

INSTITUTUL NAȚIONAL DE CERCETARE-DEZVOLTARE ÎN SILVICULTURĂ “MARIN DRĂCEA”



**CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ
2017 - 2019**



INSPECTIA MUNCII

INSPECTORATUL TERITORIAL DE MUNCĂ ILFOV

Nr.înregistrare 9074/CCCMMRM/.....^{30.06.2017}

Către: INSTITUTUL NATIONAL DE CERCETARE-DEZVOLTARE IN
SILVICULTURA,,MARIN DRACEA,,

Ref: Contractul Colectiv de Munca pe anul 2017-2019

Urmare a cererii dumneavoastra nr.2062/21.06.2017, inregistrata la Inspectoratul Teritorial de Munca Ilfov sub nr.9079/22.06.2017 cu privire la solicitarea inregistrarii Contractului Colectiv de Munca pentru anul 2017-2019

INCHEIAT INTRE

INSTITUTUL NATIONAL DE CERCETARE-DEZVOLTARE IN SILVICULTURA,,MARIN DRACEA,,

Si

REPREZENTANTII SALARIATILOR

va facem cunoscut ca inregistrarea s-a operat in Registrul Unic de Evidenta al Inspectoratului Teritorial de Munca Ilfov la nr.45/2017/636/27.06.2017, cu respectarea prevederilor art.138 din Legea nr.62/2011, republicata-Legea Dialogului Social, a OUG nr.99/2016 privind unele Maruri pentru salarizarea personalului platit din fonduri publice, precum si alte masuri din domeniul cheltuielilor publice si prevederilor Legii 284/2010, privind salarizarea unitara a personalului bugetar.

Cu stima,

Gavrila George

Inspector Sef,

Str. Calea Giulesti, Nr. 6-8, Sector, 6, Bucuresti
Tel.: +4 0213162560; 0213162561; fax: 0213162562
itmilfov@itmilfov.ro
www.itmilfov.ro

CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ

încheiat astăzi _____,

Institutului Național de Cercetare - Dezvoltare în Silvicultură „Marin Drăcea”- INCDS, reprezentat prin domnul **Romică Tomescu – director general**, pe de o parte, și reprezentanții personalului salariat din Institutului Național de Cercetare - Dezvoltare în Silvicultură „Marin Drăcea”-INCDS, pe de altă parte: au convenit asupra prezentului Contract Colectiv de Muncă, **încheiat la nivelul Institutului Național de Cercetare - Dezvoltare în Silvicultură „Marin Drăcea” - INCDS, între conducerea administrativă și reprezentanții personalului salariat din Institutul Național de Cercetare- Dezvoltare în Silvicultură „Marin Drăcea”-INCDS, înregistrat la Inspectoratul Teritorial de Muncă Ilfov, sub nr. _____.**

TITLUL I - DISPOZITII GENERALE

CAP. I. CÂMP DE APLICARE, DURATĂ, REVIZUIRE

Art. 1.

Prezentul Contract Colectiv de Muncă, denumit în continuare CCM, este încheiat, în baza prevederilor Legii nr. 62/2011 a dialogului social, republicată și actualizată, Legii nr. 53/2003 Codul Muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare, Legii nr. 46/2008 - Codul Silvic, modificată și completată prin Legea nr. 133/2015, HG nr. 318/2015 privind reorganizarea INCDS, OUG nr. 59/2000 privind Statutul Personalului Silvic, aprobată, modificată și completată prin Legea nr. 427/2001, Legii nr. 319/2003 privind Statutul personalului de cercetare-dezvoltare, Legii nr.188/1999 (r2), Legii nr. 206/2004 privind buna conduită în cercetarea științifică, dezvoltarea tehnologică și inovare, precum și ale Regulamentului Intern în vigoare, stabilește clauzele privind condițiile de muncă, salarizarea, precum și alte drepturi și obligații ce decurg din raporturile de muncă între **angajatorul**, Institutul Național de Cercetare - Dezvoltare în Silvicultură „Marin Drăcea”-INCDS, și **angajații** acestuia.

Art. 2.

Părțile contractante recunosc și acceptă pe deplin drepturile și obligațiile reciproce stipulate în prezentul CCM, neîndeplinirea sau încălcarea obligațiilor asumate, atrăgând răspunderea celor care se fac vinovați de aceasta, potrivit legii.

Art. 3.

Clauzele CCM produc efecte pentru toți angajații încadrați în INCDS.

Art. 4.

- (1) Prezentul CCM, se încheie pe o durată de 24 luni, fiind valabil până la 30.06.2019, inclusiv.
- (2) Modificarea CCM se va face prin acte adiționale, ori de câte ori părțile îndreptățite convin că este necesar, unul dintre aceste acte adiționale urmând a fi încheiat după aprobarea bugetului de venituri și cheltuieli al INCDS, aferent exercițiului financiar al anului 2018.
- (3) Încetarea sau suspendarea aplicării CCM, în interiorul perioadei de valabilitate, poate avea loc numai în următoarele situații:
 - a) prin acordul părților;

- b) în caz de forță majoră, în condițiile legii.
- (4) Anterior expirării termenului pentru care a fost încheiat prezentul CCM, părțile pot hotărî prelungirea aplicării lui, în condițiile legii, o singură dată, cu cel mult 12 luni.

Art. 5.

Clauzele prezentului CCM pot fi modificate și completate pe parcursul executării lui, în condițiile legii, ori de câte ori părțile convin în acest sens, prin acte adiționale, care vor produce efecte numai de la data înregistrării lor la Inspectoratul Teritorial de Muncă Ilfov.

Art. 6.

Actul de înființare al INCDS, Regulamentul de Organizare și Funcționare și Regulamentul Intern ale institutului vor constitui de drept anexe ale prezentului contract.

Art. 7.

- (1) Aplicarea CCM se face potrivit prevederilor legale în vigoare, iar interpretarea conținutului acestuia se realizează prin consens.
- (2) Dacă nu se realizează consensul, părțile se pot adresa unui mediator sau instanțelor judecătorești, după caz.
- (3) Aplicarea prevederilor CCM sau a unor clauze ale acestuia se suspendă pe durata grevei salariaților INCDS, dacă nu este posibilă asigurarea continuității activității, de către salariații neparticipanți la grevă.
- (4) În timpul grevei sau al altor manifestații de protest, personalul participant este pe deplin răspunzător de asigurarea pazei bunurilor și valorilor aflate în responsabilitatea acestora.
- (5) Participanților la greve sau la manifestații de protest le este interzis portul uniformei de serviciu, precum și portul armamentului din dotare, pe durata acestor acțiuni.

Art. 8.

- (1) CCM nu poate fi denunțat unilateral.
- (2) Litigiile în legătură cu executarea, modificarea, suspendarea sau încetarea CCM sunt litigii de muncă și se soluționează de către instanțele judecătorești conform Legii nr. 62/2011 a dialogului social, republicată, ale OUG nr. 59/2000 privind Statutul Personalului Silvic, aprobată și completată prin Legea nr. 427/2001 și a Legii nr. 53/2003 – Codul muncii, republicată, Legii nr. 319/2003 privind Statutul personalului din cercetare-dezvoltare, precum și ale Regulamentului Intern în vigoare.

CAP. II. OBLIGAȚIILE GENERALE ALE CONDUCERII INCDS, PRECUM ȘI ALE CONDUCERILOR SUBUNITĂȚILOR ACESTEIA

Art. 9. Organizarea activității în INCDS se face respectând principalele obiective manageriale asumate de angajator în conformitate cu obiectul de activitate al INCDS înscris în HG nr. 318/2015:

- a) cercetare fundamentală și aplicativă, dezvoltare tehnologică în domeniul silviculturii;
- b) elaborare de studii, strategii, prognoze și reglementări tehnice și economice de interes public și național privind dezvoltarea și amenajarea fondului forestier;
- c) realizează inventarul forestier național, cadastrul funciar pentru îndeplinirea obiectivelor de gestionare durabilă și valorificare rațională a resurselor fondului forestier național și amenajarea pădurilor;
- d) acordare de asistență tehnică, consultanță și alte servicii științifice și tehnologice specializate în domeniul propriu de activitate;
- e) formare și specializare de personal în domeniul silviculturii și amenajării fondului forestier;
- f) desfășoară activități comerciale și de producție conform regulamentului propriu de organizare și funcționare.

Art. 10.

Crearea condițiilor necesare pentru realizarea obiectivelor la un nivel tehnic și economic corespunzător, care să asigure rentabilitate subunităților INCDS prin:

- a) elaborarea strategiilor de dezvoltare în domeniul specific, desfășurarea de activități de cercetare-dezvoltare pentru realizarea obiectivelor cuprinse în strategia națională de cercetare, constituind bază de competență științifică și tehnologică, de expertiză, de perfecționare a resurselor umane și de documentare științifică și tehnică;
- b) aplicarea unei strategii de dezvoltare și elaborarea de programe anuale, cu privire la activitatea de apărare, conservare și dezvoltare a fondului forestier administrat, precum și a activității de producție tehnico-economică, pe bază de studii de prospectare a pieței interne și externe, asimilarea tehnologiilor și metodelor de lucru, care să conducă la creșterea productivității muncii, la reducerea consumurilor, la creșterea calității și la reducerea costurilor;
- c) asigurarea condițiilor pentru colecționarea, conservarea, restaurarea și expunerea, în scopul cunoașterii, educării și recreării, a bunurilor culturale mobile, de importanță științifică, cu valoare cinegetică;
- d) aprovizionarea la timp și în bune condiții, a tuturor locurilor de muncă cu materii prime, materiale, combustibil, energie, etc;
- e) organizarea rațională a producției și a muncii, prin stabilirea unei structuri organizatorice adecvate fiecărei unități și subunități;
- f) demersuri către instituțiile competente, pentru asigurarea legislației corespunzătoare unei bune funcționări a activităților din cadrul INCDS;
- g) asigurarea selecției personalului în conformitate cu prevederile legale, în raport cu pregătirea și competența profesională, aptitudinile fizice și psihice ce se cer acestuia corespunzător specificului locurilor de muncă;
- h) folosirea rațională a forței de muncă, dimensionarea numărului de salariați la nivelul strict necesar realizării producției și lucrărilor programate, organizarea formării profesionale, selecționarea, angajarea în muncă și promovarea salariaților, potrivit cerințelor stabilite pentru fiecare loc de muncă, în raport cu calitățile profesionale, modul de implicare și comportare la locul de muncă, aplicarea unor criterii de evaluare periodică a acestora, conform procedurilor în vigoare obiective de apreciere anuală a acestora;
- i) exercitarea controlului asupra modului de îndeplinire a obligațiilor de serviciu de către salariați;
- j) asigurarea desfacerii producției programate cu contracte ferme, atât la intern, cât și pe piața externă;
- k) asigurarea fondurilor necesare efectuării reparațiilor la aparatura, utilajele în funcțiune, precum și clădirile din dotare, inclusiv la locuințele de intervenție și a celor de serviciu;
- l) asigurarea asistenței tehnice a fiecărui loc de muncă, cu personal calificat;
- m) introducerea unui sistem informatic și informațional adecvat;
- n) asigurarea condițiilor pentru efectuarea integrală a concediilor de odihnă, potrivit programării acestora, conform prevederilor prezentului CCM și a procedurilor în vigoare;
- o) asigurarea îndeplinirii de acțiuni necesare acoperirii capacității de cercetare/proiectare/dezvoltare a institutului;
- p) asigurarea fondurilor bănești necesare acordării salariilor;
- q) acordarea salariaților a tuturor drepturilor ce decurg din lege, din CCM aplicabil și din contractele individuale de muncă; nerealizarea sarcinilor de serviciu, în situații nejustificate, duce la diminuarea drepturilor salariale, prin micșorarea fondului de salarii, cu posibilitatea recuperării diminuărilor de drepturi salariale, prin suplimentarea fondului de salarii, în cazul îndeplinirii sarcinilor de serviciu;
- r) informarea anuală a salariaților, cu privire la situația economică și financiară a INCDS;

- s) consultarea cu sindicatul sau, după caz, cu reprezentanții salariaților, în privința deciziilor susceptibile să afecteze substanțial drepturile și interesele acestora; consultarea precum și informarea prevăzută la lit. r) se face cu respectarea art. 5 din Legea nr. 467/2006;
- t) plata tuturor contribuțiilor și impozitelor aflate în sarcina sa, precum și reținerea și virarea contribuțiilor și impozitelor datorate de salariați, în condițiile legii;
- u) eliberarea, la cerere, a documentelor care atestă calitatea de salariat a solicitantului;
- v) asigurarea confidențialității datelor cu caracter personal ale salariaților;
- w) luarea măsurilor necesare pentru depistarea și combaterea eventualelor fenomene de corupție, fraudă, nepotism, etc.
- x) asigurarea securității și sănătății angajaților, în toate aspectele legate de muncă, conform prevederilor actelor normative în vigoare și ale Regulamentului Intern;
- y) asigurarea asistenței juridice pentru personalul silvic din subordine, în cauzele care au legătură cu activitatea de pază a fondului forestier și alte atribuții de serviciu, cu suportarea cheltuielilor aferente de către angajator, în baza unei proceduri aprobată de conducerea INCDS.

Art. 11.

Prioritizarea cheltuielilor în funcție de veniturile realizate.

Art. 12.

Adoptarea de măsuri, în conformitate cu actele normative în vigoare, pentru sprijinirea activității subunităților din structura INCDS care, din motive obiective, traversează o situație financiară dificilă.

Art. 13.

Urmărirea și controlul realizării programelor anuale, stabilindu-se măsurile ce se impun, cu caracter disciplinar, administrativ sau material, după caz.

Art. 14.

Stabilirea unor norme de muncă, astfel încât acestea să exprime, pentru fiecare caz în parte, cantitatea de muncă necesară pentru efectuarea operațiilor sau lucrărilor de către o persoană ce posedă o calificare corespunzătoare, care lucrează cu intensitate normală, în condițiile unor procese tehnologice și de muncă determinate.

Art. 15.

Aducerea la cunoștința angajaților, în timp util, a atribuțiilor ce le revin, a normelor de muncă stabilite, efectuarea instruirii necesare, în vederea cunoașterii și însușirii acestora prin fișa postului, care se reactualizează periodic, în funcție de necesitățile activității și de modificările legislative.

Art. 16.

Asigurarea condițiilor avute în vedere la stabilirea normelor de muncă, punerea la dispoziția salariaților a dotărilor tehnice de care unitatea dispune, a materialelor, a documentației și echipamentului de protecție și de lucru; luarea de măsuri, pentru asigurarea utilizării depline a capacităților de producție, a folosirii complete și eficiente a timpului de lucru.

Art. 17.

Asigurarea, în limitele posibilităților, a dotărilor necesare pentru buna desfășurare a activității subunităților din structura INCDS, cu prioritate pentru locurile de muncă izolate (locuințe de intervenție, mijloace de transport, tehnică de calcul și mijloace de comunicație).



Art. 18.

Adoptarea și respectarea instrucțiunilor pentru funcționarea și exploatarea instalațiilor, mașinilor, agregatelor și utilajelor folosite în INCDS, instrucțiunilor tehnice de lucru, normelor de manipulare, depozitare și folosire a materiilor prime și materialelor, instrucțiunilor proprii de protecție a muncii etc, astfel încât să se apere viața, integritatea corporală și sănătatea salariaților și să se asigure condițiile de securitate a muncii.

Art. 19.

Eliberarea de legitimații de serviciu salariaților, cu indicarea funcției și a locului de muncă.

Art. 20.

Eliberarea recomandărilor în legătură cu activitatea profesională și cu profilul moral al angajatului, la plecarea acestuia din unitate, la cererea acestuia.

Art. 21. Aducerea la cunoștința angajaților, sub semnătură, a prevederilor prezentului CCM, în termen de 30 de zile de la intrarea în vigoare a acestuia.

CAP. III. OBLIGAȚIILE SI DREPTURILE GENERALE ALE ANGAJAȚILOR

Art. 22.

Angajații INCDS au următoarele obligații:

- a) să cunoască și să aplice prevederile legale în vigoare, în activitatea pe care o desfășoară;
- b) să realizeze sarcinile de serviciu, ce decurg din fișa postului și din programele de activitate, normele de muncă, precum și dispozițiile scrise sau verbale ale șefilor ierarhici;
- c) să desfășoare în situațiile stabilite de administrație, pentru buna funcționare a INCDS, pe o durată determinată, orice fel de activitate, potrivit pregătirii lor profesionale, fără diminuarea salariului;
- d) să respecte disciplina tehnologică la locul de muncă;
- e) să respecte programul de lucru, să folosească integral și eficient timpul de muncă;
- f) să asigure utilizarea integrală și eficientă a capacităților de producție și realizarea lucrărilor încredințate, în condițiile de calitate stabilite;
- g) să respecte ordinea și disciplina la locul de muncă;
- h) să se preocupe pentru perfecționarea continuă a pregătirii lor profesionale;
- i) să ia toate măsurile pentru prevenirea, limitarea și înlăturarea pagubelor la locul de muncă;
- j) să respecte principiile concurenței loiale, prevăzute de legislația în vigoare; concurența neloială a salariaților, constatată și probată, atrage răspunderea acestora, potrivit dispozițiilor legale în vigoare;
- k) să cunoască și să respecte normele de protecția muncii și să contribuie la preîntâmpinarea și înlăturarea oricăror situații care ar putea pune în primejdie viața, integritatea corporală sau sănătatea oamenilor ori bunurile materiale;
- l) să nu transfere baze de date cu caracter de confidentialitate și care constituie drept de proprietate intelectuală a INCDS, stabilite prin hotărâri ale comitetului de direcție, la domiciliu sau în alte locații;
- m) să manifeste loialitate și atașament față de INCDS, să susțină și să promoveze interesele acestuia și să combată orice tendință sau manifestare de defăimare și de denigrare a acestuia;
- n) să nu participe, în nici un fel, la publicarea în mass-media sau în alte publicații, a unor informații, articole sau reportaje vădit neconforme cu realitatea și defăimătoare la adresa INCDS;



- o) să dea dovadă de cinste, corectitudine și comportament civilizat, să nu desfășoare activități prin care să urmărească obținerea de foloase nelegale, să nu beneficieze de foloase necuvenite pentru activitatea prestată în cadrul atribuțiilor de serviciu;
- p) să asigure păstrarea secretelor de fabricație și a secretelor de serviciu, să nu scoată și să nu difuzeze, din sistemul informatic și informațional al INCDS, date, informații și documente, indiferent de ce natură, referitoare la activitatea INCDS și a unităților și subunităților din structura acesteia, fără aprobarea prealabilă a conducerilor respective;
- q) să nu se prezinte la serviciu sub influența alcoolului și/sau a substanțelor interzise, să nu consume băuturi alcoolice și/sau substanțe interzise în timpul programului de lucru, iar în afara programului de lucru, să nu consume băuturi alcoolice echipat în uniforma de serviciu, în locurile publice;
- r) să respecte măsurile de securitate și de sănătate a muncii, așa cum sunt acestea stabilite prin regulamentul intern, în vigoare și prin fișa postului;
- s) să anunțe INCDS sau subunitățile de care aparțin în situația în care sunt în incapacitate temporară de muncă, dovedită prin certificat de concediu medical, în termen de 24 ore de la data constatării stării sau să prezinte certificatul medical, dacă a fost eliberat, în ziua controlului medical;
- t) personalul silvic și de altă specialitate care are calitatea de gestionar sau noii angajați care vor primi gestiune, să constituie garanție și garanție suplimentară, conform legislației în vigoare;
- u) să îndeplinească criteriile de performanță minimale conform CCM;
- v) să respecte etica și deontologia activității de cercetare-dezvoltare;
- w) să participe la formarea cercetătorilor tineri și să transmită cunoștințele și experiența proprie în activitatea de cercetare-dezvoltare;
- x) să participe la evaluarea activității de cercetare-dezvoltare, precum și a rezultatelor proprii;
- y) să respecte drepturile de proprietate intelectuală și confidențialitatea convenită cu colaboratorii și cu finanțatorii cercetării;
- z) obligația să respecte prevederile sistemului de management al calității aplicat în INCDS;
- aa) să nu folosească baza tehnico-materială, informațională, materialele, serviciile institutului și timpul de muncă în interese personale sau străine institutului;
- bb) să prezinte conducerii INCDS în maximum 30 de zile calendaristice de la participarea la manifestări științifice, seminarii, cursuri, stagii sau tratative, în țară sau în străinătate, problemele discutate, rezultatele obținute și posibilitățile de valorificare ale acestora în activitatea institutului.

Art. 23.

Salariații nu răspund de pagubele provocate de forța majoră sau de alte cauze neprevăzute, care nu puteau fi prevenite și nici de pagubele care se încadrează în riscul normal al serviciului; riscul normal al serviciului se acordă în condițiile prevederilor Legii nr. 53/2003 republicată și a Procedurii aprobate de Consiliul de Administrație al INCDS.

Art. 24.

Personalul INCDS beneficiază, pe lângă drepturile prevăzute de lege pentru personalul încadrat în muncă, și de următoarele drepturi:

- a) de a avea acces la sursele de informare și documentare necesare proiectelor de cercetare-dezvoltare la care participă, cu respectarea normelor de folosire și publicare;
- b) de a participa la elaborarea strategiei cercetării științifice și dezvoltării tehnologice;
- c) de a participa la manifestări științifice cu comunicări din rezultatele activității de cercetare-dezvoltare și de a publica lucrări științifice, în condițiile legii, cu sprijinul instituției, în limita resurselor financiare;



- d) de a breveta rezultatele cercetării, în condițiile legii, cu sprijinul instituției, în limita resurselor financiare;
- e) de a fi recunoscuți ca autori sau coautori ai unui demers științific și de a fi recompensați conform legislației din domeniu;
- f) de a fi sprijiniți de instituție, în vederea perfecționării pregătirii lor profesionale, conform legii;
- g) de a face parte din asociații profesionale, societăți și organizații științifice, naționale și internaționale, fără ca prin activitatea desfășurată în aceste organisme să intre în conflict de interese cu institutul unde prestează activitatea de bază;
- h) de a le fi recunoscută și stimulată performanța în domeniul cercetării-dezvoltării prin: premii, gratificații, titluri, diplome, precum și prin alte modalități;
- i) de a participa la competiții pentru finanțarea activității de cercetare-dezvoltare proprie, din fonduri bugetare sau private, în condițiile legii;
- j) de a participa ca expert, referent, membru în comisii de evaluare, consultant și altele asemenea, la solicitarea altor instituții, persoane fizice sau juridice, fără a intra în conflict de interese cu instituția unde prestează activitatea de bază și de a fi remunerați pentru activitatea depusă;
- k) de a desfășura activități, prin cumul, privind învățământul în conformitate cu prevederile legilor în domeniu; acestea se pot exercita în interiorul sau în afara instituției de cercetare-dezvoltare în care sunt încadrate, cu respectarea prevederilor concurenței neloiale;
- l) de a beneficia, în condițiile legii, de sporuri la salariul de baza, respectiv: doctorat, fidelitate, confidențialitate și alte sporuri prevazute de lege sau în contractul colectiv de muncă;
- m) de a refuza motivat, din considerente morale și etice, să participe la cercetări științifice care au un impact negativ asupra omului și naturii;
- n) de a solicita și de a obține cu prioritate aprobarea pentru a ocupa un post de grad inferior celui dobândit, dacă este în interes propriu.

Art. 25.

La încetarea activității în INCDS personalul de cercetare-dezvoltare nu poate folosi rezultatele științifice și tehnice care au fost obținute în INCDS în cadrul unor lucrări finanțate din fonduri publice, pe o durată de cel puțin 5 ani, fără acordul finanțatorului, conform reglementărilor în vigoare.

TITLUL II - DREPTUL SINDICAL SI LIBERTATEA DE OPINIE A ANGAJAȚILOR

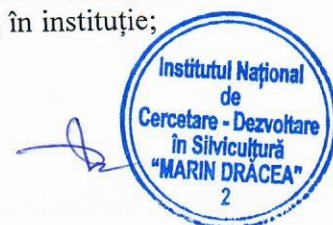
Art. 26.

- (1) Administrația recunoaște și garantează drepturile organizațiilor sindicale componente și se obligă să faciliteze existența și exercitarea dreptului sindical.
- (2) Funcțiile de conducere din sistemul de organizare al INCDS: director general, director științific, directori tehnici, director economic, secretar științific/tehnic, director stațiune, șef laborator/sectie/atelier, șef serviciu/birou, șef bază experimentală sau al altei subunități, cea de contabil șef din cadrul acestora, precum și calitatea de pensionar sunt incompatibile cu funcțiile de lideri ai organizațiilor sindicale, exceptând liderii pensionați în perioada mandatului.

Art. 27.

Administrația va ține seama, la asigurarea dreptului sindical în unitate, de următoarele:

- a) crearea condițiilor necesare desfășurării activității sindicale, în instituție;



- b) membrii aleși în organele executive de conducere ale sindicatului care lucrează nemijlocit în unitate în calitate de angajați au dreptul la reducerea programului lunar de lucru cu până la 2 de zile destinate activității sindicale, negociate prin CCM la nivel de unitate, fără obligația angajatorului de a plăti drepturile salariale pentru aceste zile - (art. 35 legea 62/2011); aceste zile se vor acorda fracționat, cu notificarea prealabilă a conducerii unității sau subunității înainte de plecarea și la sosirea în unitate sau subunitate.
- c) punerea la dispoziția sindicatelor, în mod gratuit, a unui spațiu și a unor utilități conform unui protocol încheiat între părți.
- d) sprijinirea, în condițiile prevăzute de legislația în vigoare, a organizării și participării la manifestări profesionale interne și internaționale, social culturale și sportive, întâlniri sindicale, care conduc la întărirea prestigiului INCDS.

Art. 28.

Membrilor organelor de conducere alese ale organizațiilor sindicale li se asigură protecția legii contra oricăror forme de condiționare, constrângere sau limitare a exercitării funcțiilor lor.

Art. 29.

În timpul mandatului și în termen de un an de la încetarea mandatului, reprezentanților aleși în organele de conducere ale organizațiilor sindicale nu li se poate modifica sau desface contractul individual de muncă, pentru motive neimputabile lor, pe care legea le lasă la aprecierea celui care angajează, decât cu acordul scris al organului colectiv de conducere ales al organizației sindicale și al salariatului în cauză.

Art. 30.

Sunt interzise modificarea și/sau desfacerea contractelor individuale de muncă ale reprezentanților aleși în organele de conducere ale organizațiilor sindicale cât și ale membrilor acestora din inițiativa angajatorului, pentru motive care privesc activitatea sindicală.

Art. 31.

- (1) Pe perioada în care persoana aleasă în organul de conducere sindicală este salarizată de organizația sindicală, contractul său individual de muncă se suspendă, iar acesta își păstrează funcția și locul de muncă deținute anterior, precum și vechimea în muncă, respectiv, în specialitate pe perioada mandatului; pe postul acesteia poate fi încadrată o altă persoană, numai cu contract individual de muncă pe perioada determinată.
- (2) La revenirea în postul avut anterior, persoanei aflate în situația prevăzută la alin (1) i se va asigura un salariu corespunzător, care nu poate fi mai mic decât cel ce putea fi obținut în condiții de continuitate în acest post.

Art. 32

Sindicatele vor acționa pentru asigurarea unui climat normal de muncă, întărirea disciplinei salariaților, membri de sindicat și vor combate cu fermitate concurența neloială față de unitate, precum și eventualele fapte antisociale săvârșite de către aceștia.

Art. 33.

- (1) Liderul sindicatului/Federației Sindicatelor reprezentativ(e) are dreptul să asiste la lucrările Comisiei de etică a INCDS, la invitația acesteia sau la solicitarea lui expresă.
- (2) Liderul sindicatului/Federației Sindicatelor reprezentativ(e) are dreptul să asiste la lucrările Comisiei constituită pentru încadrarea și promovarea salariaților din cadrul subunităților INCDS.

Art. 34.



