (1), împotriva uneia sau mai multor persoane este considerat discriminare.

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

(9) Orice tratament nefavorabil salariaților și reprezentanților salariaților aplicat ca urmare a solicitării sau exercitării unuia dintre drepturile prevăzute la art.23 alin. (1) este interzis.

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

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

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

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

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

Art.28. Patronatul fundamentează și inițiază demersurile în vederea aprobării bugetului de venituri și cheltuieli al institutului.

Art.29. (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.30. 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.31. 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.32. Patronatul hotărăște asupra încheierii sau denunțării contractelor cu partenerii interni și externi în conformitate cu prevederile contractuale și legale.

Art.33. Patronatul hotărăște majorarea sau diminuarea veniturilor salariale în funcție de posibilitățile financiare ale institutului, cu consultarea prealabilă a Sindicatului reprezentativ sau, după caz, cu Reprezentanții salariaților.

Art.34. Patronatul constituie, dimensionează și repartizează fondurile de recompensare (beneficii, adaosuri, premii, ș.a.) după criterii pe care le stabilește împreună cu Sindicatul reprezentativ sau, după caz, cu Reprezentanții salariaților, la recomandarea șefilor de compartimente/departamente/colective și a responsabililor de programe, proiecte, contracte sau teme.

Art.35. (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.36. Patronatul, prin comisiile desemnate în acest scop, analizează sesizările, reclamațiile și contestațiile salariaților.

Art.37. (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:

GeoEcoMar – Contract colectiv de muncă

- 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.38. 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) hotărâște modalitățile și cifrele de școlarizare ale salariaților, asigură calificarea, recalificarea, perfecționarea forței de muncă, în funcție de cerințe și posibilități;
- 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.39. 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.40. 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.41. (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, cel târziu în ziua anterioară începerii activității de către salariat. Obligația de încheiere a contractului individual de muncă în formă scrisă revine angajatorului.

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

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

GeoEcoMar – Contract colectiv de muncă

(5) La încheierea, modificarea, suspendarea sau, după caz, la încetarea contractului individual de muncă, părțile trebuie să utilizeze același tip de semnătură, respectiv semnătura olografă sau semnătura electronică

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

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

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

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

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

(11) Fac excepție de la prevederile alin. (10) concediile pentru formare profesională, fără plată, acordate în condițiile art.134 și 135.

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

- a) identitatea părților;
- b) locul de muncă sau, în lipsa unui loc de muncă fix, posibilitatea ca salariatul să își desfășoare activitatea în locuri de muncă diferite, precum și dacă deplasarea între acestea este asigurată sau decontată de către angajator, după caz;
- c) sediul sau, după caz, domiciliul angajatorului;
- d) funcția/ocupația conform specificației Clasificării ocupațiilor din România sau altor acte normative, precum și fișa postului, cu specificarea atribuțiilor postului;
- e) criteriile de evaluare a activității profesionale a salariatului aplicabile la nivelul angajatorului;
- f) riscurile specifice postului;
- g) data de la care contractul urmează să își producă efectele;
- h) în cazul unui contract de muncă pe durată determinată sau al unui contract de muncă temporară, durata acestora;
- i) durata concediului de odihnă la care salariatul are dreptul;
- j) condițiile de acordare a preavizului de către părțile contractante și durata acestuia;
- k) salariul de bază, alte elemente constitutive ale veniturilor salariale, evidențiate separat, periodicitatea plății salariului la care salariatul are dreptul și metoda de plată;
- l) durata normală a muncii, exprimată în ore/zi și/sau ore/săptămână, condițiile de efectuare și de compensare sau de plată a orelor suplimentare, precum și, dacă este cazul, modalitățile de organizare a muncii în schimburi;
- m) indicarea contractului colectiv de muncă ce reglementează condițiile de muncă ale salariatului;
- n) durata și condițiile perioadei de probă, dacă există.
- o) procedurile privind utilizarea semnăturii electronice, semnăturii electronice avansate și semnăturii electronice calificate.
- p) dreptul și condițiile privind formarea profesională oferită de angajator;
- q) suportarea de către angajator a asigurării medicale private, a contribuțiilor suplimentare la pensia facultativă sau la pensia ocupațională a salariatului, în condițiile legii, precum și acordarea, din inițiativa angajatorului, a oricăror alte drepturi, atunci când acestea constituie avantaje în bani acordate sau plătite de angajator salariatului ca urmare a activității profesionale a acestuia, după caz.

Art.42. (1) O persoană poate fi angajată în muncă numai pe baza fișei de aptitudine eliberată de medicul de medicina muncii care constată faptul că cel în cauză este apt pentru prestarea acelei munci. Examinarea medicală se efectuează în baza fișei de identificare a factorilor de risc profesional, conform reglementărilor legale în vigoare.

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

(3) Fișa de aptitudine este obligatorie 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 altă activitate, dacă se schimbă condițiile de muncă;

c) periodic, în cazul celor care lucrează în condiții de expunere la factori nocivi profesionali, potrivit reglementărilor Ministerului Sănătății;

(4) Personalul implicat în activități de teren, are obligația de a semna o declarație pe proprie răspundere privind starea de sănătate.

Art.43. (1) Negocierea CIM se face conform regulamentului prevăzut în Anexa nr.3.

(2) La negocierea CIM asistă persoana împuternicită de Sindicatul reprezentativ sau, după caz, un Reprezentant al salariaților. 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.44. (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.45. (1) CIM se încheie pe durată nedeterminată, iar în condiții expres prevăzute de lege, acestea se pot încheia și pe durată determinată și în regim de telemuncă.

(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.46. 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.47. (1) Orice salariat are dreptul de a munci la angajatori diferiți sau la același angajator, în baza unor contracte individuale de muncă, fără suprapunerea programului de muncă, beneficiind de salariul corespunzător pentru fiecare dintre acestea, cu respectarea prevederilor referitoare la conflictul de interese. Angajatorul nu poate aplica un tratament nefavorabil salariatului care își exercită acest drept

(2) Angajarea pe funcții sau trepte profesionale ale salariaților se face prin concurs sau examen, pe baza principiului competenței profesionale, fără discriminări de apartenență politică, naționalitate, sex și convingeri religioase, pe baza regulamentului aprobat la nivelul institutului.

(3) Promovarea pe trepte profesionale pentru personalul suport pentru activitățile CDI 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.

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

(5) Scoaterea la concurs a posturilor vacante pentru personalul suport pentru activitățile CDI se face în urma solicitării scrise a conducătorilor de compartimente, cu justificarea necesității angajării și indicarea resurselor financiare cu aprobarea Comitetului de Direcție.

Art.48. (1) Posturile vacante și data desfășurării concursului pentru personalul suport pentru activitățile CDI vor fi anunțate prin publicare într-un ziar de circulație națională cu 30 de zile înainte de data desfășurării concursului. Tematica și modul de desfășurare vor fi aduse la cunoștință celor interesați la sediul Institutului, pe pagina de internet a institutului, pe site-ul EURAXESS, precum și pe celelalte canale prevăzute în Carta Europeană a Cercetătorilor.

(2) Încadrarea pe posturi și promovarea în carieră pe posturi corespunzătoare funcțiilor și gradelor profesionale ale personalului CDI se realizează conform principiului meritului profesional, în baza unor standarde minimale specifice.

(3) Încadrarea și promovarea pe posturi a personalului CDI se realizează prin concurs, respectiv examen, pe baza evaluării performanțelor profesionale. Încadrarea și promovarea pe posturi corespunzătoare funcțiilor și gradelor profesionale ale personalului CDI se realizează în baza unui regulament propus de către consiliul științific și aprobat de consiliul de administrație și publicat pe pagina de internet a institutului, în conformitate cu dispozițiile Legii nr.183/2024 privind statutul personalului de cercetare, dezvoltare și inovare.

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

Art.49. (1) Persoanele asigurate în sistemul public de pensii care îndeplinesc condițiile de înscriere la pensie (vârsta standard de pensionare și stagiul minim de cotizare) pot opta între acordarea pensiei pentru limită de vârstă și continuarea activității, cu acordul anual al Consiliului de Administrație, până la împlinirea vârstei de 70 de ani.

(2) Cercetătorii științifici care îndeplinesc condițiile de înscriere la pensie potrivit legislației privind sistemul public de pensii pot opta între acordarea pensiei pentru limită de vârstă și continuarea activității pe aceeași funcție de cercetare - dezvoltare dacă la ultima evaluare periodică a performanței științifice au obținut calificativul "foarte bine".

(3) Pentru cercetătorii menținuți în funcții de cercetare - dezvoltare după împlinirea vârstei de pensionare, evaluarea periodică a performanței științifice se face anual.

Art.50. (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.

(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 de care aparțin.

Art.51. (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.

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

(4) Perioada de probă constituie vechime în muncă.

Art.52. 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.53. (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.53 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;

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.54. (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 motivelor ce au determinat suspendarea contractului individual de muncă al salariatului titular.

