



INSPECTIA MUNCII

INSPECTORATUL TERITORIAL DE MUNCĂ ILFOV



Nr.înregistrare 19748/CCCMMRM/24.07.2023

**Către : INSTITUTUL NATIONAL DE CERCETARE DEZVOLTARE IN SILVICULTURA
MARIN DRACEA**

Ref: Contractul Colectiv de Munca pe anii 2023 - 2024

Urmare a cererii dumneavoastra nr.1994/24.07.2023, inregistrata la Inspectoratul Teritorial de Munca Ilfov sub nr.19748/24.07.2023 cu privire la solicitarea inregistrarii Contractului Colectiv de Munca pentru anul 2023 - 2024.

Incheiat intre :

**INSTITUTUL NATIONAL DE CERCETARE DEZVOLTARE IN SILVICULTURA
MARIN DRACEA**

Si

SINDICATUL SALARIATILOR DIN INCDS MARIN DRACEA

va facem cunoscut ca inregistrarea s-a operat in Registrul Unic de Evidenta al Inspectoratului Teritorial de Munca Ilfov la nr.46/1144/24.07.2023, cu respectarea prevederilor art.105 din Legea 367/2022-legea privind dialogul social

(Valabilitate contract colectiv 24.07.2023 -24.07.2024).

Cu stima,

Purcarescu Dan Narcis

Inspector sef,



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

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

CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ

încheiat astăzi 17.07.2023

Institutul Național de Cercetare – Dezvoltare în Silvicultură „Marin Drăcea”- INCDS, reprezentat prin domnul **Șerban Octavian DAVIDESCU – director general**, pe de o parte, și Sindicatul salariaților din INCDS „Marin Drăcea”, 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 Sindicatul Salariaților din cadrul Institutului Național de Cercetare – Dezvoltare în Silvicultură „Marin Drăcea” – INCDS, înregistrat la Inspectoratul Teritorial de Muncă Ilfov, sub nr. 46/1144/24.07.2023.**

TITLUL I - DISPOZIȚII 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. 367/2022 a dialogului social, Legii nr. 53/2003 Codul Muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare, Legii nr. 46/2008 - Codul Silvic, cu modificările și completările ulterioare, HG nr. 318/2015 privind înființarea INCDS „Marin Drăcea”, OUG nr. 59/2000 privind Statutul personalului silvic, cu modificările și completările ulterioare, Legii nr. 319/2003 privind Statutul personalului de cercetare-dezvoltare, cu modificările și completările ulterioare, Legii nr. 206/2004 privind buna conduită în cercetarea științifică, dezvoltarea tehnologică și inovare, cu modificările și completările ulterioare, 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 salariații 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 salariații din INCDS.

Art. 4.

- (1) Prezentul CCM se încheie pe o durată de **12 luni**.
- (2) Modificarea CCM se va face prin acte adiționale, ori de câte ori părțile îndreptățite convin că este necesar.
- (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 fi înregistrate la Inspectoratul Teritorial de Muncă Ilfov.

Art. 6.

Actul de înființare al INCDS, Regulamentul de Organizare și Funcționare și Regulamentul Intern ale institutului au stat la baza încheierii CCM, conform art. 1.

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. 367/2022 a dialogului social, ale OUG nr. 59/2000 privind Statutul Personalului Silvic, cu modificările și completările ulterioare, a Legii nr. 53/2003 – Codul Muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare, a 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 ACESTUIA

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 recreerii, 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 desfășurării producției programate cu contracte ferme atât 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 cu prioritate a fondurilor bănești necesare acordării salariilor;
- q) acordarea către salariați 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, cel puțin trimestrială a salariaților, cu privire la situația economică și financiară a INCDS;
- s) toate acțiunile care implică disponibilizarea de personal, negocierea salarială sau constituirea fondului de premiere vor fi argumentate cu datele economico-financiare necesare;
- t) 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, cu modificările și completările ulterioare;
- u) plata tuturor contribuțiilor și impozitelor aflate în sarcina sa, precum și reținerea și virarea contribuțiilor și impozitelor datorate de salariați, în condițiile legii;
- v) eliberarea, la cerere, a documentelor care atestă calitatea de salariat a solicitantului;

- w) asigurarea confidențialității datelor cu caracter personal ale salariaților, conform regulamentului GDPR;
- x) luarea măsurilor necesare pentru depistarea și combaterea eventualelor fenomene de corupție, fraudă, nepotism, etc.
- y) asigurarea securității și sănătății salariaților, în toate aspectele legate de muncă, conform prevederilor actelor normative în vigoare și ale Regulamentului Intern;
- z) asigurarea asistenței juridice pentru tot personalul din subordine, care fără culpă a suferit prejudicii, vătămări corporale, agresiuni, prejudicii financiare și/sau de imagine în îndeplinirea sarcinilor 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 (cercetare, dezvoltare, producție, IFN), stabilindu-se măsurile ce se impun, cu caracter disciplinar, administrativ sau material, după caz.

Art. 14.

Stabilirea unor norme de muncă sau indicatori de performanță, astfel încât acestea să exprime, pentru fiecare caz în parte, cuantificarea muncii necesare 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 salariaților, 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.

- (1) 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).
- (2) Asigurarea în limita posibilităților, a fondurilor necesare pentru încheierea polițelor de asigurare profesionale, pentru salariații cu funcții ce prezintă riscuri ridicate (responsabilități deosebite), pe baza unei proceduri aprobate de conducerea INCDS.
- (3) Personalul silvic beneficiază de asigurare de răspundere profesională, de asigurare de sănătate, asigurare de risc de accidente suportate de angajator pe toată durata contractului de muncă, în conformitate cu OUG nr. 59/2000 privind Statutul Personalului Silvic, cu modificările și completările ulterioare, în limitele prevederilor din bugetul de venituri și cheltuieli.

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 salariatului, la plecarea acestuia din unitate, la cererea acestuia.

Art. 21.

Aducerea la cunoștința salariaților, sub semnătură la nivelul subunității, a prevederilor prezentului CCM și a eventualelor acte adiționale care survin pe durata de aplicare a sa, în termen de 30 de zile de la intrarea în vigoare a acestuia/acestora.

CAP. III. OBLIGAȚIILE ȘI DREPTURILE GENERALE ALE SALARIAȚILOR

Art. 22.

Salariații 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 modificarea 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 în mod nejustificat baze de date cu caracter de confidențialitate 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 fidelitate și loialitate 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, reportaje, etc. vădit neconforme cu realitatea și defăimătoare la adresa INCDS;
- o) să dea dovadă de cinste, corectitudine și comportament civilizată, 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; procedura?
- 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 salariați care vor primi gestiune, să constituie garanție și garanție suplimentară, conform legislației în vigoare și a reglementărilor interne;
- u) să îndeplinească criteriile de performanță minimale conform CCM (Anexa 1);
- 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) să respecte prevederile sistemului de management al calității, sistemului de management al mediului și sistemului de management al inovării pentru activități de cercetare-dezvoltare inovare și experimentare în silvicultură și domenii conexe aplicate 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, un raport privind problemele discutate, rezultatele obținute și posibilitățile de valorificare ale acestora în activitatea institutului.
- cc) să respecte codul de conduită, regulile și procedurile interne ale angajatorului, cu precădere cele privind securitatea și confidențialitatea informațiilor;

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, cu modificările și completările ulterioare 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 între 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 prin cumul, activități privind învățământul, în conformitate cu prevederile legale în domeniu; acestea se pot exercita în interiorul sau în afara instituției de cercetare-dezvoltare în care sunt încadrate, cu respectarea prevederilor concurenței neloiale și fără a suprapune programul de muncă;
 - l) de a beneficia, în condițiile legii, de sporuri la salariul de bază prevăzute 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.
 - o) personalul silvic se bucură de stabilitate și continuitate în serviciu, conform OUG nr. 59/2000 privind Statutul Personalului Silvic, cu modificările și completările ulterioare.
 - p) încadrarea și promovarea personalului silvic în grade profesionale și gradații se fac la cerere conform OUG nr. 59/2000 privind Statutul Personalului Silvic, cu modificările și completările ulterioare.

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 sau cu finanțare proprie, pe o durată de cel puțin 5 ani, fără acordul finanțatorului, conform reglementărilor în vigoare.

TITLUL II - DREPTUL SINDICAL ȘI LIBERTATEA DE OPINIE A SALARIAȚILOR

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/tehnice, director stațiune, șef laborator/secție/atelier, șef serviciu/birou, șef bază experimentală, contabil șef subunitate, precum și calitatea de pensionar sunt incompatibile cu funcțiile de lideri ai organizațiilor sindicale.

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 reprezentativ al salariaților din INCDS care lucrează nemijlocit în unitate în calitate de salariați au dreptul la reducerea programului lunar de lucru cu până la 2 zile destinate activității sindicale, negociate prin CCM la nivel de unitate, cu notificarea prealabilă a conducerii unității sau subunității;
- c) punerea la dispoziția Sindicatului reprezentativ al salariaților din INCDS, cu titlu gratuit, a unui spațiu și a unor utilități, garantându-se independența acestuia conform unui protocol încheiat între părți;
- d) sprijină, în condițiile prevăzute de legislația în vigoare, prin alocarea unor fonduri pentru organizarea și participarea 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, membrilor de sindicat și vor combate cu fermitate concurența neloială față de unitate, precum și eventualele fapte antisociale săvârșite de către aceștia. De asemenea sindicatele vor acționa pentru respectarea drepturilor salariaților și vor combate cu fermitate orice abuz sau nerespectare a legislației și a Contractului Colectiv de Muncă în vigoare de către angajator.

Art. 33.

- (1) Liderul sindicatului reprezentativ (Sindicatul salariaților din INCDS „Marin Drăcea”) sau reprezentantul desemnat de acesta, are dreptul să asiste în cadrul ședințelor Comisiei de Etică a INCDS, la invitația acesteia sau la inițiativa expresă a salariatului.
- (2) Liderul sindicatului reprezentativ sau reprezentantul desemnat de acesta are dreptul să asiste la lucrările Comisiei constituită pentru încadrarea și promovarea salariaților din cadrul Centralei INCDS și a subunităților INCDS.