- (1) Administrația invită liderul sindicatului/Federației Sindicatelor reprezentativ(e) la ședințele Consiliului de Administrație al INCDS la discutarea problemelor de interes profesional, economic și social.
- (2) Hotărârile Consiliului de Administrație al INCDS privitoare la problemele mai sus menționate, vor fi comunicate, în scris, organizațiilor sindicale, în termen de 10 zile lucrătoare de la data desfășurării ședinței.

Art. 35.

- (1) În situația declanșării unor conflicte de muncă, inclusiv a grevei, sindicatele și conducerile administrative au, potrivit legii, obligația ca pe durata acestora, să protejeze patrimoniul unității și să asigure funcționarea neîntreruptă a utilajelor și instalațiilor tehnologice a căror oprire ar putea constitui un pericol pentru viața sau sănătatea oamenilor sau ar putea cauza pagube ireparabile pentru unitate. Titularii cantoanelor silvice, pe durata grevei, sunt obligați să asigure paza pădurilor contra tăierilor și sustragerilor ilegale de material lemnos, în condițiile legii.
- (2) Revendicările cu caracter social și economic, nelegate de activitatea unității, se vor prezenta de către salariați, organelor în măsură să le rezolve, în afara programului de lucru, fără ca funcționarea normală a unității să fie afectată.

TITLUL III - RELAȚII DE MUNCĂ ÎNTRE CONDUCEREA ADMINISTRATIVĂ ȘI ANGAJAȚI. CONTRACTUL INDIVIDUAL DE MUNCĂ

CAP. I. ÎNCHEIEREA CONTRACTULUI INDIVIDUAL DE MUNCĂ

Art. 36.

- (1) Angajarea personalului de către INCDS, indiferent de funcția sau nivelul postului, se face pe baza principiului competenței profesionale, fără discriminări pe criterii de apartenență politică, naționalitate, sex, convingeri religioase etc., prin concurs sau examen, după caz, cu o perioadă de probă, conform legii și Anexelor nr. 3a1, nr. 3a2. Angajarea în muncă a unei persoane, poate avea loc în condițiile prezentării unui certificat medical, eliberat în condițiile legii care atestă faptul că cel în cauză este apt pentru prestarea acelei munci. Certificatul medical este obligatoriu și în situațiile prevăzute la art. 27 și art. 28 din Legea nr. 53/2003, republicată.
- (2) Funcțiile de conducere din structura INCDS (director general, director științific, directori tehnici, director economic, secretar științific/tehnice, director stațiune, șef laborator/secție/atelier, șef serviciu/birou, șef bază experimentală, contabil șef), pot fi ocupate pe durată determinată, prin delegare, până la ocuparea postului, conform legii, de către angajații cu contract individual de muncă pe perioadă nedeterminată.
- (3) Dacă în perioada pentru care salariatului numit cu delegație pe o funcție de conducere, cu acceptul său scris, delegația îi încetează din motive care țin de persoana sa sau de angajator, acesta va reveni pe postul deținut anterior delegării sale.
- (4) Salariatul eliberat sau înlocuit dintr-o funcție de conducere, alta decât cea menționată la alin. (3), va fi încadrat pe un post corespunzător pregătirii profesionale și vechimii în specialitate, cu un salariu corespunzător acesteia.
- (5) Comisiile de verificare a cunoștințelor profesionale pentru încadrarea în funcțiile de conducere din INCDS vor fi numite, în acest scop, prin decizia directorului general al INCDS.
- (6) Încadrarea personalului silvic pe grade profesionale, promovarea în grade profesionale superioare și acordarea de gradații se fac de către Comisiile de încadrare și promovare constituite în acest sens, la nivel de INCDS.
- (7) Personalul silvic care a dobândit un grad profesional, respectiv o gradație, își păstrează gradul, gradația, indiferent de funcția pe care o ocupă, cu excepția salariaților care au pierdut calitatea de membru al Corpului silvic.



Art. 37.

- (1) Încadrarea în muncă se realizează prin încheierea unui contract individual de muncă, denumit în continuare CIM, de regulă pe durată nedeterminată, în formă scrisă, în limba română, conform anexei nr. 8.
- (2) Munca prestată în temeiul unui CIM îi conferă salariatului vechime în muncă.
- (3) CIM se poate încheia și pe durată determinată numai în formă scrisă, cu precizarea expresă a duratei pentru care se încheie, în condițiile prevăzute de lege.
- (4) După expirarea perioadei de probă/stagiu, pe baza recomandării scrise a șefului ierarhic, cu privire la: rezultatele obținute, competența profesională, aptitudini și acomodarea la locul de muncă, conducătorul unității va emite decizia de definitivare pe post, de la începutul perioadei de probă/stagiu sau, după caz, de încetare a CIM.
- (5) Directorul general verifică, anual, printr-o comisie desemnată în acest scop, competența profesională a echipelor manageriale numite la nivelul subunităților din structura acesteia, luând măsuri de înlocuire din funcție, în cazul celor care nu își realizează indicatorii și criteriile de performanță.

Art. 38.

- (1) Anterior încheierii sau modificării CIM, angajatorul are obligația de a informa persoana selectată în vederea angajării ori, după caz, salariatul, cu privire la clauzele generale pe care intenționează să le înscrie în contract sau să le modifice.
- (2) Obligația de informare a persoanei selectate în vederea angajării sau a salariatului se consideră îndeplinită de către angajator la momentul semnării CIM sau a actului adițional la CIM, după caz.
- (3) Informarea prevăzută la alin. (1) va cuprinde, după caz, cel puțin următoarele elemente:
 - a) identitatea părților;
 - b) locul de muncă sau, în lipsa unui loc de muncă fix, posibilitatea ca salariatul să muncească în diverse locuri;
 - c) sediul angajatorului;
 - d) funcția/ocupația conform specificației "Clasificării ocupațiilor din România" sau a altor acte normative, precum și fișa postului în care sunt specificate atribuțiile postului;
 - e) riscurile specifice postului;
 - f) data de la care CIM urmează să producă efectele;
 - g) în cazul unui CIM pe durată determinată, durata acestuia;
 - h) durata concediului de odihnă la care salariatul are dreptul;
 - i) condițiile de acordare a preavizului de către părțile contractante și durata acestuia;
 - j) salariul de bază, alte elemente constitutive ale veniturilor salariale, precum și periodicitatea plății salariului la care salariatul are dreptul;
 - k) durata normală a muncii, exprimată în ore/zi și ore/săptămâna;
 - l) indicarea CCM ce reglementează condițiile de muncă ale salariatului;
 - m) durata perioadei de probă, dacă este cazul;
 - n) criteriile de evaluare a activității profesionale a salariatului aplicabile la nivelul angajatorului;
 - o) clauza de incompatibilitate și concurență neloială.
- (4) Elementele din informarea prevăzută la alin. (3) trebuie să se regăsească și în conținutul CIM al celui în cauză.
- (5) Orice modificare a unuia dintre elementele prevăzute la aliniatul (3), în timpul executării CIM, impune încheierea unui act adițional la contract, într-un termen de 20 zile lucrătoare de la data apariției modificării, cu excepția situațiilor în care, o asemenea modificare este prevăzută în mod expres de lege, conform Anexei nr. 9.
- (6) La negocierea, încheierea sau modificarea CIM, oricare dintre părți poate fi asistată de către terți, în condițiile legii, conform propriei opțiuni, cu respectarea principiului confidențialității.

Art. 39.

Fișa postului face parte integrantă din CIM și cuprinde sarcini, atribuții, responsabilități și competențe; pentru muncitorii direct productivi, normele de muncă fac parte integrantă din CIM.

Art. 40.

(1) Constituie concurență neloială și incompatibilitate:

- a) Calitatea de administrator, membru al Consiliului de Administrație, asociat, acționar majoritar sau salariat al unei societăți comerciale care desfășoară activitate concurențială sau cu care sunt stabilite relații contractuale. Incompatibilitatea are loc și atunci când membrii de familie ai salariatului se află în una din situațiile de administrator, acționar sau de membru majoritar sau de membru asociat al unei asemenea societăți comerciale. Prin familie se înțelege: soțul, soția, copiii și părinții soților care locuiesc și gospodăresc împreună.
 - b) Există incompatibilitate și în cazul în care se constată că un salariat a intervenit direct sau indirect, cu scopul de a influența încheierea sau derularea unor contracte încheiate de terți, cu INCDS.
 - c) Situația de incompatibilitate există și atunci când în echipa de conducere a INCDS (director general, directori), sau a unei subunități (director stațiune, șef secție, șef ocol/bază experimentală, contabil șef) se regăsesc membrii aceleiași familii (părinți, soț/soție, copii).
 - d) Folosirea denumirii INCDS sau a siglei acestuia pentru prezentarea unor lucrări personale, cu scopul de a induce în eroare clientela;
 - e) Comunicarea sau divulgarea, pe orice cale, către o unitate concurentă, a unor informații sau date confidențiale privind activitatea INCDS;
 - f) Prestarea unor activități similare celor desfășurate de salariat în cadrul INCDS ca persoana fizică autorizată sau salariat în alte unități concurente, indiferent de tipul acesteia;
 - g) Utilizarea informațiilor, materialelor, bazei tehnico-materiale, serviciilor și timpului de lucru ale INCDS în interese personale sau străine institutului;
 - h) Elaborarea cu bună știință în cadrul INCDS a unor lucrări de așa manieră încât prin conținutul lor să favorizeze o unitate concurentă.
- (2) Pentru aplicarea prevederilor alin. 1 lit. (a) – (h), salariații vor depune, în termen de 15 zile lucrătoare de la data luării la cunoștiință a prevederilor prezentului CCM, o declarație pe proprie răspundere, privind incompatibilitatea, conform modelului prevăzut în Anexa 10.
- (3) În baza notificării făcută de conducerea subunității, în termen de 15 zile de la data intrării în vigoare a prezentului CCM, salariatul care se află în incompatibilitate va opta între calitatea de salariat și cea care generează incompatibilitatea, renunțând la una dintre funcții.
- (4) Dacă s-a creat un motiv de incompatibilitate, iar angajatul nu acționează pentru încetarea acestuia într-un termen de 15 zile calendaristice de la data sesizării cazului de incompatibilitate, după cercetarea disciplinară prealabilă, conducătorul unității va dispune desfacerea CIM.
- (5) Conducerile subunităților INCDS, precum și liderii de sindicat monitorizează și verifică periodic statutul salariaților din subordine, în legătură cu incompatibilitatea, în oricare din situațiile prevăzute la alin. (1) lit. (a) – (h).

Art. 41.

În afara clauzelor generale, prevăzute la art. 38, între părți pot fi negociate și cuprinse în CIM și alte clauze specifice:

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



Art. 42.

- (1) Prin clauza de confidențialitate, părțile convin ca, pe durata CIM și după încetarea acestuia, să nu se transmită date sau informații de care au luat cunoștință în timpul contractului, în condițiile stabilite în regulamentele interne, în CCM sau în CIM.
- (2) Nerespectarea acestei clauze de către oricare din părți atrage obligarea celui în culpă la plata de daune - interese.
- (3) Prin clauza de mobilitate, prevăzută în CIM, se înțelege faptul că, în considerarea specificului muncii, executarea obligațiilor de serviciu de către salariat nu se realizează într-un loc stabil de muncă; în acest caz, salariatul beneficiază de prestații suplimentare în bani sau în natură, după caz.
- (4) Prin clauza de neconcurență, prevăzută în CIM, salariatul este obligat ca după încetarea contractului să nu presteze, în interes propriu sau al unui terț, o activitate care se află în concurență cu cea prestată la INCDS; aceasta se negociază prin CIM;

Art. 43.

- (1) O persoană poate fi angajată în muncă, numai în baza unui certificat medical, care atestă faptul că cel în cauză este apt pentru prestarea acelei munci. Certificatul medical este obligatoriu și în situațiile prevăzute de art. 27 și 28 din Legea nr. 53/2003 - Codul Muncii.
- (2) Nerespectarea prevederilor alin. (1) atrage nulitatea CIM.
- (3) Competența și procedura de eliberare a certificatului medical, precum și sancțiunile aplicabile angajatorului în cazul angajării sau schimbării locului ori felului muncii fără certificat medical sunt stabilite prin legi speciale.
- (4) Solicitarea, la angajare, a testelor de graviditate este interzisă.

Art. 44.

- (1) Pentru verificarea aptitudinilor salariatului, la încheierea CIM, se poate stabili o perioadă de probă de cel mult 90 de zile calendaristice pentru funcțiile de execuție și de cel mult 120 de zile calendaristice pentru funcțiile de conducere.
- (2) Verificarea aptitudinilor profesionale la încadrarea persoanelor cu handicap se realizează exclusiv prin modalitatea perioadei de probă de maximum 30 de zile calendaristice.
- (3) Pe durata perioadei de probă salariatul beneficiază de toate drepturile și are toate obligațiile prevăzute în legislația muncii, în contractul colectiv de muncă aplicabil, în regulamentul intern, precum și în CIM.
- (4) Pentru absolvenții instituțiilor de învățământ superior, la debutul lor în profesie se stabilește o perioadă de stagiu de 6 luni.
- (5) Pentru muncitorii necalificați perioada de probă este de 5 zile lucrătoare.
- (6) Perioada în care se pot face angajări succesive de probă ale mai multor persoane pentru același post este de maximum 12 luni.
- (7) Perioada de probă constituie vechime în muncă.

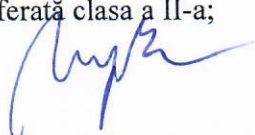
Art. 45.

Absolvenții de învățământ superior care au promovat examenul de licență și se află la debutul în profesie, se angajează cu CIM, pe o perioadă de stagiu de șase luni, în conformitate cu prevederile legislației în vigoare și a Procedurilor de angajare și efectuare a stagiului, aprobate de conducerea INCDS.

Art. 46.

Cheltuielile ocazionate de deplasarea salariatului, în interesul serviciului, se vor deconta după cum urmează:

- a) Diurna, în cuantum de 42,5 lei pe zi (minim 12 ore); diurna se actualizează automat în funcție de majorarea pragului maxim de deductibilitate fiscală;
- b) Transport pe calea ferată clasa a II-a;



- c) Transport pe calea ferată clasa I, pentru distanțe de peste 300 km;
- d) Vagon de dormit, pe distanța de peste 300 km și avion, cu aprobarea prealabilă a conducătorului INCDS și respectiv a subunităților acesteia, pentru toate categoriile de salariați;
- e) Deplasarea cu mijloace de transport în comun (auto, fluviale sau pe cablu);
- f) Deplasarea salariaților cu alte mijloace de transport decât cele prevăzute la literele b), c), d) și e), se decontează la nivelul a 7,5 l carburant la 100 km, cu aprobarea prealabilă a conducerii INCDS sau a șefului subunității din structura INCDS.
- g) Cazarea în hoteluri sau locații similare, în condițiile legii, pentru toate categoriile de salariați.
- h) În cazurile în care cazarea salariaților nu poate fi asigurată în hoteluri sau în alte spații de cazare autorizate, care pot emite documente fiscale, decontarea cheltuielilor de cazare se face la valoarea de 30 de lei pe noapte.

Art. 47.

- (1) Deplasarea salariaților în străinătate, în interes de serviciu, se face în baza deciziei directorului general al INCDS, cu respectarea legislației în vigoare.
- (2) Cheltuielile aferente deplasărilor în străinătate în interesul serviciului, se aprobă și se decontează, conform legii.

CAP. II. MODIFICAREA CONTRACTULUI INDIVIDUAL DE MUNCĂ

Art. 48.

- (1) CIM poate fi modificat numai prin acordul părților.
- (2) Cu titlu de excepție, modificarea unilaterală a CIM este posibilă numai în cazurile și în condițiile prevăzute de Legea 53/2003, republicată, precum și în cazurile și în condițiile prevăzute de OUG nr. 59/2000, cu modificările și completările ulterioare.
- (3) Modificarea CIM se referă la oricare dintre următoarele elemente:
 - a) durata contractului;
 - b) locul muncii;
 - c) felul muncii (funcția/ meseria);
 - d) condițiile de muncă;
 - e) salariul;
 - f) timpul de muncă și timpul de odihnă.
- (4) Orice modificare a unuia dintre elementele prevăzute la alin. (3), precum și a celor prevăzute la alin (3) art. 17 din Legea nr. 53/2003, republicată, în timpul executării CIM impune încheierea unui act adițional la contract, într-un termen de 20 de zile lucrătoare de la data apariției modificării, cu excepția situațiilor în care o asemenea modificare este prevăzută în mod expres de lege.

Art. 49.

- (1) Locul muncii poate fi modificat unilateral de către angajator, prin delegarea, detașarea sau transferul salariatului într-un alt loc de muncă decât cel prevăzut în CIM; în cazul transferului se aplică procedura în vigoare pentru personalul silvic.
- (2) Pe durata delegării, respectiv a detașării, salariatul își păstrează funcția și toate celelalte drepturi prevăzute în CIM.
- (3) Delegarea reprezintă exercitarea temporară, de către salariat, din dispoziția angajatorului, a unor lucrări sau sarcini corespunzătoare atribuțiilor de serviciu, în afara locului său de muncă.



- (4) 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.
- (5) Pe perioada delegării, salariatul are dreptul la decontarea de către angajator a cheltuielilor de cazare și transport.

Art. 50.

- (1) Detașarea este actul prin care se dispune schimbarea temporară a locului de muncă, din dispoziția angajatorului, 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) Personalul silvic poate fi detașat conform art. 28 din OUG 59/2000 cu modificările și completările ulterioare.
- (3) Pentru personalul nesilvic, detașarea poate fi dispusă pe o perioadă de cel mult 6 luni.
- (4) 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.
- (5) Salariatul poate refuza detașarea dispusă de către angajator, numai în mod excepțional și pentru motive personale, temeinice.
- (6) Salariatul detașat are dreptul la plata cheltuielilor de transport și de cazare, de către angajator.

Art. 51.

- (1) Angajatorul care detașează are obligația de a lua toate măsurile necesare pentru ca angajatorul la care s-a dispus detașarea să-și îndeplinească integral și la timp toate obligațiile față de salariatul detașat.
- (2) 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 către angajatorul care a dispus detașarea.
- (3) În cazul în care există divergențe între cei doi angajatori sau nici unul dintre ei nu își îndeplinește obligațiile față de salariatul detașat, acesta are dreptul de a reveni la locul său de muncă, la angajatorul care l-a detașat, de a se îndrepta în instanță împotriva oricăruia dintre cei doi angajatori și de a cere executarea silită a obligațiilor neîndeplinite.
- (4) Unitatea la care se detașează este obligată să asigure salariatului detașat următoarele:
 - a) salariul corespunzător postului pe care a fost detașat, dar nu mai mic decât cel pe care îl are în momentul detașării;
 - b) plata sporurilor stabilite prin prezentul contract pentru ore suplimentare, condiții deosebite de muncă, lucru în timpul nopții etc.
- (5) Salariatul detașat este obligat ca pe perioada detașării să respecte Regulamentul intern, disciplina tehnologică și de muncă și să se încadreze în obligațiile prevăzute în contractul colectiv de muncă al salariaților de la locul de muncă la care a fost detașat.

Art. 52.

- (1) Personalul silvic poate fi transferat, în conformitate cu prevederile OUG nr. 59/2000 cu modificările și completările ulterioare, Legii nr. 188/1999 (r2) și cu procedura în vigoare, aprobată de către directorul general al INCDS.
- (2) Personalul silvic, trecut în interesul serviciului, la o altă subunitate a INCDS situată în altă localitate are dreptul la plata cheltuielilor de transport, pentru el și membrii familiei, precum și pentru bunurile personale; de asemenea, are dreptul la plata unei indemnizații imposabile, egală cu salariul brut pe trei luni; plata acestor drepturi se face de către unitatea la care se trece.
- (3) Personalul silvic poate fi transferat și la cerere, din motive familiale, caz în care nu îi vor fi plătite drepturile prevăzute la alin. (2).



Art. 53.

Angajatorul poate modifica temporar locul și felul muncii, fără consimțământul salariatului, și în cazul unor situații de forță majoră, cu titlu de sancțiune disciplinară (retrogradare din funcție) sau ca măsura de protecție a salariatului, în cazurile și în condițiile prevăzute de Codul Muncii.

CAP. III. SUSPENDAREA CONTRACTULUI INDIVIDUAL DE MUNCĂ**Art. 54.**

- (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) 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.
- (4) De fiecare dată când, în timpul perioadei de suspendare a CIM, intervine o cauză de încetare de drept a acestuia, cauza de încetare de drept prevalează.
- (5) În cazul suspendării CIM se suspendă toate termenele care au legătură cu încheierea, modificarea, executarea sau încetarea CIM, cu excepția situațiilor în care CIM încetează de drept.

Art. 55.

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;
- e) îndeplinirea unei funcții de conducere, salarizată de către 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, CIM încetează de drept;
- i) în alte cazuri prevăzute expres de lege.

Art. 56.

CIM 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 intercurente, până la împlinirea vârstei de 18 ani;
- c) concediu paternal;
- d) concediu pentru formare profesională;
- e) exercitarea unor funcții electice în cadrul organismelor profesionale, constituite la nivel central sau local, pe toată durata mandatului;
- f) participarea la grevă;
- g) concediu de acomodare, conform prevederilor legale.



Art. 57.

(1) CIM poate fi suspendat din inițiativa angajatorului în următoarele situații:

- a) în cazul în care salariatul a fost trimis în judecată pentru fapte penale incompatibile cu funcția deținută, până la rămânerea definitivă a hotărârii judecătorești;
 - b) în cazul întreruperii sau reducerii temporare a activității unității, fără încetarea raportului de muncă, în special pentru motive economice, tehnologice, structurale sau altele similare;
 - c) 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;
 - d) pe durata detașării la alt angajator.
- (2) pe durata suspendării de către autoritățile competente a avizelor, autorizațiilor sau atestărilor necesare pentru exercitarea profesiilor.
- (3) În cazurile prevăzute la alin. (1) lit. a), dacă se constată nevinovația celui în cauză, salariatul își reia activitatea avută anterior și i se va plăti în temeiul normelor și principiilor civile contractuale o despăgubire egală cu salariul precum și celelalte drepturi de care a fost lipsit pe perioada suspendării contractului.
- (4) În cazul reducerii temporare a activității, pentru motive economice, tehnologice, structurale sau similare, pe perioade care depășesc 30 de zile lucrătoare, angajatorul va avea posibilitatea reducerii programului de lucru de la 5 zile la 4 zile pe săptămână, cu reducerea corespunzătoare a salariului, până la remedierea situației care a cauzat reducerea programului, după consultarea prealabilă a sindicatului reprezentativ de la nivelul unității sau a reprezentanților salariaților, după caz.

Art. 58.

În cazul absențelor, după cea de a treia zi de absență nemotivată consecutiv, se consideră abatere disciplinară și se sancționează potrivit art. 107, lit. g) din CCM.

Art. 59.

- (1) Pe durata întreruperii și/sau reducerii temporare a activității angajatorului, salariații beneficiază de o indemnizație, plătită din fondul de salarii, de 75% din salariul de bază corespunzător locului de muncă ocupat cu excepția situațiilor prevăzute la art. 57 alin. (4).
- (2) În situația prevăzută la alin. (1), salariații se vor afla la dispoziția angajatorului, acesta având oricând posibilitatea să dispună reînceperea activității.

Art. 60.

CIM poate fi suspendat, prin acordul părților, în cazul concediilor fără plată, pentru studii sau pentru interese personale.

CAP. IV. ÎNCETAREA CONTRACTULUI INDIVIDUAL DE MUNCĂ

Art. 61.

CIM poate înceta, astfel:

- a) de drept;
- b) ca urmare a acordului părților, la data convenită de către acestea;
- c) ca urmare a voinței unilaterale a uneia dintre părți, în cazurile și în condițiile limitative prevăzute de lege.



IV.1. Încetarea de drept a contractului individual de muncă

Art. 62.

(1) CIM existent încetează de drept:

- a) la data decesului salariatului și în cazul dizolvării angajatorului, de la data la care angajatorul și-a încetat existența conform legii;
- b) la data rămânerii irevocabile a hotărârii judecătorești de declarare a morții sau a punerii sub interdicție a salariatului;
- c) la data îndeplinirii cumulative a condițiilor de vârstă standard și a stagiului minim de cotizare pentru pensionare; la data comunicării deciziei de pensie în cazul pensiei de invaliditate, pensiei anticipate parțiale, pensiei anticipate, pensiei pentru limită de vârstă cu reducerea vârstei standard de pensionare;
- d) ca urmare a constatării nulității absolute a CIM, 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 CIM 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.

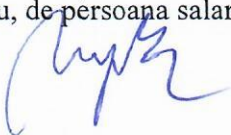
Art. 63.

- (1) Nerespectarea oricăreia dintre condițiile legale, necesare pentru încheierea valabilă a CIM atrage nulitatea acestuia.
- (2) Constatarea nulității CIM produce efecte pentru viitor. Nulitatea contractului individual de muncă poate fi acoperită prin îndeplinirea ulterioară a condițiilor impuse de lege.
- (3) În situația în care o clauză este afectată de nulitate, întrucât stabilește drepturi sau obligații pentru salariați, care contravin unor norme legale imperative sau contractelor colective de muncă aplicabile, aceasta este înlocuită de drept cu dispozițiile legale sau convenționale aplicabile, salariatul având dreptul la despăgubiri.
- (4) Persoana care a prestat munca în temeiul unui contract individual de muncă declarat a fi nul are dreptul la remunerarea acesteia, corespunzător modului de îndeplinire a atribuțiilor de serviciu.
- (5) Constatarea nulității și stabilirea, potrivit legii, a efectelor acesteia se pot face prin acordul părților; dacă părțile nu se înțeleg, nulitatea se pronunță de către instanța judecătorească.

IV.2. Concedierea

Art. 64.

Concedierea reprezintă încetarea CIM, din inițiativa angajatorului; concedierea poate fi dispusă pentru motive care țin sau nu, de persoana salariatului.



Art.65.

Este interzisă concedierea salariaților:

- a) pe criterii de sex, orientare sexuală, caracteristici genetice, vârstă, apartenență națională, rasă, culoare, etnie, religie, opțiune politică, origine socială, handicap, situație sau responsabilitate familială, pentru apartenența la un sindicat ori pentru activitate sindicală;
- b) pentru exercitarea, în condițiile legii, a dreptului la grevă și a drepturilor sindicale.

Art. 66.

(1) Concedierea salariaților nu poate fi dispusă:

- a) pe durata incapacității temporare de muncă, stabilită prin certificat medical, conform legii;
- b) pe durata concediului pentru carantină
- c) pe durata în care femeia salariată este gravidă, în măsura în care angajatorul 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 copilului cu handicap, până la împlinirea vârstei de 3 ani;
- f) pe durata concediului pentru îngrijirea copilului bolnav în vârstă de până la 7 ani sau, în cazul copilului cu handicap, pentru afecțiuni intercurrente, până la împlinirea vârstei de 18 ani;
- g) pe durata efectuării concediului de odihnă.

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

IV.3. Concedierea pentru motive care țin de persoana salariatului

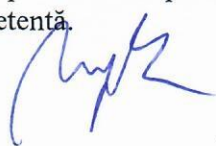
Art. 67.

Angajatorul poate dispune concedierea pentru motive care țin de persoana salariatului, în cazul în care:

- a) 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) salariatul este arestat preventiv sau arestat la domiciliu pentru o perioadă mai mare de 30 zile, în condițiile Codului de procedura penală;
- c) prin decizie a organelor competente de expertiză medicală, se constată inaptitudinea fizică sau psihică a salariatului, fapt ce nu permite acestuia să își îndeplinească atribuțiile corespunzătoare locului de muncă ocupat;
- d) în urma evaluării performanțelor profesionale, salariatul nu corespunde profesional locului de muncă în care este încadrat.

Art. 68.