Art.55. 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.56. (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 reprezentativ sau, după caz, Reprezentanților salariaților.

Contractul individual de muncă cu timp parțial

Art.57. 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.58. (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/aptitudinile profesionale.

Art.59. (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.60. (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.61. 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.

Contractul individual de muncă în regim de telemuncă

Art.62. (1) Activitatea de telemuncă se bazează pe acordul de voință al părților și se prevede în mod expres în contractul individual de muncă odată cu încheierea acestuia pentru personalul nou - angajat sau prin act adițional la contractul individual de muncă existent.

(2) Refuzul salariatului de a consimți la prestarea activității în regim de telemuncă nu poate constitui motiv de modificare unilaterală a contractului individual de muncă și nu poate constitui motiv de sancționare disciplinară a acestuia.

Art.63. (1) În vederea îndeplinirii atribuțiilor ce le revin, telesalariații organizează programul de lucru de comun acord cu angajatorul, în conformitate cu prevederile contractului individual de muncă, regulamentului intern și/sau contractului colectiv de muncă aplicabil, în condițiile legii.

(2) La solicitarea angajatorului și cu acordul în scris al telesalariatului cu normă întreagă, acesta poate efectua muncă suplimentară.

(3) Angajatorul este în drept să verifice activitatea telesalariatului, în condițiile stabilite prin contractul individual de muncă, regulamentului intern și/sau contractul colectiv de muncă aplicabil, în condițiile legii.

Art.64. (1) Contractul individual de muncă se încheie și se modifică, după caz, pentru salariații care desfășoară activitatea de telemuncă, în condițiile prevăzute de Legea nr. 53/2003 - Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare.

(2) În cazul activității de telemuncă, contractul individual de muncă conține, în afara elementelor prevăzute la art. 17 alin. (3) din Legea nr. 53/2003, republicată, cu modificările și completările ulterioare, următoarele:

- a) precizarea expresă că salariatul lucrează în regim de telemuncă;
- b) perioada și/sau zilele în care telesalariatul își desfășoară activitatea la un loc de muncă organizat de angajator;
- c) locul/locurile desfășurării activității de telemuncă, convenite de părți;
- d) programul în cadrul căruia angajatorul este în drept să verifice activitatea telesalariatului și modalitatea concretă de realizare a controlului;
- e) modalitatea de evidențiere a orelor de muncă prestate de telesalariat;
- f) responsabilitățile părților convenite în funcție de locul/locurile desfășurării activității de telemuncă, inclusiv responsabilitățile din domeniul securității și sănătății în muncă;
- g) obligația angajatorului de a informa telesalariatul cu privire la dispozițiile din reglementările legale, din contractul colectiv de muncă aplicabil și/sau regulamentul intern, în materia protecției datelor cu caracter personal, precum și obligația telesalariatului de a respecta aceste prevederi;
- h) măsurile pe care le ia angajatorul pentru ca telesalariatul să nu fie izolat de restul angajaților și care asigură acestuia posibilitatea de a se întâlni cu colegii în mod regulat;
- i) condițiile în care angajatorul suportă cheltuielile aferente activității în regim de telemuncă.

Art.65. (1) Telesalariatul beneficiază de toate drepturile recunoscute prin lege, prin regulamentele interne și contractele colective de muncă aplicabile salariaților care au locul de muncă la sediul angajatorului.

(2) Prin Regulamentul intern se pot stabili și alte condiții specifice privind telemunca în conformitate cu Legea nr. 53/2003, republicată, cu modificările și completările ulterioare, și cu Legea dialogului social nr. 367/2022, cu modificările și completările ulterioare.

Art.66. Angajatorul are următoarele obligații specifice privind securitatea și sănătatea în muncă a telesalariatului:

- a) să asigure mijloacele aferente tehnologiei informației și comunicațiilor și/sau echipamentele de muncă sigure necesare prestării muncii, cu excepția cazului în care părțile convin altfel;
- b) să instaleze, să verifice și să întrețină echipamentul de muncă necesar, cu excepția cazului în care părțile convin altfel;
- c) să asigure condiții pentru ca telesalariatul să primească o instruire suficientă și adecvată în domeniul securității și sănătății în muncă, în special sub formă de informații și instrucțiuni de lucru, specifice locului de desfășurare a activității de telemuncă și utilizării echipamentelor cu ecran de vizualizare: la angajare, la schimbarea locului de desfășurare a activității de telemuncă, la introducerea unui nou echipament de muncă, la introducerea oricărei noi proceduri de lucru.

Art.67. (1) Telesalariatul trebuie să își desfășoare activitatea, în conformitate cu pregătirea și instruirea sa, precum și cu instrucțiunile primite din partea angajatorului, astfel încât să nu expună la pericol de accidentare sau îmbolnăvire profesională nici propria persoană, nici alte persoane care pot fi afectate de acțiunile sau omisiunile sale în timpul procesului de muncă.

(2) În mod deosebit, în scopul realizării obiectivelor prevăzute la alin. (1), telesalariatul are următoarele obligații:

- a) să informeze angajatorul cu privire la echipamentele de muncă utilizate și la condițiile existente la locurile desfășurării activității de telemuncă și să îi permită acestuia accesul, în măsura în care este posibil, în vederea stabilirii și realizării măsurilor de securitate și sănătate în muncă, necesare conform clauzelor din contractul individual de muncă, ori în vederea cercetării evenimentelor;
- b) să nu schimbe condițiile de securitate și sănătate în muncă de la locurile în care desfășoară activitatea de telemuncă;

c) să utilizeze numai echipamente de muncă care nu prezintă pericol pentru securitatea și sănătatea sa;

d) să își desfășoare activitatea cu respectarea dispozițiilor privind obligațiile lucrătorilor, așa cum sunt ele prevăzute în Legea securității și sănătății în muncă nr.319/2006, cu modificările și completările ulterioare, precum și în conformitate cu clauzele contractului individual de muncă;

e) să respecte regulile specifice și restricțiile stabilite de către angajator cu privire la rețele de internet folosite sau cu privire la folosirea echipamentului pus la dispoziție.

B. Modificarea contractului individual de muncă

Art.68. (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.69. (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.

Art.70. (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 lunară, în cuantum de 150 RON.

Art.71. (1) Salariații trimiși în delegație în interesul serviciului au dreptul la o **diurnă de 42 RON/zi**. Valoarea diurnei se poate actualiza prin Act Adițional.

(2) În cazul tuturor proiectelor de cercetare 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, doar atunci când activitatea se desfășoară în ape internaționale.

Art.72. (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.

GeoEcoMar – Contract colectiv de muncă

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

Art.73. 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;

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 suta de km, la prețul zilei.

Art.74. (1) 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;

b) decontarea fără documente justificative a cheltuielilor de **cazare se face în limita a 265 RON/zi de persoană.**

(2) În situații temeinic fundamentate, directorul general poate aproba majorarea alocației de cazare prevăzută la alin. (1) lit. b) cu până la 50%, pe baza documentelor justificative.

(3) În cazul deplasărilor interne/externe, decontarea fără documente justificative, în limita prevăzută de lege, nu poate depăși 7 nopți de cazare.

(4) Modalitatea de decontare a cheltuielilor aferente deplasărilor interne/externe va fi prevăzută într-o procedură operațională

Art.75. (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.

Art.76. În cazul deplasărilor în străinătate, Patronatul se obligă să suporte indemnizația de deplasare formată din diurnă și cheltuieli 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.77. Deplasările în străinătate, mai lungi de 30 zile, se vor desfășura cu respectarea legislației în vigoare.

Art.78. (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 lunară, în cuantum de 150 RON.**

Art.79. (1) Drepturile cuvenite 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.

(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 oricăruia dintre cei doi angajatori și de a cere executarea silită a obligațiilor neîndeplinite.

Art.80. 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.

C. Suspendarea contractului individual de muncă

Art.81. (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.82. 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;
- 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.83. (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;
- h) desfășurarea, pe bază de contract încheiat în condițiile legii, a unei activități specifice în calitate de asistent maternal, asistent personal al persoanei cu handicap grav sau asistent personal profesionist;
- i) efectuarea de stagii de studiu sau de lucru sau de schimburi de experiență care nu sunt prevăzute în contracte ale institutului.

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

(3) Drepturile dobândite de salariat anterior momentului acordării concediilor prevăzute la alin. (1) art.120, al alin. (1) art.121 ori absentării de la locul de muncă în condițiile prevăzute la art. 123 se mențin pe toată durata concediului, respectiv a perioadei de absență.

Art.84. (1) Contractul individual de muncă poate fi suspendat din inițiativa Patronatului în următoarele situații:

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

b) 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;

c) pe durata detașării;

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

e) pe durata suspendării temporare a activității și/sau a reducerii acesteia ca urmare a decretării stării de asediu sau stării de urgență potrivit art. 93 alin. (1) din Constituția României, republicată.

(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.

Art.85. (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.