Art. 34.

- (1) Administrația invită liderul sindicatului reprezentativ (Sindicatul salariaților din INCDS „Marin Drăcea”) sau reprezentantul desemnat de acesta la toate ședințele: Consiliului de Administrație al INCDS, Comitetului de Direcție al INCDS, Comitetului de Conducere al subunităților pentru 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, conducerii Sindicatului reprezentativ al salariaților din INCDS „Marin Drăcea”, în termen de 10 zile lucrătoare de la data desfășurării ședinței, sub rezerva păstrării confidențialității.

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 SALARIAȚI. 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, la prezentul CCM. Angajarea în muncă a unei persoane, se va face 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 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 prin concurs, conform legii, de către salariații cu contract individual de muncă pe perioadă nedeterminată, cu avizul Consiliului de Administrație (director științific, directori tehnici, director economic, director stațiune) sau cu avizul Comitetului de direcție (secretar științific/tehnice, șef laborator/secție/atelier, șef serviciu/birou, șef bază experimentală, contabil șef).
- (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, cu aprobarea Consiliului de Administrație.
- (6) Încadrarea personalului silvic pe grade profesionale, promovarea în grade profesionale și acordarea de gradații se fac de către Comisiile de încadrare și promovare constituite în acest sens în conformitate cu prevederile legale.

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., art 29 alin 2 CM
- (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 institutului, propunând măsuri de înlocuire din funcție, în cazul celor care nu își realizează indicatorii și criteriile de performanță. Destituirea din funcție se va face cu aprobarea Consiliului de Administrație al INCDS „Marin Drăcea” pe baza raportului comisiei de evaluare, la propunerea Directorului General.

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 actului adițional la CIM, după caz.
- (3) Informarea prevăzută la alin. (1) va cuprinde, după caz, cel puțin următoarele elemente (conform Codului Muncii actualizat):
 - a) identitatea părților;
 - b) locul de muncă sau, în lipsa unui loc de muncă fix, posibilitatea ca salariatul să își desfășoare activitatea în locuri de muncă diferite, precum și dacă deplasarea între acestea este asigurată sau decontată de către angajator, după caz;
 - c) sediul, sau după caz, domiciliul angajatorului;
 - d) funcția/ocupația conform specificației „Clasificării ocupațiilor din România” sau a altor acte normative, precum și fișa postului în care sunt specificate atribuțiile postului;
 - e) criteriile de evaluare a activității profesionale a salariatului aplicabile la nivelul angajatorului;
 - f) riscurile specifice postului;
 - g) data de la care CIM urmează să producă efectele;
 - h) în cazul unui CIM pe durată determinată sau al unui contract de muncă temporară, durata acestuia;
 - i) durata concediului de odihnă la care salariatul are dreptul;
 - j) condițiile de acordare a preavizului de către părțile contractante și durata acestuia;
 - k) salariul de bază, alte elemente constitutive ale veniturilor salariale, evidențiate separat, precum și periodicitatea plății salariului la care salariatul are dreptul și metoda de plată;
 - l) durata normală a muncii, exprimată în ore/zi și ore/săptămâna, condițiile de efectuare și de compensare sau de plată a orelor suplimentare, precum și, dacă este cazul, modalitățile de organizare a muncii în schimburi; ;
 - m) indicarea CCM ce reglementează condițiile de muncă ale salariatului;
 - n) durata și condițiile perioadei de probă, dacă există;
 - o) procedurile privind utilizarea semnăturii electronice, semnăturii electronice avansate și semnăturii electronice calificate.
 - p) dreptul și condițiile privind formarea profesională oferită de angajator
 - q) suportarea de către angajator a asigurării medicale private, a contribuțiilor suplimentare la pensia facultativă sau la pensia ocupațională a salariatului, în condițiile legii, precum și acordarea, din inițiativa angajatorului, a oricăror alte drepturi, atunci când acestea constituie avantaje în bani acordate sau plătite de angajator salariatului ca urmare a activității profesionale a acestuia, după caz.
 - r) criteriile de evaluare a activității profesionale a salariatului aplicabile la nivelul angajatorului;
 - s) 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 alineatul (3), în timpul executării CIM, impune încheierea unui act adițional la contract, anterior producerii modificării, cu excepția situațiilor în care, o asemenea modificare este prevăzută în mod expres de lege.
- (6) Încheierea unui act adițional privind modificarea elementelor prevăzute la alin (3) lit.k se realizează doar în perioada negocierilor CCM, cu excepția cazurilor când aceste modificări sunt prevăzute în mod expres de lege.
- (7) La negocierea, încheierea sau modificarea CIM ori pe durata concilierii unui conflict individual de muncă, 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.

Art. 40.

(1) Constituie 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 cu INCDS. Incompatibilitatea are loc și atunci când membrii de familie ai salariatului, rudele sau afinii până la gradul al treilea inclusiv se află în una din situațiile de administrator, acționar sau de membru majoritar sau de membru asociat al unei societăți comerciale cu care sunt stabilite relații contractuale, precum și cea de împuternicit al unei asemenea societăți comerciale.

În categoria membrilor de familie intră următoarele categorii de rude:

- ascendenții, respectiv părinții, bunicii,
 - descendenții, respectiv copiii, nepoții (copiii copiilor),
 - frații și surorile
 - copiii fraților și surorilor – descendenții de gradul I ai fraților și surorilor. Incompatibilitatea are loc și atunci când membrii de familie ai salariatului, rudele sau afinii până la gradul al treilea, inclusiv, au încheiat contracte comerciale cu INCDS „Marin Drăcea”.
- 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, Inginer-șef bază experimentală, contabil șef) se regăsesc membrii aceleiași familii (părinți, soț/soție, copii).

(2) Constituie concurență neloială:

- a) Folosirea denumirii INCDS sau a siglei acestuia pentru prezentarea unor lucrări personale, cu scopul de a induce în eroare clientela;
- b) Comunicarea sau divulgarea, pe orice cale, către o unitate concurentă, a unor informații sau date confidențiale privind activitatea INCDS;
- c) Prestarea unor activități similare celor desfășurate de salariat în cadrul INCDS ca persoană fizică autorizată sau salariat în alte unități concurente, indiferent de tipul acesteia;
- d) Utilizarea informațiilor, materialelor, bazei tehnico-materiale, serviciilor și timpului de lucru ale INCDS în interese personale sau străine institutului;
- e) Elaborarea cu bună știință în cadrul INCDS a unor lucrări de așa manieră încât prin conținutul lor să favorizeze o unitate concurentă.

(3) Pentru aplicarea prevederilor alin. 1 lit. (a) – (c), salariații vor depune, cu ocazia semnării CIM și a actelor adiționale la acesta, o declarație pe proprie răspundere, privind incompatibilitatea, conform modelului prevăzut în Anexa 9.

(4) În cazul în care situația de incompatibilitate intervine în perioada de derulare a CIM, salariatul este obligat să anunțe, în termen de 5 zile, conducerea subunității unde activează, iar aceasta să notifice salariatul privind modalitatea de soluționare a incompatibilității.

(5) În baza notificării făcută de conducerea subunității, salariatul care se află în incompatibilitate, în termen de 15 zile lucrătoare, este obligat să pună în practică modalitatea de soluționare a incompatibilității sau să renunțe la calitatea de salariat

(6) Dacă s-a creat un motiv de incompatibilitate, iar salariatul nu acționează pentru încetarea acestuia într-un termen de 15 zile lucrătoare de la data notificării făcute de conducerea subunității, după cercetarea disciplinară prealabilă, conducătorul unității va dispune desfacerea CIM.

(7) 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 confidențialitate;

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.

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) Perioada de probă constituie vechime în muncă.

Art. 45.

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

Art. 46.

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

- a) Diurna, în cuantum de 57,5 de lei/zi (minim 12 ore) se va actualiza automat în funcție de majorarea pragului 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 în cazul în care deplasarea se face pe timp de noapte și pe distanța de peste 300 km, pentru toate categoriile de salariați;
- e) Avion, în cazul în care costurile de deplasare (cazare, diurnă, transport) justifică folosirea acestui mijloc de transport, cu aprobarea prealabilă a directorului general/directorului de stațiune, după caz;
- f) Deplasarea cu mijloace de transport în comun (auto, fluviale sau pe cablu);
- g) Deplasarea salariaților cu autoturismul personal 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.

- h) Cazarea în hoteluri sau locații similare, în condițiile legii, pentru toate categoriile de salariați.
- i) 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 50 de lei pe noapte, cu excepția localității de domiciliu.

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 procedurii de sistem aprobate la nivelul Sistemului de Control Intern Managerial și a legislației în vigoare.

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, anterior producerii 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, și cu prevederile legislației în vigoare, cu aprobarea directorului general al INCDS.
- (2) Personalul silvic, transferat 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 impozabile, egală cu salariul brut pe trei luni; plata acestor drepturi se face de către unitatea la care se transferă.
- (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).
- (4) La cerere, personalul silvic poate fi transferat la o altă unitate silvică, pe un post similar sau echivalent, vacant, cu aprobarea prealabilă a conducătorului unității silvice unde se solicită transferul.
- (5) În cazul transferului în interesul serviciului, personalul silvic are dreptul la plata unei indemnizații impozabile egale cu salariul brut pe 3 luni și decontarea cheltuielilor de transport pentru el și membrii familiei, precum și pentru bunurile personale.
- (6) Personalul silvic cu studii superioare, poate presta, prin cumul, activități specifice în învățământ, cu condiția de a nu afecta îndeplinirea atribuțiilor de serviciu și de a nu suprapune programul de muncă (Codul Muncii actualizat).

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 măsură de protecție a salariatului, în cazurile și în condițiile prevăzute de Codul Muncii, OUG 59/2000, L 319/2003.

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, dacă legea nu prevede altfel;
- e) îndeplinirea unei funcții de conducere, salarizată de către sindicat;
- f) forța 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 intercurrente, până la împlinirea vârstei de 18 ani;
- c) concediu paternal;
- d) concediu pentru formare profesională;
- e) exercitarea unor funcții electivă în cadrul organismelor profesionale, constituite la nivel central sau local, pe toată durata mandatului;
- f) participarea la grevă;
- g) concediu de acomodare, conform prevederilor legale.