- (1) În cazul în care, concedierea intervine pentru unul dintre motivele prevăzute la art. 67 lit. b)-d), angajatorul are obligația de a emite decizia de concediere, în termen de 30 de zile calendaristice de la data constatării motivului concedierii.
- (2) 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 competentă.



Art. 69.

- (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 Codul Muncii, OUG nr. 59/2000 și OM nr. 274/2002.
- (2) Concedierea salariatului pentru necorespondere profesională la locul de muncă poate fi dispusă numai după evaluarea prealabilă a salariatului, conform procedurii de evaluare stabilite prin CCM aplicabil.

Art. 70.

- (1) În cazul în care concedierea se dispune pentru motivele prevăzute la art. 67 lit. c) și d) și art. 62 lit. e), angajatorul are obligația de a-i propune salariatului alte locuri de muncă vacante în unitate, compatibile cu pregătirea profesională sau, după caz, cu capacitatea de muncă stabilită de medicul de medicină a muncii.
- (2) În situația în care angajatorul nu dispune de locuri de muncă vacante potrivit alin. (1), acesta are obligația de a solicita sprijinul agenției teritoriale de ocupare a forței de muncă, în vederea redistribuirii salariatului, corespunzător pregătirii sale profesionale sau, după caz, capacității sale de muncă stabilite de medicul de medicină a muncii.
- (3) Salariatul are la dispoziție un termen de 3 zile lucrătoare de la comunicarea angajatorului, 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 expres consimțământul în termenul prevăzut la alin. (3), precum și după notificarea cazului către agenția teritorială de ocupare a forței de muncă, conform alin. (2), angajatorul poate dispune concedierea salariatului.
- (5) În cazul concedierii pentru motivul prevăzut la art. 67 lit. c) salariatul beneficiază de o compensație, în condițiile stabilite în contractul colectiv de muncă aplicabil sau în contractul individual de muncă, după caz.

IV.4. Concedierea pentru motive care nu țin de persoana salariatului**Art. 71.**

- (1) Concedierea pentru motive care nu țin de persoana salariatului reprezintă încetarea CIM, 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.

Art. 72.

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

Art. 73.

Salariații concediați pentru motive care nu țin de persoana lor beneficiază de măsuri active de combatere a șomajului și pot beneficia de compensații în condițiile prevăzute de lege și de prezentul CCM.

IV.5. Concedierea colectivă**Art. 74.**

- (1) Prin concediere colectivă se înțelege concedierea, într-o perioadă de 30 de zile calendaristice, dispusă din unul sau mai multe motive, dintre cele prevăzute la art. 71. alin. (1), a unui număr de cel puțin 30 de salariați din totalul personalului INCDS.
- (2) La stabilirea numărului efectiv de salariați concediați colectiv, potrivit alin. (1), se iau în calcul și acei salariați cărora le-au încetat contractele individuale de muncă din inițiativa



angajatorului, în același interval de 30 de zile, din motive care nu au legătură cu persoana salariațului, cu condiția existenței a cel puțin 5 concedieri.

Art. 75.

În cazul concedierilor colective, angajatorului îi revin următoarele obligații:

- a) să inițieze, în scopul punerii de acord, consultări cu sindicatul/Federația Sindicatelor reprezentativ sau, după caz, cu reprezentanții salariaților, referitoare la metodele și mijloacele de evitare a concedierilor colective sau de reducere a numărului de salariați afectați și de atenuare a consecințelor, prin recurgere la măsuri sociale ce vizează în special sprijinul pentru recalificare sau reconversie profesională a salariaților concediați;
- b) să pună la dispoziția sindicatului/Federației Sindicatelor reprezentativ sau reprezentanților salariaților, toate informațiile relevante în legătură cu concedierea colectivă, în vederea formulării propunerilor din partea acesteia.

Art. 76.

- (1) Angajatorul are obligația să notifice, în scris, sindicatul/Federației Sindicatelor reprezentativ, intenția de concediere colectivă, cu cel puțin 30 de zile calendaristice, anterior emiterii deciziilor de concediere.
- (2) Notificarea intenției de concediere colectivă 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 și/sau prezentului contract colectiv de muncă, pentru stabilirea ordinii de prioritate la concediere;
 - e) măsurile avute în vedere pentru limitarea numărului concedierilor;
 - f) măsurile pentru atenuarea consecințelor concedierii și compensațiile ce urmează să fie acordate salariaților supuși concedierii, conform dispozițiilor legale și/ sau contractului colectiv de muncă aplicabil;
 - g) data de la care sau perioada în care vor avea loc concedierile;
 - h) termenul în care sindicatul/Federația Sindicatelor reprezentativ(e) sau reprezentanților salariaților poate face propuneri pentru evitarea ori diminuarea numărului salariaților concediați.
- (3) Angajatorul are obligația să notifice proiectul de concediere, inspectoratului teritorial de muncă și agenției teritoriale de ocupare a forței de muncă, la aceeași dată la care l-a notificat Federației Sindicatelor sau reprezentanților salariaților.

Art. 77.

- (1) Sindicatul/Federația Sindicatelor reprezentativ(e) sau reprezentanții salariaților pot propune angajatorului, măsuri în vederea evitării concedierilor ori diminuării numărului salariaților concediați, într-un termen de 10 de zile calendaristice de la data primirii notificării intenției de concediere.
- (2) Angajatorul are obligația de a răspunde, în scris și motivat, la propunerile formulate potrivit prevederilor alin. (1), în termen de 5 zile calendaristice de la primirea acestora.
- (3) În situația în care, ulterior consultărilor cu Sindicatul/Federația Sindicatelor reprezentativ(e) sau reprezentanții salariaților, potrivit prevederilor alin (1) și (2), angajatorul decide aplicarea măsurii de concediere colectivă, acesta are obligația de a notifica în scris inspectoratul teritorial de muncă și agenția teritorială de ocupare a forței de muncă, cu cel puțin 30 de zile calendaristice anterioare datei emiterii deciziilor de concediere.
- (4) Notificarea prevăzută la alin. (3) trebuie să cuprindă toate informațiile relevante cu privire la intenția de concediere colectivă, prevăzute la art. 76 alin. (2), precum și rezultatele consultărilor cu Sindicatul/Federația Sindicatelor reprezentativ(e) sau reprezentanții salariaților, prevăzute la art. 75, lit.a) și alin. (1) și (2) din prezentul articol, în special motivele concedierilor, numărul

total al salariaților, numărul salariaților afectați de concediere și data de la care sau perioada în care vor avea loc aceste concedieri.

- (5) Angajatorul are obligația să trimită o copie, a notificării prevăzute la alin. (3), sindicatului sau reprezentanților salariaților, la aceeași dată la care a comunicat-o inspectoratului teritorial de muncă și agenției teritoriale de ocupare a forței de muncă.
- (6) La solicitarea oricăreia dintre părți, inspectoratul teritorial de muncă poate dispune amânarea momentului emiterii deciziei de concediere, cu maximum 10 zile calendaristice, în cazul în care aspectele legate de concedierea colectivă avute în vedere nu pot fi soluționate în termenele stabilite mai sus.

Art. 78.

- (1) În termen de 45 de zile calendaristice de la data concedierii, salariatul concediat prin concediere colectivă are dreptul de a fi reangajat, cu prioritate, pe postul reînființat în aceeași activitate, fără examen, concurs sau perioadă de probă.
- (2) În situația în care în perioada prevăzută la alin. (1) se reiau aceleași activități, angajatorul va transmite salariaților care au fost concediați de pe posturile a căror activitate este reluată în aceleași condiții de competență profesională o comunicare scrisă, prin care sunt informați asupra reluării activității.
- (3) Salariații au la dispoziție un termen de maximum 5 zile calendaristice de la data comunicării angajatorului, prevăzută la alin. (2), pentru a-și manifesta în scris, consimțământul cu privire la locul de muncă oferit.
- (4) În situația în care salariații care au dreptul de a fi reangajați potrivit alin. (2) nu își manifestă în scris consimțământul, în termenul prevăzut la alin. (3) sau refuză locul de muncă oferit, angajatorul poate face noi încadrări pe locurile de muncă rămase vacante.

IV.6. Dreptul la preaviz

Art. 79.

- (1) Salariații concediați în temeiul art. 67 lit. c) și d), respectiv al articolelor de la subcapitolul IV.4. beneficiază de dreptul la un preaviz de 20 de zile lucrătoare.
- (2) Fac excepție de la prevederile alin. (1) salariații concediați în temeiul art. 67 lit. d), care se află în perioadă de probă.
- (3) În situația în care, în perioada de preaviz, contractul individual de muncă este suspendat, termenul de preaviz va fi suspendat în mod corespunzător.

Art. 80.

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 prioritate, conform art. 76 alin (2) lit. d), în cazul concedierilor colective;
- d) lista tuturor locurilor de muncă disponibile în unitate și termenul în care salariații concediați urmează să opteze pentru a ocupa un loc de muncă vacant.

Art. 81.

Decizia de concediere produce efecte de la data comunicării acesteia salariatului.

Art. 82.

- (1) La desfacerea contractului de muncă din motive neimputabile salariatului, unitatea va acorda o singură dată acestuia, o compensație în bani, în quantum net, stabilită în funcție de vechimea în INCDS (inclusiv ICAS) și unități silvice și de salariul brut prevăzut în contractul individual de muncă, în vigoare la data concedierii, după cum urmează:
 - a) 1 salariu brut, pentru salariații cu o vechime în muncă de la 1 până la 5 ani;



- b) 8 salarii brute, pentru salariații cu o vechime în muncă de cel puțin 30 de ani.
- c) Pentru salariații cu o vechime cuprinsă între 5 și 30 de ani, se va acorda numărul de salarii corespunzător vechimii, exprimate în luni, după următoarea formulă de calcul:

$$\{\text{nr. salarii acordate} = 3 + (\text{nr. luni vechime} - 60) \times 0,0166\}$$

- (2) Compensițiile în bani prevăzute la alin. (1), se acordă salariaților la plecarea din unitate, în cuantum net, la nivelul salariilor brute.
- (3) Aceste prevederi sunt aplicabile, atunci când desfacerea contractului individual de muncă a intervenit în următoarele situații:
 - a) unitatea își reduce numărul de salariați, prin desființarea unor posturi de natura celui ocupat de cel în cauză, ca urmare a dificultăților economice, a transformărilor tehnologice sau a reorganizării;
 - b) unitatea își încetează activitatea, prin dizolvare;
 - c) unitatea se mută în altă localitate și are posibilitatea să-și asigure pe plan local personalul necesar;
 - d) unitatea se mută în altă localitate, iar salariatul încadrat nu accepta să o urmeze;
 - e) pe postul ocupat de salariatul încadrat în muncă este reîncadrat, pe baza hotărârii organelor competente, cel care a deținut anterior acest post.
 - f) salariatul a fost declarat inapt fizic sau psihic de către organele competente de expertiză medicală, în cazul în care nu are posibilitatea de a opta pentru un post vacant compatibil cu pregătirea sa profesională și starea sa de sănătate.
- (4) Aceste drepturi se acordă numai salariaților cu contract de muncă pe perioadă nedeterminată, disponibilizați.
- (5) La desfacerea CIM din motive neimputabile salariaților, în afara compensațiilor prevăzute la alin. (1), aceștia pot beneficia și de alte compensații prevăzute de actele normative, în vigoare la data concedierii.

Art. 83.

- (1) La aplicarea efectivă a reducerii numărului de salariați, după reducerea posturilor vacante de natura celor desființate, măsurile vor afecta în ordine:
 - a) CIM ale salariaților care cumulează două sau mai multe funcții, precum și ale celor care cumulează pensia cu salariul;
 - b) CIM ale salariaților care îndeplinesc condițiile de pensionare, *pentru limită de vârstă*;
 - c) CIM ale salariaților care îndeplinesc condițiile de pensionare anticipată, numai la solicitarea expresă a salariaților în cauză;
 - d) CIM ale salariaților care, la evaluarea activității anuale, au obținut calificativul "nesatisfăcător" sau "satisfăcător";
 - e) CIM ale salariaților care nu îndeplinesc cerințele postului pe care îl ocupă, stabilite conform CCM în vigoare;
 - f) CIM ale salariaților recent încadrați în unitate.
- (2) Listele nominale cu salariații care urmează a fi disponibilizați vor fi întocmite cu consultarea liderului Sindicatului/Federația Sindicatelor reprezentativ(e).

Art. 84.

- (1) La luarea măsurii de desfacere a contractului individual de muncă, datorită reducerii de posturi vor fi avute în vedere următoarele criterii minimale:
 - a) dacă măsura ar putea afecta doi soți care lucrează în aceeași unitate, se desface contractul de muncă al celui care are venitul cel mai mic, fără ca prin aceasta să se poată desface contractul de muncă al unui salariat care ocupă un post nevizat de reducere;
 - b) măsura să afecteze, mai întâi, salariații care nu au copii în întreținere;



- c) măsura să afecteze, numai în ultimul rând, femeile care au în îngrijire copii, bărbații văduvi sau divorțați care au în îngrijire copii, unicii întreținători de familie, precum și salariații care în următorii 5 ani îndeplinesc condițiile de pensionare la limită de vârstă.
- (2) La inițierea și aplicarea reducerii numărului de salariați, Sindicatul/Federația Sindicatelor reprezentativ(e) va asigura protecție sindicală salariaților cotizanți.

IV.7. Controlul și sancționarea concedierilor nelegale

Art. 85.

Concedierea dispusă cu nerespectarea procedurii prevăzute de lege este lovită de nulitate absolută.

Art. 86.

În caz de conflict de muncă, angajatorul nu poate invoca în fața instanței alte motive, de fapt sau de drept, decât cele precizate în decizia de concediere.

IV. 8. Demisia

Art. 87.

- (1) Prin demisie se înțelege actul unilateral de voință a salariatului care, printr-o notificare scrisă, comunică angajatorului încetarea CIM, după împlinirea unui termen de preaviz.
- (2) 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 își motiva demisia.
- (4) Termenul de preaviz este de 20 de zile lucrătoare, pentru funcții de execuție, respectiv de 45 de zile lucrătoare, pentru funcții de conducere.
- (5) Pe durata preavizului, CIM continuă să își producă toate efectele.
- (6) În situația în care, în perioada de preaviz, CIM este suspendat, termenul de preaviz va fi suspendat corespunzător.
- (7) CIM 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 angajatorul nu își îndeplinește obligațiile asumate prin CIM.

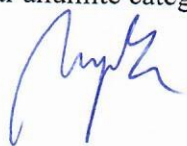
CAP. V. CONTRACTUL INDIVIDUAL DE MUNCĂ PE DURATĂ DETERMINATĂ

Art. 88.

- (1) Prin derogare de la regula prevăzută la art. 35 alin. (1), pot fi angajate persoane cu CIM pe durată determinată.
- (2) CIM pe durată determinată se poate încheia, numai în formă scrisă, cu precizarea expresă a duratei pentru care se încheie.
- (3) CIM pe durată determinată poate fi prelungit și după expirarea termenului inițial, cu acordul scris al părților, dar numai înăuntrul termenului prevăzut la art. 89 alin. 2.

Art. 89.

- (1) CIM poate fi încheiat pentru o durată determinată 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 angajatorului;
 - 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 de către un salariat a 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.
 - i) pe durata de derulare a unor proiecte, programe sau lucrări de cercetare-dezvoltare și inovare câștigate la competiție;
- (2) CIM pe durată determinată nu poate fi încheiat pe o perioadă mai mare de 36 de luni; între aceleași părți se pot încheia, succesiv, cel mult 3 CIM pe durată determinată; CIM pe durată determinată încheiate în termen de 3 luni de la încetarea unui CIM pe durată determinată sunt considerate contracte succesive și nu pot avea o durată mai mare de 12 luni fiecare.
- (3) În cazul în care CIM pe durată determinată este încheiat pentru a înlocui un salariat al cărui CIM este suspendat, durata contractului va expira la momentul încetării motivelor ce au determinat suspendarea CIM al salariatului titular.

Art. 90.

Salariatul încadrat cu CIM 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 cazul salariaților încadrați în funcții de conducere, pentru o durată a contractului individual de muncă mai mare de 6 luni.

Art. 91.

- (1) La expirarea CIM pe durată determinată, pe locul de muncă respectiv poate fi angajat un salariat cu CIM pe durată nedeterminată.
- (2) Dispozițiile alin. (1) nu sunt aplicabile, în cazul în care:
- a) contractul individual de muncă pe durată determinată este încheiat pentru a înlocui temporar un salariat absent, dacă intervine o nouă cauză de suspendare a contractului acestuia;
 - b) un nou contract individual de muncă pe durată determinată este încheiat în vederea executării unor lucrări urgente, cu caracter excepțional;
 - c) încheierea unui nou contract individual de muncă pe durată determinată se impune pentru temeiurile prevăzute la art. 89 alin. (1) lit. e);
 - d) contractul individual de muncă pe durată determinată a încetat din inițiativa salariatului sau din inițiativa angajatorului, pentru o abatere gravă sau pentru abateri repetate ale salariatului.

Art. 92.

Angajatorul este obligat să informeze salariații cu CIM pe durată determinată, despre locurile de muncă vacante sau care vor deveni vacante, corespunzătoare pregătirii lor profesionale și să le asigure accesul la ocuparea acestor locuri de muncă, în condiții egale cu cele ale salariaților angajați cu CIM pe perioadă nedeterminată; această informare se face printr-un anunț afișat la sediul angajatorului.



Art. 93.

Dispozițiile legale, precum și cele cuprinse în CCM aplicabile salariaților cu CIM pe durată nedeterminată, se aplică în egală măsură și salariaților cu CIM pe durată determinată, cu excepția dispozițiilor contrare, prevăzute în Codul Muncii și în prezentul CCM.

CAP. VI. FORMAREA PROFESIONALĂ

Art. 94.

- (1) Formarea profesională a salariaților din cadrul INCDS 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.

Art. 95.

- Formarea profesională a salariaților din cadrul INCDS se poate realiza prin următoarele forme:
- a) participarea la cursuri organizate de către angajator sau de către furnizorii de servicii de formare profesională, din țară sau din străinătate;
 - b) stagii de adaptare profesională la cerințele postului și ale locului de muncă;
 - c) stagii de practică și specializare, în țară și în străinătate;
 - d) formare individualizată;
 - e) programe de documentare și schimburi de experiență la nivel național și internațional;
 - f) programe de specializare și cooperare interdisciplinară la nivel național și internațional;
 - g) învățământ postuniversitar;
 - h) burse de perfecționare și stagii de pregătire;
 - i) doctorat;
 - j) manifestări științifice în țară și în străinătate.
 - k) cursuri de management și managementul calității;
 - l) alte forme de pregătire convenite între angajator și salariat.

Art. 96.

- (1) Angajatorul elaborează anual, de regulă în cursul lunii februarie, programul de formare profesională, cu consultarea Sindicatului/Federației Sindicatelor.
- (2) Programul de formare profesională face parte integrantă din CCM aplicabil.
- (3) Conținutul programului anual de formare profesională va fi adus la cunoștința salariaților de către angajator (inclusiv pe pagina web a institutului), în termen de 30 de zile de la aprobare.

Art. 97.

Formarea profesională individualizată, se stabilește de către angajator, împreună cu salariatul în cauză, ținând seama de criteriile avute în vedere în cadrul programului anual de formare profesională și de condițiile de desfășurare a activității la locul de muncă.



Art. 98.

Modalitatea concretă de formare profesională, drepturile și obligațiile părților, durata formării profesionale, precum și orice alte aspecte legate de formarea profesională fac obiectul unor acte adiționale la CIM.

Art. 99.

- (1) În cazul în care, participarea la cursurile sau stagiile de formare profesională este inițiată de către angajator, toate cheltuielile ocazionate de această participare sunt suportate de către acesta.
- (2) Pe perioada participării la cursurile sau stagiile de formare profesională conform alin. (1), salariatul va beneficia, pe toată durata formării profesionale, de toate drepturile salariale deținute.
- (3) Pe perioada participării la cursurile sau stagiile de formare profesională conform alin. (1), salariatul beneficiază de vechime la acel loc de muncă, această perioadă fiind considerată stagiul de cotizare în sistemul asigurărilor sociale de stat.

Art. 100.

- (1) Salariații care au beneficiat de un curs sau un stagiul de formare profesională mai mare de 60 de zile, în condițiile art. 97, nu pot avea inițiativa încetării CIM, o perioadă de cel puțin 3 ani de la data absolvirii cursurilor sau stagiului de formare profesională.
- (2) Durata obligației salariatului de a presta munca în favoarea angajatorului care a suportat cheltuielile ocazionate de formarea profesională, precum și orice alte aspecte în legătură cu obligațiile salariatului, ulterioare formării profesionale, se stabilesc prin act adițional la contractul individual de muncă.
- (3) Nerespectarea de către salariat a dispoziției prevăzute la alin. (1) are drept consecință, 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.

Art. 101.

- (1) În cazul în care salariatul este cel care are inițiativa participării la o formă de pregătire profesională cu scoatere din activitate, angajatorul va analiza solicitarea salariatului, împreună cu sindicatul sau, după caz, cu reprezentanții salariaților.
- (2) Angajatorul va decide cu privire la cererea formulată de salariat potrivit alin. (1), în termen de 15 zile de la primirea solicitării. Totodată, angajatorul va decide cu privire la condițiile în care va permite salariatului participarea la forma de pregătire profesională, inclusiv dacă va suporta în totalitate sau în parte costul ocazionat de aceasta.

Art. 102.

În funcție de situațiile concrete, INCDS va organiza la nivelul subunităților din structura sa cursuri de calificare profesională, în condițiile prevăzute la art.201 - art.203 din Codul Muncii.

Art. 103.

În situațiile în care, în centrala INCDS și în unitățile subordonate acesteia, se angajează sau sunt angajați debutanți, în vederea adaptării acestora la o funcție nouă, la un loc de muncă nou sau în

cadrul unui colectiv de muncă nou, se vor încheia contracte de adaptare profesională, în condițiile prevăzute la art.204 - art.207 din Codul Muncii.

Art. 104.

- (1) INCDS și subunitățile din structura acesteia asigură organizarea și realizarea activităților de perfecționare a angajaților proprii, prin:
 - a) facultăți de silvicultură acreditate în condițiile legii, pentru perfecționarea pregătirii de specialitate a inginerilor silvici;
 - b) unități de învățământ de alta specialitate, acreditate în condițiile legii;
 - c) firme autorizate pentru furnizarea de programe de formare profesională, pentru perfecționarea pregătirii tuturor angajaților.
 - d) unități de cercetare-dezvoltare naționale și internaționale;
- (2) Angajații INCDS au îndatorirea de a participa la aceste forme și programe de perfecționare a pregătirii profesionale, care se desfășoară periodic, în funcție de evoluția activităților din silvicultură, precum și de necesitățile și interesele proprii de perfecționare, în conformitate cu prevederile art. 94 – art. 102.

Art. 105.

Modalitatea concretă de formare profesională, drepturile și obligațiile părților, durata formării profesionale, precum și alte aspecte legate de formarea profesională, inclusiv obligațiile contractuale ale salariatului în raport cu angajatorul care a suportat cheltuielile ocazionate de formarea profesională, se stabilesc prin acordul părților și fac obiectul unor acte adiționale la CIM în funcție de opțiunea angajatorului.

Art. 106.

Evaluarea performanțelor profesionale ale salariaților se realizează conform Standardelor de performanță din CCM pentru activitatea de cercetare – dezvoltare (Anexa 1), și procedurilor și criteriilor aprobate de directorul general al INCDS, pentru celelalte categorii de personal.

CAP.VII. SANȚIONAREA SALARIAȚILOR

Art. 107.

- (1) Personalul salariat, care încalcă cu vinovăție legile și regulamentele specifice domeniului silviculturii și cercetării-dezvoltării, îndatoririle ce le revin potrivit CIM și CCM, Regulamentul de funcționare al INCDS, Regulamentul intern, Codul de etică, precum și normele de comportare, aducând astfel daune intereselor silviculturii, cercetării-dezvoltării și prestigiului instituției pe care o reprezintă, răspund disciplinar, contravențional, civil sau penal, în funcție de natura și de gravitatea faptei săvârșite.
- (2) Pentru abaterile disciplinare, angajatorul aplică una dintre următoarele sancțiuni:
 - a) mustrare;
 - b) avertisment scris;
 - c) diminuarea salariului și, după caz, a indemnizației de conducere cu 5% - 30% pe o durată de 1-3 luni; această sancțiune se aplică de către angajator pentru săvârșirea de către un salariat a unor abateri grave, repetarea unor abateri și sancțiuni repetate ale salariatului, cum ar fi:
 - indisciplina la serviciu;
 - nerespectarea programului de lucru;
 - relații neprincipiale cu colegii de serviciu;
 - nerealizarea sarcinilor de serviciu, a atribuțiilor sau programelor stabilite;
 - nerespectarea principiilor de etică în activitatea de cercetare-dezvoltare.



(Aceste exemple nu sunt limitative.)

- d) retrogradarea din funcție pe o durată de 1 – 6 luni, care se aplică pentru:
- abateri disciplinare grave și repetate;
 - aplicarea defectuoasă a normelor de gospodărire și administrare a pădurilor, cu consecințe grave în asigurarea continuității pădurii și alterării funcțiilor eco-protectoare ale acesteia;
 - neaplicarea și nerespectarea normelor de siguranță și sănătate în muncă, cu consecințe în asigurarea integrității corporale a salariaților;
 - folosirea nelegală sau contrar ordinului eliberat a dispozitivului de marcat.

(Aceste exemple nu sunt limitative.)

- e) prelungirea cu 1-3 ani a duratei de acordare a unei gradații sau de promovare în grad;
- f) desfacerea disciplinară a contractului individual de muncă.
- g) retragerea gradului de cercetare-dezvoltare;
- h) destituirea din funcția de conducere din instituția de cercetare-dezvoltare;
- i) suspendarea, pe o perioadă determinată de timp între 1 an și 5 ani, a dreptului de înscriere la un concurs pentru ocuparea unei funcții superioare ori a unei funcții de conducere, de îndrumare și de control, sau ca membru în comisii de concurs;
- j) îndepărtarea persoanei/persoanelor respective din echipa de realizare a proiectului;
- k) oprirea finanțării proiectului;
- l) oprirea finanțării proiectului, cu obligativitatea returnării fondurilor.
- (3) La individualizarea sancțiunii disciplinare se va ține seama de cauzele, gravitatea și consecințele abaterii disciplinare, împrejurările în care aceasta a fost săvârșită, gradul de vinovăție, comportarea generală în timpul serviciului a celui care a săvârșit fapta, precum și de existența în antecedentele acestuia a altor sancțiuni disciplinare.
- (4) Constatarea abaterilor disciplinare se face de către șeful ierarhic sau de către salariații cu atribuții de control a activității pe care o desfășoară personalul silvic, pe linie de serviciu; prezentarea fiecărui caz constatat va conține toate datele necesare, în vederea luării unei decizii obiective. Stabilirea sancțiunii se va face numai în urma anchetării și analizării împrejurărilor în care s-a comis abaterea disciplinară și a audierii salariatului în cauză.
- (5) Pe durata cercetării administrative, în situația în care cel care a săvârșit fapta poate influența cercetarea administrativă, conducătorul unității are obligația de a interzice acestuia accesul la documentele care pot influența cercetarea sau, după caz, de a dispune mutarea temporară a acestuia în cadrul altui serviciu sau altei structuri a unității.
- (6) Desfășurarea activității de control, privind respectarea de către salariați a atribuțiilor și sarcinilor profesionale se va efectua cu respectarea procedurilor legale. Încheierea actelor de constatare se va efectua la sediul unității/ subunității controlate, care vor purta, în mod obligatoriu, semnătura de luare la cunoștință (cu sau fără obiecții), din partea celor controlați.

Art. 108.