Art.86. (1) În cazul suspendării temporare a activității și/sau a reducerii acesteia ca urmare a decretării stării de asediu sau stării de urgență potrivit art. 93 alin. (1) din Constituția României, republicată, salariații afectați de activitatea redusă sau întreruptă, care au contractul individual de muncă suspendat, beneficiază de o indemnizație plătită din bugetul asigurărilor pentru șomaj, în cuantum de 75% din salariul de bază corespunzător locului de muncă ocupat, dar nu mai mult de 75% din câștigul salarial mediu brut utilizat la fundamentarea bugetului asigurărilor sociale de stat în vigoare, pe toată durata menținerii stării de asediu sau stării de urgență, după caz.

(2) În situația în care bugetul institutului destinat plății cheltuielilor de personal permite, indemnizația prevăzută la alin. (1) poate fi suplimentată de patronat cu sume reprezentând diferența de până la minimum 75% din salariul de bază corespunzător locului de muncă ocupat, în conformitate cu prevederile art.85 alin. (1).

D. Încetarea contractului individual de muncă

Art.87. (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.88. (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 definitivă a hotărârii judecătorești de declarare a morții sau a instituirii tutelei speciale a salariatului;

c) la data îndeplinirii cumulative a condițiilor de vârstă standard și a stagiului minim de cotizare pentru pensionare sau, cu caracter excepțional, pentru salariați care optează în scris pentru continuarea executării contractului individual de muncă, în termen de 30 de zile calendaristice anterior împlinirii condițiilor de vârstă standard și a stagiului minim de cotizare pentru pensionare, la vârsta de 65 de ani, 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.

(2) Pentru situațiile prevăzute la alin. (1) lit. c)-j), constatarea cazului de încetare de drept a contractului individual de muncă se face în termen de 5 zile lucrătoare de la intervenirea acestuia, în scris, prin decizie a angajatorului, și se comunică persoanelor aflate în situațiile respective în termen de 5 zile lucrătoare.

(3) Angajatorul nu poate îngrădi sau limita dreptul salariaților de a continua activitatea în condițiile alin.(1) lit.c).

(4) Pe baza unei cereri formulate cu 30 de zile înainte de data îndeplinirii cumulative a condițiilor de vârstă standard și a stagiului minim de cotizare pentru pensionare și cu aprobarea angajatorului, salariatul poate fi menținut în aceeași funcție maximum 3 ani peste vârsta standard de pensionare, cu posibilitatea prelungirii anuale a contractului individual de muncă.

Art.89. (1) La încetarea CIM, salariatul este obligat să suporte contravaloarea pagubelor și prejudiciilor aduse institutului, inclusiv cele rezultate din rezilierea sau decalarea termenelor contractelor de cercetare în care a fost implicat, dacă acest lucru se datorează culpei salariatului.

(2) Evaluarea prejudiciului revine compartimentului în care acesta și-a desfășurat activitatea, cu sprijinul serviciilor funcționale din cadrul institutului.

Art.90. Salariații care au încheiat acte adiționale la CIM în vederea participării la cursuri de specializare (studii universitare, master, doctorat etc), documentare, perfecționare, atestare sau formare profesională, ale căror costuri au fost suportate, parțial sau integral, de institut, vor restitui cheltuielile ocazionate de aceste acțiuni dacă părăsesc institutul înainte de expirarea termenelor prevăzute prin actele adiționale încheiate în acest sens.

Art.91. La încetarea CIM, salariatul este obligat să predea și institutul, prin compartimentele de specialitate, să preia, pe bază de proces-verbal de predare-primire, rapoartele, datele, lucrările și dotările, obiectele de inventar și echipamentele avute în execuție și în inventar.

E. Concedierea

Art.92. (1) Concedierea reprezintă încetarea contractului individual de muncă din inițiativa angajatorului.

(2) Concedierea poate fi dispusă pentru motive care țin de persoana salariatului sau pentru motive care nu țin de persoana salariatului.

(3) În cazurile în care se impune disponibilizarea unor salariați, criteriul care va sta la bază este criteriul competenței profesionale. Ordinea disponibilizării va fi următoarea:

a) persoanele care prin activitatea desfășurată sau pregătire nu mai corespund din punct de vedere profesional;

b) persoanele care cumulează pensia cu salariul;

c) persoanele pensionabile.

(4) Este interzisă concedierea salariaților:

a) pe criterii de rasă, cetățenie, etnie, culoare, limbă, religie, origine socială, trăsături genetice, sex, orientare sexuală, vârstă, handicap, boală cronică necontagioasă, infectare HIV, opțiune politică, situație sau responsabilitate familială, apartenență ori activitate sindicală, apartenență la o categorie defavorizată;

b) pentru exercitarea, în condițiile legii, a dreptului la grevă și a drepturilor sindicale.

c) pentru exercitarea drepturilor prevăzute la art.41 alin. (9), art.50, art.23 alin. (1), art.55 și art. 180 alin. (6).

Art.93. (1) Concedierea salariaților nu poate fi dispusă:

a) pe durata incapacității temporare de muncă, stabilită prin certificat medical conform legii;

b) pe durata suspendării activității ca urmare a instituirii carantinei;

c) pe durata în care femeia salariată este gravidă, în măsura în care institutul a luat cunoștință de acest fapt anterior emiterii deciziei de concediere;

d) pe durata concediului de maternitate;

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;

GeoEcoMar – Contract colectiv de muncă

g) pe durata efectuării concediului de odihnă ;
h) pe durata efectuării concediului paternal și a concediului de îngrijitor sau pe durata absentării de la locul de muncă în condițiile reglementate la art.123.

(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.94. 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 sau arestat la domiciliu 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.95. (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.94 lit.d) poate fi dispusă numai după evaluarea prealabilă a salariatului, conform procedurii de evaluare stabilite prin regulamentul intern.

Art.96. (1) În cazul în care concedierea se dispune pentru motivele prevăzute la art.94 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.94 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.

(4) Salariații care consideră că au fost concediați pentru exercitarea drepturilor prevăzute la art.41 alin. (9), art. 32, 121, 122 și art.180 alin. (6) pot solicita angajatorului să prezinte, în scris, suplimentar față de prevederile alin. (3), motivele pe care s-a fundamentat decizia privind concedierea.

(5) Prevederile alin. (4) nu sunt aplicabile situațiilor în care prin legi speciale se instituie proceduri prealabile prin care investigarea faptelor revine unei autorități sau unui organism competent.

Art.97. În cazul în care concedierea se dispune pentru motivele prevăzute la art.94 lit. c) și d), precum și în cazul în care contractul individual de muncă a încetat de drept în temeiul art.88 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.94 lit. c) salariatul beneficiază de o **compensație de 1.500 RON.**

Art.98. (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.99. Concedierea pentru motive care nu țin de persoana salariatului poate fi individuală sau colectivă.

Art.100. (1) Persoanele concediate în temeiul art.94 lit. c) și d), al art.98 și 99 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.94 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.84 alin.(2).

Art.101. (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.102. (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.103. (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.104. (1) Durata maximă legală a timpului de muncă nu poate depăși 48 de ore pe săptămână, inclusiv orele suplimentare.

(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.105. (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.106. (1) Conducerea institutului poate stabili programe individualizate de muncă pentru toți salariații, inclusiv pentru cei care beneficiază de concediul de îngrijitor, cu acordul sau la solicitarea acestora, care pot avea o durată limitată în timp.

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

(3) Durata zilnică a timpului de muncă este împărțită în două perioade: o perioadă fixă în care personalul se află simultan la locul de muncă și o perioadă variabilă, mobilă, în care salariatul își alege orele de sosire și de plecare, cu respectarea timpului de muncă zilnic.

(4) Programul individualizat de muncă poate funcționa numai cu respectarea dispozițiilor art. 103 alin. (1) și 104.

(5) Orice refuz al solicitării prevăzute la alin. (1) trebuie motivat, în scris, de către angajator, în termen de 5 zile lucrătoare de la primirea solicitării.

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

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

(8) La cerere, salariații care au în întreținere copii în vârstă de până la 11 ani beneficiază de 4 zile pe lună de muncă la domiciliu sau în regim de telemuncă, în condițiile Legii nr. 81/2018 privind reglementarea activității de telemuncă, cu modificările și completările ulterioare, cu excepția situațiilor în care natura sau felul muncii nu permite desfășurarea activității în astfel de condiții.

(9) În situația în care ambii părinți sau reprezentanți legali sunt salariați, cererea prevăzută la alin. (8) va fi însoțită de o declarație pe propria răspundere a celuilalt părinte sau reprezentant legal, din care să rezulte faptul că, pentru aceeași perioadă, acesta nu a solicitat concomitent desfășurarea activității în regim de muncă la domiciliu sau telemuncă. În cazul în care părintele sau reprezentantul legal se află în una dintre situațiile prevăzute la art. 3 din Legea nr. 277/2010 privind alocația pentru susținerea familiei, republicată, cu modificările și completările ulterioare, declarația pe propria răspundere a celuilalt părinte sau reprezentant legal nu este necesară.