Art. 57.

(1) CIM poate fi suspendat din inițiativa angajatorului în următoarele situații (conform Codului Muncii actualizat):

- a) în cazul în care angajatorul a formulat plângere penală împotriva salariatului sau acesta a fost trimis în judecată pentru fapte penale incompatibile cu funcția deținută, până la rămânerea definitivă a hotărârii judecătorești;
- 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.
- e) pe durata suspendării de către autoritățile competente a avizelor, autorizațiilor sau atestărilor necesare pentru exercitarea profesiilor.
- f) pe durata suspendării temporare a activității și/sau a reducerii acesteia ca urmare a decretării stării de asediu sau stării de urgență potrivit art. 93 alin. (1) din Constituția României, republicată.

(2) În cazurile prevăzute la alin. (1) lit. a), dacă se constată nevinovăția 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.

(3) 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, alin. 2, lit. f) 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. (3).
- (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 pe perioadă determinată, 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.

CAP. IV. 1. ÎNCETAREA DE DREPT A CONTRACTULUI INDIVIDUAL DE MUNCĂ

Art. 62.

(1) CIM existent încetează de drept (conform Codului Muncii actualizat):

- a) la data decesului salariatului sau al angajatorului persoană fizică, precum și în cazul dizolvării angajatorului persoană juridică, de la data la care angajatorul și-a încetat existența conform legii;
- b) la data rămânerii definitive a hotărârii judecătorești de declarare a morții sau a sau a instituirii tutelei speciale a salariatului sau a angajatorului persoană fizică ;
- c) la data îndeplinirii cumulative a condițiilor de vârstă standard și a stagiului minim de cotizare pentru pensionare sau, cu caracter excepțional, pentru salariați care optează în scris pentru continuarea executării contractului individual de muncă, în termen de 30 de zile calendaristice anterior împlinirii condițiilor de vârstă standard și a stagiului minim de cotizare pentru pensionare, la vârsta de 65 de ani; la data comunicării deciziei de pensie în cazul pensiei de invaliditate de gradul III, pensiei anticipate parțiale, pensiei anticipate, pensiei pentru limită de vârstă cu reducerea vârstei standard de pensionare; la data comunicării deciziei medicale asupra capacității de muncă în cazul invalidității de gradul I sau II;
- d) ca urmare a constatării nulității absolute a 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) Angajatorul nu poate îngreuna sau limita dreptul salariații de a continua activitatea în condițiile prevăzute la alin. (1) lit. c).
- (3) Pe baza unei cereri formulate cu 30 de zile înainte de data îndeplinirii cumulative a condițiilor de vârstă standard și a stagiului minim de cotizare pentru pensionare și cu aprobarea angajatorului, salariatul poate fi menținut în aceeași funcție maximum 3 ani peste vârsta standard de pensionare, cu posibilitatea prelungirii anuale a contractului individual de muncă. Pentru personalul de cercetare-dezvoltare este necesar avizul Consiliului Științific.
- (4) 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.

CAP. 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 rasă, cetățenie, etnie, culoare, limbă, religie, origine socială, trăsături genetice, sex, orientare sexuală, vârstă, handicap, boală cronică necontagioasă, infectare HIV, opțiune politică, situație sau responsabilitate familială, apartenență ori activitate sindicală, apartenență la o categorie defavorizată;
- b) pentru exercitarea, în condițiile legii, a dreptului la grevă și a drepturilor sindicale.
- c) pentru exercitarea drepturilor prevăzute la art. 17 alin. (3), art. 18 alin. (1), art. 31, art. 39 alin. (1), art. 85 și art. 194 alin. (2) din Codul Muncii.

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 suspendării activității ca urmare a instituirii carantinei
 - 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.
 - h) pe durata efectuării concediului paternal și a concediului de îngrijitor sau pe durata absenței de la locul de muncă în condițiile reglementate la art. 152² din Codul Muncii.
- (2) Prevederile alin. (1) nu se aplică în cazul concedierii pentru motive ce intervin ca urmare a reorganizării judiciare sau a falimentului sau a dizolvării angajatorului, în condițiile legii.

CAP. 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) în cazul în care, 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, 206/2004.
- (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 Regulamentul intern 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. d), 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.

CAP. 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.

CAP. 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 salariatului, 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 reprezentativ, 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 reprezentativ, 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 reprezentativ (Sindicatul salariaților din INCDS „Marin Drăcea”), 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 CCM aplicabil;
 - g) data de la care sau perioada în care vor avea loc concedierile;
 - h) termenul în care Sindicatul reprezentativ (Sindicatul salariaților din INCDS „Marin Drăcea” 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 Sindicatului reprezentativ (Sindicatul salariaților din INCDS „Marin Drăcea”).

Art. 77.

- (1) Sindicatul reprezentativ (Sindicatul salariaților din INCDS „Marin Drăcea”) pot propune angajatorului măsuri în vederea evitării concedierilor ori diminuării numărului salariaților concediați, în termen de 10 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 reprezentativ (Sindicatul salariaților din INCDS „Marin Drăcea”), 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 reprezentativ (Sindicatul salariaților din INCDS „Marin Drăcea”), 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 reprezentativ 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.

CAP. 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 brut, stabilită în funcție de vechimea în INCDS (inclusiv ICAS), foste unități silvice ale INCDS (inclusiv ICAS), inclusiv RNP Romsilva până la 21.05.2015, și de salariul brut (care include sporurile și indemnizațiile cu caracter permanent) 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:

$$\{\text{nr. salarii acordate} = 1 + (\text{nr. luni vechime} - 60) \times 7/300\}$$

- (2) Vechimea în cadrul unităților RNP Romsilva până la 21.05.2015 (altele decât ICAS) se ia în considerare numai dacă salariatul are cel puțin 5 ani lucrați în cadrul INCDS (inclusiv ICAS).
- (3) Este considerată vechime în INCDS (ICAS) și perioada în care ocoalele silvice experimentale ale ICAS au trecut în administrarea RNP Romsilva.
- (4) Compensațiile în bani prevăzute la alin. (1) se acordă salariaților la plecarea din unitate, în quantum brut, la nivelul salariilor brute.
- (5) 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 acceptă 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.

- (6) Aceste drepturi se acordă numai salariaților cu contract de muncă pe perioadă nedeterminată, disponibilizați.
- (7) 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 reprezentativ va asigura protecție sindicală salariaților cotizanți.

CAP. IV. 7. CONTROLUL ȘI SANȚIONAREA 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.

CAP. 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 maxim 20 de zile lucrătoare, pentru funcții de execuție, respectiv

- de maxim 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. 37 alin. (1), pot fi angajate persoane cu CIM pe durată determinată.
- (2) Salariaților care au un CIM pe durata nedeterminată, li se poate încheia un CIM pe durata determinată, în conformitate cu o procedură stabilită la nivel de institut, pentru proiecte de cercetare dezvoltare câștigate în competițiile naționale și internaționale, cu respectarea prevederilor legale privind salarizarea și legislația muncii.
- (3) De prevederile alin. (2) beneficiază salariații care își acoperă cheltuielile salariale aferente CIM pe durată nedeterminată și îndeplinesc standardele minime de performanță ale funcției.
- (4) CIM pe durată determinată se poate încheia, numai în formă scrisă, cu precizarea expresă a duratei pentru care se încheie.
- (5) 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.
- (6) Personalul de cercetare dezvoltare nominalizat în echipele de cercetare-dezvoltare câștigate în competiții naționale și internaționale, poate beneficia de tariful maxim orar prevăzut în legislație și de finanțator, în care sunt incluse contribuțiile sociale

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 încetarea CIM pe durată determinată, pe postul respectiv poate fi angajată o persoană cu CIM pe durata 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 reprezentativ (Sindicatul salariaților din INCDS) .
- (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 formare profesională finanțată de INCDS 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 reprezentativ (Sindicatul salariaților din INCDS „Marin Drăcea”) 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 costurile ocazionate 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 sprijină perfecționarea pregătirii profesionale a salariaților proprii, prin:
 - a) facultăți de silvicultură acreditate în condițiile legii, pentru perfecționarea pregătirii de specialitate a inginerilor silvici;
 - b) unități de învățământ de altă specialitate, acreditate în condițiile legii;
 - c) firme autorizate pentru furnizarea de programe de formare profesională, pentru perfecționarea pregătirii tuturor salariaților.
 - d) unități de cercetare-dezvoltare naționale și internaționale;
- (2) Salariații 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, cercetare științifică și dezvoltare tehnologică, 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 cu studii superioare se realizează conform Standardelor de performanță din CCM pentru activitatea de cercetare – dezvoltare (Anexa 1) și conform procedurilor și criteriilor din Regulamentul Intern, 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 organizare și 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 de bază și/sau 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) prelungirea cu 1-3 ani a duratei de acordare a unei gradații sau de promovare în grad;
e) retrogradarea din funcție, cu acordarea salariului corespunzător (art 248 Codul Muncii) pe o durată de ce nu poate depăși 60 de zile, 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)

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) interzicerea pentru o perioadă determinată a accesului la finanțare din fonduri publice destinată cercetării-dezvoltării;

j) suspendarea, pe o perioadă determinată de timp între 1 an și 10 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;

k) îndepărtarea persoanei/persoanelor respective din echipa de realizare a proiectului;

l) oprirea finanțării proiectului;

m) 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 și a celor de etică se va face de către șeful ierarhic sau de către personalul cu atribuții de control a activității pe care o desfășoară salariații, 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 și a audierii salariatului în cauză.
- (5) Pe durata cercetării prelabile, în situația în care cel care a săvârșit fapta poate influența analiza cazului, 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 conform procedurilor legale.

Art. 108.