- (1) Analizarea cazului și aplicarea sancțiunii, în cazul abaterilor pentru care organele constatatoare propun sancțiunile prevăzute la art. 107 alin. (2) lit. a), b) și c), se fac de către directorul general al INCDS pentru personalul cu pregătire superioară și de către directorii de stațiuni pentru personalul cu pregătire medie și de bază, având în vedere raportul întocmit de către comisia disciplinară prealabilă sau persoana numită prin decizie.
- (2) Împotriva sancțiunii respective, salariatul în cauză poate face contestație la Comitetul de direcție, în termen de 15 zile de la data comunicării sancțiunii; după analizarea contestației, soluția adoptată se transmite salariatului în cauză sub forma de hotărâre definitivă; totodată, hotărârea definitivă se aduce la cunoștința unității la care este angajat salariatul sancționat.
- (3) Hotărârea definitivă poate fi contestată de către salariat și la instanțele judecătorești competente, în termen de 30 de zile calendaristice de la data comunicării acesteia.

- (4) În cazul abaterilor disciplinare pentru care se propun sancțiunile menționate la art. 107 alin. (2) lit. d) - m), conducerea unității sesizează Comisia de etică, care analizează fapta/faptele săvârșită/săvârșite, în vederea adoptării hotărârii de aplicare a uneia dintre sancțiunile respective.

Art. 109.

- (1) În cadrul INCDS se constituie și funcționează Comisia de Etică, conform prevederilor legale.
- (2) Comisia de Etică își desfășoară activitatea conform regulamentului de organizare și funcționare al acesteia, aprobat de Consiliul de administrație al INCDS.
- (3) Hotărârile adoptate de către Comisia de Etică se transmit conducerii INCDS, spre a aplica sancțiunile disciplinare personalului găsit vinovat de abaterile săvârșite.

Art. 110.

- (1) Faptele supuse analizei Comisiei de Etică se vor dezbate și se vor finaliza numai în baza unei cercetări administrative prealabile, din care trebuie să rezulte fără echivoc dacă cel anchetat este vinovat sau nu. Comisia de Etică este obligată să asigure celui anchetat posibilitatea de a lua cunoștință de acuzațiile ce i se aduc, astfel încât acesta să își poată susține în cunoștința de cauză punctul de vedere în ședința de dezbatere a cazului său.
- (2) Hotărârile Comisiei de Etică se iau cu majoritate de voturi; împotriva hotărârilor Comisie de etică, persoanele în cauză pot face contestație în termen de 30 de zile de la comunicarea acesteia.
- (3) Contestația se adresează, în funcție de locul de muncă al persoanei sancționate, astfel:
- a) Consiliului de Administrație al INCDS;
 - b) Comitetului de Direcție al INCDS;
- (4) Analizarea contestației, soluționarea și comunicarea soluției adoptate contestatorului și Comisiei de Etică se vor face în termen de maximum 30 de zile de la data înregistrării contestației.
- (5) În termen de 15 zile de la data comunicării soluționării contestației, în cazul în care se menține sancțiunea stabilită de Comisia de etică, directorul general va emite decizia de sancționare.
- (6) Persoana sancționată se poate adresa instanțelor de contencios administrativ, în termen de 15 zile de la luarea la cunoștință a soluției la contestație, respectiv a deciziei de sancționare.
- (7) Sancțiunile disciplinare se aplică în termen de cel mult un an de la data sesizării conducătorului unității sau a Comisiei de Etică, cu privire la săvârșirea abaterii disciplinare, dar un mai târziu de doi ani de la data săvârșirii abaterii disciplinare.

Art. 111.

- (1) Angajatorul poate dispune desfacerea disciplinară a CIM, în următoarele cazuri:
- a) în cazul unei sentințe judecătorești rămasă definitivă prin care salariatul a fost condamnat pentru o faptă săvârșită în timpul serviciului sau în legătură cu serviciul;
 - b) abateri repetate în realizarea atribuțiilor și sarcinilor de serviciu;
 - c) Constatarea stării de incompatibilitate și concurență neloială conform art.40.
 - d) când pădurarul înregistrează pagube mai mari de 20 mc material lemnos imputabil la o inspecție sau mai mari de 50 de mc imputabili pe an. Volumele de material lemnos recuperate la inspecție și cel pentru care se aplică limitarea răspunderii, apreciată în raport de dispozițiile legale privind stabilirea modalităților de evaluare a pagubelor produse vegetației forestiere din păduri și din afara acestora, nu fac obiectul sancțiunii, dar paguba se recuperează în condițiile legii;
- (2) Salariatul gestionar, căruia i s-a desfășurat contractul individual de muncă, urmare a aplicării prevederilor art. 67 lit. a) poate fi reangajat, la solicitare, într-o funcție cu gestiune sau pe alta funcție, exclusiv cea de muncitor silvicultor, numai după trecerea unui interval de un an de la data desfacerii contractului individual de muncă.



Art. 112.

- (1) La stabilirea sancțiunii disciplinare, aplicabilă în raport cu gravitatea abaterii disciplinare săvârșită de către salariații INCDS se au în vedere următoarele:
- a) împrejurările în care fapta a fost săvârșită;
 - b) gradul de vinovăție a salariatului;
 - c) consecințele abaterii disciplinare;
 - d) comportarea generală în serviciu a salariatului;
 - e) eventualele sancțiuni disciplinare suferite anterior de către acesta.
- (2) Sub sancțiunea nulității absolute, nici o măsură, cu excepția celor prevăzute la art. 107 alin. (2) lit. a) și b) nu poate fi dispusă mai înainte de efectuarea unei cercetări disciplinare prealabile.
- (3) În vederea desfășurării cercetării disciplinare prealabile, salariatul va fi convocat în scris cu cel puțin 5 zile înainte de data stabilită în vederea efectuării cercetării disciplinare, de comisia sau persoana împuternicită de către angajator să realizeze cercetarea, precizându-se obiectul, data, ora și locul întrevederii.
- (4) Neprezentarea salariatului la convocarea făcută în condițiile prevăzute la alin. (2) fără un motiv obiectiv, dă dreptul angajatorului să dispună sancționarea, fără efectuarea cercetării disciplinare prealabile.
- (5) În cursul cercetării disciplinare prealabile, salariatul are dreptul să formuleze și să susțină toate apărările în favoarea sa, și să ofere comisiei împuternicite, să realizeze cercetarea, toate probele și motivațiile pe care le consideră necesare, precum și dreptul să fie asistat, la cererea sa, de către un reprezentant al sindicatului la care este membru sau de către un avocat.
- (6) Pentru aceeași abatere disciplinară se poate aplica numai o singură sancțiune.
- (7) Decizia de sancționare se comunică salariatului, în cel mult 5 zile calendaristice de la data emiterii și produce efecte de la data comunicării; comunicarea se predă personal salariatului, cu semnătura de primire, ori, în caz de refuz al primirii, prin scrisoare recomandată, cu confirmarea de primire, la domiciliul sau la reședința comunicată de acesta.

Art. 113.

- (1) Sub sancțiunea nulității absolute, în decizie se cuprind în mod obligatoriu:
- a) descrierea faptei care constituie abatere disciplinară;
 - b) precizarea prevederilor din regulamentul intern, fișa postului și CCM aplicabil, care au fost încălcate de salariat;
 - c) motivele pentru care au fost înlăturate apărările formulate de salariat în timpul cercetării disciplinare prealabile sau motivele pentru care, în condițiile prevăzute la art. 112 alin. (4), nu a fost efectuată cercetarea;
 - d) temeiul de drept în baza căruia sancțiunea disciplinară se aplică;
 - e) termenul în care sancțiunea poate fi contestată;
 - f) instanța competentă la care sancțiunea poate fi contestată.
- (2) Sancțiunea disciplinară se radiază de drept, în termen de 12 luni de la aplicare, dacă salariatului nu i se aplică o nouă sancțiune disciplinară în acest termen; radierea sancțiunilor disciplinare se constată prin decizie a angajatorului, emisă în formă scrisă.

Art. 114.

- (1) Răspunderea disciplinară nu exclude răspunderea materială, contravențională sau penală, după caz.
- (2) Pagubele produse de către salariații sancționați vor fi recuperate de către unitate, în conformitate cu prevederile legale în vigoare; valoarea acestora se va calcula la nivelul prețurilor valabile la data constatării pagubelor respective.



TITLUL IV - TIMPUL DE LUCRU

Art. 115.

- (1) Pentru salariații angajați cu normă întreagă, durata normală a timpului de muncă este de 8 ore pe zi și de 40 de ore pe săptămână.
- (2) În cazul tinerilor în vârstă de până la 18 ani, durata timpului de muncă este de 6 ore pe zi și de 30 de ore pe săptămână.
- (3) Programul de lucru zilnic, pentru salariații INCDS, începe la ora 8⁰⁰ și se termină la ora 16³⁰, cu excepția zilei de vineri, când aceasta se termină la ora 14⁰⁰.
- (4) Pentru directorii INCDS și ai unităților/subunităților (directori stațiuni, șefi secții, șefi ocoale, șefi baze experimentale) și personalul silvic de teren (pădurari, agenți teren, șefi de districte, brigadieri silvici), programul de lucru este flexibil, dar se va încadra în durata normală a timpului de muncă prevăzută la alin (1).

Art. 116.

- (1) Durata maximă legală a timpului de muncă, nu poate depăși 48 de ore pe săptămână, inclusiv orele suplimentare, 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.
- (2) Când munca se efectuează în schimburi, durata timpului de muncă va putea fi prelungită peste 8 ore pe zi și peste 48 de ore pe săptămână, cu condiția ca media orelor de muncă, calculată pe o perioadă maximă de 3 săptămâni, să nu depășească 8 ore pe zi sau 48 de ore pe săptămână.

Art. 117.

- (1) Munca prestată, la solicitarea angajatorului, în afara duratei normale a timpului de muncă săptămânal, prevăzută la art. 115 din prezentul contract și la art. 121 alin. (1) din Codul Muncii, este considerată muncă suplimentară.
- (2) Munca suplimentară nu poate fi efectuată fără acordul salariatului, cu excepția cazului de forță majora sau pentru lucrări urgente destinate prevenirii producerii unor accidente ori înlăturării consecințelor unui accident sau pentru prevenirea și/sau înlăturarea efectelor unor calamități naturale.
- (3) La solicitarea angajatorului salariații pot efectua munca suplimentară cu respectarea prevederilor art. 116.

Art. 118.

- (1) Pentru unele activități, locuri de muncă și categorii de salariați se pot stabili programe de lucru parțiale, corespunzătoare unor fracțiuni de normă, cu o durată de cel puțin 2 ore pe zi, respectiv de 10 ore pe săptămână.
- (2) Salariatul încadrat cu CIM cu timp parțial se bucură de drepturile salariaților cu normă întreagă, în condițiile prevăzute de lege și de CCM.
- (3) Drepturile salariaților care lucrează în astfel de situații se acordă proporțional cu timpul lucrat.

Art. 119.

Modul de organizare a timpului de lucru, pauzele și evidența prezenței salariaților la serviciu, se stabilesc prin Regulamentul Intern întocmit de către administrație, cu consultarea reprezentanților sindicatelor sau ai salariaților.

Art. 120.

Unitatea va crea condiții pentru asigurarea repaosului săptămânal, de regulă în zilele de sâmbătă și duminică; iar în cazul păstrăvărilor, al centrelor de fructe de pădure etc., repaosul se poate acorda prin rotație în cursul săptămânii, conform graficului întocmit periodic de șeful subunității



respective, astfel încât fiecare salariat să beneficieze, cel puțin o dată pe lună, de repaosul săptămânal, sâmbăta și duminica, sau cumulativ, pe o perioadă mai mare.

Art. 121.

- (1) Compensarea orelor suplimentare se va face cu timp liber corespunzător sau prin plată, cu sporuri, potrivit legii și prezentului CCM.
- (2) Activitățile desfășurate de către salariați peste programul de lucru, în zilele de repaos și de sărbători legale nu se compensează cu timp liber și nici nu se plătesc, dacă se datorează reanșelor nejustificate ori îndeplinirii necorespunzătoare a sarcinilor de muncă.

Art. 122.

Serviciul de permanență executat în zilele lucrătoare (acolo unde este cazul) se compensează cu o zi liberă, în următoarele 60 de zile calendaristice, iar în zilele de repaos săptămânal și de sărbători legale se compensează cu 2 zile libere, în următoarele 60 de zile calendaristice.

Art. 123.

Salariații care renunță la concediul legal, pentru îngrijirea copilului în vârstă de până la 2 ani, beneficiază de reducerea duratei normale a timpului de lucru cu 2 ore/zi, fără să fie afectate salariul de bază și vechimea în muncă; la cererea acestora se poate acorda program decalat cu alte ore de începere a programului de lucru, dacă activitatea permite o asemenea decalare.

Art. 124.

- (1) Administrația va acorda salariatelor gravide învoire pentru consultații prenatale, în limita a maxim 16 ore pe lună, fără a le fi afectate drepturile salariale.
- (2) Salariata în cauză este obligată să prezinte adeverință medicală privind efectuarea controalelor pentru care s-a învoit.

Art. 125.

- (1) Munca prestată între orele 22.00 - 6.00 este considerată muncă de noapte; durata normală a muncii de noapte nu va depăși 8 ore într-o perioadă de 24 de ore.
- (2) Angajatorul care, în mod frecvent, utilizează munca de noapte este obligat să informeze despre aceasta inspectoratul teritorial de muncă.
- (3) Salariații care efectuează cel puțin 3 ore de muncă de noapte beneficiază fie de program de lucru redus cu o ora față de durata normală a zilei de muncă, fără ca aceasta să ducă la scăderea salariului de bază, fie de un spor la salariu de 25% din salariul de bază pentru fiecare ora de munca de noapte prestată.
- (4) Salariații care urmează să desfășoare cel puțin 3 ore de muncă de noapte sunt supuși periodic unui examen medical gratuit înainte de începerea activității în condițiile legii;
- (5) Salariații care desfășoară munca de noapte și au probleme de sănătate recunoscute ca având legătura cu aceasta vor fi trecuți la o muncă de zi pentru care sunt apti.
- (6) Femeile gravide, lăuzele și cele care alăptează nu pot fi obligate să presteze muncă de noapte.

Art. 126.

- (1) Zilele de sărbătoare legală în care nu se lucrează sunt:
 - a) 1 și 2 ianuarie;
 - b) 24 ianuarie;
 - c) a doua zi de Paști;
 - d) 1 mai;
 - e) 1 iunie;
 - f) a doua zi de Rusalii;



- g) 15 august - Adormirea Maicii Domnului;
 - h) 30 noiembrie - Sfântul Apostol Andrei cel Întâi, chemat Ocrotitorul României;
 - i) 1 decembrie;
 - j) prima și a doua zi de Crăciun;
 - k) două zile pentru fiecare dintre cele 3 sărbători religioase anuale, declarate astfel de cultele religioase legale, altele decât cele creștine, pentru persoanele aparținând acestora.
- (2) Acordarea zilelor libere se face de către angajator.
- (3) În afara zilelor nelucrătoare prevăzute la aliniatul (1) se stabilesc ca zile nelucrătoare "Ziua Silvicultorului" și "Ziua Cercetătorului și Proiectantului" din România.

Art. 127.

- (1) Prevederile art. 126 nu se aplică locurilor de muncă în care activitatea nu poate fi întreruptă, datorită caracterului procesului de producție sau specificului activității.

TITLUL V - SALARIZAREA

CAP. I. NEGOCIEREA SALARIULUI DE BAZĂ ȘI A SPORURILOR

Art. 128.

- (1) Nivelurile salariale minime se stabilesc prin CCM aplicabil.
- (2) Salariul individual se stabilește prin negocieri individuale între angajator și angajat.

Art. 129.

Venitul brut cuprinde: salariul de bază brut, indemnizația de grad profesional, indemnizația de conducere, sporul de vechime, sporul de risc, sporul de fidelitate, alte sporuri și alte adaosuri, în conformitate cu CCM.

Art. 130.

Negocierea salariilor pentru salariații unității are la bază durata normală a timpului de muncă de 8 ore pe zi și de 40 ore pe săptămână.

Art. 131.

La negocierea salariului individual nu pot fi făcute discriminări pe criterii politice, etnice, sex, orientare sexuală, caracteristici genetice, apartenență națională, rasă, culoare, origine socială, handicap, situație sau responsabilitate familială, apartenență ori activitate sindicală, convingeri politice sau religioase, de vârstă sau de stare materială.

Art. 132.

- (1) În raport cu complexitatea proceselor tehnologice, cu gradul de înzestrare tehnică, cu forma de salarizare adoptată, se stabilesc următoarele niveluri de salarizare a muncitorilor:
- a) Muncitori necalificați:

Specificarea lucrărilor	Salariul de bază minim (lei/ora)
Obişnuite	8,735
Grele	9,135
Foarte grele	9,495

- b) Muncitori calificați:



Salariile de bază orare pentru toți muncitorii calificați, se stabilesc pe 8 grile de salarizare, în raport cu calificarea, complexitatea lucrărilor, greutatea muncii, stabilită prin indicatoarele tarifare de calificare, cu răspunderea și condițiile de mediu, după cum urmează :

Specificare	Grile de salarizare							
	1	2	3	4	5	6	7	8
Tarif minim în lei/ora	9,545	9,815	10,075	10,345	10,605	10,875	11,135	11,665

- (2) Salariile muncitorilor calificați care nu sunt salarizați după norme de timp și de producție (indirect productivi), se vor negocia pornind de la limitele prevăzute în Anexa nr. 2b, ținând cont de nivelul de calificare, complexitatea și importanța lucrărilor de executat, în raport cu posibilitățile financiare ale unității; în cazul lucrărilor executate în acord, tarifele se negociază până la nivelul grilei prevăzute în normele de muncă .
- (3) Angajatorul este obligat să garanteze în plată un salariu brut lunar, cel puțin egal cu salariul de bază minim brut pe țară; aceste dispoziții se aplică și în cazul în care salariatul este prezent la lucru, în cadrul programului, dar nu poate să își desfășoare activitatea din motive neimputabile acestuia, cu excepția grevei.
- (4) În eventualitatea aprobării unor noi indexări de salarii, urmează ca, pe parcurs, INCDS să reactualizeze, în mod corespunzător, salariile de bază orare și salariile de bază lunare, negociate, cu condiția încadrării în fondul de salarii prevăzut în bugetul de venituri și cheltuieli pe anul în curs.

Art. 133.

- (1) Pentru salariații cu funcții de conducere și de execuție (tehnic, economic, de altă specialitate, administrativ și de deservire), salariile se negociază diferențiat, ținând seama de complexitatea și volumul lucrărilor, gradul de răspundere și nivelul de pregătire necesar pentru realizarea sarcinilor, pornind de la limitele prevăzute în Anexa nr. 2a.
- (2) În termen de 30 zile de la intrarea în vigoare a prezentului CCM, angajatorul încheie acte adiționale care să reglementeze drepturile salariale.

Art. 134.

Negocierea individuală a salariilor se va face, având în vedere următoarele:

- a) aducerea la cunoștința salariaților, a sistemului și formelor de salarizare, pentru a cunoaște nivelurile de salarizare care urmează să le negocieze;
- b) stabilirea salariului fiecărui salariat, pornind de la limitele prevăzute în Anexele nr. 2a și 2b la prezentul CCM ;
- c) la stabilirea drepturilor salariale se au în vedere: nivelul studiilor, funcția, gradul profesional, titlul științific, absolvirea cursurilor de perfecționare profesională, locul și condițiile specifice de desfășurare a activității profesionale, gradul de îndeplinire a criteriilor de evaluare stabilite la nivelul INCDS, volumul, calitatea, complexitatea responsabilităților, precum și în funcție de gradul de acoperire financiară prevăzută în anul pentru care se face negocierea;
- d) obligațiile ambelor părți privind asigurarea caracterului confidențial al salariului convenit; în scopul promovării intereselor și apărării drepturilor salariaților, confidențialitatea salariilor nu poate fi opusă sindicatelor în strictă legătură cu interesele acestora și în relația lor directă cu angajatul;
- e) dacă, la negociere, salariatul solicită asistență din partea organizației sindicale, aceasta se poate acorda;
- f) dacă negocierea salariilor în unitate se face pe perioada cât CIM este suspendat, cei în cauză vor negocia salariile la revenirea pe post.

Art. 135.

(1) În funcție de specificul unității, al subunităților și al categoriilor de salariați, se stabilesc următoarele forme de salarizare :

- a) muncitori direct productivi: acord direct, individual sau colectiv, pe bază de norme de muncă;
- b) personal TESA (de conducere și de execuție) și muncitori indirect productivi: în regie sau după timp, în condițiile realizării integrale și de calitate a sarcinilor de serviciu prevăzute în fișa postului, a atribuțiilor și răspunderilor stabilite concret pentru fiecare loc de muncă și pentru fiecare salariat, precum și a indicatorilor fizici și valorici stabiliți prin programul de activitate.

CAP. II. SPORURI ȘI INDEMNIZAȚII LA SALARIUL DE BAZĂ

Art. 136.

Sporurile la salariile de bază, se acordă în raport de condițiile concrete în care se desfășoară activitatea și de vechimea în muncă.

Art. 137.

- (1) Locurile de muncă și categoriile de salariați la care se acordă drepturile prevăzute la articolul precedent, cuantumul și criteriile de diferențiere de care beneficiază acestea, sunt cele din Anexa nr. 4.
- (2) Sporurile prevăzute în Anexa nr. 4 se stabilesc separat, prin negociere, cu excepția sporului de vechime, sporului de doctor și a sporului de risc. Acestea se acordă și se calculează la salariul de bază, corespunzător duratei de aplicare și a timpului efectiv lucrat și în condițiile prevăzute de lege.
- (3) Sporul de vechime se acordă corespunzător tranșei de vechime și se plătește începând cu prima zi din luna următoare aceleia în care s-a împlinit vechimea în muncă. Salariații care, în cursul unei luni, înregistrează una sau mai multe absențe nemotivate, pierd sporul de vechime pentru acea lună.
- (4) Absențele nemotivate și concediile fără plată se scad din vechimea în muncă.
- (5) Fac excepție de la prevederile alin. 4 concediile pentru formare profesională fără plată, acordate în condițiile legii.

Art. 138.

- (1) Pentru salariații cu funcții de conducere se acordă, prin negociere, indemnizație de conducere, în procente din salariul de bază negociat, conform Anexei nr. 2c, iar indemnizația privind gradul profesional obținut de personalul silvic se acordă în sumă fixă potrivit Anexei nr. 2d.

CAP. III. PREMII

Art. 139.

- (1) Salariații din INCDS și din subunitățile din structura sa pot beneficia de următoarele categorii de premii, cu condiția încadrării în cheltuielile de natură salarială prevăzute în Bugetul de Venituri și Cheltuieli aprobat, asigurării resurselor din venituri proprii și realizării indicatorilor fizici și valorici:
 - a) prime de vacanță;
 - b) premii ocazionale;
 - c) alte premii decât cele ocazionale.



- (2) Nu pot beneficia de premiile prevăzute la alin.1 salariații carora li s-a desfacut contractul de muncă din vina lor, cei care au avut mai mult de 3 zile de absențe nemotivate cumulat, de la începutul anului, până la data acordării, cei sancționați disciplinar în trimestrul respectiv, precum și cei care au obținut rezultate necorespunzătoare.

Art. 140.

- (1) Prima de vacanță, în cuantum brut de 600 lei, se acordă la plecarea în concediul de odihnă.
(2) Pentru salariații care se încadrează în muncă în timpul anului, prima de vacanță se va stabili proporțional cu perioada lucrată.

Art. 141.

- (1) Premiile ocazionale, sunt cele care se pot acorda cu ocazia sărbătorilor de Paști și de Crăciun, Ziua Silviculturului, Ziua Cercetătorului și Proiectantului, precum și la concursurile profesionale sau sportive.
(2) Cu ocazia sărbătorilor de Crăciun și de Paști, administrația va acorda salariaților o sumă brută de câte 350 lei/salariat pentru fiecare sărbătoare, în cadrul fondului de salarii programat, din care, câte 150 lei de fiecare sărbătoare, sub formă de tichete cadou.
(3) Drepturile prevăzute la alin. 2 nu se acordă salariaților al căror CIM este suspendat la data sărbătorilor respective, cu excepția celor aflați în incapacitate temporară de muncă, pentru care acest drept va fi acordat la reluarea activității.
(4) Pădurarii care s-au clasat pe primele trei locuri, la fazele concursului profesional „Cel mai bun pădurar”, vor fi premiați după cum urmează:

Nr. crt.	Specificație	Locul ocupat		
		I	II	III
		Cel mai bun pădurar	Cel mai bun pădurar	Cel mai bun pădurar
1.	Cuantum premiu la faza pe Bază experimentală	4500 lei	3000 lei	1500 lei
3.	Cuantum premiu la faza pe INCDS	6000 lei	4500 lei	3000 lei

Art. 142.

Acordarea premiilor prevăzute la art. 139 alin.1 lit. c) se face cu respectarea următoarelor condiții:

- (1) Premierea se face individual, numai pentru salariații care au obținut rezultate deosebite, ce se concretizează în îmbunătățirea activității și organizarea muncii, astfel încât să conducă la sporirea veniturilor, reducerea cheltuielilor, activitate științifică deosebită, sporirea profitului, reducerea până la anularea pagubelor în patrimoniul unității și întărirea stării disciplinare.
(2) Acordarea și cuantumul premiilor, altele decât cele ocazionale, sunt aprobate de directorul general al INCDS la propunerea directorilor de departamente din cadrul INCDS.
(3) Pentru salariații cu funcții de conducere (director general, directori tehnici, director științific, secretar științific/tehnice, director economic, director subunitate, șef laborator/secție/atelier, bază experimentală, contabil șef) premiile se propun de către directorul general al INCDS, se aprobă de Comitetul de Direcție și se pot acorda în funcție de îndeplinirea criteriilor de performanță stabilite de conducerea institutului.

Art. 143.

- (1) Fondul de participare la profit se acordă salariaților, în limita a 20% din profitul net, dar nu mai mult de nivelul unui salariu de baza mediu lunar realizat la nivelul INCDS, în exercițiul financiar de referință, în condițiile legii.

- (2) Nivelul participării la profit pentru fiecare salariat se stabilește în funcție de rezultatele și eficiența muncii depuse, pe baza unor criterii stabilite în acest sens, cu încadrarea în fondul de participare stabilit cu aprobarea Consiliului de Administrație al INCDS.

Art. 144.

Personalul INCDS beneficiază de premii pentru activitatea științifică (articole de cercetare, cărți, brevete) conform criteriilor și în cuantum aprobat de Comitetul de direcție al INCDS.

Art. 145.

- (1) Salariații cu rezultate deosebite în activitatea profesională pot primi distincții și acte de mulțumire publică.
- (2) Acordarea de distincții sau de acte de mulțumire se face de către conducerea INCDS pentru personalul din structurile sale la propunerea compartimentelor de specialitate și a subunităților din structura sa.
- (3) Diplomele, distincțiile și premiile se acordă în cadrul manifestărilor dedicate "Ziua Silvicultorului" și Ziua Cercetătorului și Proiectantului și cu alte prilejuri.

CAP. IV. PLATA DREPTURILOR SALARIALE

Art. 146.

Administrația se obligă să plătească salariile înaintea oricăror altor obligații financiare ale unității, cu respectarea prevederilor legale în vigoare.

Art. 147.

- (1) Părțile hotărăsc ca pentru personalul TESA și pentru muncitori, salariile să se plătească chenzinal: la data de 10 și 25 ale fiecărei luni.
- (2) Odată cu plata salariilor se rețin membrilor de sindicat și cotizațiile sindicale în cuantum de 1% din salariul brut, cuantificate conform prevederilor legale.

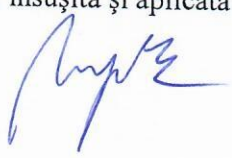
TITLUL VI – SECURITATEA SI SĂNĂTATEA ÎN MUNCĂ

Art. 148.

Asigurarea securității și sănătății angajaților în toate aspectele legate de muncă, este obligația angajatorului, conform Legii securității și sănătății în muncă nr. 319/2006 și a Normelor metodologice de aplicare a acesteia (HG nr. 1425/2006), cu modificările și completările ulterioare (HG nr. 955/2010).