(10) Prin derogare de la prevederile Legii nr. 81/2018, cu modificările și completările ulterioare, salariații care își desfășoară activitatea în condițiile prevăzute la alin. (8) au obligația să dispună de toate mijloacele necesare îndeplinirii atribuțiilor care le revin potrivit fișei postului.

B. Munca suplimentară

Art.107. (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.108. (1) Munca suplimentară se compensează prin ore libere plătite în următoarele 90 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 la alin. (1), este de 100% din salariul de bază individual.

(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 cuvenite pentru activitatea de teren se vor lua în următoarele 60 de zile.

C. Munca de noapte

Art.109. (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.

(4) Salariații care urmează să desfășoare muncă de noapte în condițiile alin.(2) sunt supuși unui examen medical gratuit înainte de începerea activității și, după aceea, periodic.

(5) Condițiile de efectuare a examenului medical și periodicitatea acestuia se stabilesc prin regulament aprobat prin ordin al ministrului muncii și protecție sociale și al ministrului sănătății.

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

D. Repausul săptămânal

Art.110. (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.111. (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.108 alin. (5).

E. Sărbătorile legale

Art.112. (1) Zilele de sărbătoare legală în care nu se lucrează sunt:

- a) 1 și 2 ianuarie;
- b) 6 ianuarie – Botezul Domnului – Boboteaza;
- c) 7 ianuarie – Soborul Sfântului Proroc Ioan Botezătorul;
- d) 24 ianuarie - Ziua Principatelor Unite;
- e) 8 martie pentru salariați;
- f) Vinerea Mare, ultima zi de vineri înaintea Paștelui;
- g) Prima, a doua și a treia zi de Paști;
- h) 1 mai;
- i) 1 iunie;
- j) prima și a doua zi de Rusalii;
- k) 15 august - Adormirea Maicii Domnului;
- l) 30 noiembrie – Sf. Apostol Andrei cel întâi chemat, Ocrotitorul României;
- m) 1 decembrie;
- n) 25, 26 și 27 Decembrie;
- j) câte 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.113. (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.114. (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) La stabilirea duratei concediului de odihnă anual, perioadele de incapacitate temporară de muncă, cele aferente concediului de maternitate, concediului paternal, concediului de risc maternal, concediului pentru îngrijirea copilului bolnav, concediului de îngrijitor și perioada absenței de la locul de muncă în condițiile art.123 se consideră perioade de activitate prestată.

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

(6) 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.

(7) 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.

(8) 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.

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

- a) o zi la data efectuării puncției ovariene ;
- b) 2 zile începând cu data efectuării embriotransferului.

(10) Cererea privind acordarea concediului de odihnă suplimentar prevăzut la alin.(8) va fi însoțită de scrisoarea medicală eliberată de medicul specialist, în condițiile legii.

Art.115. (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.116. Salariații care lucrează în condiții grele, periculoase sau vătămătoare, nevătătorii, alte persoane cu handicap și tinerii în vârstă de până la 18 ani beneficiază de un concediu de odihnă suplimentar de 3 zile lucrătoare.

Art.117. (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.

(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.118. 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.119. (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 cuvenite 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.120. (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.121. (1) Angajatorul are obligația acordării concediului de îngrijitor salariatului în vederea oferirii de către acesta de îngrijire sau sprijin personal unei rude sau unei persoane care locuiește în aceeași gospodărie cu salariatul și care are nevoie de îngrijire sau sprijin ca urmare a unei probleme medicale grave, cu o durată de 5 zile lucrătoare într-un an calendaristic, la solicitarea scrisă a salariatului.

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

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

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

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

(6) Prin rudă se înțelege fiul, fiica, mama, tatăl sau soțul/soția unui salariat.

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

Art.122. (1) Angajatorul are obligația acordării concediului paternal la solicitarea scrisă a salariatului, cu respectarea dispozițiilor Legii nr. 210/1999, cu modificările și completările ulterioare.

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

Art.123. (1) Salariatul are dreptul de a absenta de la locul de muncă în situații neprevăzute, determinate de o situație de urgență familială cauzată de boală sau de accident, care fac indispensabilă prezența imediată a salariatului, în condițiile informării prealabile a angajatorului și cu recuperarea perioadei absente până la acoperirea integrală a duratei normale a programului de lucru a salariatului.

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

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

Art.124. 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.

Art.125. În afara concediului acordat în raport cu vechimea în muncă personalul navigant beneficiază de 3 zile lucrătoare în plus.

Art.126. Salariații care au lipsit de la serviciu întregul an calendaristic, fiind în concediu medical, în concedii fără plată nu au dreptul la concediu legal de odihnă pentru anul respectiv.

Art.127. (1) În cazul în care perioadele pentru concedii medicale, concedii fără plată 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 reînțeleperii 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.126.

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

Art.128. 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 cuvenit salariatului pentru perioada lucrată după întreruperea concediului.

Art.129. (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;
- c) salariaților pentru care, după desfacerea CIM, a intervenit achitarea, anularea urmăririi penale sau încetarea procesului penal ori a urmăririi penale.

Art.130. (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.131. (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.132. În funcție de posibilitățile financiare ale institutului, pe lângă indemnizația de concediu se poate acorda o primă de vacanță.

G. Concedii pentru formare profesională

Art.133. (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.134. (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 salariatului ar prejudicia grav desfășurarea activității.

Art.135. (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).

Art.136. 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.137. 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.138. (1) Pentru munca prestată în baza contractului individual de muncă fiecare salariat are dreptul la un salariu exprimat în bani.

(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.139. (1) Salariul 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) Salariul individual se stabilește prin negocieri individuale între angajator și salariat. La negocierile individuale asistă și un reprezentant al Sindicatului reprezentativ sau, după caz, un reprezentant al salariaților.

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

Art.140. (1) Salariul este **confidențial**, conducerea institutului având obligația de a lua măsurile necesare pentru asigurarea confidențialității.

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

(3) Reprezentanții Sindicatului reprezentativ sau, după caz, reprezentanții salariaților au obligația păstrării confidențialității informațiilor obținute cu privire la salariile angajaților.

Art.141. Negocierea venitului salarial se va face pe baza gradului de îndeplinire, în anul precedent negocierii, a criteriilor de apreciere a personalului.

Art.142. (1) În cadrul institutului se adoptă forme de salarizare diferențiate.

(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.

(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.

Art.143. (1) Personalul de cercetare-dezvoltare nominalizat 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 | - 34,65 Euro/oră; |
| 2. Cercetător principal (R4) și cercetător consacrat (R3) | - 28,50 Euro/oră; |
| 3. Cercetător recunoscut (R2), Inginer de cercetare senior (ICS) | - 23,41 Euro/oră; |
| 4. Cercetător debutant (R1), Inginer de cercetare recunoscut (ICR) | - 22,38 Euro/oră; |
| 5. Asistent în activitatea de cercetare științifică, licențiat, Inginer de cercetare debutant (ICD) | - 21,36 Euro/oră |
| 6. Tehnician senior (TS), Tehnician recunoscut (TR) | - 20,34 Euro/oră.” |

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

(3) Echivalarea personalului suport pentru activitățile CDI, 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	R4 R3	27,50
2.	Aplicarea în proiect/contract a unor metodologii de lucru complexe	R2, ICS R1, ICR	23,41 22,39
3.	Aplicarea efectivă în proiect/contract a unei metode de lucru; abilități în utilizarea acesteia	Asistent în activitatea de cercetare științifică, licențiat, ICD	21,36
4.	Activități suport (secretariat, corespondență, curierat, etc)	TS, TR	20,34

(4) Echivalarea personalului suport pentru activitățile CDI, 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.144. (1) Salariul orar al personalului de cercetare-dezvoltare, dar și al personalului din aparatul funcțional, nominalizat în cadrul proiectelor/contractelor internaționale sau naționale care funcționează în cadrul programelor Comisiei Europene, precum și cele cuprinse în PNCDI, Programe Operaționale, Plan Sectorial, este:

- | | |
|---|-------------------|
| a) project manager (director proiect) | – 40,79 Euro/oră; |
| b) senior scientist (R4, R3), director economic; | – 34,65 Euro/oră; |
| c) ofițer proiect/responsabil proces (tehnic, financiar, achiziții publice, consilier juridic, resurse umane, comunicare, etc); | – 31,07 Euro/oră; |
| d) scientist (R2, R1, ICS, ICR); | – 28,52 Euro/oră; |
| e) asistent în activitatea de cercetare științifică, licențiat, ICD | – 23,41 Euro/oră; |
| f) asistent cercetare debutant | - 15,40 Euro/oră; |
| g) technician senior, technician recunoscut | – 22,38 Euro/oră. |

(2) Salariul orar prevăzut la alin. (1) include contribuțiile sociale ale angajatului și ale angajatorului și se modifică în acord cu schimbările legislative privind contribuțiile sociale.