- (1) Analizarea cazului pentru abaterile pentru care se propun sancțiunile prevăzute la art. 107 alin. (2) lit. a), b) și c), se face de către o comisie de cercetare disciplinară sau o persoană desemnată prin decizie emisă de Directorul General. Aplicarea sancțiunii se face de 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 de cercetare disciplinară prelabilă sau persoana numită prin decizie. Directorul general, respectiv directorii de stațiuni pot stabili și aplica și altă sancțiune decât cea propusă de comisia de cercetare disciplinară sau persoana numită prin decizie, caz în care aceștia își vor asuma răspunderea.
- (2) Împotriva sancțiunii respective, salariatul în cauză poate face contestație la Comitetul de direcție, în termen de 15 zile calendaristice de la data comunicării sancțiunii; după analiza 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) Decizia de sancționare 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) - f), Consilierul de Etică sesizează Consiliul de disciplină, care analizează fapta/faptele săvârșită/săvârșite, în vederea adoptării hotărârii de aplicare a uneia dintre sancțiunile respective.
 - (5) În cazul abaterilor de etică, conducerea unității sesizează Comisia de Etică, care analizează fapta/faptele săvârșită/săvârșite, în vederea adoptării hotărârii de aplicare a uneia dintre sancțiunile prevăzute de lege.

Art. 109.

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

Art. 110.

- (1) Faptele supuse analizei Comisiei de cercetare disciplinară, Consiliului de disciplină sau Comisiei de Etică, după caz, se vor dezbate și se vor finaliza numai în baza unei cercetări prealabile, din care trebuie să rezulte fără echivoc dacă cel anchetat este vinovat sau nu. Comisia de cercetare disciplinară, Consiliul de disciplină sau Comisia de Etică trebuie să asigure celui anchetat posibilitatea de a lua cunoștință de acuzațiile ce i se aduc, astfel încât acesta să își poată susține în cunoștință de cauză punctul de vedere în ședința de dezbateri a cazului său.
- (2) Hotărârile Consiliului de disciplină se iau conform procedurii de organizare și funcționare a Consiliilor de disciplină aprobat de autoritatea publică centrală.
- (3) Hotărârile Comisiei de Etică se iau cu majoritate de voturi;
- (4) Împotriva hotărârilor Comisiei de cercetare disciplinară, Consiliului de disciplină sau Comisiei de etică și a deciziei de sancționare, persoanele în cauză pot face contestație la Comitetul de Direcție al INCDS în termen de 15 zile calendaristice de la comunicarea acesteia.
- (5) Analizarea contestației, soluționarea și comunicarea soluției adoptate contestatorului se vor face în termen de maximum 15 zile calendaristice de la data înregistrării contestației.
- (6) Persoana sancționată se poate adresa instanțelor competente, în termen de 15 zile calendaristice 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 abaterii disciplinare/de etică, dar nu mai târziu de doi ani de la data săvârșirii faptei.

Art. 111.

- (1) Angajatorul poate dispune desfacerea disciplinară a CIM, în următoarele cazuri:
 - a) în cazul unei sentințe judecătorești rămăasă 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 cele 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 desfăcut 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 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, de președintele comisiei 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 sau persoanei împuternicite să realizeze cercetarea, toate probele și motivațiile pe care le consideră necesare, precum și dreptul să fie asistat, la cererea sa, de către un consultant extern specializat în legislația muncii sau de către un reprezentant al sindicatului al cărui membru este. .
- (6) Pentru aceeași abatere 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 sau prin poștă electronică la adresa de email uzuală a angajatului.

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, CIM, 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, cu excepția salariaților cu program flexibil și a celor care lucrează în schimburi.
- (4) Pentru directorii INCDS și ai subunităților (directori stațiuni, șefi secții, șefi baze experimentale) și personalul silvic de teren (pădurari, șefi de districte), programul de lucru este flexibil, cu obligația îndeplinirii atribuțiilor de serviciu și cu încadrarea 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 de minim de 4 luni dar nu mai mult de 6 luni, 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 majoră 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 muncă 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 Sindicatului reprezentativ (Sindicatul salariaților din INCDS „Marin Drăcea”) sau a salariaților.

Art. 120.

Unitatea va crea condiții pentru asigurarea repausului săptămânal, de regulă în zilele de sâmbătă și duminică, iar în cazul păstrăvăriilor, al centrelor de fructe de pădure etc., repausul 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 repausul săptămânal, sâmbăta și duminica, sau cumulată, pe o perioadă mai mare.

Art. 121.

- (1) Compensarea orelor suplimentare se va face cu timp liber corespunzător plătit în următoarele 90 de zile calendaristice după efectuarea acestora, sau prin plată, cu sporuri, potrivit legii și prezentului CCM (Anexa 4).
- (2) Activitățile desfășurate de către salariați peste programul de lucru, în zilele de repaus și de sărbători legale nu se compensează cu timp liber și nici nu se plătesc, dacă se datorează restanțelor 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 repaus săptămânal și de sărbători legale se compensează cu 2 zile libere, în următoarele 60 de zile calendaristice.

Art. 123.

Salariatele 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 adeverința 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 baza, fie de un spor la salariu de 25% din salariul de baza pentru fiecare oră 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 legătură 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) Activitatea de telemuncă se bazează pe acordul de voință al părților și se va desfășura potrivit legii și CCM, după caz.
- (2) Refuzul salariatului de a consimți la prestarea activității în regim de telemuncă nu poate constitui motiv de modificare unilaterală a contractului individual de muncă și nu poate constitui motiv de sancționare disciplinară a acestuia.
- (3) În vederea îndeplinirii atribuțiilor ce le revin, telesalariații vor organiza programul de lucru stabilit de comun acord, în conformitate cu prevederile contractului individual de muncă, contractului colectiv de muncă aplicabil, în condițiile legii.
- (4) Condițiile în care angajatorul suportă cheltuielile activității în regim de telemuncă se stabilesc la nivelul INCDS.
- (5) Angajatorul își rezervă dreptul de a solicita telesalariatului desfășurarea activității la sediul unității, ori de câte ori situația o impune.

Art. 127.

- (1) Sunt considerați salariați cu munca la domiciliu acei salariați care îndeplinesc, la domiciliul lor, atribuțiile specifice funcției pe care o dețin.
- (2) Salariații cu munca la domiciliu vor respecta programul de lucru stabilit de comun acord cu angajatorul.
- (3) Angajatorul este în drept să verifice activitatea salariatului cu munca la domiciliu, în condițiile stabilite prin contractul individual de muncă.
- (4) Contractul individual de muncă la domiciliu se încheie numai în formă scrisă și conține, în afara elementelor prevăzute la art. 38 alin. (3) din CCM, următoarele:
 - a) precizarea expresă că salariatul lucrează la domiciliu;
 - b) programul în cadrul căruia angajatorul este în drept să controleze activitatea salariatului său și modalitatea concretă de realizare a controlului;
 - c) obligația angajatorului de a asigura transportul la și de la domiciliul salariatului, după caz, al materiilor prime și materialelor pe care le utilizează în activitate, precum și al produselor finite pe care le realizează.
- (5) Salariatul cu munca la domiciliu se bucură de toate drepturile recunoscute prin lege și prin contractele colective de muncă aplicabile salariaților al căror loc de muncă este la sediul angajatorului.
- (6) Obligațiile salariatului:
 - a) întocmirea unui raport de activitate în conformitate cu „Procedura privind raportarea/analizarea activității salariaților din cadrul INCDS „Marin Drăcea” care desfășoară activitatea prin munca la domiciliu”;
 - b) asigurarea integrității echipamentelor tehnice puse la dispoziție de către angajator în vederea desfășurării activității la domiciliu. Salariatului îi revin toate obligațiile prevăzute de lege, de contractul de muncă aplicabil și de procedurile interne, în ce privește informarea angajatorului la apariția oricăror dificultăți în utilizare sau defecțiuni și evitarea oricărei intervenții asupra echipamentelor tehnice respective;
 - c) de a avea la locul de muncă unde își desfășoară activitatea, pe durata desfășurării muncii, toate utilitățile necesare activității profesionale, în special alimentare cu energie electrică, conexiune la internet și telefon, prin grija proprie a salariatului și pe cheltuiala sa;
 - d) îndeplinirea normei de muncă și a sarcinilor de serviciu conform contractului individual de muncă și a fișei de post;
 - e) de a nu desfășura, în timpul prestării muncii la domiciliu, respectiv în timpul programului de muncă la domiciliu stabilit împreună cu angajatorul, alte activități casnice sau similare, care sunt de natură a produce accidente;
 - f) desfășurarea activității în conformitate cu pregătirea și instruirea sa, precum și cu instrucțiunile primite din partea angajatorului, astfel încât să nu se expună la pericol de accidentare sau îmbolnăvire profesională nici propria persoană, nici alte persoane care pot fi afectate de acțiunile sau omisiunile sale în timpul procesului de muncă, angajatorul nefiind răspunzător pentru nerespectarea de către salariat a acestor obligații;
 - g) informarea angajatorului cu privire la echipamentele de muncă utilizate și la condițiile în care își desfășoară munca la domiciliu și să îi permită acestuia accesul, în măsura în care este posibil, în vederea stabilirii și realizării măsurilor de securitate și sănătate în muncă, necesare conform clauzelor din contractul individual de muncă, ori în vederea cercetării evenimentelor;
 - h) să nu schimbe condițiile de Securitate și sănătate în muncă, stabilite de comun acord cu angajatorul pentru locurile unde își desfășoară munca la domiciliu;
 - i) utilizarea numai a echipamentelor de muncă care nu prezintă pericol pentru securitatea și sănătatea sa;
 - j) desfășurarea activității cu respectarea dispozițiilor privind obligațiile lucrătorilor, așa cum sunt ele prevăzute în Legea securității și sănătății în muncă nr. 319/2006, cu modificările ulterioare, precum și a clauzelor contractului individual de muncă;
 - k) respectarea regulilor specifice și a restricțiilor stabilite de către angajator cu privire la folosirea echipamentului pus la dispoziție;
 - l) respectarea reglementărilor legale cu privire la protecția datelor cu caracter personal.

(7) Obligațiile angajatorului:

- a) să verifice dacă salariatul dispune de toate dotările necesare (fie că sunt ale salariatului, fie că sunt furnizate total sau parțial de către angajator) pe care le implică activitatea desfășurată, în vederea asigurării unor condiții optime de muncă și să instruiască salariatul în legătură cu standardele de protecție a muncii specifice postului acestuia;
- b) să informeze salariatul cu privire la dispozițiile din reglementările legale în ceea ce privește protecția datelor cu caracter personal;
- c) în măsura în care este cazul, angajatorul se obligă să asigure transportul fizic la și de la domiciliul salariatului, al materiilor prime și al materialelor ce le utilizează în activitatea sa.