Art. 149.

- (1) Părțile se obligă să depună toate eforturile pentru aplicarea riguroasă a sistemului instituționalizat prin legislația în vigoare, în vederea ameliorării permanente a condițiilor de muncă; măsurile privind ameliorarea condițiilor de muncă vor fi stabilite împreună cu reprezentanții sindicali.
- (2) Măsurile prin care se asigură supravegherea corespunzătoare a sănătății lucrătorilor în funcție de riscurile privind securitatea și sănătatea în muncă se stabilesc potrivit reglementarilor în vigoare.
- (3) Măsurile privind securitatea, sănătatea și igiena în muncă nu trebuie să comporte, în nici o situație, obligații financiare pentru lucrători.
- (4) Părțile sunt de acord ca nici o măsură privind sănătatea și securitatea în muncă nu este eficientă dacă nu este cunoscută, însușită și aplicată în mod conștient de către salariați.



Art. 150.

Obligațiile generale ale angajatorului:

- a) să organizeze activitatea prin stabilirea unei structuri organizatorice raționale, repartizarea tuturor salariaților pe locuri de muncă cu precizarea atribuțiilor și răspunderilor lor, precum și exercitarea controlului asupra modului de îndeplinire a obligațiilor de serviciu de către salariați;
- b) să aplice normarea muncii tuturor categoriilor de salariați - muncitori, tehnicieni, ingineri, economisti, cadre de alta specialitate și lucratori din activitatea administrativă - atât pentru cei salariați în acord, cât și pentru cei salariați în regie; în toate situațiile în care normele de muncă nu asigură un grad complet de ocupare, conduc la o solicitare excesivă sau, după caz, nu corespund condițiilor pentru care au fost elaborate, se impune reexaminarea lor; aceasta poate fi cerută atât de angajator, cât și de sindicate; reexaminarea normelor de muncă nu va putea conduce la diminuarea salariului de bază negociat;
- c) să asigure permanent condițiile tehnice și organizatorice avute în vedere la elaborarea normelor de muncă, iar salariații trebuie să realizeze norma de muncă sau, după caz, sarcinile ce decurg din funcția sau postul deținut;
- d) să inventarieze și să clasifice locurile de muncă potrivit prevederilor legale și să le facă cunoscute salariaților;
- e) să asigure, pe cheltuiala sa, cadrul organizatoric pentru instruirea, testarea și perfecționarea profesională a salariaților cu privire la normele de sănătate și securitate în muncă; la angajarea unui salariat sau la schimbarea locului de muncă sau a felului muncii, acesta va fi instruit și testat efectiv, cu privire la riscurile ce le presupune noul său loc de muncă și la normele privind sănătatea și securitatea în muncă, pe care este obligat, în procesul muncii, să le cunoască și să le respecte;
- f) să elaboreze instrucțiuni proprii de securitate a muncii, în conformitate cu prevederile legale;
- g) să organizeze, la angajare și ulterior, o dată pe an, examinarea medicală a salariaților, în scopul de a constata dacă sunt apti pentru desfășurarea activității în posturile pe care ar urma să le ocupe sau pe care le ocupă, precum și pentru prevenirea îmbolnăvirilor profesionale; examinarea medicală este gratuită, iar cheltuielile ocazionate de examinare se vor suporta conform legii; în cazul recomandărilor medicale, angajatorul va asigura trecerea salariaților în alte locuri de muncă și, după caz, recalificarea acestora, în funcție de posibilitățile fiecărei unități, care vor fi stabilite împreună cu sindicatele;
- h) să ia măsurile necesare pentru acordarea primului ajutor, stingerea incendiilor și evacuarea lucrătorilor;
- i) să stabilească legăturile necesare cu serviciile specializate, îndeosebi în ceea ce privește primul ajutor, serviciul medical de urgență, salvare și pompieri;
- j) să ia măsuri, să furnizeze instrucțiuni și să informeze toți lucrătorii care sunt sau pot fi expuși unui pericol grav și iminent despre riscurile implicate de acest pericol, precum și despre măsurile luate pentru protecția lor;
- k) să se asigure că, în cazul unui pericol grav și iminent, toți lucrătorii sunt apti să aplice măsurile corespunzătoare, pentru a evita consecințele unui astfel de pericol;
- l) să întocmească un plan de prevenire și protecție compus din măsuri tehnice, sanitare, organizatorice și de alta natură, bazat pe evaluarea riscurilor, pe care să îl aplice corespunzător condițiilor de muncă specifice unității;
- m) să obțină autorizația de funcționare, din punctul de vedere al securității și sănătății în muncă, înainte de începerea oricărei activități, conform prevederilor legale;
- n) să stabilească pentru lucrători, prin fișa postului, atribuțiile și răspunderile ce le revin în domeniul securității și sănătății în munca, corespunzător funcțiilor exercitate;
- o) să ia măsuri pentru autorizarea exercitării meseriilor și a profesiilor prevăzute de legislația specifică;

- p) să angajeze numai persoane care, în urma examenului medical, corespund sarcinii de muncă pe care urmează să o execute ;
- q) să țină evidența zonelor cu risc ridicat și specific;
- r) să asigure echipamente individuale de protecție ;
- s) să suporte cheltuielile aferente diagnosticării și tratării bolilor profesionale;
- t) să asigure toți salariații pentru risc de accidente de muncă și boli profesionale, în condițiile legii;

Art. 151.

- (1) Pentru prestarea activității în locurile de muncă cu condiții grele, periculoase, nocive, penibile sau altele asemenea, salariații au dreptul, după caz, la sporuri la salariul de bază, durata redusă a timpului de lucru, alimentație de întărire a rezistenței organismului, echipament de protecție gratuit, materiale igienico-sanitare, concedii suplimentare.
- (2) Salariații încadrați în categoriile prevăzute la alin. (1) vor fi supuși obligatoriu unui examen medical gratuit efectuat de medicul de medicină a muncii.
- (3) Contravaloarea echipamentului de protecție se suportă integral de către angajator.

Art. 152.

În vederea menținerii și îmbunătățirii condițiilor de desfășurare a activității, angajatorul va lua următoarele măsuri de amenajare ergonomică a locului de muncă:

- a) asigurarea condițiilor de lucru și a condițiilor de mediu (iluminat, microclimat, zgomot, vibrații, temperatura, aerisire, umiditate);
- b) amenajarea anexelor sociale ale locurilor de muncă (vestiare, băi, grupuri sanitare, săli de repaus).

Art. 153.

- (1) În vederea îmbunătățirii condițiilor de muncă, în fiecare unitate cu cel puțin 50 de salariați, se va constitui un Comitet de sănătate și securitate în muncă, în conformitate cu prevederile legale.
- (2) Comitetul de sănătate și securitate în muncă este constituit din reprezentanții desemnați de sindicatele reprezentative din unitate, pe de o parte, și angajator sau reprezentanții săi desemnați, în număr egal cu cel al reprezentanților lucrătorilor, pe de altă parte.
- (3) Reprezentanții în comitetele de sănătate și securitate în munca desemnați de sindicatele reprezentative din unitate sau, acolo unde acestea nu există, reprezentanții aleși de către salariați, poartă denumirea de lucrători delegați ai salariaților cu răspunderi specifice în domeniul sănătății și securității în muncă sau lucrători desemnați.
- (4) Lucrătorii delegați prevăzuți la alineatul precedent vor fi aleși pentru un mandat de 2 ani, cu posibilitatea prelungirii acestuia. Aceștia pot fi retrași sau înlocuiți în aceleași condiții în care au fost desemnați.
- (5) Activitatea comitetelor de sănătate și securitate în muncă se va desfășura în baza reglementărilor-cadru în vigoare și a regulamentelor proprii.

Art. 154.

Angajatorul trebuie să prezinte, cel puțin odată pe an, Comitetului de securitate și sănătate în muncă un raport scris cu privire la situația sănătății și securității în muncă la nivelul unității.

Art. 155.

Angajații sunt obligați:

- a) să își însușească și să respecte prevederile legislației din domeniul securității și sănătății în muncă și măsurile de aplicare a acestora;
- b) 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 îmbolnavire profesională atât propria persoană, cât și alte persoane care pot fi afectate de acțiunile sau omisiunile sale în timpul procesului de muncă.
- c) să oprească lucrul la apariția unui pericol iminent de producere a unui accident și să-l informeze de îndată pe conducătorul locului de muncă;
 - d) să utilizeze echipamentul individual de protecție din dotare corespunzător scopului pentru care a fost acordat. Nepurtarea echipamentului individual de protecție reprezintă abatere disciplinară și se sancționează conform legislației în vigoare și a prezentului CCM;
 - e) să dea relații solicitate de organele de control și de cercetare în domeniul protecției muncii;
 - f) să utilizeze materialele igienico-sanitare primite în conformitate cu indicațiile personalului sanitar;
 - g) să utilizeze corect mașinile, aparatura, unelte, substanțele periculoase, echipamentele de transport și alte mijloace de producție;
 - h) să nu procedeze la scoaterea din funcțiune, la modificarea, schimbarea sau înlăturarea arbitrara a dispozitivelor de securitate;
 - i) să comunice imediat conducătorului locului de muncă, orice situație pe care o consideră un pericol pentru securitatea și sănătatea lucrătorilor;
 - j) să aducă la cunoștința conducătorului locului de muncă și/sau angajatorului accidentele suferite de propria persoană;
 - k) să se reintegreze în muncă, după un accident suferit, soldat cu diminuarea capacității de muncă, conform recomandărilor medicului de medicina muncii;
 - l) să pastreze în bune condiții amenajările efectuate de angajator, să nu le deterioreze și să nu le descompleteze ori să sustragă componente ale acestora;
 - m) să se supună examenelor medicale în condițiile organizării acestora, potrivit prevederilor art. 148; refuzul salariatului de a se supune examinărilor medicale constituie abatere disciplinară.
 - n) să nu consume, să nu introducă în institut, sau să înlesnească introducerea, păstrarea, distribuirea sau consumul de substanțe, băuturi alcoolice sau medicamente al căror efect poate produce dereglări comportamentale.

Art. 156.

- (1) În scopul prevenirii și diminuării nivelului stresului la locul de muncă, angajatorul împreună cu liderul Sindicatului/Federației Sindicatelor reprezentativ(e) vor depune eforturile necesare în vederea transpunerii la nivelul unității a standardelor de management pentru gestionarea stresului la locul de muncă.
- (2) În ceea ce privește conținutul muncii:
 - a) la fundamentarea normelor de muncă pentru salariați se va avea în vedere numărul de ore de muncă, stabilit prin lege și CCM;
 - b) se va urmări ca nivelul de competență, aptitudinile și abilitățile salariaților să corespundă cerințelor locului de muncă;
 - c) condițiile locului de muncă trebuie să fie adaptate ergonomic, salariaților;
 - d) salariații vor fi informați și consultați și vor avea la dispoziție toate informațiile necesare, care să le permită să înțeleagă care sunt responsabilitățile lor, conform fișei postului.
- (3) În ceea ce privește controlul asupra muncii efectuate:
 - a) angajatorul va încuraja salariatul să-și utilizeze capacitățile și inițiativele la locul de muncă;
 - b) împreună cu sindicatele sau, după caz, cu reprezentanții salariaților, angajatorul va stabili un sistem de stimulente pentru ca salariații să fie motivați în îndeplinirea cât mai bună a sarcinilor de serviciu.



Art. 157.

Obligațiile salariaților în domeniul securității și sănătății în muncă nu pot aduce atingere responsabilității angajatorului.

Art. 158.

Echipamentul individual de protecție se acordă gratuit salariaților proprii, salariaților detașați și studenților în practică, muncitorilor zilieri, vizitatorilor, salariaților cu atribuții de îndrumare și control, potrivit criteriilor stabilite în Normativul cadru de acordare și utilizare a echipamentului individual de protecție, elaborat de către ministerul de resort, adaptat pentru meseriile și factorii de risc din silvicultură, conform Anexei nr. 5.

Art. 159.

- (1) Materialele igienico-sanitare se acordă obligatoriu și gratuit angajaților în scopul asigurării igienei și protecției personale, conform cu Anexa nr. 6.
- (2) Cantitățile respective și periodicitatea asigurării, se stabilesc prin CIM, la recomandarea medicului de medicina muncii, pe baza caracteristicilor locurilor de muncă.

Art. 160.

- (1) Alimentația de protecție se acordă, obligatoriu și gratuit, pentru angajații care lucrează în locuri de muncă cu condiții grele și vătămătoare. (Anexa nr. 6a).
- (2) Alimentele care se vor acorda ca alimentație de protecție, cantitatea acestora, precum și categoriile de salariați care beneficiază, se stabilesc prin CIM în baza recomandărilor medicului de medicina muncii.

Art. 161.

Angajații nu pot fi implicați, în nici o situație, în costurile financiare ale măsurilor de prevenire referitoare la sănătatea și securitatea în muncă.

Art. 162.

Angajații care lucrează în condiții nocive, vătămătoare sau grele, au dreptul la concediul de odihnă suplimentar, astfel:

a) 2 zile:

- salariații din activitatea de informatică (sala de calcul electronic, sala de videoterminale); sala servere;
- salariații care desfășoară activități manuale de manipulare, încărcare și descărcare în vrac;
- păstrării și muncitorii din păstrării;
- salariații din centralele telefonice;
- fasonatorii mecanici și motouneltești;
- mecanicii de pe utilajele grele (tafiști, tractoriști, ifroniști etc.);

b) 4 zile:

- șoferii care lucrează pe autovehicule cu capacitate mai mare de 7 tone și la transportul de persoane (cu excepția autoturismelor);

c) 5 zile:

- salariați care lucrează cu aparatură de multiplicat (xerox, heliograf etc.);
- salariații din laboratoare de cercetări și analize chimice, toxicologice, biologice, microscopice, laboratoare cu aparatură cu raze X, stereorestituție fotogrammetrică, cartografie digitală, GIS;



Art. 163.

- (1) Grupurile sensibile la riscuri specifice, cum ar fi: femeile gravide, lehuzele sau femeile care alăptează, tinerii, precum și persoanele cu dizabilități, trebuie protejate împotriva pericolelor care le afectează, în mod specific.
- (2) Angajatorii au obligația să amenajeze locurile de muncă ținând seama de prezența grupurilor sensibile la riscuri specifice.

Art. 164.

Activitățile legate de supravegherea stării de sănătate a lucrătorilor se vor efectua în conformitate cu prevederile Legii nr. 319/2006, art. 24 și 25 și celelalte acte normative în vigoare.

TITLUL VII - PROTECȚIA SOCIALĂ

CAP. I. CONCEDII

Art. 165.

- (1) Dreptul la concediu de odihnă anual plătit este garantat tuturor salariaților. Dreptul la concediu de odihnă anual nu poate forma obiectul vreunei cesiuni, renunțări sau limitări.
- (2) Durata minimă a concediului de odihnă anual este de 22 de zile lucrătoare.
- (3) Durata efectivă a concediului de odihnă anual este prevăzută în CIM și se acordă proporțional cu activitatea prestată într-un an calendaristic.
- (4) Sărbătorile legale, în care nu se lucrează, precum și zilele libere plătite, stabilite prin CCM aplicabil, nu sunt incluse în durata concediului de odihnă anual.
- (5) Durata concediului de odihnă anual pentru salariații cu CIM cu timp parțial se acordă proporțional cu timpul efectiv lucrat.
- (6) Salariații INCDS beneficiază de concediul anual de odihnă, după cum urmează:
 - a) funcții de execuție :
 - vechime de la 1 an până la 3 ani 22 zile;
 - vechime de la 3 ani până la 5 ani 23 zile;
 - vechime de la 5 ani până la 10 ani 25 zile;
 - vechime de la 10 ani până la 15 ani 26 zile;
 - vechime de la 15 ani până la 20 ani 27 zile;
 - vechime de peste 20 ani 28 zile;
 - b) funcții de conducere :
 - vechime până la 5 ani 26 zile;
 - vechime de la 5 ani până la 10 ani 27 zile;
 - vechime de la 10 ani până la 15 ani 28 zile;
 - vechime de la 15 ani până la 20 ani 29 zile;
 - vechime de peste 20 ani 30 zile.
- 7) La stabilirea duratei concediului de odihnă anual, perioadele de incapacitate temporară de muncă și cele aferente concediului de maternitate, concediului de risc maternal și concediul pentru îngrijirea copilului bolnav se consideră perioade de activitate prestată.
- 8) 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.

9) 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 concediul medical.

Art. 166.

- (1) Concediul de odihnă se efectuează în fiecare an, conform procedurii în vigoare, aprobată de către directorul general al INCDS.
- (2) Prin excepție de la prevederile alin. (1), efectuarea concediului în anul următor este permisă într-o perioadă de 18 luni, începând cu 1 ianuarie, în cazurile expres prevăzute de lege, sau în cazurile prevăzute în prezentul CCM, respectiv:
 - a) salariatul este rechemat din concediu de către conducerea unității;
 - b) a intervenit amânarea concediului din motive obiective și nu mai are posibilitatea efectuării acestuia până la sfârșitul anului;
 - c) a intervenit suspendarea de drept a CIM urmare a incapacității temporare de muncă a salariatului.
- (3) 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.
- (4) 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.
- (5) Compensarea în bani a concediului de odihnă neefectuat este permisă numai în cazul încetării CIM
- (6) Salariații care lucrează în condiții grele, periculoase sau vătămătoare, nevăzătorii, alte persoane cu handicap și tinerii în vârstă de până la 18 ani, beneficiază de un concediu de odihnă suplimentar, de cel puțin 3 zile lucrătoare.

Art. 167.

- (1) Efectuarea concediului de odihnă se realizează în baza unei programări colective sau individuale, stabilite de către angajator, cu consultarea sindicatului sau, după caz, a reprezentanților salariaților, pentru programările colective, ori cu consultarea salariatului, pentru programările individuale. Programarea, de regulă, se face până la sfârșitul anului calendaristic, pentru anul următor și cel mai târziu, până la sfârșitul lunii ianuarie a anului acordat.
- (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, cel puțin 10 zile lucrătoare de concediu neîntrerupt.

Art. 168.

Concediul de odihnă poate fi întrerupt, la cererea salariatului, pentru motive obiective.

Art. 169.

- (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 cu cel puțin 5 zile lucrătoare înainte de plecarea în concediu.

Art.170.

În afara concediului anual de odihnă, salariații au dreptul, conform legii, la un număr de zile de concediu plătit pentru evenimente familiale deosebite, care se stabilesc după cum urmează:

- a) căsătoria salariatului 5 zile lucrătoare;
- b) căsătoria unui copil 3 zile lucrătoare;
- c) decesul soțului (soției), copiilor, părinților sau socrilor 5 zile lucrătoare;
- d) decesul rudelor de gradul II (frați, surori, bunici) 3 zile lucrătoare;
- e) nașterea unui copil 5 zile lucrătoare + 10 zile lucrătoare, dacă a urmat un curs de puericultură;
- f) donatorii de sângeconform legii;
- g) la schimbarea locului de muncă, cu mutarea domiciliului în cadrul aceleiași unități, în altă localitate5 zile lucrătoare.

Art. 171.

Salariații au dreptul la concediu fără plată, în următoarele situații:

- a) pentru rezolvarea unor probleme personale, maximum 90 zile pe an;
- b) pentru completarea studiilor sau pentru perfecționare profesională din inițiativa salariatului;
- c) pentru îngrijirea copilului bolnav, în vârstă de peste 7 ani, pe perioada indicată în certificatul medical;
- d) pentru tratament medical efectuat în străinătate, pe durata recomandată de medic, dacă cel în cauză nu are dreptul, potrivit legii, la indemnizația pentru incapacitate temporară de muncă;
- e) pentru însoțirea soțului sau, după caz, a soției ori a unei rude apropiate (copil, frate, soră, părinte), pe timpul cât aceștia se află la tratament în străinătate, în ambele cazuri cu avizul obligatoriu al Ministerului Sănătății;
- f) pentru perioada când activitatea nu este posibilă, datorită condițiilor climatice nefavorabile sau în situații deosebite, maxim 90 zile pe an;
- g) după expirarea concediului legal plătit pentru îngrijirea copilului în vârstă de până la 2 ani, salariața mamă poate beneficia de 3 ani concediu fără plată.

Art. 172.

- (1) Dacă interesele unității o cer, salariatul aflat în concediul de odihnă, va putea fi chemat la lucru, având dreptul la o compensare, constând în :
- a) plata transportului dus-întors din localitatea unde se află în concediu, în condițiile stipulate la deplasări în afara localității;
 - b) timpul consumat cu deplasarea dus-întors se consideră timp lucrat și se adaugă la concediul de odihnă plătit.
- (2) În situația prevăzută la alin. (1), unitatea este obligată să-i asigure salariatului condiții pentru realizarea integrală a concediului de odihnă, în condițiile art.170.

Art. 173.

Salariații care își pierd temporar capacitatea de muncă din cauză de boală sau de accident au dreptul la concediu medical, în condițiile legii.



Art. 174.

- (1) Concediul de maternitate, pre - și post – natal, și concediul pentru îngrijirea copilului de până la doi ani, precum și cel paternal, se acordă în condițiile prevăzute de lege.
- (2) Se poate acorda de asemenea, la cerere, concediu de adopțiune a copiilor de până la un an, în aceleași condiții ca și cele pentru concediul de maternitate.

Art. 175.

Femeile care au copii bolnavi, mai mici de 7 ani, vor beneficia, pe baza avizului medicului, de concedii plătite pentru îngrijirea acestora, care nu se includ în concediul de odihnă; peste această vârstă a copiilor, în caz de boală sau de accident, se acordă pe bază de certificat medical două zile de învoire, imediat după producerea evenimentului; aceste absențe vor fi remunerate până la maximum cinci zile pe an.

Art. 176.

Pe perioada concediilor medicale, prenatale și postnatale, a concediilor pentru îngrijirea copiilor bolnavi, salariații vor primi o indemnizație calculată potrivit legii.

Art. 177.

În cazul în care boala generatoare de concediu medical intervine în timpul concediului de odihnă, acesta se va prelungi cu numărul de zile rămase neefectuate ca urmare a începerii concediului medical și se poate lua în continuarea acestuia.

CAP. II. CONDIȚII SOCIALE DE MUNCĂ ȘI DE VIAȚĂ

Art. 178.

Unitatea are obligația să întocmească formele necesare pentru pensionarea salariaților care îndeplinesc condițiile legale privind vârsta standard de pensionare și stagiul minim de cotizare realizat în sistemul public, conform legii; aceștia vor putea fi menținuți în funcție, după împlinirea vârstei de pensionare, numai în situații excepționale, în condițiile legii, și cu aprobarea comitetului de direcție sau, după caz, a conducerii INCDS.

Art. 179.

- (1) Salariații care se pensionează pentru limită de vârstă, în caz de pensionare anticipată și anticipată parțială, precum și cei care se pensionează pe caz de boală, beneficiază o singură dată de un ajutor financiar, în quantum net, stabilit în funcție de vechimea în INCDS (inclusiv ICAS), unități silvice și salariul brut, prevăzut în CIM în vigoare, la data încetării raporturilor de muncă, astfel:
 - a) 2 salarii brute.....până la 5 ani vechime;
 - b) 10 salarii brute peste 30 ani vechime;
 - c) pentru salariații cu o vechime în INCDS (inclusiv ICAS) și unitățile silvice cuprinsă între 5 și 30 de ani se va acorda numărul de salarii corespunzător vechimii, exprimate în luni, după următoarea formulă de calcul :
$$\{\text{nr. salarii acordate} = 2 + (\text{nr. luni vechime} - 60) \times 0,0267\}$$
- (2) Bonusul prevăzut la alin. 1 se va acorda la momentul solicitării de către beneficiar a încetării contractului individual de muncă, fie prin acordul părților, în situațiile în care beneficiarul nu mai poate continua activitatea până la emiterea deciziei de pensionare, fie în urma prezentării deciziei de pensionare, emisă de către Casa Națională de Pensii și Asigurări Sociale.
- (3) Salariații menționați la alin. (1) au obligația, ca în termen de 15 zile de la comunicarea deciziei de pensionare, să informeze angajatorul, în caz contrar, vor pierde dreptul de a beneficia de suma prevăzută la alin. (1).

- (4) În caz de deces al beneficiarului înainte de data plății ajutorului, acesta se acordă soției sau soțului supraviețuitor, copiilor, iar în lipsa acestora, părinților, pe baza prezentării documentației justificative aferente.

Art. 180.

- (1) În afară de ajutoarele prevăzute de lege, administrația mai acordă următoarele ajutoare:
- a) în cazul decesului salariatului, un ajutor acordat familiei, în echivalentul a 6 salarii medii brute pe economie, conform ultimei situații comunicate de către Institutul Național pentru Statistică, precum și alte ajutoare materiale;
 - b) un ajutor echivalent cu un salariu mediu brut pe economie, conform ultimei situații comunicate de Institutul Național pentru Statistică și alte ajutoare materiale, pentru nașterea fiecărui copil, indiferent dacă mama este sau nu salariată, cu condiția ca mama să facă dovada că nu primește această indemnizație de la unitatea la care este angajată;
 - c) un ajutor în cuantum de 2000 lei plătit de unitate la decesul soțului/soției sau la decesul unei rude de gradul I (copii și părinți).
- (2) În situația în care soțul sau soția persoana decedată a fost salariat(ă) al (a) unității, ajutoarele prevăzute la lit. a) și c) se cumulează.
- (3) Aceste ajutoare nu sunt incluse în veniturile salariale și nu sunt impozabile.
- (4) În afara ajutoarelor sociale de la alin 1 lit. a și b, familia salariatului decedat mai poate beneficia de unele ajutoare materiale, cu aprobarea Consiliului de Administrație sub forma de sponsorizare.

Art. 181.

- (1) Administrația poate efectua, anual, în limita unei cote de până la 5%, aplicată asupra fondului de salarii realizat anual, aferent salariaților cu CIM, cheltuieli care sunt deductibile la calculul profitului impozabil, pentru categoriile de acțiuni prevăzute de Codul fiscal.
- (2) În funcție de cuantumul alocat pentru biletele de tratament, pentru salariații și membrii de familie ai acestora, pentru care contribuția din partea administrației va fi de 50%, părțile vor stabili, de comun acord, listele nominale pe baza cererilor depuse de salariați și a criteriilor de prioritate, convenite în prealabil.
- (3) Între cei care beneficiază de prioritati se vor regăsi salariații care suferă de boli (gonartroză, reumatism, digestive, cardiace, etc), înregistrați ca atare în evidența medicului de familie. Acestia vor putea beneficia de bilete gratuite de tratament pentru recuperare în unități spitalicești de profil, sub supravegherea medicului specialist, cel mult de două ori pe an.
- (4) Cererile angajaților membri de sindicat care solicită decontarea a 50% din contravaloarea biletelor de tratament, vor fi vizate de către liderul de sindicat, înainte de a fi aprobate de către conducătorul unității.
- (5) Salariații care au solicitat bilete de tratament și nu le-au ridicat sau folosit, din motive nejustificate temeinic, vor suporta, integral, costul acestor bilete.
- (6) Decontarea se aprobă numai pentru bilete de tratament în stațiunile românești.

Art. 182.

În cazul în care salariața se afla în concediu de maternitate, unitatea va compensa pe o perioadă de trei luni diferența dintre salariul de bază individual avut și indemnizația legală la care are dreptul din fondul de acțiuni sociale.

Art. 183.

În caz de deces al mamei, drepturile ce s-ar fi cuvenit acesteia pentru creșterea copilului de până la 2 ani, se vor acorda tatălui, respectiv tutorelui care are copilul în îngrijire, conform legii.

Art. 184.

În cazul decesului mamei, tatăl copilului va beneficia la cererea sa de:



- a) compensația prevăzută la art.182;
- b) concediul fără plată neutilizat de mamă, la data decesului, cu drepturile prevăzute la art.183.