(3) Plata se va face la cursul de schimb valutar comunicat de BNR pentru 1 Euro, fie la data perfectării sau actualizării contractului, fie pentru ultima zi lucrătoare a lunii, după caz.

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

(5) Studenții din învățământul superior, angajați cu contract de muncă pe perioadă determinată pentru practică în proiectele de cercetare ale I.N.C.D. GeoEcoMar, beneficiază de salariul minim brut pe țară garantat în plată.

(6) În cazul studenților din învățământul superior (angajați ca tehnicieni debutanți), angajați pentru practică în proiectele de cercetare ale I.N.C.D. GeoEcoMar, aceștia vor fi remunerați cu salariul minim pe economie.

Art.145. (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.146. 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 Sindicatul reprezentativ sau, după caz, cu reprezentanții salariaților, dar nu mai puțin decât salariul minim brut pe țară.

Art.147. (1) Salariul de referință pe institut este de 2.122 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).

(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.

(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 internaționale în care se lucrează.

Art.148. Salariile se plătesc înaintea oricăror altor obligații bănești ale institutului.

Art.149. Salariul nu poate fi urmărit sau reținut decât în cazurile, condițiile și cuantumul prevăzut de lege.

Art.150. Modificarea salariilor negociate, nu poate fi solicitată de părți înainte de împlinirea unui an de la data stabilirii lor.

Art.151. 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.152. (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 Paște.

Art.153. (1) Sporurile procentuale la salariul de bază de care beneficiază diferențiat personalul Institutului sunt următoarele:

a) Spor pentru vechime în muncă se acordă astfel:

- 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 Consiliului de Administrație 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 viza de control financiar preventiv: - 25%.

g) Spor pentru risc radiologic : - 15%.

h) Spor pentru toxicitate : - 15%.

i) 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.154. (1) Personalul îmbarcat pe navele de cercetare marină beneficiază de alocație de hrană acordată astfel:

- **50,03 RON/zi** - pentru personalul îmbarcat pe pontonul-laborator „Halmyris” pe perioada cât acesta se află la cheu;

- **56,08 RON/zi** - pentru personalul navigant angajat pe nava de cercetări marine „Mare Nigrum”, pe perioada cât nava se află la cheu;

- **56,08 RON/zi** - pentru personalul navigant angajat pe nava de cercetări marine „Mare Nigrum”, pe perioada cât aceasta operează pe mare;

- **56,08 RON/zi** – pentru personalul navigant angajat pe nava de cercetări fluviale „Istros” pentru perioada cât nava se află la cheu;

- **56,08 RON/zi** – pentru personalul navigant angajat pe nava de cercetări fluviale „Istros” pentru perioada cât aceasta operează pe mare;

- **56,08 RON/zi** – pentru personalul navigant angajat pe nava de cercetări fluviale „Istros” pentru perioada cât aceasta operează pe Dunăre;

- **56,08 RON/zi** – pentru personalul din activitatea de cercetare, astfel cum este definit în Legea nr.319/2003 privind Statutul personalului de cercetare-dezvoltare, aflați pe navele „Mare Nigrum” și „Istros”, pentru perioada cât acestea operează în mediul marin.

- **56,08 RON/zi** – pentru personalul din activitatea de cercetare, astfel cum este definit în Legea nr.183/2024 privind Statutul personalului de cercetare, dezvoltare și inovare, aflați pe nava „Istros”, pentru perioada cât aceasta operează pe Dunăre.

(2) Cuantumul alocației de hrană se poate modifica cu aprobarea Consiliului de Administrație, după consultarea în prealabil cu reprezentanții Sindicatului sau, după caz, cu Reprezentanții salariaților.

(3) Șeful de expediție împreună cu membri echipei de teren care desfășoară activități cu nava ISTROS pot decide oportunitatea acordării fie a alocației de hrană, fie a diurnei.

Art.155. Adaosurile la veniturile salariale sunt:

- a) cota-parte din profitul institutului care se repartizează salariaților în conformitate cu prevederile legale. Condițiile de diferențiere, diminuare 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 sau, după caz, cu Reprezentanții salariaților, prin Regulamentul intern;
- 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.156. (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 se va face proporțional cu acoperirea fondului de salarii la nivelul Institutului. Cota-parte din veniturile salariale astfel neacordate se va plăti în perioada imediat următoare, dacă veniturile permit aceasta.

Art.157. (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 publică articole în reviste Web of Science. Procedura de premiere va fi inclusă în Regulamentul intern al institutului.

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

(4) Sumele acordate personalului de cercetare prevăzut la alin. (3) 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.158. (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.

VI. SĂNĂTATEA ȘI SECURITATEA ÎN MUNCĂ

Art.159. (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.160. (1) Patronatul are obligația de a asigura accesul salariaților la serviciul medical de medicină a muncii.

(2) Patronatul va organiza examinarea medicală a salariaților, conform dispozițiilor legale în domeniu, în scopul de a constata dacă sunt apti pentru desfășurarea activității în posturile în care sunt angajați, precum și pentru prevenirea îmbolnăvirilor profesionale.

(3) Costul serviciilor medicale profilactice necesare pentru supravegherea sănătății salariaților se suportă de către Patronat potrivit reglementărilor legale.

(4) Examenul medical periodic se efectuează obligatoriu tuturor salariaților.

(5) Salariatul este obligat să se prezinte la examenele medicale de supraveghere a sănătății la locul de muncă, conform planificării efectuate de către medicul de medicina muncii cu acordul angajatorului.

Art.161. (1) La nivelul institutului se constituie Comitetul de securitate și sănătate în muncă în componența stabilită potrivit legislației în vigoare.

(2) Modalitatea de desemnare a reprezentanților lucrătorilor în Comitetul de securitate și sănătate în muncă, precum și toate aspectele legale în domeniu, vor fi reglementate prin Regulamentul intern al institutului.

Art.162. Patronatul are obligația să asigure toți salariații pentru risc de accidente de muncă și boli profesionale, în condițiile legii, în limita posibilităților financiare.

VII. ASIGURĂRI SOCIALE, PROTECȚIA MUNCII ȘI PROTECȚIA SALARIAȚILOR

A. Asigurări sociale

Art.163. (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), alte persoane aflate în întreținere prin declarație pe propria răspundere;

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 salariatului, la nașterea fiecărui copil, precum și în cazul adopțiilor;

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.

(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.164. (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.165. 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.166. 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.167. 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.168. Patronatul trebuie să elaboreze și să facă cunoscută salariaților politica proprie de prevenire a accidentelor de muncă și a îmbolnăvirilor profesionale.

Art.169. 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;

GeoEcoMar – Contract colectiv de muncă

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

Art.170. 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.171. 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.172. 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 sau, după caz, cu Reprezentanții salariaților, în conformitate cu prevederile legale în vigoare.

C. Protecția salariaților

Art.173. 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.

Art.174. (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 sau, după caz, cu Reprezentanții salariaților 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.175. Pentru luarea măsurii de desfacere a contractelor individuale de muncă pentru reduceri de posturi, pe lângă criteriile prevăzute la art.97 alin.(3), vor fi avute în vedere următoarele criterii minimale:

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, unici întreținători de familie, precum și salariații care mai au cel mult trei ani până la pensionare.

Art.176. 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.177. 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.178. 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.

Art.179. (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, în limita posibilităților financiare, o primă de vacanță în cuantum de 500 RON net. Prima se acordă o singură dată pe an.

VIII. FORMARE PROFESIONALĂ

Art.180. (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.181. (1) Participarea la formare profesională poate avea loc la inițiativa unui membru al Comitetului de Direcție, a conducătorului compartimentului în care este încadrat salariatul sau la inițiativa salariatului acestuia, cu aprobarea Consiliului de Administrație.

(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.182. (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.

GeoEcoMar – Contract colectiv de muncă

Art.183. (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.

(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.184. (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.185. 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.186. 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.187. 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.

Art.188. (1) Sub sancțiunea nulității absolute, nici o măsură, cu excepția celei prevăzute de art.182 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.189. 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.190. Abaterile disciplinare, procedura disciplinară, precum și procedura de soluționare a cererilor și reclamațiilor individuale ale salariaților sunt prevăzute în Regulamentul intern al institutului.

Art.191. 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.192. (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 eşuare a demersurilor prevăzute la alin. (1), acestea vor urma regimul de soluţionare prevăzut în legislaţia în vigoare.

(3) În toate situaţiile, comunicarea dintre Patronat şi Sindicat este de natură reciprocă şi trebuie să se desfăşoare în spiritul loialităţii, corectitudinii, transparenţei şi sincerităţii.