Art. 128.

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

- a) 1 și 2 ianuarie;
 - b) 6 ianuarie – Botezul Domnului - Boboteaza
 - c) 7 ianuarie – Soborul Sfântului Prooroc Ioan Botezătorul
 - d) 24 ianuarie – Ziua Unirii Principatelor Române;
 - e) Vinerea Mare, ultima zi de vineri înaintea Paștelui
 - f) Prima și a doua zi de Paști;
 - g) 1 mai;
 - h) 1 iunie;
 - i) Prima și a doua zi de Rusalii;
 - j) 15 august - Adormirea Maicii Domnului;
 - k) 30 noiembrie - Sfântul Apostol Andrei cel Întâi chemat, Ocrotitorul României;
 - l) 1 decembrie;
 - m) prima și a doua zi de Crăciun;
 - n) două zile pentru fiecare dintre cele 3 sărbători religioase anuale, declarate astfel de cultele religioase legale, altele decât cele creștine, pentru persoanele aparținând acestora.
 - o) alte zile nelucrătoare, stabilite suplimentar, conform art. 143 din Codul Muncii.
- (2) Se stabilește ca zi liberă nelucrătoare și plătită de angajator pentru toți salariații “Ziua Cercetătorului și Proiectantului” din România (19 noiembrie), iar Ziua Silvicultorului, organizată în a doua săptămână a lunii iunie, va fi marcată prin activități tehnico-științifice la nivel central și teritorial.
- (3) Salariații care au beneficiat de zilele libere pentru Vinerea Mare - ultima zi de vineri înaintea Paștelui, prima și a doua zi de Paști, prima și a doua zi de Rusalii, atât la datele stabilite pentru cultul religios legal, creștin, de care aparțin, cât și pentru alt cult creștin, vor recupera zilele libere suplimentare pe baza unui program stabilit de angajator.

Art. 129.

Prevederile art. 128 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. 130. Salariul individual se stabilește prin negocieri individuale între angajator și salariat.

Art. 131.

Venitul brut cuprinde salariul de bază la care se adaugă indemnizațiile și sporurile prevăzute de legislație și CCM în vigoare.

Art. 132.

Salariul de încadrare pentru funcția de bază pădurar va fi mai mare de 1,5 ori față de salariul minim brut pe țară garantat în plată.

Art. 133.

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. 134.

- (1) 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.
- (2) La negocierea venitului salarial individual va participa, la solicitarea salariatului, și un reprezentant al sindicatului.

Art. 135.

- (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: salariile de bază orare pentru toți muncitorii necalificați, se stabilesc pe 3 grile de salarizare, în raport cu complexitatea lucrărilor, greutatea muncii stabilită și în funcție de condițiile de mediu.
 - 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 tarife de calificare, cu complexitatea responsabilităților și condițiile de mediu.
- (2) Tarifele orare se stabilesc pentru muncitorii direct productivi, calificați și necalificați, în funcție de salariul minim pe economie, astfel: salariul minim pe economie x coeficientul K/numărul mediu de ore lunare corespunzătoare anului calendaristic. Coeficientul K e prevăzut în Anexa 2e.
- (3) 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 .
- (4) 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.

Art. 136.

- (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.
- (2) În termen de 30 zile de la intrarea în vigoare a prezentului CCM, angajatorul încheie acte adiționale care să reglementeze drepturile salariale.

Art. 137.

Negocierea individuală a salariilor se realizează de persoanele desemnate de către Directorul General la nivel de unitate și subunități, având în vedere următoarele:

- a) aducerea la cunoștința salariaților, a sistemului și formelor de salarizare, pentru a cunoaște nivelurile de salarizare pe care urmează să le negocieze;
- b) la stabilirea drepturilor salariale se au în vedere: nivelul studiilor, funcția, gradul profesional, titlul științific, cursurile de perfecționare profesională absolvite, 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 gradul de acoperire financiară pentru anul în care se face negocierea;
- c) 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

salariatul;

- d) dacă negocierea salariilor în unitate se face pe perioada cât CIM este suspendat, cei în cauză vor negocia salariile la revenirea pe post.

Art. 138.

- (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.

CAP. II. SPORURI ȘI INDEMNIZAȚII LA SALARIUL DE BAZĂ

Art. 139.

- (1) Locurile de muncă și categoriile de salariați cărora li se acordă sporuri la salariul de bază, cuantumul și criteriile de acordare sunt prevăzute în Anexa nr. 4.
- (2) Sporurile prevăzute în Anexa nr. 4 se acorda prin negociere, cu excepția sporului de vechime, a 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. 140.

- (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 conform legislației în vigoare, potrivit Anexei nr. 2d.
- (2) Indemnizația de grad profesional și sporul de risc reprezintă componente ale drepturilor salariale și se acordă lunar personalului silvic conform prevederilor legale (OUG 59/2000 cu modificările și completările ulterioare).

CAP. III. PREMII

Art. 141.

- (1) Salariații din Centrala INCDS și de la subunități 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 cărora li s-a desfășurat contractul de muncă din vina lor, cei care au avut mai mult de 3 zile de absențe nemotivate cumulativ, de la începutul anului, până la data acordării, cei sancționați disciplinar în anul respectiv, precum și cei care au obținut rezultate necorespunzătoare.

Art. 142.

- (1) Cuantumul primei de vacanță se stabilește prin negociere la începutul fiecărui an, prin întocmirea unui act adițional la CCM. Pentru anul 2023 prima de vacanță este în cuantum brut de 3.000 lei și se acordă sub formă de card voucher de vacanță la plecarea în concediul de odihnă.
- (2) Pentru salariații care se încadrează în muncă/cărora le încetează CIM în timpul anului, prima de vacanță se va stabili proporțional cu perioada lucrată.
- (3) Pentru salariații care au încasat integral prima de vacanță anterior încetării CIM, li se va reține o valoare proporțională cu perioada nelucrată în anul respectiv.

Art. 143.

- (1) Premiile ocazionale sunt cele care se pot acorda cu ocazia sărbătorilor de Paști și de Crăciun, Ziua Silvicultorului, 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 300 lei/salariat pentru fiecare sărbătoare, în cadrul fondului de salarii programat.
- (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, în cuantum brut, 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
2.	Cuantum premiu la faza pe INCDS	6000 lei	4500 lei	3000 lei

Art. 144.

Acordarea premiilor prevăzute la art. 141 alin.(1) lit. c) se face cu respectarea următoarelor condiții:

- (1) Premiile 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 și reducerea până la anularea pagubelor în patrimoniul unității.
- (2) Acordarea și cuantumul premiilor, altele decât cele ocazionale, se stabilesc astfel:
 - 80 % din fondul de premiere va fi acordat salariaților pe baza unor criterii clare cuprinse într-o procedură stabilită de comun acord cu Sindicatul reprezentativ și adusă la cunoștința salariaților;
 - 20% din fondul de premiere rămâne la nivelul Comitetului de direcție
- (3) Cuantumul premiilor se avizează de către comitetele de conducere și se aprobă de către Comitetul de direcție.
- (4) Pentru salariații cu funcții de conducere (directori tehnici, director științific, secretar științific/tehnic, director economic, director subunitate, șef laborator/ secție/ atelier/ birou/ serviciu, șef bază experimentală) premiile se propun de către directorul general al INCDS și se aprobă de Comitetul de Direcție al INCDS.

Art. 145.

- (1) Fondul de participare la profit se acordă salariaților în limita a 20% din profitul net, 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. 146.

Personalul INCDS beneficiază de premii pentru activitatea științifică (articole de cercetare, cărți, brevete) conform criteriilor și în cuantumul aprobate de Comitetul de Direcție al INCDS.

Art. 147.

- (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 „Ziua Silvicultorului” și „Ziua Cercetătorului și Proiectantului” precum și cu alte prilejuri.

CAP. IV. PLATA DREPTURILOR SALARIALE**Art. 148.**

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

Art.149.

- (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 reține membrilor de sindicat și cotizația sindicală în cuantum de maxim 1% din salariul brut, nivelul acesteia urmând a fi comunicat de către organizațiile de sindicat, conform prevederilor legale.

TITLUL VI – SECURITATEA ȘI SĂNĂTATEA ÎN MUNCĂ**Art. 150.**

Asigurarea securității și sănătății salariaților în toate aspectele legate de muncă, inclusiv a salariaților care își desfășoară activitatea conform Legii 81/2018 (telemunca) sau munca de la domiciliu, 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. 151.

- (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. 152.

Obligațiile generale ale angajatorului:

- a) să organizeze activitatea prin stabilirea unei structuri organizatorice raționale, repartizarea tuturor salariaților pe locuri de munca 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, economiști, cadre de alta specialitate și lucrători 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 din fondurile institutului pentru fiecare salariat, indiferent de subunitatea unde acesta lucrează și activitatea pe care o prestează, conf. Anexei 5;
 - 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;
 - u) Să asigure condiții ca telesalariatul sau salariații cu munca la domiciliu să primească o instruire suficientă și adecvată în domeniul securității și sănătății în muncă, în special sub formă de informații și instrucțiuni de lucru, specific locului de desfășurare a activității de telemuncă sau muncă la domiciliu.

Art. 153.

- (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.
- (4) Neasigurarea la timp și conform normativelor stabilite, a echipamentului de protecție, poate constitui motiv de declanșare a unor conflicte individuale de muncă.

Art. 154.

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. 155.

- (1) În vederea realizării securității și sănătății în muncă, la nivelul angajatorului se înființează, se organizează și funcționează Comitetul de Securitate și Sănătate în Muncă (CSSM), organ paritar constituit la nivelul angajatorului, în vederea participării și consultării periodice în domeniul securității și sănătății în muncă;
- (2) Comitetul de securitate și sănătate în muncă e constituit și funcționează conf. prevederilor legale

Art. 156.

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. 157.