Art. 185.

- (1) Angajații din INCDS și de la subunitățile din structura acesteia, care nu au domiciliul în localitățile de reședință ale acestora, pot beneficia de cazare contracost la locuințele de intervenție sau la cea mai apropiată cabană/canton ce asigură condiții corespunzătoare de cazare.
- (2) Cheltuielile cu utilitățile se suportă integral de către angajații care beneficiază de cazare în spațiile menționate la alin. (1).

Art. 186.

- (1) În vederea asigurării unor condiții mai bune de muncă și de viață salariaților cu contract de muncă pe durată nedeterminată, unitatea va asigura următoarele bonusuri:

- a) acordarea, anual, în mod gratuit, a unui volum de 6 mc lemn de foc pentru încălzirea locuinței, din depozit sau platforma primară, următorilor:

- fiecărui salariat;
- soțului supraviețuitor sau copiilor minori rămași orfani, ca urmare a decesului salariatului, intervenit în timpul exercitării atribuțiilor de serviciu.

- b) la cerere, persoanele în drept pot să opteze pentru primirea contravalorii dreptului în natură de la lit. a), la nivelul prețului mediu al lemnului, conform legislației în vigoare.

- c) bonusul prevăzut la lit. a) reprezintă drept în natură, prevăzut în bugetul de venituri și cheltuieli al INCDS, aprobat conform legii.

- d) aceste bonusuri se reportează de la un an la altul, pentru o durată de maxim 2 ani.

- e) salariații care au o activitate de cel puțin 5 ani în unitățile din structura INCDS (inclusiv ICAS, unități silvice), precum și familiile celor care au suferit accidente mortale, decese înainte de pensionare, cu condiția ca decedatul să fi lucrat minim 5 ani în cadrul INCDS (inclusiv ICAS, unități silvice), beneficiază, o singură dată, gratuit, de 10 mc lemn pentru construcții, din depozit sau platforma primară, pe baza unui grafic stabilit anual de către administrație și sindicatul de la nivelul subunității;

Bonusurile menționate la alin. (1), vor fi acordate după cum urmează:

- lemnul pentru încălzirea locuinței va fi acordat la valoarea prețului mediu al lemnului, precum și a cheltuielilor de exploatare și transport;

- lemnul pentru construcții va fi acordat la valoarea prețului de referință aferent sortimentului dimensional și partizii din care provine, precum și a cheltuielilor de exploatare și transport

- (2) În situația în care beneficiarilor bonusurilor prevăzute la alin. (1), lit. a) și b) li se desface CIM, din motive imputabile lor, contravaloarea bonusurilor acordate în anul în curs se va recupera de la aceștia.
- (3) Personalul silvic de teren (pădurari, șefi districte) beneficiază, în mod gratuit, de spații de locuit în incinta sediilor aflate în administrarea unității, destinate acestui scop, dacă asemenea spații există. Contravaloarea energiei electrice și termice aferente sediilor de mai sus, se suportă de subunitate.
- (4) Pentru satisfacerea nevoilor proprii ale personalului silvic de teren (pădurari, șefi district silvic), se acordă acestuia de către unitate, spre folosință agricolă, în limita suprafețelor existente, cu respectarea prevederilor amenajamentelor silvice cu privire la categoria de folosință, terenuri din fondul forestier în suprafață de până la 5000 mp, ce vor fi cultivate și întreținute în mod corespunzător, potrivit scopului pentru care au fost acordate; de acest drept va beneficia cu prioritate, personalul silvic de teren care locuiește efectiv în sediul de canton/district.
- (5) În situațiile în care se constată că terenurile menționate la alin. (4) sunt necultivate și neîngrijite, se vor lua măsuri de retragere a dreptului de folosință și de redistribuire a acestora către alți salariați.



- (6) Terenurile menționate la alin. (4) se vor acorda după asigurarea nevoilor de cultură și de administrație ale unităților silvice.
- (7) Personalul din activitatea de experimentare - producție prevăzut în Regulamentul privind portul uniforme de serviciu, aprobat prin Ordin al Ministrului beneficiază gratuit de uniformă de serviciu, conform modelelor și duratei de folosință prevăzute în regulament.
- (8) Celelalte categorii de salariați (personal TESA) beneficiază gratuit de uniformă, în componența și durata de folosință prevăzute în Anexa nr. 6b.
- (9) Personalul din activitatea de cercetare - dezvoltare care desfășoară activități de teren beneficiază de echipament de teren (Anexa 6c).
- (10) Beneficiarii uniforme sunt obligați să o poarte în timpul exercitării serviciului, precum și în timpul participării la diverse acțiuni organizate de către unitate și să o întrețină în mod corespunzător.
- (11) La sediul INCDS și la sediile subunităților din structura acesteia, se pot amenaja spații pentru servirea mesei de către salariați.
- (12) Salariații INCDS care dețin stupi de albine beneficiază de atribuirea de vetre de stupină, în mod gratuit, la culesul de salcâm, tei, floră de deal și floră de munte.

Art. 187.

- (1) Administrația acordă cadouri, cu ocazia unor sărbători (Paști, Ziua Internațională a Copilului, Crăciun, a sărbătorilor similare ale altor culte religioase etc.), în limita prevederilor din Bugetul de venituri și cheltuieli aprobat, în următoarele cuantumuri:
 - a) cu ocazia zilei de 8 Martie de 150 lei pentru fiecare angajată;
 - b) cu ocazia sărbătorilor de Crăciun și Paști..... în sumă totală de 300 lei pentru fiecare salariat, sub formă de tichete cadou;
 - c) pentru Sărbătorile de Paști de 100 lei pentru fiecare copil, în vârstă de până la 18 ani, al salariatului;
 - d) pentru Ziua Internațională a Copilului de 100 lei pentru fiecare copil al salariatului, în vârstă de până la 18 ani;
 - e) pentru Sărbătorile de Crăciun câte un Pom de Crăciun, pentru fiecare salariat și 100 lei pentru fiecare copil al salariatului, în vârstă de până la 18 ani,
- (2) Plafonul stabilit pentru cadourile oferite de către angajator copiilor minori ai angajaților, cu ocazia Paștelui, Zilei de 1 Iunie, Crăciunului, a sărbătorilor similare ale altor culte religioase, precum și pentru cadourile oferite angajatelor cu ocazia zilei de 8 Martie se aplica atât darurilor constând în bunuri cât și celor în bani.
- (3) În situația în care ambii părinți sunt salariați ai INCDS, prezentul drept se acordă pentru fiecare salariat.
- (4) Sindicatul va contribui, pentru membrii săi, la cumpărarea de cadouri pentru Ziua Femeii, Paște, Ziua Internațională a Copilului, Pomul de Crăciun, etc.

Art. 188.

- (1) Administrația poate suporta contravaloarea a 50% din costul abonamentului de transport public în comun pentru asigurarea navetei zilnice, dus-întors, de la domiciliu la locul de muncă, conform prevederilor legale în vigoare.
- (2) Administrația suportă contravaloarea a 7,5 litri carburant/100 km pentru deplasările în interes de serviciu ale salariaților, cu autoturismele proprii, cu decontare ulterioară.
- (3) Administrația suportă contravaloarea a maxim 100 litri carburant/lună pentru transportul efectuat de către șefi de district silvic, pădurari, pădurari de vânătoare, cu autoturismele proprii, cu decontare ulterioară.
- (4) În limitele de mai sus, conducerile stațiunilor și bazelor experimentale vor stabili, lunar, cuantumul de decontare concrete, în funcție de numărul de zile și de distanțele reale de deplasare, realizate.

[Signature]



Art. 189.

- (1) Administrația suportă contravaloarea vaccinării antigripale pentru salariații INCDS și contravaloarea unui examen general medical anual, pentru fiecare salariat al său, în cadrul organizat în locațiile stabilite prin contract.
- (2) În situațiile existenței unor focare de infecție, administrația va suporta contravaloarea vaccinării salariaților contra hepatitei A și B sau contra unor epidemii declarate ca atare, de către autoritățile sanitare competente.
- (3) Administrația suportă contravaloarea analizelor și tratamentelor pentru reumatism, mușcături de vipere, înțepături de căpușe și alte insecte la care au fost expuși salariații în timpul îndeplinirii sarcinilor de serviciu.

Art. 190.

- (1) La nivelul centralei INCDS și al fiecărei subunități din structura acesteia, administrația poate acorda salariaților tichete de masă în valoare de 15 lei, în condițiile legii;
- (2) La nivelul centralei INCDS și a fiecărei subunități din structura acesteia, ocazional, administrația poate acorda salariaților tichete cadou, respectând prevederile legale în vigoare.

Art. 191.

Subunitățile INCDS vor corela creșterile salariale cu sursele din venituri proprii și organigrama de funcționare a unității.

Art. 192.

- (1) Administrația poate acorda persoanelor care au lucrat în INCDS (inclusiv ICAS) și și-au încetat activitatea, prin pensionare, următoarele drepturi, în natură, conform prevederilor legale:
 - a) anual, câte 3 mc material lemnos, necesar încălzirii locuinței, cu condiția ca acestea să-și fi desfășurat activitatea profesională într-o unitate silvică, între 10 și 15 ani; de acest drept beneficiază și soțul supraviețuitor.
 - b) anual câte 4 mc material lemnos, necesar încălzirii locuinței, cu condiția ca acestea să-și fi desfășurat activitatea profesională într-o unitate silvică, între 15 și 20 ani; de acest drept beneficiază și soțul supraviețuitor.
 - c) anual, câte 6 mc material lemnos, necesar încălzirii locuinței, cu condiția ca acestea să-și fi desfășurat activitatea profesională într-o unitate silvică, peste 20 ani; de drepturile de mai sus beneficiază și văduvele pensionarilor soțul supraviețuitor.
 - d) anual câte 4 mc material lemnos necesar încălzirii locuinței, pentru pensionarii cu pensie de invaliditate.
- (2) La cererea persoanelor menționate la alin. 1, administrația poate acorda următoarele facilități:
 - a) folosirea spațiilor de cazare din patrimoniul INCDS, în aceleași condiții stabilite pentru salariații INCDS;
 - b) participarea pensionarilor, care au calitatea de membru vânător, la vânătorile organizate de către bazele experimentale, pe fondurile cinegetice gestionate de acestea, în aceleași condiții ca și salariații INCDS;
 - c) acordarea, în mod gratuit, pentru sărbătorile de iarnă, a câte unui pom de Craciun de familie;
 - d) atribuirea de vetre de stupină, în mod gratuit, la culesul de salcâm, de tei și la flora de deal și munte, pensionarilor care practică apicultura.

Art. 193.

CIM încheiate de către conducerea INCDS și de către conducerile subunităților din structura acesteia nu vor putea cuprinde dispoziții contrare sau mai puțin favorabile decât cele convenite în prezentul contract.



Art. 194.

Prezentul CCM se completează cu prevederile actelor normative în vigoare.

Art. 195

Părțile semnatare ale prezentului CCM vor analiza, anual, modul de realizare a prevederilor acestuia și vor informa salariații, în mod corespunzător.

Art. 196

Litigiile în legătură cu executarea dispozițiilor, modificarea unilaterală a prevederilor ori suspendarea aplicării CCM se soluționează potrivit legii.

Art. 197

Prin denumirea de "subunitate" folosită în prezentul contract, se înțelege centrala INCDS, stațiuni, secții, baze experimentale, precum și cele aferente fostului ICAS.

Art. 198

Anexele de la nr. 1 la nr. 11, fac parte integrantă din CCM.

Art. 199

Prezentul CCM intră în vigoare începând cu data de 01.07.2017, după depunerea și înregistrarea la Inspectoratul Teritorial de Muncă al Județului Ilfov.

Art. 200

Prevederile din prezentul CCM contrare legii sunt nule de drept.

Art. 201

Prezentul CCM a fost încheiat în 3 exemplare originale.

Institutului Național de Cercetare- Dezvoltare în Silvicultură „Marin Drăcea”

INCDS

DIRECTOR GENERAL,

Romică TOMESCU



REPREZENTANȚII SALARIAȚILOR
DIN INCDS

Ștefan NEAGU



Anexa 1

Standarde de performanță pentru evaluarea activității anuale a personalului de cercetare – dezvoltare din cadrul INCDS “Marin Drăcea”

A. Activitate științifică

1	Publicații științifice	Punctaj
1.1	Articole de cercetare publicate în reviste/volume conferințe de specialitate indexate ISI Thomson	(35+20*FI)/nr. autori
1.2.1	Articole de cercetare publicate în reviste indexate în baze de date internaționale	Internaționale
1.2.2		Naționale în limbă străină
1.2.3		Naționale în limba română
1.3.1	Articole de cercetare publicate în volume conferințe	Internaționale
1.3.2		Naționale în limbă străină
1.3.3		Naționale în limba română
1.4.1	Brevete de invenție, tehnologii și produse omologate	Internaționale
1.4.2		Naționale
1.5.1	Număr de publicații citate în reviste de specialitate indexate	ISI
1.5.2		BDI
1.6.1	Lucrări științifice prezentate la conferințe internaționale	Prezentare orală
1.6.2		Poster
1.6.3	Lucrări științifice prezentate la conferințe naționale	Prezentare orală
1.6.4		Poster
1.7.1	Cărți/capitole din cărți, monografii, tratate, publicate în edituri	Internaționale
1.7.2		Naționale
1.7.3	Dicționare, cataloage, hărți, publicate în edituri	Internaționale
1.7.4		Naționale

[Signature]



1.7.5	Manuale, suport de curs, îndrumare de laborator, ghiduri de bune practici		nr. pagini/(10*nr. autori)
2	Proiecte și contracte de cercetare		
2.1.1	Proiect/grant de cercetare finanțare/competiție internațională	Director/Responsabil	16+0,01*Vt
2.2.1	Proiect/grant de cercetare competiție națională organizate de ANCSI	Director/Responsabil	10+0,01*Vt
2.3.1	Proiect/grant de cercetare program Nucleu	Director/Responsabil	5+0,01*Vt
2.4.1	Proiect de cercetare cu RNP-Romsilva și alte unități silvice	Director/Responsabil	5+0,02*Vt
2.5.1	Asistență tehnică RNP-Romsilva și alte unități silvice	Director/Responsabil	4+0,02*Vt
2.6.1	Contracte de cercetare/consultanță cu institute de cercetare, universități, autorități de stat	Director/Responsabil	5+0,01*Vt
2.7.1	Studii, proiecte de cercetare contractate cu agenți economici	Director/Responsabil	2+0,01*Vt
2.8.1	Teme de cercetare baze experimentale proprii	Director/Responsabil	2+0,01*Vt
2.9.1	Proiect tip COST	Director/Responsabil	3
2.10.1	Propuneri de proiecte la competiții organizate de ANCS	Internaționale	Nr. propuneri*7
2.10.2	sau organizații de cercetare internaționale în calitate de director/responsabil institut	Naționale	Nr. propuneri * 4 (director)/2 (responsabil institut)
2.11.1	Membru în proiecte/granturi/contracte de cercetare internaționale	Responsabil pachet lucru	6*nr. proiecte
2.11.2		Colaborator (minim 400 ore/an pontate)	2*nr. proiecte
2.11.3	Membru în proiecte/granturi/contracte de cercetare și asistență tehnică naționale	Responsabil pachet lucru, obiectiv, faze	3*nr. proiecte
2.11.4		Colaborator (minim 400 ore/an pontate)	1*nr. proiecte
B. Prestigiu profesional			
3	Prestigiul profesional		
3.1.1	Redactor șef reviste indexate ISI		25
3.1.2		Internaționale	15



3.1.3	Redactor șef reviste indexate BDI	Naționale în limbă străină	10
3.1.4		Naționale în limba română	6
3.2.1	Membru comitet editorial reviste indexate ISI		15
3.2.2	Membru comitet editorial reviste indexate BDI	Internaționale	8
3.2.3		Naționale în limbă străină	5
3.2.4		Naționale în limba română	2
3.2.5	Membru comitet științific reviste indexate ISI		6
3.2.6	Membru comitet științific reviste indexate BDI	Internaționale	4
3.2.7		Naționale în limbă străină	2
3.2.8		Naționale în limba română	1
3.3.1	Recenzor reviste indexate ISI		8
3.3.2	Recenzor reviste indexate BDI	Internaționale	6
3.3.3		Naționale în limbă străină	3
3.3.4		Naționale în limba română	2
3.4.1	Membru în colectivul de redacție, comitet editorial, recenzor al unor edituri	Internaționale	15
3.4.2		Naționale	5
3.5.1	Membru în comitetul științific la conferințe, manifestări, simpozioane, întâlniri grup experți, etc.	Internaționale	10
3.5.2		Naționale	5
3.5.3	Membru în comitetul de organizare la conferințe, manifestări, simpozioane, întâlniri grup experți, etc.	Internaționale	8
3.5.4		Naționale	4
3.5.5	Moderator secțiune la conferințe, manifestări, simpozioane, întâlniri grup experți, etc.	Internaționale	10
3.5.6		Naționale	5
3.6.1	Referent în comisie de abilitare	În străinătate	15
3.6.2		În țară	10
3.6.3	Referent în comisie de doctorat	În străinătate	10
3.6.4		În țară	5
3.7.1	Premii obținute printr-un proces de selecție a lucrărilor/activității științifice	Academia Română	15
3.7.2		ASAS, AOSR, Academii de ramură	10
3.7.3		Internaționale	10

[Signature]



3.7.4		Naționale	5
3.8.1	Membru în societăți profesionale/fundații/asociații profesionale recunoscute	Internaționale	4
3.8.2		Naționale	2
3.8.3	Membru în consilii, comitete științifice din organizații din domeniul cercetării	Internaționale	15
3.8.4		Naționale	10
3.8.5	Membru în academii	Academia Română	30
3.8.6		ASAS, AOSR, Academii de ramură	15
3.9.1	Experiență de management în domeniul cercetării-dezvoltării	Conducere la nivel central	6
3.9.2		Conducere la nivel regional	4
3.9.3		Conducere la nivel local	3
3.9.4		Membru organisme de conducere	2
3.10.1	Susținere teză de doctorat		15
3.10.2	Conducător de doctorat		10 +5*nr. doct susținut
3.10.3	Susținere teză de abilitare		25

Punctaj final: Activitate științifică * 0,40 + Proiecte cercetare * 0,45 + Prestigiu profesional * 0,15.

Notă:

1. Se acordă punctajele numai în condițiile în care sunt asigurate veniturile necesare pentru acoperirea cheltuielilor anuale aferente cercetătorului.
2. Activitatea științifică:
 - a. Numai pentru cele cu afiliere INCDS Marin Drăcea;
 - b. La activitatea științifică 1.1-1.7 în cazul autorului principal (prim autor sau autor corespondent) punctajul se înmulțește cu 2;
 - c. Articolele de cercetare se consideră acele materiale publicate în reviste de specialitate cu structură minimă. Nu se consideră abstractele. Articolul trebuie să fie publicat cel puțin on-line.
 - d. Lucrările prezentate la conferințe, membru comitete de organizare, științifice dovedite cu extras program conferință;
 - e. Calitatea de recenzor dovedită cu documente (email, extras site etc.);
3. Proiecte și contracte de cercetare



- a. V_t – reprezintă valoarea în mii lei a proiectului pentru anul supus evaluării aferentă institutului;
- b. În cazul în care directorul de proiect coordonează un consorțiu format din mai multe instituții de cercetare punctajul se înmulțește cu 1,5.
4. Prestigiu profesional
- a. Se punctează fiecare activitate dovedită (ex. revistă, revizie, membru etc.);

PUNCTAJE MINIME/DE MINIMĂ PERFORMANȚĂ

Punctajele minime pentru activitatea de cercetare pe grade științifice, astfel:

- ACS, minim 1 punct
- CS, minim 2 puncte
- CS III, minim 5 puncte
- CS II, minim 20 puncte
- CS I, prima propunere minim 40 puncte

B. Activitatea de dezvoltare tehnologică

	Criteriul	Coeficienți	Puncte
1.	Activitate de dezvoltare tehnologică		
1.1	Proiecte/studii/lucrări de dezvoltare tehnologică	Nr. ore proiectare alocate/nr. ore aferent perioadei de munca a salariatului sau V_p/V_n (coef max. 1,5)	11 pct . pentru coef. < 1,0; 12 pct. pt coef =1,0;etc.; 17 pct. pt coef. =1,5
1.2	Calitatea lucrărilor de dezvoltare tehnologică elaborate		
	calificativ foarte bine = lucrare fără neconformități	0,6xpct de la crt. 1.1	7,2-10,2
	calificativ bine = lucrare cu observații referitoare formă, remediabile	0,4xpct de la crt. 1.1	4,8-6,8
	calificativ satisfăcător = lucrare cu observații referitoare la fond, remediabile	0,2xpct de la crt. 1.1	2,4-3,4



	calificativ nesatisfăcător = lucrare care trebuie refăcută	0	0
1.3	Responsabilitatea personalului de dezvoltare tehnologică		
	membru CTE;	-	20
	șef proiect;	-	14
	responsabil lucrare dezvoltare tehnologică (inginer proiectant șef secție);	-	4
	inginer	-	0
1.4	Diversitate categorii de lucrări de dezvoltare tehnologică	cf. notă	0,5 pct. sau 1 pct. pt fiecare categorie de lucrări, funcție de pontaj (vezi nota)
1.5	Publicații științifice	cf. notă	
	pentru două sau mai multe lucrări științifice în calitate de prim autor	-	4
	pentru două sau mai multe lucrări științifice în calitate de co-autor	-	3
	pentru o lucrare științifică în calitate de prim autor	-	2
	pentru o lucrare științifică în calitate de co-autor	-	1

1. Activitatea de dezvoltare tehnologică

- Acordarea punctajelor la **criteriile 1.2-1.5** este condiționată de îndeplinirea normei anuale minime de proiectare (coef. min. =1,00) și de predarea în termen a lucrării;
- Punctaj 1.1:** Nr. ore proiectare alocate este nr. de ore normate, pentru lucrarile normate si nr. de ore pontate/estimate pentru lucrarile nenormate/nepontabile; Vp – valoare producție, Vn – valoare producție normată; modul de acordare al punctelor este: 11 pct. pentru coef.<1,0; 12 pct. pentru coef.=1,0; 13 pct. pentru coef.=1,1; 14 pct. pentru coef.=1,2; 15 pct. pentru coef.=1,3; 16 pct. pentru coef.=1,4; 17 pct. pentru coef.=1,5;



c. Punctaj 1.2:

- i. Coef. 0,6 x pct. de la crt. 1.1 pentru calificativ foarte bine = lucrare fără neconformități;
- ii. Coef. 0,4 x pct. de la crt. 1.1 pentru calificativ bine = lucrare cu observații referitoare la formă, remediabile;
- iii. Coef. 0,2 x pct. de la crt. 1.1 pentru calificativ satisfăcător = lucrare cu observații referitoare la fond, remediabile;
- iv. 0 pct. pentru calificativ nesatisfăcător = lucrare care trebuie refăcută

Notă: Evaluarea proiectanților pentru criteriul 1.2 se face atât de către șeful de proiect cât și de către membrul CTE, punctajul final fiind media aritmetică a punctajelor obținute. În cadrul evaluării se va avea în vedere fișele de observații și notele de verificare și control întocmite pe parcursul fazelor de proiectare/proiectului, durata remedierii/completării/corectării lucrărilor, etc;

d. Punctaj 1.3: Responsabilitatea personalului de dezvoltare tehnologică

- i. 20 pct. – membru CTE;
- ii. 14 pct. - șef proiect;
- iii. 4 pct. – responsabil lucrare dezvoltare tehnologică (inginer proiectant șef secție);
- iv. 0 pct. – inginer.

e. Punctaj 1.4: Diversitate categorii de lucrări de dezvoltare tehnologică

-1 pct. pentru fiecare din cele 10 categorii de lucrări la care pontajul efectuat/normat/estimat este mai mare sau egal cu o luna si 0,5 pct. la categoriile de lucrări la care pontajele efectuate/normate/estimate sunt între 0,5-<1,0 luni:

- amenajamente silvice (descriere parcelară si/sau redactare proiecte);
- masuratori topografice si lucrări de cadastru;
- inventarieri arborete si calcul cubaje;
- proiecte GIS;
- teme de cercetare;



- proiecte drumuri forestiere;
- proiecte amenajarea bazinelor hidrografice;
- proiecte impaduriri (inclusiv perdele forestiere de protectie);
- documentatii de avizare a proiectelor elaborate (memorii de prezentare, studii de evaluare adecvata, rapoarte de mediu, documentatii de obtinere a avizului de gospodărire a apelor, etc);
- asistente tehnice (derogari amenajamente, etc), studii stationale si orice alte lucrari;

f. Punctaj 1.5:

- i. 4 pct. pentru două sau mai multe lucrări științifice în calitate de prim autor
- ii. 3 pct. pentru două sau mai multe lucrări științifice în calitate de co-autor
- iii. 2 pct. pentru o lucrare științifică în calitate de prim autor
- iv. 1 pct. pentru o lucrare științifică în calitate de co-autor

Fișa de evaluare se întocmește de șeful ierarhic superior (cu exceptia criteriului 1.2 in care evaluarea se face si de membrul CTE/expertul CTAP).

Evaluarea performantelor se face prin prisma punctelor. Rezultatul final este obtinut prin insumarea punctelor obtinute ($P_{total}=P_1+P_2+P_3+P_4+P_5$),

unde: $P_1....P_5$ sunt punctele obtinute la fiecare criteriu.