Art.193. Cererile în vederea soluţionării 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 sancţionare disciplinară;

c) în termen de 3 ani de la data naşterii dreptului la acţiune, în situaţia în care obiectul conflictului individual de muncă constă în plata unor drepturi salariale neacordate sau a unor despăgubiri către salariat, precum şi a în cazul răspunderii patrimoniale a salariaţilor faţă de Patronat;

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

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

X. DISPOZIȚII FINALE

Art.194. Prezentul CCM nu poate fi modificat unilateral de către nici una din părţile semnatare şi îşi încetează valabilitatea în cazul falimentului sau desfiinţării Institutului.

Art.195. Patronatul şi Sindicatul sau, după caz, cu Reprezentanţii salariaţilor se angajează să facă cunoscut salariaţilor textul prezentului CCM.

Art.196. Pentru aspectele nereglementate prin prezentul CCM se aplică legislaţia în vigoare.

Art.197. 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 Bucureşti în vederea înregistrării.

PATRONAT

Director General

Dr. Adrian STĂNICĂ

Director Sucursala Constanţa

Dr. Dan VASILIU

SINDICAT

Preşedinte

Dr. Bianca PAVEL

Vicepreşedinte

Gianina RĂCHITĂ

LISTA
PRIVIND ACTELE NORMATIVE CARE REGLEMENTEAZĂ ELABORAREA
CONTRACTULUI COLECTIV DE MUNCĂ

1. Codul Muncii, aprobat prin Legea nr.53/2003, cu modificările și completările ulterioare;
2. Legea nr.76/2002 privind sistemul asigurărilor pentru șomaj și stimularea ocupării forței de muncă, cu modificările și completările ulterioare;
3. Legea nr.367/2022 a dialogului social, cu modificările și completările ulterioare;
4. 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;
5. 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;
6. 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;
7. Legea nr.360/2023 privind sistemul unitar de pensii publice;
8. Legea nr.210/1999 privind concediul paternal, cu modificările și completările ulterioare;
9. Ordonanța Guvernului nr.129/2000 privind formarea profesională a adulților, cu modificările și completările ulterioare;
10. Ordonanța Guvernului nr.137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare;
11. Legea nr.183/2024 privind Statutul cercetătorului;
12. Hotărârea Guvernului nr.1188/2022 pentru aprobarea Planului național de cercetare-dezvoltare și inovare pentru perioada 2022-2027 (PNCDI III);
13. 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;
14. Ordonanța Guvernului nr.57/2002 privind cercetarea științifică, astfel cum a fost aprobată prin Legea nr.324/2003, cu modificările și completările ulterioare;
15. Legea nr.544/2001 privind liberul acces la informațiile de interes public, cu modificările și completările ulterioare;
16. Legea nr.467/2006 privind stabilirea cadrului general de informare și consultare a angajaților, cu modificările și completările ulterioare;
17. 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;
18. Hotărârea Guvernului nr.637/2003 pentru aprobarea Regulamentului-cadru de organizare și funcționare a institutelor naționale de cercetare-dezvoltare, cu modificările și completările ulterioare.
19. Hotărârea Guvernului nr.185/1994 privind acordarea alocației de hrană zilnice pentru personalul navigant și auxiliar îmbarcat pe nave, cu modificările și completările ulterioare.
20. Legea nr.319/2006 a securității și sănătății în muncă, cu modificările și completările ulterioare.

GeoEcoMar – Contract colectiv de muncă

21. Hotărârea Guvernului nr.1.425/2006 pentru aprobarea Normelor metodologice de aplicare a prevederilor Legii securității și sănătății în muncă nr.319/2006, cu modificările și completările ulterioare.

22. Hotărârea Guvernului nr.355/2007 privind supravegherea sănătății lucrătorilor, cu modificările și completările ulterioare.

23. Regulament UE nr. 679 din 27 aprilie 2016 privind protecția persoanelor fizice în ceea ce privește prelucrarea datelor cu caracter personal și privind libera circulație a acestor date și de abrogare a Directivei 95/46/CE (Regulamentul general privind protecția datelor).

24. Legea nr.81/2018 privind reglementarea activității de telemuncă, cu modificările și completările ulterioare.

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 4 reprezentanți desemnați de către Patronat și 4 reprezentanți desemnați de către salariați.

(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 a cel puțin cate trei reprezentanți din fiecare parte.

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;
- 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 sau, după caz, un Reprezentant al salariaților.

Art.5. Sporurile la salariu cuvenite 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.

(2) Contestațiile se analizează, în decurs de 15 zile calendaristice de la expirarea datei de depunere a contestației, de o Comisie paritară formată din reprezentanții Patronatului și ai Sindicatului sau, după caz, ai Reprezentanților salariaților. Contestațiile depuse ulterior termenului prevăzut la alin. (1) sau cele referitoare la CIM-uri semnate de ambele părți nu se iau în considerare. Hotărârile Comisiei paritare sunt definitive.

Art.9. Salariații ale căror contestații au fost considerate de Comisia paritară ca fiind fără obiect și în consecință au fost respinse, au un termen de 7 zile calendaristice din momentul primării răspunsului la contestație pentru a semna noul CIM. În caz contrar după expirarea acestei perioade, Contractul Individual de Muncă își încetează valabilitatea.

Art.10. Contestațiile considerate de Comisia paritară ca îndreptățite crează Patronatului obligația renegocierii respectivului CIM ținând cont de recomandările acesteia. Renegocierea se face în cel mult 7 zile calendaristice de la primirea de către contestatar a răspunsului Comisiei paritare. Salariatul răspunde de toate daunele cauzate ca urmare a întârzierii renegocierii.

GHID DE EVALUARE 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.

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 EVALUARE A PERSONALULUI CDI

Încadrarea pe funcții și grade profesionale a personalului de cercetare-dezvoltare se face cu respectarea Legii nr.183/2024 privind Statutul personalului de cercetare-dezvoltare.

A. Cercetători științifici

Pentru aprecierea cercetătorilor științifici, pe lângă standardele minimale prevăzute în conformitate cu Statutul cercetătorului, se utilizează următoarele criterii:

1. gradul de implicare în executarea activităților științifice;
2. articole/lucrări publicate;
3. implicare în pregătirea și/sau coordonarea de propuneri de cercetare-inovare la diverse competiții interne și internaționale și/sau cu mediul privat;
4. promptitudine și operativitate în realizarea atribuțiilor de serviciu prevăzute în fișa postului;
5. calitatea lucrărilor executate și a activităților desfășurate;

GeoEcoMar – Contract colectiv de muncă

6. asumarea responsabilităților prin receptivitate, disponibilitate la efort suplimentar, perseverență, obiectivitate, disciplină;
7. abilități în utilizarea echipamentelor informatice, soft-urilor și a aparaturii științifice;
8. adaptarea la complexitatea muncii, inițiativă și creativitate;
9. capacitatea de a comunica și lucrul în echipă;
10. brevete, premii și distincții;
11. respectarea normelor, regulamentelor interne și a standardelor;
12. loialitate față de institut.

Lucrări științifice

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

- a) articole științifice publicate in extenso în periodice cotate Web of Science:
 - periodice de nivel regional;
 - periodice de prestigiu internațional;
- b) articole științifice publicate in extenso în reviste indexate în alte baze de date internaționale (SCOPUS, Google Scholar):
 - periodice de specialitate al căror profil științific corespunde conținutului articolului;
 - periodice al căror profil științific nu se referă direct la tematica articolului.
- c) lucrări publicate ca abstracte sau în rezumat și prezentări la conferințe indexate în bazele de date internaționale;
- 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).
- 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.

B. Personalul suport pentru activitățile CDI cu studii medii

Criteriile de performanță pe baza cărora se face evaluarea performanțelor profesionale individuale ale personalului suport pentru activitățile de CDI cu studii medii 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 (dacă este cazul);
- 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 suport pentru activitățile CDI cu studii medii, inclusiv cumulul de funcții.

III. CRITERII DE EVALUARE A PERSONALULUI SUPORT PENTRU ACTIVITĂȚILE CDI conform art.11 alin. (1) lit.b) din Legea nr.183/2024 privind Statutul personalului de cercetare, dezvoltare și inovare, cu studii superioare

Criteriile de performanță pe baza cărora se face evaluarea performanțelor profesionale individuale ale personalului suport pentru activitățile CDI sunt:

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

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 principal (R4) și cercetător consacrat (R3) se regăsesc în Regulamentul Intern al institutului.