Salariații 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 îmbolnăvire 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 materiale igienico-sanitare primite conform indicațiilor personalului sanitar;
- g) să utilizeze corect mașinile, aparatura, uneltele, 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 păstreze 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. 150; 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. 158.

- (1) În scopul prevenirii și diminuării nivelului stresului la locul de muncă, angajatorul împreună cu sindicatul reprezentativ (Sindicatul salariaților din INCDS „Marin Drăcea”) vor depune eforturile necesare, 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. 159.

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

Art. 160.

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 Lista de acordare a Echipamentului Individual de Protecție (EIP), conform Anexei nr. 5.

Art. 161.

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

Art. 162.

- (1) Alimentația de protecție se acordă, obligatoriu și gratuit, pentru salariații 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. 163.

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

Art. 164.

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

- a) 3 zile:
- salariații din activitatea de informatică;
 - salariații care desfășoară activități manuale de manipulare, încărcare și descărcare manuală a maselor (conform definiției din Normele generale de protecție a muncii, se înțelege orice operație de transport sau susținere a unei mase de către unul sau mai mulți salariați, inclusiv ridicarea, coborârea, împingerea, tragerea, purtarea sau deplasarea unei mase care, din cauza caracteristicilor sale sau a condițiilor ergonomice nefavorabile, implică riscuri de accidentare sau îmbolnăvire profesională)
 - păstrării și muncitorii din păstrării;
 - fasonatorii mecanici și motounelști;
 - mecanicii de pe utilajele grele (tafiști, tractoriști, ifroniști etc.);
 - fochiști
- 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:
- salariații 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 sau UV, stereorestituție fotogrammetrică, cartografie digitală, GIS;
 - lucrătorii care își desfășoară activitatea principală în arhivă;

Art. 165.

- (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. 166.

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. 167.

- (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) Salariații INCDS beneficiază de concediul anual de odihnă, după cum urmează:
 - a) funcții de execuție :
 - vechime de la 1 an până la 3 ani.....23 zile;
 - vechime de la 3 ani până la 5 ani.....24 zile;
 - vechime de la 5 ani până la 10 ani.....26 zile;
 - vechime de la 10 ani până la 15 ani27 zile;
 - vechime de la 15 ani până la 20 ani28 zile;
 - vechime de peste 20 ani29 zile;

b) funcții de conducere :

- vechime până la 5 ani 27 zile;
- vechime de la 5 ani până la 10 ani.....28 zile;
- vechime de la 10 ani până la 15 ani29 zile;
- vechime de la 15 ani până la 20 ani30 zile;
- vechime de peste 20 ani31 zile.

6) La stabilirea duratei concediului de odihnă anual, perioadele de incapacitate temporară de muncă și cele aferente concediului de maternitate, concediului peternal, concediului de risc maternal și concediului pentru îngrijirea copilului bolnav, concediului de îngrijitor și perioada absenței de la locul de muncă în condițiile art. 152² din Codul Muncii se consideră perioade de activitate prestată.

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

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

Art. 168.

- (1) Concediul de odihnă se efectuează în fiecare an, conform programării aprobată de către directorul general al INCDS.
- (2) Prin excepție de la prevederile alin. (1), efectuarea concediului restant este permisă 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. 169.

- (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 pentru care se acordă.
- (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 cazul în care programarea concediilor se face fracționat, angajatorul este obligat să stabilească programarea astfel încât, fiecare salariat să poată efectua într-un an calendaristic tot concediul de odihnă, din care cel puțin 10 zile lucrătoare concediu neîntrerupt.

Art. 170.

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

Art. 171.

- (1) Pentru perioada concediului de odihnă, salariatul beneficiază de o indemnizație de concediu care nu poate fi mai mică decât salariul de bază, indemnizațiile și sporurile cu caracter permanent convenite pentru perioada respectivă, prevăzute în CIM.
- (2) Indemnizația de concediu de odihnă reprezintă media zilnică a drepturilor salariale prevăzute la alin. (1), din ultimele 3 luni anterioare celei în care este efectuat concediul, multiplicată cu numărul de zile de concediu.
- (3) Indemnizația de concediu de odihnă se plătește de către angajator cu cel puțin 5 zile lucrătoare înainte de plecarea în concediu.

Art.172.

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 (se acordă o singură dată), dacă a urmat un curs de puericultură;
- f) donatorii de sânge conform legii;
- g) la schimbarea locului de muncă, cu mutarea domiciliului în cadrul aceleiași unități, în altă localitate..... 5 zile lucrătoare;
- h) decesul rudelor de gradul III (unchi, mătușă, nepoți de frate/soră). 1 zi lucrătoare;
- i) adopție copil..... conform legii;
- j) luarea în plasament a unui copil.....5 zile lucrătoare.
- k) Procedura de fertilizare „in vitro”1 zi la data efectuării punctiei și 2 zile începând cu data efectuării embriotransferului.

Art. 173.

- (1) Salariații au dreptul la concediu fără plată, în următoarele situații:
 - a) pentru rezolvarea unor probleme personale, maximum 90 de zile calendaristice pe an, cu condiția ca absența salariatului de la locul de muncă să nu prejudicieze desfășurarea activității instituției;
 - 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
 - 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.
- (2) Salariații care solicită concediu fără plată, în condițiile alin. (1), lit. a), pot beneficia de acest drept în următoarele condiții:
 - a) să depună cererea cu minim 5 zile lucrătoare înainte de data solicitării concediului fără plată;
 - b) să nu solicite mai multe concedii fără plată în decursul aceleiași luni;
- (3) În cazul prevăzut la alin. (1), lit. a) angajatorul poate refuza acordarea concediului fără plată, motivat, dacă absența salariatului de la locul de muncă prejudiciază desfășurarea activității instituției.

Art. 174.

- (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.168.

Art. 175.

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

Art. 176.

- (1) Concediul de maternitate (prenatal și postnatal) 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. 177.

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. 178.

Pe perioada concediilor medicale, de maternitate (prenatal și postnatal), a concediilor pentru îngrijirea copiilor bolnavi, salariații vor primi o indemnizație calculată potrivit legii.

Art.179.

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. 180.

- (1)Unitatea eliberează, la cerere, adeverințe și alte documente 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.
- (2)Locurile de muncă din domeniul silvicultură, care presupun paza fondului forestier, a fondurilor cinegetice și piscicole și a ariilor naturale protejate; control silvic și cinegetic, exploatare forestiere, construcții forestiere, lucrări specifice de teren în activitatea de fond forestier și împăduriri reprezintă locuri de muncă în condiții speciale, conform reglementărilor legale.
- (3)Perioadele în care personalul silvic a desfășurat activități în locurile de muncă încadrate în condiții speciale reprezintă stagiul de cotizare realizat în condiții speciale de muncă, determină reducerea vârstei standard de pensionare cu 1 an pentru fiecare 5 ani în care și-a exercitat profesia în locurile de muncă prevăzute la alin. (2), precum și majorarea punctajelor lunare de pensie.
- (4)Perioada de vechime în muncă realizată în condiții speciale de muncă se înregistrează de către angajator, iar dovada se face cu adeverințe.

Art. 181.

(1) Salariații care se pensionează pentru limită de vârstă, cei care se pensionează anticipat, anticipat parțial sau invaliditate, (cei care se pensionează pe caz de boală), beneficiază o singură dată de un bonus, în cuantum brut, stabilit în funcție de vechimea în INCDS (inclusiv ICAS), foste unități silvice ale INCDS (inclusiv ICAS), inclusiv RNP Romsilva până la 21.05.2015 și salariul brut (care include sporurile și indemnizațiile cu caracter permanent) prevăzut în CIM în vigoare, la data încetării raporturilor de muncă. Bonusul în cuantum brut nu poate depăși suma a 10 salarii brute ale salariatului, astfel:

- a) 2 salarii brute ale Salariatului care are până la 5 ani vechime;
- b) 10 salarii brute ale Salariatului care are peste 30 ani vechime;
- c) pentru salariații cu o vechime în INCDS (inclusiv ICAS) și foste unități silvice ale INCDS (inclusiv ICAS) inclusiv RNP Romsilva până la 21.05.2015 cuprinsă între 5 și 30 de ani se va acorda numărul de salarii corespunzător vechimii, exprimate în luni, după următoarea formulă de calcul :

$$\{\text{nr. salarii acordate} = 2 + (\text{nr. luni vechime} - 60) \times 8/300\}$$

- (2) Vechimea în cadrul unităților RNP Romsilva (altele decât ICAS) până la 21.05.2015 se ia în considerare numai dacă salariatul are cel puțin 5 ani lucrați în cadrul INCDS (inclusiv ICAS).
- (2) Este considerată vechime în INCDS (ICAS) și perioada în care ocoalele silvice experimentale ale ICAS au trecut în administrarea RNP.
- (3) Bonusul prevăzut la alin. (1) se va acorda la momentul solicitării de către beneficiar a încetării contractului individual de muncă, în baza deciziei de pensionare la limită de vârstă / anticipată / anticipată parțial/ invaliditate emisă de către Casa Județeană de Pensii,
- (4) Salariații au obligația, ca în termen de 30 de zile de la comunicarea deciziei de pensionare anticipată/anticipată parțial/boală/invaliditate să informeze angajatorul.
- (5) În caz de deces al beneficiarului înainte de data plății bonusului, acesta se acordă moștenitorilor de drept, pe baza prezentării documentației justificative aferente.
- (6) În cazul salariaților care la data solicitării bonusului înregistrează debite certe neachitate față de unitate se va proceda la reținerea bonusului până la concurența sumei datorate.

Art. 182.

- (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. În cazul în care angajatorul încheie asigurare de viață pentru salariați ajutorul în caz de deces al salariatului nu se mai acordă;
 - 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 3000 lei plătit de unitate la decesul soțului/soției sau la decesul unei rude de gradul I (copii și părinți).
- (2) În situația în care soția/soțul salariatului/ei decedat/e este salariată(t) a (al) 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 formă de sponsorizare.

Art. 183.