NOMENCLATORUL
funcțiilor și limitele minime de salarizare, în cadrul Institutului Național de Cercetare-Dezvoltare în Silvicultură
„Marin Drăcea”

Nr. crt.	FUNCTIA	COD COR	Nivelul studiilor	Limite minime de salarii (lei)
0	1	2	3	4
1	Director general	112025	S	
2	Director stiintific	111207	S	3579
2	Director tehnic	112024	S	3579
3	Director economic	112020	SE	3579
3	Secretar stiintific/tehnic	122303	S	3143
4	Consilier	FS	S	3143
4	Director stațiune	122307	S	3033
5	Contabil șef stațiune	121120	SE	2435
5	Sef secție, laborator (atelier)	122310	S	2759
6	Sef serviciu	121901	S	2595
6	Sef birou	121904	S	2435
7	Sef birou	121904	SSD	2361
7	Auditor intern	241105	Sec, S	2677
8	Controlor de gestiune	241106	ST;SE;S	2677
8	Consilier juridic	261103	S	2677
9	Sef birou secretariat administrativ, personal - invatamint	FS	S	1890
9	Sef birou secretariat administrativ, personal - invatamint	FS	M	1823
10	Cercetător stiintific, gradul I – CS I	213251	S	2677
10	Cercetător stiintific, gradul II – CS II	213251	S	2435
11	Cercetător stiintific, gradul III – CS III	213251	S	2207
11	Cercetător stiintific – CS	213251	S	2054
12	Asistent de cercetare stiintifica – ACS	213253	S	2011
12	Inginer de dezvoltare tehnologică, gradul I – IDT I	213218	S	2677
13	Inginer de dezvoltare tehnologică, gradul II – IDT II	213218	S	2435
13	Inginer de dezvoltare tehnologică, gradul III – IDT III	213218	S	2207
14	Inginer de dezvoltare tehnologică – IDT	213218	S	2011
14	Inginer silvic experimentare	FS	ST	2677
15	Subinginer silvic/inginer colegiu experimentare	213224	SSDT,SSD	2011
15	Inginer, chimist, fizician, matematician, biolog, geolog, analist, programator, specialist informatică, redactor șef, redactor, secretar redacție, tehnoredactor, secretar, ecolog, economist, referent, traducator, bibliotecar, psiholog, sociolog, biochimist, arhitect, geograf, administrator rețea, consilier securitate în muncă principal	FS	S	1978
16	Inginer, chimist, fizician, matematician, biolog, geolog, analist, programator, specialist informatică, redactor șef, redactor, secretar redacție, tehnoredactor, secretar, ecolog, economist, referent, traducator, bibliotecar, psiholog, sociolog, biochimist, arhitect, geograf, administrator rețea, consilier securitate în muncă	FS	S	1957
16	Inginer colegiu, subinginer, principal	FS	SSD	1978
17	Inginer colegiu, subinginer	FS	SSD	1890
17	Tehnician treapta I - T I	314304	M	1957
18	Tehnician treapta II - T II	314304	M	1823
18	Tehnician treapta III - T III	314304	M	1687
19	Tehnician stagiar - TS	314304	M	1552
19	Tehnician silvic/exploatare (experimentare) principal	213234	M	1957
20	Tehnician silvic/exploatare (experimentare)	213234	MT;M	1957



20	Calculator devize principal	331301	M	1957
21	Calculator devize	331301	M	1823
21	Bibliotecar, traducator principal	441101, 343517	M	1552
22	Bibliotecar, traducator	441101, 343517	M	1450
22	Desenator tehnic principal	311801	M	1499
23	Desenator tehnic	311801	M	1450
23	Desenator I	311803	M	1450
24	Desenator II	311803	G	1450
24	Contabil, planificator, statistician principal,	331302, 331304, 331402	M	1755
25	Contabil, planificator, statistician	331302, 331304, 331402	M	1687
25	Analist ajutor principal	351202	M	1755
26	Analist ajutor	351202	M	1687
26	Programator ajutor	351201	M	1619
27	Casier, casier-magaziner principal	523003, 432102	M	1687
27	Casier, casier-magaziner	523003, 432102	M	1619
28	Magaziner, merceolog	331308, 432102	M	1619
28	Functionar economic	431102	M	1619
29	Functionar administrativ	411011	M	1619
29	Arhivar principal	441501	M	1687
30	Arhivar	441501	M	1619
30	Secretar - dactilograf	412002	M	1619
31	Sef depozit	132444	M	1552

APARAT BAZĂ EXPERIMENTALĂ				
1	Şef bază experimentală	131102	ST,SSDT	2840
2	Contabil sef	331302	Sec	2677
	Inginer silvic principal	213224		2435
3	Inginer silvic	213224	ST,S	2361
4	Inginer (altă specialitate)	FS	ST,S	2361
5	Economist	263102	ST, S	2361
6	Inginer silvic debutant	213224	ST, S	1978
7	Subinginer (altă specialitate)	FS	SSDT; SSD	1978
8	Inginer Colegiu, subinginer	FS	SSDT, SSD	1978
9	Tehnician silvic, planificator, contabil, merceolog, statistician, analist ajutor, programator ajutor principal	FS	MT, M	1890
10	Tehnician silvic, planificator, contabil, merceolog, statistician, analist ajutor, programator ajutor	FS	MT, M	1823
11	Secretar-dactilograf, Dactilografă	413101	M	1499
12	Sef depozit	132444	M	1499
13	Casier, magaziner	523003, 432102	M	1499
14	Functionar economic, administrativ	431102, 411001	M	1499
16	Sef district silvic	131107	ST	1957
			SSDT	1890
			MT	1823
17	Sef atelier	121902	ST, S	1823
			MT, M	1687
18	Sef formatie	132235	MT, M	1499
19	Maistru de vinatoare	FS	SSDT	1755
		FS	M T	1552
1	Tehnician silvic exploatare	213234	MT	1755
	Maistru silvic*	314309	MT	1687
1	Padurar principal	314311	MT, ScP	1687
	Padurar	314311	MT, ScP	1619
	Paznic de vânătoare	622401	MT, ScP	1450
1	Sef pepiniera silvica centrala	131115	ST	2514
2	Sef pepiniera silvica centrala		SSDT	2435
3	Sef pepiniera silvica centrala		MT	2285



CENTRE DE PRELUCRAREA SI VALORIFICARE A PRODUSELOR PADURII SI ALTE PRODUSE				
CENTRE DE PRODUCTIE **				
1	Sef centru (sectie)	122310	ST, S	2514
2	Sef centru (sectie)	122310	SSDT, SSD	2285
3	Sef centru (atelier)	122310	MT, M	2207
4	Contabil sef	331302	SE	2285
5	Contabil	331302	SE, ME	2054
SECTII DE EXPLOATARI FORESTIERE SI PRELUCRAREA LEMNULUI **				
1	Sef sectie	121902	ST, S	2514
2	Contabil sef	331302	S	2285
3	Tehnician silvic exploatare (maistru exploatare)	213234	MT	1687
PASTRAVARIE **				
2	Sef atelier	121902	MT, M	2435
3	Contabil sef	331302	SE	2285
4	Contabil	331302	SE; ME	2054
ACTIVITATEA DE DRUMURI FORESTIERE **				
1	Sef sectie peste 1800 km drum auto	122310	ST, S	2667
2	Sef sectie 751 - 1800 km drum auto	122310	ST, S	2361
3	Contabil sef peste 1800 km drum auto	331302	SE	2435
4	Sef atelier 401 - 750 km drum auto	122310	ST, S	2285
5	Sef atelier sub 400 km drum auto	122310	M	1978
6	Sef district drumuri	131107	M	1823

NOTA :

- 1) Debutanții în profesie, în perioada de probă, se încadrează cu un salariu de bază egal cu clasa de salarizare minimă corespunzătoare funcției în care este încadrat
- 2) Limitele minime de salarizare se pot folosi în cazul noilor angajați în unitate.

* Se află în desfășurare procedura de înscriere în COR a meseriei de maistru silvic

**

In cadrul pepinierelor silvice centrale, centrelor de prelucrare și valorificare a produselor pădurii, centrelor de producție, secțiilor de exploatare forestiere și prelucrarea lemnului, păstrăvăriilor și în activitatea de drumuri forestiere, în funcție de nivelul de organizare al acestora (secție, atelier), se vor folosi funcțiile de execuție și limitele de salarizare prevăzute pentru ocoalele silvice, bazele experimentale.

ACRONIME:

S - studii superioare
ST - studii superioare tehnice (de specialitate)
SE - studii superioare economice
SSDT - studii superioare de scurtă durată tehnice
MT - studii medii tehnice
M - studii medii
G - studii generale
SSD - studii superioare de scurtă durată
ScP - scoala de pădurari
FS - în funcție de specialitate



NOMENCLATORUL
funcțiilor și meseriilor pentru muncitorii indirect productivi
și limitele minime de salarizare
în cadrul INCDS „Marin Drăcea”

Nr. crt.	Funcția / Meseria	Cod COR	Limitele minime de salarizare ~ lei ~
1	Mecanic auto	723103	1450
2	Mecanic întreținere utilaje	723103	1450
3	Șofer (transport persoane)	832201	1450
4	Fochist	818207	1450
5	Primitor distribuitor materiale și scule	432104	1450
6	Electrician întreținere și reparații	741307	1450
7	Frigotehnist	712701	1450
8	Laborant	FS	1450
9	Lacatuș mecanic, instalator	721410, FS	1450
10	Legator manual, șlefuitor - granulator	FS	1450
11	Lucrător comercial	522303	1450
12	Operator calculator , controlor date	FS	1450
13	Tâmplar , dulgher , dogar	FS, 711502, 730711	1450
14	Paznic, cabanier	962907, 515101	1450
15	Operator xerox (mașini de multiplicat)	732213, 732214	1450
16	Telefonist	422304	1450
17	Ingrijitor (femeie de serviciu)	911201	1450
18	Conducător atelaje	FS	1450

ACRONIME:

FS - în funcție de specialitate



PROCENTE MAXIME PREVĂZUTE PENTRU INDEMNIZATIILE DE CONDUCERE

Nr. crt.	F u n c ț i a	Indemnizația de conducere (% din salariul de bază)
1	Director general	30
2	Director științific, tehnic, economic	25
3	Director stațiune, secretar științific/tehnic	20
4	Șef secție proiectare, cercetare, bază experimentală	15
5	Șef serviciu tehnic, șef birou tehnic, șef birou financiar contabilitate, șef birou organizare resurse umane, șef birou relații internaționale marketing	15
6	Contabil șef stațiune, economist baze experimentale	10
7	Șef laborator (cercetare - experimentare), șef atelier (proiectare, experimentare)	10
8	Șef echipă de cercetare-dezvoltare	10
9*	Director de program de cercetare – dezvoltare (la nivel national) Director program de cercetare- dezvoltare (sectorial, nucleu), membru CTE/expert CTAP Director/responsabil de proiect de cercetare - dezvoltare (contract în programe internationale/nationale), șef proiect de cercetare - dezvoltare Director de proiect/ (contract în programe Nucleu, RNP, altele)	25 20 15 10
10	Șef echipă IFN	10

*aceste sporuri se acorda pe durata derulării proiectelor/programeelor

**INDEMNIZATIA PENTRU GRADUL PROFESIONAL
ACORDAT PERSONALULUI SILVIC**

01.07.2017

Nr. crt.	Gradul profesional	Gradatia	Coeficient K	Suma
A. Personalul cu pregătire superioară				
1	Inginer consilier silvic		2,20	1.050 lei
2	Inginer inspector general silvic	I	1,82	868 lei
		II	1,62	773 lei
		III	1,42	677 lei
3	Inginer inspector silvic	I	1,22	582 lei
		II	1,12	534 lei
		III	1,02	487 lei
4	Inginer sef silvic	I	0,92	439 lei
		II	0,86	410 lei
		III	0,80	382 lei
5	Inginer silvic		0,74	353 lei
6	Inginer silvic debutant		0,64	305 lei
7	Subinginer silvic principal	I	0,74	353 lei
		II	0,72	344 lei
		III	0,70	334 lei
8	Subinginer silvic	I	0,68	324 lei
		II	0,64	305 lei
		III	0,62	296 lei
9	Subinginer silvic debutant		0,60	286 lei
B. Personalul silvic cu pregatire medie				
10	Tehnician silvic principal	I	0,54	258 lei
		II	0,50	239 lei
		III	0,46	219 lei
11	Tehnician silvic	I	0,42	200 lei
		II	0,38	181 lei
		III	0,34	162 lei
12	Tehnician silvic debutant		0,32	153 lei
C. Personalul silvic cu pregatire de baza				
13	Brigadier silvic		0,34	162 lei
14	Brigadier silvic debutant		0,28	134 lei
15	Padurar	I	0,34	162 lei
		II	0,32	153 lei
		III	0,30	143 lei
16	Padurar debutant		0,20	95 lei

Notă : Indemnizația pentru gradul profesional și gradația, acordate, se calculează prin înmulțirea coeficientului K cu 477,0 lei



CONDITIILE MINIME
necesare pentru ocuparea funcțiilor tehnice silvice și a celor din activitatea de cercetare - dezvoltare și inventar forestier național
din cadrul INCDS „Marin Drăcea”

Nr. crt.	Funcția	Gradul științific minim (pentru activitatea de cercetare, dezvoltare și inventar forestier) , respectiv Gradul profesional minim (pentru activitatea de experimentare-producție) sau vechimea minima necesară	
		Activitatea de cercetare- dezvoltare si inventar forestier național	Activitatea de producție
0	1	2	3
I. FUNCȚII DE CONDUCERE			
1.	Director general	CS II	x
2.	Director științific	CS II	x
3.	Director tehnic	CS II, IDT II	ing.sef silvic grad.II / 7 ani
4.	Consilier	CS III, IDT III	ing.sef silvic grad.II/ 7 ani
5.	Sef serviciu (tehnic, tehnico - ec.)	CS III, IDT III	ing. sef silvic grad.III / 4 ani
6.	Sef birou (tehnic, tehnico - ec.)	CS III, IDT III	ing. sef silvic grad.III/ 4 ani

0	1	2	3
7.	Sef bază experimentală	X	ing. şef silvic grad.III / 4 ani
8.	Secretar Stiintific/ tehnic	CS III / IDT III	X
9.	Sef sectie cercetare- dezvoltare	CS .III / IDT.III	X
10.	Director statiuone	CS.II / IDT II	ing. şef silvic grad.II / 7 ani
11.	Sef laborator cercetare- dezvoltare	CS.III	X
12.	Sef atelier dezvoltare	IDT. III	X

II. FUNCȚII DE EXECUȚIE			
0	1	2	3
1.	Inginer silvic	inginer silvic	inginer silvic (centrala) / 1 an
	Inginer silvic pr.	X	inginer silvic debutant (aparar bază experimentală)
	Inginer colegiu, subinginer pr.		Ing.şef silvic gr. III/ 4 ani
		subinginer silvic, gr. II	subinginer silvic gr. II/ 4 ani

0	1	2	3
3.	Inginer colegiu, subinginer	sing. silvic debutant	sing. silvic debutant (fără vechime)
4.	Cercetator stiintific gradul I (CS I)	Conform Cap. III din Legea nr.319/2003	x
5.	Cercetator stiintific gradul II (CS II)	Conform Cap. III din Legea nr.319/2003	x
6.	Cercetator stiintific gradul III (CS III)	Conform Cap. III din Legea nr.319/2003	x
7.	Cercetator stiintific (CS)	Conform Cap. III din Legea nr.319/2003	x
8.	Asistent de cercetare stiintifica (ACS)	Conform Cap. III din Legea nr.319/2003	x
9.	Inginer de dezvolt. tehnologica gradul I (IDT I)	Conform Cap. III din Legea nr.319/2003	x
10.	Inginer de dezvolt. tehnologica gradul II (IDT II)	Conform Cap. III din Legea nr.319/2003	x
11.	Inginer de dezvolt. tehnologica gradul III (IDT III)	Conform Cap. III din Legea nr.319/2003	x
12.	Inginer de dezvolt. tehnologica (IDT)	Conform Cap. III din Legea nr.319/2003	x
13.	Tehnician treapta I	8 ani	x
14.	Tehnician treapta II	5 ani	x
15.	Tehnician treapta III	1 an	x
16.	Tehnician stagiar	fără condiții de vechime	x
17.	Tehnician principal	x	tehn.silvic grad. II / 4 ani

0	1	2	3
18.	Tehnician	x	tehn. silvic grad. III (aparat centrală) / 1 an
		x	tehnician silvic debutant (fără vechime)
			inginer silvic debutant (fără vechime)
19.	Sef district silvic	x	subinginer silvic.debutant (fără vechime)
			tehnician silvic grad I/ 7 ani
20.	Sef formație	x	tehnician silvic debutant (fără vechime)
21.	Maistru de vinatoare principal	x	subinginer silvic grad .II / 4 ani
			tehnician silvic grad. I/ 7 ani
22.	Maistru de vinatoare	x	subinginer silvic grad .III/ 1 an
			tehnician silvic grad. II/ 4 ani
23.	Maistru de exploatare principal	x	tehnician silvic grad. II/ 4 ani
24.	Maistru de exploatare	x	tehnician silvic grad. III/ 1 an
	Padurar pr. (inclusiv cel de vânătoare)	X	Padurar grad. II / 4 ani
25.	Padurar (inclusiv cel de vânătoare)	x	padurar debutant (fără vechime)

Nota:

- La debutul în meserie, pentru absolvenții de silvicultură nu se cere grad profesional

INCDS „Marin Drăcea”

CONDITIILE MINIME DE STUDII SI VECHIME

necesare pentru ocuparea functiilor tehnice (altele decit cele de specialitate silvica), economice, de alta specialitate si administrative
din cadrul INCDS „Marin Drăcea”

Nr. crt.	Funcția și studiile	Vechimea minima in specialitate pentru ocuparea functiilor din:	
		Activitatea de Cercetare- dezvoltare și inventar forestier național	Activitatea de producție
0	1	2	3
I. FUNCȚII DE CONDUCERE			
1	Director economic ~ absolvent al invatamintului superior economic	8	8
2	Contabil șef ~absolvent al invatamintului superior economic	5	5
3	Sef serviciu (economic, de alta specialitate) ~ absolvent al invatamintului superior economic, respectiv al invatamintului superior de alta specialitate	5	x
4	Sef birou (economic, de alta specialitate) ~ absolvent al invatamintului superior economic, respectiv al invatamintului superior de alta specialitate	4	4

0	1	2	3
5	Sef birou secretariat - administrativ, personal-învățământ ~ absolvent al învățământului mediu	5	X
6	Sef secție de experimentare (pastrării, centre prelucrare și valorificare produse ale pădurii, secții exploatare și prelucrare, drumuri) ~ absolvent al învățământului superior	X	5
	~ absolvent al învățământului superior de scurtă durată	X	6
7	Sef atelier experimentare (pastrării, centre prelucrare și valorificare produse ale pădurii, secții exploatare și prelucrare, drumuri) ~ absolvent al învățământului superior	X	2
	~ absolvent al învățământului superior de scurtă durată	X	3
	~ absolvent al învățământului mediu	X	5



II. FUNCȚII DE EXECUȚIE

II. FUNCȚII DE EXECUȚIE			
0	1	2	3
1	Inginer, economist, referent, analist programator, specialist informatică, bibliotecar, traducător, administrator rețea, consilier securitate în muncă, secretar ~ absolvent al învățământului superior de specialitate	5	5
2	Inginer, economist, referent, analist, programator, specialist informatică, revizor contabil, bibliotecar, traducător, secretar, administrator rețea, consilier securitate în muncă ~ absolvent al învățământului superior de specialitate	Fara conditii de vechime	Fara conditii de vechime
3	Auditor intern, controlor de gestiune ~ absolvent al învățământului superior de specialitate, cu diploma de licență	4	4
4	Consilier juridic ~ absolvent al învățământului superior juridic	2	2
5	Chimist, fizician, matematician, geolog, biolog, psiholog, sociolog, biochimist, arhitect, geograf, ecolog, principal ~ absolvent al învățământului superior (universitar) de specialitate	4	X
	Chimist, fizician, matematician, geolog, biolog, psiholog, sociolog, biochimist, arhitect, geograf, ecolog ~ absolvent al învățământului superior (universitar) de specialitate	fără condiții de vechime	X

0	1	2	3
7	Manager proiect ~ absolvent al invatamintului superior de specialitate, cu diploma de licență	Conf. reglementărilor din cercetare-dezvoltare	X
8	Subinginer, inginer colegiu principal ~ absolvent al invatamintului de subingineri de specialitate	4	4
9	Subinginer, inginer colegiu ~ absolvent al invatamintului de subingineri de specialitate	fără condiții de vechime	fără condiții de vechime
10	Redactor principal, redactor sef, secretar redacție ~ absolvent al invatamintului superior cu practica in presa scrisa silvica	3	X
11	Redactor ~ absolvent al invatamintului superior cu practica in presa scrisa silvica	fără condiții de vechime	X
12	Tehnoredactor ~ absolvent al invatamintului superior, cu curs de specializare in tehnoredactare computerizata ~ absolvent al invatamintului mediu, cu curs de specializare in tehnoredactare computerizata	fără condiții de vechime	X
13	Tehnician treapta I	8 ani	x
14	Tehnician treapta II	5 ani	x
15	Tehnician treapta III	1 an	x

0	1	2	3
16	Tehnician stagiar	fără condiții de vechime	x
17	Tehnician principal sau proiectant principal ~ absolvent de scoala postliceala de specialitate ~ absolvent de liceu de specialitate ~ absolvent al unei scoli de maistri	x	3
18	Tehnician sau proiectant ~ absolvent de scoala postliceala de specialitate ~ absolvent de liceu de specialitate ~ absolvent al unei scoli de maistri	x	fără condiții de vechime
19	Planificator, contabil, merceolog, statistician, calculator de vize, principal ~ absolvent al unui liceu de specialitate cu profil economic ~ absolvent de scoala de specializare postliceala cu profil economic ~ absolvent de liceu de cultura generala , daca au absolvit un curs de specializare cu profil economic	3	3
20	Planificator, contabil, merceolog, statistician, calculator de vize ~ absolvent al unui liceu de specialitate cu profil economic ~ absolvent de scoala de specializare postliceala cu profil economic ~ absolvent de liceu de cultura generala , daca au absolvit un curs de specializare cu profil economic	fără condiții de vechime	fără condiții de vechime
21	Analist ajutor, programator ajutor, principal ~ absolvent de liceu teoretic , daca a absolvit curs de specializare de profil	3	3

0	1	2	3
22	Analist ajutor, programator ajutor ~ absolvent de liceu teoretic, daca a absolvit curs de specializare de profil	fără condiții de vechime	fără condiții de vechime
23	Desenator tehnic principal ~ absolvent al invatamintului mediu ~ absolvent al scolii profesionale ~ absolvent al scolii generale + curs calificare	3 4	x x
24	Desenator ~ absolvent al invatamintului mediu ~ absolvent al scolii profesionale ~ absolvent al scolii generale + curs calificare	fără condiții de vechime	x
25	Bibliotecar, traducator principal ~ absolvent al invatamintului mediu	6	x
26	Bibliotecar, traducator ~ absolvent al invatamintului mediu	fără condiții de vechime	x
27	Sef depozit ~ absolvent al invatamintului mediu	x	2
28	Casier magazinier, magazinier principal ~ absolvent al invatamintului mediu ~ absolvent de scoala generala	3 4	3 4
29	Casier magazinier, magazinier ~ absolvent al invatamintului mediu ~ absolvent de scoala generala	fără condiții de vechime fără condiții de vechime	1 2
	Functionar economic/administrativ, arhivar, principal ~ absolvent al invatamintului mediu ~ absolvent de scoala generala	3 5	3 5
	Functionar economic/administrativ, arhivar ~ absolvent al invatamintului mediu ~ absolvent de scoala generala	fără condiții de vechime fără condiții de vechime	fără condiții de vechime fără condiții de vechime



0	1	2	3
32	Dactilograf, secretar - dactilograf, principal ~ absolvent al invatamintului mediu	3	3
	~ absolvent de scoala generala si curs de calificare	5	5
33	Dactilograf, secretar - dactilograf ~ absolvent al invatamintului mediu	fără condiții de vechime	fără condiții de vechime
34	~ absolvent de scoala generala si curs de calificare	1	1
35	Sef district drumuri ~ absolvent al invatamintului mediu de specialitate	x	5
36	Sef formație ~ absolvent al invatamintului mediu	x	3

Notă: Derogările de vechime pentru ocuparea posturilor din structura INCDS, se aprobă de directorul general, în condițiile legii.



SPORURI
la salariile de bază

Nr.c rt.	Denumirea sporului	Categoriile de personal îndreptăţite să primească sporul	Condiţii de acordare	Quantum maxim brut
0	1	2	3	4
1	Spor pentru condiţii grele de muncă	~ Personal silvic de teren (padurari,ajutari sefi district, sefi de district), padurari şi maistri de vânătoare , personalul tehnic - ingineresc din cadrul centralei INCDS şi din subunitati , în raport cu numarul de zile aflat în deplasare pentru activitatea de teren; ~ Muncitorii din silvicultură, exploatare forestiere şi construcţii ; ~ Muncitorii din activitatea de drumuri forestiere; ~ Muncitorii si alte categorii de personal; ~ Muncitorii din carierele de piatra (perforatori, ringuitori ,mineri , artificieri , concasoristi , motocompresoristi); ~ Conducatori utilaje grele constructii (buldozere , autogredere , excavatoare , automacarale , autocisterne, soferi,ajutari de sofer pe autovehicole cu capacitate mai mare de 7 tone) ; ~ Muncitorii din pastrarii si fazanerii ~ Muncitorii din activitatea de prelucrare a lemnului	• efortul fizic necesitat de deplasarea si accesul la santierele de lucru si obiectivele de paza, situate la altitudini, de-a lungul Dunarii sau a râurilor, in terenuri mocirloase, in conditii de balta, in zone greu accesibile izolate si in conditii meteorologice deosebite : geruri, zapada, ploi, vânturi etc; • efortul psihic necesitat de starea de izolare de centrele populate, lipsa de acces in timpul liber la activitati de culturalizare (spectacole, cinematograf etc.); • conditii grele de aprovizionare, comunicare cu centre populate, mai ales in timpul iernii, când caile de acces sunt intrerupte; • efortul fizic in executarea lucrarilor si a activitatilor de paza determinat de variatile mari de altitudine, deplasari pe distante mari fara drumuri de acces , pe poteci, unele in panta, si pe terenuri cu vegetatie forestiera cu pericol de atacare de animale salbatice; • executarea de lucrari la temperaturi sub minus 10° C; • executarea de lucrari si transport auto de materiale la o capacitate mai mare de 7 tone;	15% din salariul de baza

0	1	2	3	4
			• executare de lucrari in conditii de zgomot si praf; • executarea de lucrari specifice in pastrarii si fazanerii;	
Stabilirea concretă a locurilor de muncă, a lucrărilor și a categoriilor de personal care beneficiază de sporul pentru condiții grele de muncă se face de către Comitetul de Direcție.				
2	Spor pentru condiții nocive	~ Muncitorii care lucreaza la conservarea pulpelor, sucurilor, marcurilor sau fructelor de padure cu solutii de bioxid de sulf (prepararea solutiilor, manipularea, sortarea, prefierberea, filtrarea sucurilor, presare etc). ~ Muncitorii care lucreaza la tratarea chimica a ciupercilor deshidratate cu phostoxin si cei care efectueaza tratamente fitosanitare sau ierbicidare; ~ Personalul care lucreaza in atelierele de prelucrare a lemnului; ~ Personalul din laboratoarele de analize chimice, genetice, biologice, analize de semințe; ~ Personalul din colectivele GIS, Fotogrametrie, Fotorestituție, Dendrocronologie	Pe baza determinarilor făcute de organele Ministerului Sanatatii din care rezultă ca noxele depasesc in atmosfera zonei de lucru concentrația maximă admisă, condițiile normale de muncă.	10% din salariul de baza
3	Spor pentru munca de noapte	~ Paznicii ; ~ Fochistii .	Se considera munca desfasurata in timpul noptii, munca in intervalul cuprins intre 22 - 6	25% din salariul de baza
4	Spor de santier	Personalul nelocalnic , muncitori,proiectanti care executa lucrari de amenajarea padurilor , cadastru forestier , corectarea torentilor, cartari stationale, drumuri forestiere, exploatari forestiere și de acordă cu aprobarea comitetului de direcție INCDS.	Pentru lucrari ce se executa in zone cu altitudine peste 1000 metri, precum si lucrari desasurate in continua miscare care necesita deplasari sistematice	10% din salariul de baza
			Pentru lucrari ce se executa in zone situate la altitudini sub 1000 metri, in aceleasi conditii de mai sus	8% din salariul de baza

0	1	2	3	4
5	Spor pentru munca suplimentara	Personalul care lucreaza peste programul normal de lucru, cu exceptia celui cu program de lucru nenormat .	In cazurile in care munca astfel prestata nu poate fi compensata cu timp liber corespunzator. maximum 32 ore lucrate peste program normal de lucru, in medie pe luna, cu aprobarea conducerii INCDS sau a statiunilor.	75% din salariul de baza pentru fiecare ora de munca lucrata suplimentar 100%ptr. fiecare ora de munca suplim.lucrată în zilele de repaos sau sarbatoare
6	Spor de vechime in munca	Personalul incadrat in munca pe baza de contract de munca pe durata nedeterminata si determinata	Pentru vechime in munca si rezultatele obtinute,astfel: ~ intre 3 - 5 ani ; ~ de la 5 - 10 ani ; ~ de la 10 - 15 ani ; ~ de la 15 - 20 ani ; ~ peste 20 ani ;	5% 10% 15% 20% 25%
7	Spor pentru izolarea familiei	Personalul silvic de teren, care locuieste efectiv cu familia în sediile de cantoane , districte, precum și păstrăvării care locuiesc efectiv cu familia în sediile păstrăvăriilor , fazanierii care locuiesc, efectiv cu familia, in sediul fazaneriei.	Sediile să fie situate în afara localităților.	20% din salariul de baza aferent timpului efectiv lucrat
8	Spor pentru titlul stiintific de doctor	Personalul cu titlu stiintific de doctor care isi desfasoara activitatea in domeniul pentru care a primit acest titlu .	În condițiile legii	15% din salariul de bază