CONTRACT INDIVIDUAL DE MUNCĂ

încheiat la data de și înregistrat în registrul general
de evidență a salariaților cu nr. din data de

A. Părțile contractului

Angajator - persoană juridică/fizică, cu sediul/domiciliul în,
înregistrată la registrul comerțului/autoritățile administrației publice din cu nr., cod fiscal
....., telefon, e-mail:, reprezentată legal prin domnul/doamna
....., în calitate de,

și

salariatul/salariata - domnul/doamna, domiciliat/domiciliată în localitatea
....., str. nr., sectorul/județul, e-mail:,
posesor/posesoare al/a cărții de identitate/pașaportului seria nr., eliberată/eliberat de
..... la data de, CNP, autorizație de muncă/permis de ședere în scop de
muncă seria nr. din data,

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

B. Obiectul contractului:

C. Durata contractului:

a) nedeterminată, salariatul/salariata urmând să înceapă activitatea la data de
.....;

b) determinată, de zile/săptămâni/luni, începând cu data de și până la data
de în conformitate cu art. 83 lit. din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii, republicată, cu
modificările și completările ulterioare/acte normative cu caracter special, respectiv

D. Perioada de probă:

a) durata de zile calendaristice/lucrătoare, în cazul contractului
individual de muncă pe perioadă determinată;

b) condițiile perioadei de probă (dacă există)

E. Locul de muncă

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

2. În lipsa unui loc de muncă fix salariatul va desfășura activitatea astfel:
..... (pe teren/la sediul clienților/arie geografică, grup
de unități, etc.). În acest caz salariatul va beneficia de:

a) prestații suplimentare (în bani sau în natură);

GeoEcoMar – Contract colectiv de muncă

b) asigurarea /decontarea transportului de către angajator(după caz) .

F. Felul muncii

Funcția/Ocupația, conform Clasificării ocupațiilor din România.

G. Durata timpului de muncă și repartizarea acestuia

1. O norma întreagă, durata normală a timpului de muncă fiind de ore/zi și/sau ore/săptămână.

a) Repartizarea programului de muncă se face: în zilele de, între orele sau (inegal/schimburi/flexibil/individualizat etc.), după cum urmează:

b) Programul normal de muncă se poate modifica în condițiile regulamentului intern/contractului colectiv de muncă aplicabil.

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

a) Repartizarea programului normal de muncă se face: în zilele, între orele sau(inegal/schimburi/flexibil/individualizat etc.), după cum urmează:

b) Programul de muncă 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.

H. Concediul

Durata concediului anual de odihnă este de zile lucrătoare, în raport cu perioada lucrată.

De asemenea, beneficiază de un concediu suplimentar, cu o durată dezile lucrătoare.

I. Salariul:

1. Salariul de bază lunar brut: lei

2. Alte elemente constitutive:

a) sporuri ...;

b) indemnizații ...;

c) prestații suplimentare în bani;

d) modalitatea prestațiilor suplimentare în natură;

e) alte adaosuri

3. Orele suplimentare prestate de salariații cu normă întreagă în afara programului normal de lucru se compensează cu ore libere plătite în următoarele 90 de zile calendaristice după efectuarea acestora, conform contractului colectiv de muncă aplicabil sau Legii nr. 53/2003 Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare. În cazul în care compensarea prin ore libere plătite nu este posibilă, orele suplimentare prestate în afara programului normal de lucru vor fi plătite cu un spor la salariu în cuantum de..... .

4. Munca prestată în zilele de sărbători legale, precum și în zilele libere plătite stabilite prin acte normative/contracte colective de muncă aplicabile se compensează cu timp liber plătit sau cu un spor la salariu, conform contractului colectiv de muncă aplicabil sau Legii nr. 53/2003 Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare.

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

6. Metoda de plată

J. Alte clauze:

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

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

c) în cazul în care salariatul urmează să își desfășoare activitatea în străinătate, informațiile prevăzute la art. 18 alin. (1) din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare, se vor regăsi și în contractul individual de muncă;

d) alte clauze

K. Atribuțiile postului

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

L. Riscurile specifice postului

Riscurile de accidentare și îmbolnăvire profesională specifice postului sunt prevăzute în evaluările de risc ale locului de muncă/postului de lucru și în fișa de identificare a factorilor de risc profesional.

M. Criteriile de evaluare a activității profesionale a salariatului:

.....

N. Procedura privind utilizarea semnăturii electronice, semnăturii electronice avansate și semnăturii electronice calificate se realizează după cum urmează:, în conformitate cu prevederile actelor normative/regulamentul Intern/contractul colectiv de muncă aplicabil.

O. Formarea profesională

Formarea profesională se realizează în următoarele condiții: în conformitate cu prevederile actelor normative/regulamentul intern/contractul colectiv de muncă aplicabil.

P. Condițiile de muncă

Activitatea se desfășoară în condiții normale/vătămătoare/deosebite/speciale de muncă/deosebit de periculoase, în conformitate cu prevederile legale.

Q. Drepturile și obligațiile 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

R. Drepturi și obligații generale ale părților

1. Salariatul are, în principal, următoarele drepturi:

- a) dreptul la salarizare pentru munca depusă;
- b) dreptul la repaus zilnic și săptămânal;
- c) dreptul la concediu de odihnă anual;
- d) dreptul la egalitate de șanse și de tratament;
- e) dreptul la securitate și sănătate în muncă;
- f) dreptul la formare profesională;
- g) alte obligații prevăzute de lege sau de contractele colective de muncă aplicabile, după caz.

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 a respecta confidențialitatea informațiilor și documentelor utilizate în îndeplinirea atribuțiilor de serviciu;
- f) obligația de a adera la un fond de pensii administrat privat, în conformitate cu prevederile art. 30 din Legea nr.411/2004 privind fondurile de pensii administrate privat, republicată, cu modificările și completările ulterioare.

3. Angajatorul are, în principal, următoarele drepturi:

- a) să stabilească atribuțiile de serviciu și norma de muncă pentru fiecare salariat;
- b) să dea dispoziții cu caracter obligatoriu pentru salariat, sub rezerva legalității lor;
- c) să exercite controlul asupra modului de îndeplinire a sarcinilor de serviciu;
- d) să constate săvârșirea abaterilor disciplinare și să aplice sancțiunile corespunzătoare, potrivit legii, contractului colectiv de muncă aplicabil și regulamentului intern;
- e) să stabilească obiectivele de performanță individuală ale salariatului, precum și criteriile de evaluare a realizării acestora;
- f) să suporte asigurarea medicală privată, contribuțiile suplimentare la pensia facultativă sau la pensia ocupațională a salariatului, în condițiile legii, după caz;
- g) să acorde orice alte drepturi stabilite ca urmare a activității profesionale a 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 înființeze registrul general de evidență a salariaților și să opereze înregistrările prevăzute de lege;

GeoEcoMar – Contract colectiv de muncă

- c) să acorde salariatului toate drepturile ce decurg din contractele individuale de muncă, din contractul colectiv de muncă aplicabil și din lege;
- d) să asigure permanent condițiile tehnice și organizatorice avute în vedere la elaborarea normelor de muncă și condițiile corespunzătoare de muncă;
- e) să informeze salariatul asupra condițiilor de muncă și asupra elementelor care privesc desfășurarea relațiilor de muncă;
- f) să informeze salariatul cu privire la obligația de a adera la un fond de pensii administrat privat, în condițiile legii;
- g) să elibereze un document care să ateste calitatea de salariat a solicitantului, respectiv activitatea desfășurată de acesta, durata activității, salariul, vechimea în muncă, în meserie și specialitate sau un extras din registrul general de evidență a salariaților, datat și certificat pentru conformitate;
- h) să asigure confidențialitatea datelor cu caracter personal ale salariatului.

S. Dispoziții finale

1. Nivelul la care contractul colectiv de muncă aplicabil a fost încheiat (ex: unități/grup de unități/sector de activitate)
2. Prevederile prezentului contract individual de muncă se completează cu dispozițiile Legii nr. 53/2003 Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare, și ale contractului colectiv de muncă aplicabil, prevăzut la pct.1.

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

T. Conflictetele în legătură cu încheierea, executarea, modificarea, suspendarea sau încetarea prezentului contract individual de muncă pot fi soluționate atât pe cale amiabilă prin procedura concilierii, cât și de instanța judecătorească competentă material și teritorial, potrivit legii.

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

Angajator,

.....

Reprezentant legal,

.....