- (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 quantumul alocat pentru biletele de tratament, pentru salariații și membrii de familie ai acestora, pentru care contribuția din partea administrației va fi de 50%, angajatorul împreună cu sindicatul reprezentativ 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 prioritate se vor regăsi salariații care suferă de boli (gonartroză, reumatism, digestive, cardiace, etc), înregistrați ca atare în evidența medicului de familie. Aceștia 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 salariaților 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.
 - (7) Personalul INCDS (cu funcția de bază la INCDS) beneficiază de asigurare de sănătate, asigurare de viață și asigurare de risc de accidente suportate de angajator pe toată durata Contractului Individual de Muncă.

Art. 184.

În cazul în care salariatul se afla în concediu de creștere și îngrijire copil, 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. 185.

În caz de deces al unui părinte, salariat al INCDS, drepturile ce s-ar fi convenit acestuia pentru creșterea copilului de până la 2 ani, se vor acorda celuilalt părinte dacă acesta este angajat al INCDS, respectiv tutorelui care are copilul în îngrijire, conform legii.

Art. 186.

În cazul decesului unui părinte, celălalt părinte al copilului va beneficia, la cererea sa, de compensația prevăzută la art. 184;

Art. 187.

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

Art. 188.

- (1) În vederea realizării unor condiții mai bune de muncă și de viață salariaților cu contract de muncă pe durată nedeterminată, unitatea le va asigura următoarele bonusuri:
 - a) acordarea, anual, în mod gratuit, a unui volum de 6 mc lemn fasonat 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, drept acordat până în anul în care decedatul ar fi împlinit vârsta de pensionare.
 - b) la cerere, persoanele în drept vor putea opta pentru primirea contravaloării dreptului în natură de la lit. a), la nivelul prețului mediu de valorificare al lemnului de foc fasonat de către bazele experimentale ale INCDS pe anul precedent, începând cu 1.01.2023. Pentru anul 2023 contravaloarea dreptului de la lit. a) se stabilește la 227 lei/mc
 - c) bonusul prevăzut la lit. a) se suportă de către institut și este prevăzut în bugetul de venituri și cheltuieli al INCDS, aprobat conform legii.
 - d) Dreptul prevăzut la alin. a) se poate acorda și din alte sortimente de lemn fasonat destinate valorificării la populație, în condițiile legii, în echivalent valoric lemn fasonat de foc.

- e) aceste bonusuri se reportează de la un an la altul, pentru o durată de maxim 2 ani.
 - f) salariații care au o activitate de cel puțin 5 ani în structura INCDS (inclus ICAS), precum și familiile celor care au suferit accidente mortale, decese înainte de pensionare, beneficiază, o singură dată, gratuit, de 10 mc lemn de lucru fasonat, din depozit sau platforma primară, în limitele prevăzute de bugetul de venituri și cheltuieli al anului respectiv, pe baza unui grafic stabilit anual de către administrație și sindicatul de la nivelul subunității;
 - g) La cerere, persoanele în drept pot să opteze pentru primirea contravalorii lemnului, la nivelul ultimului preț al lemnului de lucru fasonat, conform legislației în vigoare.
 - h) În cazul decesului salariatului, de dreptul prevăzut la alin g. beneficiază soțul/soția supraviețuitor sau, după caz, copiii aflați în întreținere.
 - i) de dreptul prevăzut la alin g) nu se mai poate beneficia după încetarea contractului individual de muncă.
- (2) În situația în care beneficiarilor bonusurilor prevăzute la alin. (1), lit. a), b) și f) 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 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 prevăzute în regulamentul.(Anexa 6d)
 - (8) Celelalte categorii de salariați (personal TESA) beneficiază gratuit de uniformă în limita prevederilor bugetului de venituri și cheltuieli, conform Anexei nr. 6b.
 - (9) Personalul din activitatea de cercetare – dezvoltare care desfășoară activități de teren beneficiază de echipament de teren, în limita prevederilor bugetului de venituri și cheltuieli (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) În situația în care angajatorul nu asigură uniforma de serviciu prevăzută la alin. (7) acesta este obligat să acorde personalului o indemnizație anuală netă la nivelul unui salariu minim garantat în plată pentru achiziționarea uniforme.
 - (12) Personalul silvic care desfășoară activități de pază a fondului forestier, de pază a fondurilor cinegetice precum și activități de control este dotat cu mijloace de transport și de comunicații și poartă echipamente de autoapărare și de protecție specific, în condițiile legii.
 - (13) Cheltuielile privind dotările prevăzute la alin. 12 se suportă din bugetul propriu al institutului în limita prevederilor bugetului de venituri și cheltuieli.
 - (14) Personalul silvic care nu deține locuință personală în localitatea unde își desfășoară activitatea beneficiază de locuință de serviciu, de protocol sau de intervenție, după caz. În cazul în care acest lucru nu este posibil, personalul silvic beneficiază de o indemnizație lunară neimpozabilă în cuantum de 30% din salariul mediu brut pe economie.
 - (15) Personalul silvic cu studii superioare, poate presta, prin cumul, activități specifice în învățământ, cu condiția de a nu afecta îndeplinirea atribuțiilor de serviciu.
 - (16) În condițiile prevăzute la alin. (18) personalul silvic poate presta și alte servicii și/sau activități specifice domeniului silvicultură pentru care deține atestat/autorizație dar numai în situația în care acestea nu se află în domeniul de autoritate al INCDS și dacă nu sunt prevăzute în fișa postului.

- (17) Personalul silvic poate urma cursuri de masterat/postuniversitare/doctorat cu frecvență, cursuri de zi, cu condiția de a nu afecta îndeplinirea atribuțiilor de serviciu. Personalul silvic în cauză, pe toată durata efectuării studiilor, are dreptul la suspendarea raporturilor de serviciu pe o perioadă de maximum 3 luni pe an.
- (18) Personalul silvic are dreptul de a fi înscris și de a frecventa o formă de învățământ, cursuri de zi, cu condiția de a nu afecta îndeplinirea atribuțiilor de serviciu.
- (19) La sediul INCDS și la sediile subunităților din structura acesteia, se pot amenaja spații pentru servirea mesei de către salariați.
- (20) 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. 189.

- (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, sub formă de card voucher cadou, în următoarele cuantumuri:
 - a) cu ocazia zilei de 8 Martie 300 lei pentru fiecare persoană de gen feminin;
 - b) cu ocazia sărbătorilor de Crăciun și Paști 300 lei pentru fiecare salariat/sărbătoare;
 - c) pentru Sărbătorile de Paști 300 lei pentru fiecare copil, în vârstă de până la 18 ani, al salariatului;
 - d) pentru Ziua Internațională a Copilului 300 lei pentru fiecare copil al salariatului, în vârstă de până la 18 ani;
 - e) pentru Sărbătorile de Crăciun 300 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 salariaților, cu ocazia Paștelui, Zilei de 1 Iunie, Crăciunului, a sărbătorilor similare ale altor culte religioase, precum și pentru cadourile oferite salariaților 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.
- (5) Drepturile prevăzute la alin. (1) 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

Art. 190.

- (1) Administrația suportă 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) În situația în care firmele prestatoare de transport persoane nu eliberează abonamente, administrația suportă 50% din costul transportului pe mijloace auto publice și CFR pentru asigurarea navetei zilnice, dus-întors, de la domiciliu la locul de muncă, conform prevederilor legale în vigoare.
- (3) Administrația suportă contravaloarea a 7,5 litri carburant/100 km pentru deplasările în interes de serviciu ale salariaților, cu autoturismele proprii, cu decontare ulterioară.
- (4) Administrația poate suporta contravaloarea a maxim 100 litri carburant/lună pentru transportul efectuat de către șefi de district silvic, pădurari, pădurari de vânatoare, cu autoturismele proprii, cu decontare ulterioară, prin hotărâre a Comitetului de Direcție.
- (5) În limitele de mai sus, conducerea stațiilor și bazelor experimentale vor stabili, lunar, cuantumul de decontare concrete, în funcție de numărul de zile și de distanțele reale de deplasare, realizate.

Art. 191.

- (1) Administrația suportă contravaloarea vaccinării antigripale pentru salariații INCDS și contravaloarea unui examen general medical anual, pentru fiecare salariat al său, în cadru organizat în locațiile stabilite prin contract.

- (2) În situațiile existenței unor focare de infecție, administrația poate 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, mușcăături de vipere, înțepături de căpușe și alte insecte la care au fost expuși salariații în timpul îndeplinirii sarcinilor de serviciu.

Art. 192.

- (1) La nivelul centralei INCDS și al fiecărei subunități din structura acesteia, administrația va acorda salariaților sub forma de card voucher, tichete de masă în valoare maximă prevăzută de legislația specifică;
- (2) La nivelul centralei INCDS și al fiecărei subunități din structura acesteia, ocazional, administrația poate acorda salariaților tichete cadou, respectând prevederile legale în vigoare.

Art. 193.

- (1) Administrația poate acorda persoanelor care au lucrat în INCDS (inclusiv ICAS) și și-au încetat activitatea, prin pensionare de la INCDS (inclusiv ICAS), următoarele drepturi, în natură, conform prevederilor legale:
 - a) anual, câte 3 mc lemn fasonat, necesar încălzirii locuinței, cu condiția ca acestea să-și fi desfășurat activitatea profesională în cadrul INCDS (inclusiv ICAS), între 10 și 15; de acest drept beneficiază și soțul supraviețuitor.
 - b) anual câte 4 mc lemn fasonat, necesar încălzirii locuinței, cu condiția ca acestea să-și fi desfășurat activitatea profesională în cadrul INCDS (inclusiv ICAS), între 15 și 20 ani; de acest drept beneficiază și soțul supraviețuitor
 - c) anual, câte 6 mc lemn fasonat, necesar încălzirii locuinței, cu condiția ca acestea să-și fi desfășurat activitatea profesională în INCDS (inclusiv ICAS), peste 20 ani; de drepturile de mai sus beneficiază și văduvele pensionarilor soțul supraviețuitor.
 - d) anual câte 4 mc lemn fasonat necesar încălzirii locuinței, pentru pensionarii cu pensie de invaliditate care au o vechime mai mică de 20 de ani în INCDS (inclusiv ICAS).
- (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) 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. 194.

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 colectiv de muncă.

Art. 195.