0	1	2	3	4
9	Spor pentru condiții de muncă în stress	Directorul general		25% din salariul bază
		Directori din centrala INCDS		20% din salariul bază
		Director stațiune, secretar științific/tehnic	Conform clauzelor CIM	15% din salariul de bază
		Șef bază experimentală	Conform clauzelor CIM	10% din salariul de bază
		Personal de specialitate silvică care are grad silvic		10 lei
10	Spor de fidelitate	Personal de specialitate silvică, care nu a obținut gradul silvic	Vechime, experiența profesională INCDS, performanța și conduita la locul de muncă, responsabilitățile funcției îndeplinite și capacitatea de asumare a acestora	20% din salariul de bază
		Personal de alta specialitate decât silvica (TESA și muncitori indirect productivi)		
11	Spor pentru efectuarea controlului financiar preventiv	Personalul economic care efectuează control financiar preventiv	-	25% din salariul de baza
12	Spor risc	Personal silvic așa cum este definit prin OUG nr. 59/2000 aprobată prin Legea nr. 427/2001.	În baza prevederilor art. 127 alin (5) din Legea nr. 46/2008 -Codul Silvic, în condițiile prevăzute prin bugetul de venituri și cheltuieli al INCDS.	25% din salariul de baza
13	Spor de mobilitate	Personal angajat care face deplasări în interesul serviciului, altele decât cele pentru care se acorda diurna	Conform clauzelor CIM	25% din salariul de baza
14	Spor de Confidențialitate	Pentru personalul care are acces la date din: amenajamente, dosare, financiare, teme sau proiecte, lucrări ș.a., precum și pentru cel ce gestionează informații clasificate	Conform clauzelor CIM Cu obligația încheierii angajamentului de confidențialitate (Anexa 11)	25% din salariul de bază
15	Spor activități suplimentare	Personalul cu atribuții suplimentare pregătirii profesionale și fișei postului (protecția și securitatea muncii, conducător auto, achiziții, ISU, etc.)	Atribuții stabilite de conducerea INCDS sau subunității și înscrise explicit în CIM pe durata desfășurării acestora.	5% din salariul de bază

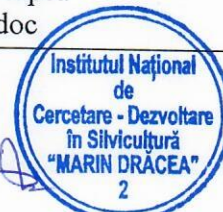
NORMATIVUL CADRU
de acordare a echipamentului individual de protecție pentru meseriile din sectorul silvic

Nr. crt.	Meseria și factorii de risc	Echipament individual de protecție
0	1	2
1	<u>Muncitori silvicultori</u> - Cădere de obiecte de la înălțime - Lucru la înălțime - Lucru pe teren accidentat - Lucru cu substanțe toxice - Temperatura aerului sub 0° C - Contact cu obiecte cu temp. sub 0° C - Deplasări pe suprafețe alunecoase - Intemperii - Contact cu corpuri agățătoare - Poziție de lucru în genunchi	- Cască de protecție și capișon - Centura de siguranță - Colțari și genunchiere - Ochelari de protecție - Mască protecție - Mănuși de protecție/palmare - Pantaloni vătuiți - Caciula - Șubă scurtă/vestă vătuită - Cisme de cauciuc - Scurtă impermeabilă cu glugă - Salopetă doc
2	<u>Muncitori în exploatare forestieră</u> <u>(fasonator manual, corhănitor, conducător atelaj, sortator, despicător, stivuitor, încărcător / descărcător)</u> - Cădere de obiecte de la înălțime - Lucru pe teren accidentat - Proiectare de corpuri - Manipulare sau transport de materiale grele la limita sarcinilor maxime admise - Contact cu obiecte cu temp. sub 0° C - Deplasări pe suprafețe alunecoase - Contact cu corpuri agățătoare - Intemperii - Temperatura sub 0° C	- Cască de protecție și capișon - Ochelari sau vizieră de protecție - Centură abdominală - Colțari - Mănuși de protecție / palmare - Pantaloni vătuiți - Suba scurtă - Scurtă impermeabilă cu glugă - Căciulă - Încălțăminte de protecție - Costum (salopetă) doc
3	<u>Fasonatori mecanici și motouneltiști</u> - Cădere de obiecte de la înălțime - Lucru pe teren accidentat - Proiectare de corpuri - Contact cu obiecte cu temp. sub 0° C - Temperatura aerului sub 0° C - Deplasări pe suprafețe alunecoase - Zgomot peste limita admisă - Intemperii - Contact cu corpuri agățătoare	- Cască de protecție și capișon - Ochelari sau vizieră de protecție - Centură abdominală - Colțari - Căști antifon - Costum tip fasonator mecanic - Mănuși protecție - Pantaloni și vestă vătuită - Cisme sau bocanci cu bombă metalică - Paslari - Scurtă impermeabilă cu glugă

0	1	2
4	<u>Tractoristi, masinisti la masini pentru terasamente (ifronisti), motoristi la motoagregate si masini in silvicultura (tafisti), buldozeristi, autogrederisti, conducatori autoplatforme forestiere si autobasculante</u> - Lucru pe teren accidentat - Pulberi netoxice în atmosferă - Intemperii - Deplasări pe suprafețe alunecoase - Temperatura sub 0° C	- Șubă scurtă - Căciulă - Vesta reflectorizantă - Scurtă impermeabilă cu glugă - Combinezon de protecție - Manusi de protecție - Incaltaminte de protecție
5	<u>Muncitori pentru întrețineri drumuri și căi ferate forestiere</u> - Lucru pe teren accidentat - Pulberi netoxice în atmosferă - Intemperii - Deplasări pe suprafețe alunecoase, umede, înclinate - Contact cu obiecte cu temp. sub 0°C - Temperatura aerului sub 0° C.	- Șubă scurtă - Pantalon vatuit - Căciulă - Cisme de cauciuc - Paslari - Scurtă impermeabilă cu glugă - Mănuși protecție - Vesta avertizoare - Centura de siguranță - Salopeta doc - Salopeta
6	<u>Lăcătuși mecanici (reparații și întrețineri)</u> - Organe de mașini în mișcare - Proiectare de corpuri sau particule - Manipulare de obiecte tăioase, abrazive - Intemperii - Contact cu obiecte cu temp. sub 0°C	- Vesta vatuită - Pantalon vatuit - Căciulă - Incaltaminte de protecție - Ochelari de protecție - Manusi de protecție - Salopeta(costum) doc
7	<u>Strungari – fierari</u> - Organe de mașini în mișcare - Proiectare de corpuri sau particule - Manipulare de obiecte tăioase, abrazive - Lucru în spații neîncălzite	- Ochelari de protecție - Șorț cauciuc protecție - Mănuși de protecție - Combinezon de protecție - Incaltaminte de protecție
8	<u>Sudori (electric, autogen)</u> - Curent electric/ arc electric - Proiectare de corpuri sau particule - Contact cu flacără deschisă sau particule incandescente - Intemperii - Contact cu obiecte cu temperaturi ridicate, arsuri termice - Contact cu obiecte cu temper. sub 0°C - Temperatura aerului sub 0°C	- Mască sudor - Șorț protecție - Mănuși sudor - Încălțăminte de protecție electroizolantă - Combinezon de protecție - Jambiere de protecție - Costum vatuit - Căciulă - Sapca
9	<u>Electricieni</u> - Electrocutare - Lucru la înălțime - Intemperii - Contact cu obiecte cu temperat. scăzute - Temperatura aerului, sub 0°C	- Centura de siguranță - Încălțăminte electroizolantă - Scurtă impermeabilă cu glugă - Mănuși electroizolante - Combinezon de protecție - Șubă scurtă

0	1	2
10	<u>Gateristi, circularisti, tâmplari, dogari</u> - Organe de mașini în mișcare - Proiectare de corpuri sau particule - Manipulare de obiecte tăioase, înțepătoare, abrazive - Manipulare de materiale grele la limita sarcinilor maxime admise - Degajare de pulberi - Lucru în spații neîncălzite cu temperaturi sub 10°C sau în exterior, cu temperaturi sub 0°C - Zgomot peste limita maximă admisă	- Cască de protecție - Căști antifon - Ochelari de protecție - Șorț de protecție - Burtieră - Salopetă de protecție - Mănuși de protecție și palmare - Vestă vătuită și pantaloni vătuiți - Incaltaminte de protecție - Mască praf - Sapca, boneta
11	<u>Împletitori rachita, fochisti cazane pentru fierț rachita, cojitori rachita</u> - Manipulare de obiecte alunecoase - Manipulare sau transport de materiale în limita sarcinii maxime admise - Lucru în spații cu temp. sub 10°C - Pulberi netoxice în atmosferă - Deplasări pe suprafețe alunecoase	- Incaltaminte de protecție - Bonetă sau basma - Combinezon protecție - Șorț de protecție - Manusi de protecție - Salopeta/ halat doc
12	<u>Lăcuiitori cosuri, muncitori (tratamente cu substanțe toxice și inflamabile)</u> - Lucru în exterior sau în spații cu temperaturi sub 10°C - Lucru cu substanțe explozive - Lucru cu substanțe inflamabile - Lucru cu substanțe toxice - Deplasare pe suprafețe alunecoase	- Incaltaminte de protecție - Bonetă sau basma - Mască de protecție - Ochelari de protecție - Șorț de protecție - Lenjerie de corp din fibre naturale - Mănuși de protecție - Salopeta/ halat doc
13	<u>Preparatori pulpe și sucuri din fructe, sortatori fructe și ciuperci</u> - Lucru în spații neîncălzite sau în exterior, cu temperaturi sub 10°C - Pulberi netoxice în atmosferă - Deplasări pe suprafețe alunecoase	- Bonetă sau basma - Șorț de protecție - Salopetă sau combinezon doc - Mănuși de protecție - Cizme cauciuc
14	<u>Păstrăvari, muncitori în pastravarii</u> - Temperatura aerului, sub 0°C - Deplasări pe suprafețe umede – alunecoase - Lucru în mediu acvatic - Intemperii - Manipulare substanțe de uz fitosanitar	- Șorț protecție - Centură salvare - Cizme de protecție cu șold - Căciulă - Șubă scurtă - Scurtă impermeabilă cu glugă - Combinezon/Salopetă doc - Mănuși de protecție
15	<u>Fazanieri, muncitori în fazanerii</u> - Lucru în exterior sau în spații neîncălzite, cu temperaturi sub 10°C - Pulberi netoxice în atmosferă - Deplasări pe suprafețe cu sol umed și alunecos - Intemperii - Manipulare substanțe de uz fitosanitar	- Mănuși de protecție - Cizme cauciuc - Căciulă - Șubă lungă(paznici) - Scurtă impermeabilă cu glugă - Masca de protecție - Boneta/ basma/ sapca - Salopeta/ halat doc

[Signature]



0	1	2
16	<u>Apicultori</u> - Lucru cu albine - Deplasări pe suprafețe alunecoase - Intemperii - Lucru în spații neîncălzite sau în exterior	- Pălărie apicultor - Mănuși de protecție - Scurtă impermeabilă cu glugă - Masca apicola - Salopeta/ halat doc - Cizme cauciuc
17	<u>Fochiști, mângalizatori</u> - Radiații termice - Pulberi netoxice în atmosferă - Intemperii - Manipulare sau transport manual de materiale	- Mască praf - Șorț de protecție - Incaltaminte de protecție - Ochelari de protecție - Combinezon de protecție doc - Mănuși protecție - Centura abdominală
18	<u>Telefonisti, operatori xerox, lucrători comerciali, manipulanți, marinari, șoferi, vizitii, jokei, îngrijitori animale</u> - Cadere de la înălțime - Pulberi netoxice în atmosferă - Intemperii - Manipulare sau transport manual de materiale - Deplasări pe suprafețe cu sol alunecos - Lucru în spații neîncălzite sau afara - Mediu acvatic	- Scurtă impermeabilă cu glugă - Mănuși de protecție/ palmare - Vesta de salvare - Șubă scurtă/ pantaloni vatuți - Incaltaminte de protecție - Centura de siguranță - Combinezon de protecție - Toca jokeu - Jampiere - Salopeta/ halat doc - Boneta/sapca
19	Alte categorii de personal angajat	După caz, conform Normativului cadru, în funcție de factorii de risc identificați.

NOTA:

1. Prezentul normativ stabilește cadrul general de acordare și utilizare a echipamentului individual de protecție. În baza lui se vor întocmi pentru fiecare loc de muncă liste interne de dotare cu echipamentul adecvat executării sarcinilor de muncă în condiții de securitate.

2. Lista internă întocmită de către angajator va fi analizată în comitetul de securitate și sănătate în muncă, discutată cu reprezentanții sindicatului și în final aprobată de către comitetul de direcție.

3. Personalul lucrător din categoria muncitori indirect productivi, precum și șoferii de pe vehiculele pentru transport persoane, beneficiază de uniforma de serviciu, conform celor prevăzute la Anexa nr. 6b (personal altul decât silvic)

4. La stabilirea echipamentului individual de protecție se vor respecta prevederile Hotărârii Guvernului nr. 1.048 din 9 august 2006, privind cerințele minime de securitate și sănătate pentru utilizarea de către lucrători a echipamentelor individuale de protecție la locul de muncă și cele ale Hotărârii Guvernului nr. 115/2004 privind stabilirea cerințelor esențiale de securitate ale echipamentelor individuale de protecție și a condițiilor pentru introducerea lor pe piață, cu modificările ulterioare.

5. Duratele minime de folosire a echipamentului individual de protecție se vor stabili în funcție de frecvența expunerii la risc și de caracteristicile fiecărui loc de muncă, precum și în funcție de calitatea și performanțele echipamentului. La stabilirea duratei de folosire se vor avea în vedere de asemenea, recomandările din certificatul de garanție al produsului precum și obligativitatea înlocuirii echipamentului individual de protecție deteriorat, uzat, care nu mai îndeplinește rolul de protecție.

6. Duratele minime de folosire a echipamentului individual de protecție se vor aproba în comitetul director al direcției.



ALIMENTATIA DE PROTECTIE

Nr. crt.	Criteriul de acordare/ Tipul alimentelor si variante de acordare	Cantitatea/ angajat/ schimb
1.	Personal expus la metale toxice (plumb, mercur, pulberi agresive)	1000gr.
	Lapte dulce sau derivate	
2.	Personal expus la gaze iritante pulmonar (secție de lacuire)	1000gr.
	Lapte dulce sau derivate	
3.	Personal expus la microclimat cald, cu temperatura peste 30° C	2 litri
	Apă plată sau carbogazoasă	

NOTA:

1. La acțiuni de dezapezire sau pentru înlăturarea urmărilor evenimentelor, accidentelor sau incidentelor și la locurile de muncă, atunci când temperatura aerului este sub 5°C, se va asigura ceai fierbinte în cantități de 0,5 – 1 litru/persoană/schimb.
2. Alimentele și cantitățile indicate în Anexa nr. 7, au caracter orientativ. Definitivarea alimentației de protecție, stabilirea categoriilor de angajați care pot beneficia de aceasta, se va face în baza recomandărilor medicului de medicina muncii.



**ECHIPAMENT DE TEREN AFERENT PERSONALULUI DE TEREN DIN
ACTIVITATEA DE CERCETARE – DEZVOLTARE**

Nr. crt.	Articole echipament teren
1	Bocanci de teren
2	Parazăpezi
3	Pantaloni impermeabili
4	Pantaloni de vară
5	Vestă
6	Haină impermeabilă
7	Jachetă /Polar
8	Cămașă
9	Căciulă



**Norma de activitate de cercetare-dezvoltare
pentru personalul cu funcții de conducere**

Activitatea personalului cu funcții de conducere din cercetare – dezvoltare se normează după cum urmează :

Director General

- 25% acoperire din lucrările de cercetare-dezvoltare
- 75% activitate administrativă

Director științific/ tehnic

- 60% acoperire din lucrările de cercetare-dezvoltare
- 40% activitate administrativă

Secretar științific/tehnic, Director stațiune

- 50 % acoperire din lucrările de cercetare-dezvoltare
- 50 % activitate administrativă (regie generală)

Personalul cu studii superioare din cadrul Secretariatului științific/ CTE

- 100 % activitate administrativă (regie generală)

Personalul cu studii medii din cadrul Secretariatului științific/CTE

- 100 % activitate tehnică și organizatorică (regie generală)

Șef secție

- 80 % acoperire din lucrările de cercetare-dezvoltare
- 20 % activitate administrativă (regie generală)

Sef atelier

- 80 % acoperire din lucrările de cercetare-dezvoltare
- 20 % activitate administrativă (regie generală)

Șef laborator

- 80 % acoperire din lucrările de cercetare-dezvoltare
- 20 % activitate administrativă (regie generală)

Lider sindical

- 90 % acoperire din lucrările de cercetare - dezvoltare, experimentare - producție
- 10 % activitate sindicală (regie generală)



CONTRACT INDIVIDUAL DE MUNCĂ

încheiat și înregistrat sub nr. ____/____ în registrul general de evidență a salariaților, înregistrat la Inspectoratul Teritorial de Muncă sub nr. ____/____

A. Părțile contractului

Unitatea (instituția) – persoană juridică **INCDS „Marin Drăcea”** cu sediul în Voluntari, Bd.Eroilor nr.128, jud.Ilfov, înregistrată la Registrul Comerțului din Jud.Ilfov, sub nr. J23/1947/2015, cod fiscal 34638446, telefon 021/3503238, reprezentată prin **ROMICĂ TOMESCU, în calitate de DIRECTOR GENERAL**

și

Domnul/doamna _____, cu domiciliul în _____, posesor/posesoare al buletinului/a cărții de identitate/al pașaportului seria _____ nr. _____, eliberat/eliberată de _____ la data de _____, CNP _____, autorizație de muncă/permis de ședere în scop de muncă seria _____ nr. _____ din data _____, având ca _____ pregătire _____ profesională _____, am încheiat prezentul contract individual de muncă în următoarele condiții asupra cărora am convenit:

B. Contractul individual de muncă se încheie pe durată:

- a) nedeterminată, salariatul/salariata _____, urmând să înceapă activitatea la data de _____;
- b) determinată, de _____ luni, pe perioada cuprinsă între data de _____ și data de _____, inclusiv/pe perioada suspendării contractului individual de munca al titularului de post.

C. Locul de munca

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

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

D. Felul muncii

Funcția/meseria _____ conform Clasificării ocupațiilor din România.

E. Atribuțiile postului

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

E¹. Criteriile de evaluare a activității profesionale a salariatului:

Conform CCM și ROI



F. Condiții de muncă

1. Activitatea se desfășoară în condiții grele, vătămătoare sau periculoase, potrivit Legii nr. 31/1991.
2. Activitatea prestată se desfășoară în condiții normale de muncă, potrivit Legii nr. 263/2010 privind sistemul unitar de pensii publice, cu modificările și completările ulterioare.

G. Durata muncii

1. O norma întreagă, durata timpului de lucru fiind de 8 ore/zi, 40 ore/săptămână.
 - a) Repartizarea programului de lucru se face după cum urmează: 8 (ore zi);
 - b) Programul de lucru se poate modifica în condițiile regulamentului intern/contractului colectiv de muncă aplicabil.
2. O fracțiune de normă de - ore/zi, ore/săptămână - .
 - a) Repartizarea programului de lucru se face după cum urmează: - (ore zi/ore noapte).
 - b) Programul de lucru se poate modifica în condițiile regulamentului intern/contractului colectiv de muncă aplicabil.
 - c) Nu se vor efectua ore suplimentare, cu excepția cazurilor de forță majoră sau pentru alte lucrări urgente destinate prevenirii producerii unor accidente sau înlăturării consecințelor acestora.

H. Concediul

Durata concediului anual de odihnă este de ____ zile lucrătoare, în raport cu durata muncii (norma întreaga, fracțiune de normă) și vechimea în muncă.

De asemenea, beneficiază de un concediu suplimentar de ____.

Concediul de odihnă se va efectua conform programării.

I. Salarizare

1. Salariul de baza lunar brut este de _____ lei.
2. Alte elemente constitutive:
 - a) sporuri _____;
 - b) indemnizații _____;
 - b¹) prestații suplimentare în bani - ;
 - b²) modalitatea prestațiilor suplimentare în natura - ;
 - c) alte sporuri, adaosuri _____.
3. Orele suplimentare prestate în afara programului normal de lucru sau în zilele în care nu se lucrează ori în zilele de sărbători legale se compensează cu ore libere plătite sau se plătesc cu un spor la salariu, conform contractului colectiv de muncă aplicabil sau Legii nr. 53/2003 - Codul muncii.
4. Data/datele la care se plătește salariul sunt: 25, 10 ale lunii.

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

1. Echipament individual de protecție: conform CCM și legislație în vigoare.
 2. Echipament individual de lucru : conform CCM și legislație în vigoare.
 3. Materiale igienico-sanitare : conform CCM și legislație în vigoare.
 4. Alimentație de protecție : conform CCM și legislație în vigoare.
- K. Alte drepturi și obligații privind sănătatea și securitatea în muncă : conform CCM și legislație în vigoare :



L. Alte clauze:

1. Perioada de proba este de - zile calendaristice;
2. Perioada de preaviz în cazul concedierii este de 20 zile lucrătoare, conform Legii nr. 53/2003 - Codul muncii sau contractului colectiv de muncă;
3. Perioada de preaviz în cazul demisiei este de _____ zile lucrătoare, conform Legii nr. 53/2003, republicată, sau contractului colectiv de muncă aplicabil;
4. În cazul în care salariatul urmează să-și desfășoare activitatea în străinătate, informațiile prevăzute la art. 18 alin. (1) din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii se vor regăsi și în contractul individual de muncă;
5. Clauză de incompatibilitate, conform art. 40 din Contractul Colectiv de Muncă
6. Alte clauze

M. Drepturi și obligații generale ale părților

1. Salariatul are, în principal, următoarele drepturi:

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

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

- a) obligația de a realiza norma de muncă sau, după caz, de a îndeplini atribuțiile ce îi revin conform fisei postului;
- b) obligația de a respecta disciplina muncii;
- c) obligația de fidelitate față de angajator în executarea atribuțiilor de serviciu;
- d) obligația de a respecta măsurile de securitate și sănătate a muncii în unitate;
- e) obligația de a respecta secretul de serviciu;
- f) alte obligații specifice locului de muncă, prevăzute în contractul colectiv de muncă aplicabil/regulamentul intern;

Realizarea sarcinilor trasate de seful ierarhic, cu respectarea prevederilor legale în vigoare.

3. Angajatorul are, în principal, următoarele drepturi:

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

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

- a) să înmâneze salariatului un exemplar din contractul individual de muncă, anterior începerii activității;
- b) a¹) să acorde salariatului toate drepturile ce decurg din contractele individuale de muncă, din contractul colectiv de muncă aplicabil și din lege;
- c) să asigure permanent condițiile tehnice și organizatorice avute în vedere la elaborarea normelor de muncă și condițiile corespunzătoare de muncă;
- d) să informeze salariatul asupra condițiilor de muncă și asupra elementelor care privesc desfășurarea relațiilor de muncă;



- e) să elibereze, la cerere, un document care să ateste calitatea de salariat a solicitantului, respectiv activitatea desfășurată de acesta, durata activității, salariul, vechimea în muncă, în meserie și în specialitate;
 - f) să asigure confidențialitatea datelor cu caracter personal ale salariatului;
 - g) alte obligații (în funcție de specificul unității);
- Conform legislației în vigoare

a) Prevederile prezentului contract individual de muncă se completează cu dispozițiile Legii nr. 53/2003 republicată și ale contractului colectiv de muncă aplicabil, înregistrat sub nr. 55/2015/469/29.06.2015 la Inspectoratul Teritorial de Muncă Ilfov.

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

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

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

**Angajator,
INCDS „Marin Drăcea”**

Salariat,

Reprezentant legal,

Semnătura _____

Data _____

Pe data de _____ prezentul contract încetează în temeiul art. _____ din Legea nr. 53/2003, republicată, în urma îndeplinirii procedurii legii (pentru CIM pe perioadă determinată).



ACT ADIȚIONAL LA CONTRACT INDIVIDUAL DE MUNCĂ

încheiat și înregistrat sub nr. ____/____ în registrul general de evidență a salariaților, înregistrat la Inspectoratul Teritorial de Muncă sub nr. ____/____

1. Domnul/Doamna _____, încadrat/încadrată în funcția (meseria) de _____ va ocupa/trece/promova în funcția (meseria) de (*) _____ la (subunitatea) _____, cu _____, pe o perioadă de _____, până la data de _____/până la organizarea și susținerea concursului pentru ocuparea acestei funcții, i se stabilesc următoarele drepturi salariale:

- salariul de bază (negociat) de _____ lei;
- indemnizația de conducere _____ %;
- spor de vechime _____ %;
- alte sporuri: _____
- Spor pentru titlu științific de doctor _____ %,
- Spor de fidelitate _____ lei sau _____ %,
- Gradul profesional de : _____
- Indemnizație pentru gradul profesional _____ lei.
- Durata concediului anual de odihnă este de _____ zile lucrătoare, în raport cu durata muncii (norma întreaga, fracțiune de normă) și vechimea în muncă.

2. Prezentul act adițional la contract se încheie între (subunitatea) _____, reprezentată de _____ și salariat, și intră în vigoare începând cu data de _____.

3. Salariatul declară sub semnătură că îi sunt cunoscute sistemul, formele și nivelul de salarizare de la care începe negocierea și că este de acord cu nivelul de salarizare consemnat în prezentul act adițional.

4. Prezentul act adițional la contractul individual de muncă se completează în baza prevederilor dispozițiilor Legii nr. 53/2003 republicată și ale contractului colectiv de muncă aplicabil încheiat la nivelul angajatorului, înregistrat sub nr. 55/2015/469/29.06.2015 la Inspectoratul Teritorial de Muncă Ilfov.

Orice modificare privind clauzele contractuale în timpul executării contractului individual de muncă impune încheierea unui act adițional la contract, conform dispozițiilor legale.

Prezentul act adițional la contractul individual de muncă s-a încheiat în două exemplare, câte unul pentru fiecare parte (unul se păstrează la unitate, iar celălalt revine salariatului).

LOCALITATEA _____

Conducătorul unității
conform competențelor

Numele și prenumele: _____

Angajator,

Salariat,

Semnătura _____

(*) La negocierile individuale cu ocazia încheierii unui alt Act adițional la Contractul individual de muncă, se barează.



DECLARAȚIE

Subsemnatul(a) _____ angajat
al INCDS - Marin Drăcea în baza contractului individual de muncă încheiat cu
_____,
și înregistrat sub nr. _____ / _____, cunoscând sancțiunile prevăzute de art. 326 din
Codul penal privind falsul în declarații, declar pe proprie răspundere, că nu mă aflu în una din
situațiile de incompatibilitate prevăzute de art. 40 al Contractului Colectiv de Muncă în vigoare.

Data:

Semnătura,



ANGAJAMENT DE CONFIDENȚIALITATE*

Subsemnatul _____ născut în localitatea _____ la data de _____, fiul (fiica) lui _____ și a _____ angajat al _____ în funcția de _____, cu domiciliul în localitatea _____, strada _____, nr. _____, bl. _____, sc. _____, et. _____, ap. _____, județul/sectorul _____, posesor al certificatului/autorizației seria _____, nr. _____, declar că am luat cunoștință de dispozițiile legale cu privire la protecția informațiilor clasificate și mă angajez să păstrez cu strictețe secretul de stat și de serviciu, să respect întocmai normele legale cu privire la evidența, manipularea și păstrarea informațiilor, datelor și documentelor secrete de stat și de serviciu ce mi-au fost încredințate, inclusiv după încetarea activităților care presupun accesul la aceste informații.

Sunt conștient că în cazul în care voi încălca prevederile normative privind protecția informațiilor clasificate voi răspunde, potrivit legii, administrativ, disciplinar, material, civil ori penal, în raport cu gravitatea faptei.

Data

Semnătura

DAT ÎN PREZENȚA

_____ (numele și prenumele funcționarului de securitate)

Semnătura

* Pentru persoanele care au acces la informații secrete de stat și de serviciu.