Salariat,

Semnătura

Am primit un exemplar

Semnătura

Data

COEFICIENȚI DE IERARHIZARE A SALARIILOR

Funcția	Studii	Coef min	Coef med	Coef max
Personal CDI				
Consilier (geolog, ecolog, biolog, geofizician)	S	5.07	5.41	5.77
Cercetător principal (R4): Cercetător științific gradul I	S	4.21	4.60	5.00
Cercetător consacrat (R3): Cercetător științific gradul II	S	3.49	3.79	4.07
Cercetător recunoscut (R2): Cercetător științific gradul III	S	3.09	3.28	3.46
Cercetător debutant (R1): cercetător științific	S	2.73	2.90	3.08
Asistent în activitatea de cercetare științifică, licențiat: Asistent cercetare științifică - ACS	S	2.36	2.55	2.73
Inginer: Inginer de cercetare senior ICS, Chimist, Biolog, Matematician, Fizician, Geograf- I:	S	3.38	3.58	3.78
Inginer: Inginer de cercetare recunoscut ICR, Chimist, Biolog, Matematician, Fizician, Geograf - II	S	3.03	3.16	3.28
Inginer: Inginer de cercetare debutant ICD, Chimist, Biolog, Matematician, Fizician, Geograf - III	S	2.71	2.82	2.94
Subinginer	S	2.65	2.80	2.95
Tehnician senior (TS)	PL	2.61	2.74	2.92
Tehnician recunoscut (TR)	L	2.33	2.43	2.50
Tehnician debutant (TD)	L	1.89		
Laborant, Muncitor calificat	G	2.17	2.34	2.60

Personal suport pentru activitățile CDI

Consilier economic	S	5.07	5.41	5.64
Auditor financiar	S	4.40	4.57	4.73
Expert contabil, Auditor intern	S	3.91	4.07	4.24
Consilier juridic	S	3.38	3.56	3.74
Economist, Inginer, Filolog, Bibliotecar, Traducător, Arhivar I	S	3.31	3.48	3.65
Economist, Inginer, Filolog, Bibliotecar, Traducător, Arhivar II	S	3.03	3.15	3.27
Economist, Inginer, Filolog, Bibliotecar, Traducător, Arhivar III	S	2.71	2.82	2.92
Economist, Inginer, Filolog, Bibliotecar, Traducător, Arhivar - debutant	S	2.34	2.49	2.60
Specialist în relații publice, managementul calității, achiziții publice, inspector în domeniul securității și sănătății în muncă	S	3.38	3.56	3.74
Secretar	PL, S	2.58	2.76	2.95
Inspector resurse umane	L	2.76	2.95	3.07
Contabil, Tehnician economist	PL	2.61	2.74	2.88
Administrator, Casier	L	2.34	2.53	2.82
Magaziner, Arhivar	L	2.17	2.46	2.76

Conducător auto	G, L	2.17	2.46	2.76
Muncitor calificat (electrician, fochist, instalator etc.)	G	2.17	2.34	2.60
Paznic, Portar, Îngrijitor, Muncitor necalificat	G	1.88	2.13	2.37

**IOSIN – Ansamblu de nave de cercetări marine și fluviale
multidisciplinare Mare Nigrum și Istros**

Inginer	S	3.49	3.79	4.07
Tehnician	L, PL	2.06	2.16	2.24

Nave maritime

Comandant	S	3.54	3.69	3.86
Șef mecanic	S	3.16	3.35	3.54
Șef electrician, Capitan secund, Ofiter mecanic I, electrician I	S	3.08	3.28	3.46
Ofițer mecanic, electrician II	S	2.88	2.97	3.03
Ofițer mecanic, electrician III	S	2.82	2.88	2.95
Ofițer II punte	S	2.88	2.97	3.03
Ofițer III punte	S	2.82	2.88	2.95
Ofițer mecanic, punte, electrician – aspirant	S	2.48	2.65	2.88
Medic	S	2.82	2.88	2.95
Șef echipaj, fitter	PL	2.48	2.61	2.76
Timonier, mecanic, frigotehnist, motorist, bucătar, marinar, lăcătuș	G, L	2.17	2.38	2.60
Ospătar	G, L	2.17	2.29	2.41

Nave fluviale / maritime costiere

Căpitan	PL	2.88	2.97	3.03
Șef mecanic	PL	2.82	2.88	2.95
Șef echipaj	L	2.17	2.38	2.60
Pontonier	L, G	2.15	2.28	2.52
Electrician	L, G	2.17	2.29	2.41
Motorist	L, G	2.17	2.29	2.41
Marinar	L, G	2.17	2.29	2.41
Cameristă, bucătar, ospătar	G	1.86	1.95	2.22

Salariu de referință 2.122 RON

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

Personal CDI

Consilier (geolog, ecolog, biolog, geofizician)	S	10.761	11.480	12.254
Cercetător principal (R4): Cercetător științific gradul I	S	8.928	9.757	10.602
Cercetător consacrat (R3): Cercetător științific gradul II	S	7.396	8.034	8.641
Cercetător recunoscut (R2): Cercetător științific gradul III	S	6.551	6.950	7.333
Cercetător debutant (R1): cercetător științific	S	5.801	6.152	6.535
Asistent în activitatea de cercetare științifică, licențiat: Asistent cercetare științifică - ACS	S	5.004	5.402	5.801
Inginer: Inginer de cercetare senior (ICS), Chimist, Biolog, Matematician, Fizician, Geograf – I	S	7.173	7.588	8.018
Inginer: Inginer de cercetare recunoscut (ICR), Chimist, Biolog, Matematician, Fizician, Geograf – II	S	6.439	6.710	6.965
Inginer: Inginer de cercetare debutant (ICD), Chimist, Biolog, Matematician, Fizician, Geograf – III	S	5.753	5.976	6.232
Subinginer	S	5.625	5.944	6.263
Tehnician senior	PL	5.530	5.817	6.200
Tehnician recunoscut	L	4.940	5.147	5.306
Tehnician debutant	L	4.015		
Laborant, Muncitor calificat	G	4.605	4.956	5.514

Personal suport pentru activitățile CDI

Consilier economic	S	10.761	11.480	11.974
Auditor financiar	S	9.342	9.693	10.044
Expert contabil, Auditor intern	S	8.290	8.641	8.991
Consilier juridic	S	7.173	7.556	7.939
Economist, Inginer, Filolog, Bibliotecar, Traducător, Arhivar I	S	7.029	7.380	7.747
Economist, Inginer, Filolog, Bibliotecar, Traducător, Arhivar II	S	6.423	6.678	6.933
Economist, Inginer, Filolog, Bibliotecar, Traducător, Arhivar III	S	5.753	5.993	6.200
Economist, Inginer, Filolog, Bibliotecar, Traducător, Arhivar - debutant	S	4.972	5.275	5.514
Specialist în relații publice, managementul calității, achiziții publice, inspector în domeniul securității și sănătății în muncă	S	7.173	7.556	7.939

Secretar	PL, S	5.482	5.865	6.263
Inspector resurse umane	L	5.857	6.260	6.515
Contabil, Tehnician economist	PL	5.530	5.817	6.120
Administrator, Casier	L	4.956	5.370	5.976
Magaziner, Arhivar	L	4.605	5.227	5.849
Conducător auto	G, L	4.605	5.227	5.849
Muncitor calificat (electrician, fochist, instalator etc.)	G	4.605	4.956	5.514
Paznic, Portar, Îngrijitor, Muncitor necalificat	G	3.999	4.525	5.019

**IOSIN – Ansamblu de nave de cercetări marine și
fluviale multidisciplinare Mare Nigrum și Istros**

Inginer	S	7.396	8.034	8.641
Tehnician	L, PL	4.381	4.589	4.749

Nave maritime

Comandant	S	7.508	7.827	8.194
Șef mecanic	S	6.710	7.109	7.508
Șef electrician, Capitan secund, Ofiter mecanic I, electrician I	S	6.535	6.950	7.333
Ofițer mecanic, electrician II	S	6.120	6.295	6.439
Ofițer mecanic, electrician III	S	5.976	6.120	6.263
Ofițer II punte	S	6.120	6.295	6.439
Ofițer III punte	S	5.976	6.120	6.263
Ofițer mecanic, punte, electrician - aspirant	S	5.259	5.625	6.120
Medic	S	5.976	6.120	6.263
Șef echipaj, fitter	PL	5.259	5.530	5.849
Timonier, mecanic frigotehnist, motorist, bucătar, marinar, lăcătuș	G, L	4.605	5.051	5.514
Ospătar	G, L	4.605	4.860	5.115

Nave fluviale / maritime costiere

Căpitan	PL	6.113	6.295	6.439
Șef mecanic	PL	5.976	6.120	6.263
Șef echipaj	L	4.605	5.051	5.514
Pontonier	L, G	4.573	4.828	5.338
Electrician	L, G	4.605	4.860	5.115
Motorist	L, G	4.605	4.860	5.115
Marinar	L, G	4.605	4.860	5.115
Cameristă, bucătar, ospătar	G	3.951	4.134	4.717

Indemnizatii de conducere		%
Director General*		45
Director științific, Director Sucursală, Director Economic, Director IOSIN – Ansamblu de nave de cercetări marine și fluviale multidisciplinare Mare Nigrum și Istros, Director IOSIN – Platforma de monitorizare-alarmare la hazarde naturale marine EMSO-EUXINUS, Director Departament DANUBIUS RI		40
Șef laborator, Șef serviciu		20
Șef colectiv		15
Șef birou, Șef atelier		10

**Salariul Directorului General este stabilit de conducătorul autorității de stat pentru cercetare-dezvoltare în baza Contractului de Management. Salariile Directorului de Sucursală, Directorului Științific, Directorului Economic, Directorului IOSIN – Ansamblu de nave de cercetări marine și fluviale multidisciplinare Mare Nigrum și Istros, Director IOSIN – Platforma de monitorizare-alarmare la hazarde naturale marine EMSO-EUXINUS și al Directorului Departamentului DANUBIUS RI sunt stabilite de Directorul General, ca procent din salariul acestuia, cu avizul Consiliului de Administrație.*