Prezentul CCM se completează cu prevederile actelor normative în vigoare.

Art. 196.

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

Art. 197.

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

Art. 198.

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

Art. 199.

Anexele de la nr. 1 la nr.15 fac parte integranta din CCM.

Art. 200.

Prezentul CCM intra in vigoare incepand cu data depunerii si inregistrarii la Inspectoratul Teritorial de Munca al Judetului Ilfov.

Art. 201.

Prevederile din prezentul CCM contrare legii sunt nule de drept.

Art. 202.

Prezentul CCM a fost incheiat in 3 exemplare originale, cate un exemplar pentru fiecare parte i un exemplar la ITM.

INCDS „Marin Drăcea”

Director General,

Șerban Octavian DAVIDESCU



The image shows a handwritten signature in blue ink next to a circular official stamp. The stamp contains the text: "Institutul Național de Cercetare - Dezvoltare în Sistemul Agricol 'MARIN DRĂCEA'".

Sindicatul Salariaților din INCDS „Marin Drăcea”

Președinte,

Ionel BAN



The image shows a handwritten signature in blue ink next to a faint circular official stamp. The stamp contains the text: "Sindicatul Salariaților din INCDS 'MARIN DRĂCEA'".

**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	6/nr. autori
1.2.2		Naționale în limbă străină	4/nr. autori
1.2.3		Naționale în limba română	3/nr. autori
1.3.1	Articole de cercetare publicate în volume conferințe	Internaționale	6/nr. autori
1.3.2		Naționale în limbă străină	4/nr. autori
1.3.3		Naționale în limba română	3/nr. autori
1.4.1	Brevete de invenție, tehnologii și produse omologate	Internaționale	20/nr. autori
1.4.2		Naționale	15/nr. autori
1.5.1	Număr de publicații citate în reviste de specialitate indexate	ISI	(10*nr. citări)/nr. autori
1.5.2		BDI	(3*nr. citări)/nr. autori
1.6.1	Lucrări științifice prezentate la conferințe internaționale	Prezentare orală	4/nr. autori
1.6.2		Poster	2/nr. autori
1.6.3	Lucrări științifice prezentate la conferințe naționale	Prezentare orală	2/nr. autori
1.6.4		Poster	1/nr. autori
1.7.1	Cărți/capitole din cărți, monografii, tratate, publicate în edituri	Internaționale	nr. pagini/(2*nr. autori)
1.7.2		Naționale	nr. pagini/(5*nr. autori)
1.7.3	Dicționare, cataloage, hărți, publicate în edituri	Internaționale	10/nr. autori
1.7.4		Naționale	5/nr. autori
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+0,01*Vt
2.5.1	Asistență tehnică RNP-Romsilva și alte unități silvice	Director/Responsabil	4+0,01*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 sau organizații de cercetare internaționale în calitate de director/responsabil institut	Internaționale	Nr. propuneri*7
2.10.2		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
3	Prestigiu profesional		
3.1.1	Redactor șef reviste indexate ISI	Internaționale	25
3.1.2		Naționale	15
3.1.3	Redactor șef reviste indexate BDI	Naționale în limbă străină	10
3.1.4		Naționale în limbă română	6
3.2.1	Membru comitet științific reviste indexate ISI		6
3.2.2	Membru comitet editorial reviste indexate BDI	Internaționale	8
3.2.3		Naționale în limbă străină	5
3.2.4		Naționale în limbă 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 limbă 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 limbă 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
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 online.
 - 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. Vt – 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.);
 - b.

PUNTAJE 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

a. 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;

b. **Punctaj 1.1:** Nr. ore proiectare alocate este nr. de ore normate, pentru lucrările normate și nr. de ore pontate/estimate pentru lucrările nenormate/nepontabile; V_p – valoare producție, V_n – 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 și 0,5 pct. la categoriile de lucrări la care pontajele efectuate/normate/estimate sunt între 0,5-<1,0 luni:
- amenajamente silvice (descriere parcellară și/sau redactare proiecte);
 - măsurători topografice și lucrări de cadastru;
 - inventarieri arborete și calcul cubaje;
 - proiecte GIS;
 - teme de cercetare;
 - proiecte drumuri forestiere;
 - proiecte amenajarea bazinelor hidrografice;
 - proiecte împăduriri (inclusiv perdele forestiere de protecție); -documentații de avizare a proiectelor elaborate (memorii de prezentare, studii de evaluare adecvata, rapoarte de mediu, documentații de obținere a avizului de gospodărirea apelor, etc); -asistente tehnice (derogări amenajamente, etc), studii staționale și orice alte lucrări;

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 excepția criteriului 1.2 în care evaluarea se face și de membrul CTE/expertul CTAP).

Evaluarea performanțelor se face prin prisma punctelor. Rezultatul final este obținut prin însumarea punctelor obținute ($P_{total}=P1+P2+P3+P4+P5$), unde: P1... P5 sunt punctele obținute la fiecare criteriu.

PUNCTAJE MINIME PENTRU ACTIVITATEA DE DEZVOLTARE TEHNOLOGICĂ:

- Inginer, minim 21 puncte
- IDT, minim 24 puncte
- IDT III, minim 27 puncte
- IDT II, minim 32 puncte
- IDT I, minim 36 puncte

The logo for ICAS (Institute for Innovation and Creativity in Science) is displayed in the lower right quadrant. It features a stylized graphic of three overlapping, curved, light green shapes on the left, and the letters 'ICAS' in a large, bold, light blue font on the right. A grey triangle is positioned below the green shapes, pointing towards the 'I' in 'ICAS'.

ICAS

NOMENCLATORUL

funcțiilor și nivelul minim al studiilor, în cadrul Institutului Național de Cercetare-Dezvoltare în Silvicultură „Marin Drăcea”

Nr.crt.	FUNCȚIA	COD COR	Nivelul studiilor
0	1	2	3
1	Director general	112025	S
2	Director științific	112007	S
3	Director tehnic	112024	S
4	Director economic	112020	SE
5	Secretar științific/tehnic	122303	S
6	Consilier	FS	S
7	Director stațiune	122307	S
8	Contabil șef stațiune	121120	SE
9	Șef secție, laborator (atelier), colectiv	122310,122311	S
10	Șef serviciu	121901	S
11	Șef birou	121904	S
12	Șef birou	121904	SSD
13	Auditor intern	241105	Sec, S
14	Controlor de gestiune	241106	ST; SE; S
15	Consilier juridic	261103	S
16	Șef birou secretariat administrativ, personal - învățământ	FS	S
17	Șef birou secretariat administrativ, personal - învățământ	FS	M
18	Cercetător științific, gradul I – CS I	213251	S
19	Cercetător științific, gradul II – CS II	213251	S
20	Cercetător științific, gradul III – CS III	213251	S
21	Cercetător științific – CS	213251	S
22	Asistent de cercetare științifică – ACS	213253	S
23	Inginer de dezvoltare tehnologică, gradul I – IDT I	213218	S
24	Inginer de dezvoltare tehnologică , gradul II – IDT II	213218	S
25	Inginer de dezvoltare tehnologică, gradul III – IDT III	213218	S
26	Inginer de dezvoltare tehnologică – IDT	213218	S
27	Inginer silvic experimentare Inginer de cercetare în silvicultură Inginer proiectant în silvicultura	213224 213252 213218	ST

28	Subinginer silvic/inginer colegiu experimentare	213224	SSDT, SSD
29	Inginer, chimist, fizician, matematician, biolog, geolog, expert, analist, programator, specialist informatică, redactor șef, redactor, secretar redacție, tehnoredactor, secretar, ecolog, economist, referent, traducător, bibliotecar, psiholog, sociolog, biochimist, arhitect, geograf, administrator rețea, consilier securitate în muncă, Specialist marketing, principal	FS 243103	S
30	Inginer, chimist, fizician, matematician, biolog, geolog, expert, analist, programator, specialist informatică, redactor șef, redactor, secretar redacție, tehnoredactor, secretar, ecolog, economist, referent, traducător, bibliotecar, psiholog, sociolog, biochimist, arhitect, geograf, administrator rețea, consilier securitate în muncă, Specialist marketing	243103	S
31	Inginer colegiu, subinginer, principal	FS	SSD
32	Inginer colegiu, subinginer	FS	SSD
33	Tehnician treapta I - T I	314304	M
34	Tehnician treapta II - T II	314304	M
35	Tehnician treapta III - T III	314304	M
36	Tehnician stagiar - TS	314304	M
37	Tehnician silvic/exploatare (experimentare) principal	213234	M
38	Tehnician silvic/exploatare (experimentare)	213234	MT; M
39	Tehnician proiectant	311807	M
40	Calculator devize principal	331301	M
41	Calculator devize	331301	M
42	Bibliotecar, traducător principal	441101, 343517	M
43	Bibliotecar, traducător	441101, 343517	M
44	Contabil, planificator, statistician principal	331302, 331304,	M
45	Contabil, planificator, statistician	331302, 331304,	M
46	Analist ajutor principal	351202	M
47	Analist ajutor	351202	M
48	Programator ajutor	351201	M
49	Casier, casier-magaziner principal	523003, 432102	M
50	Casier, casier-magaziner	523003, 432102	M
51	Magaziner, merceolog	523003, 432102	M
52	Funcționar economic	431102	M
53	Funcționar administrativ	411011	M
54	Arhivar principal	441501	M
55	Arhivar	441501	M
56	Secretar - dactilograf	412002	M
57	Șef depozit	132444	M

APARAT BAZĂ EXPERIMENTALĂ

58	Şef bază experimentală	131102	ST,SSDT
59	Inginer silvic principal	213224	S
60	Inginer silvic	213224	ST,S
61	Inginer (altă specialitate)	FS	ST,S
62	Economist	263102	ST, S
63	Subinginer (altă specialitate)	FS	SSDT; SSD
64	Inginer colegiu, subinginer	FS	SSDT, SSD
65	Tehnician silvic principal, planificator, contabil, merceolog, statistician, analist ajutor, programator ajutor principal	FS	MT, M
66	Tehnician silvic, planificator, contabil, merceolog, statistician, analist ajutor, programator ajutor	FS	MT, M
67	Secretar-dactilograf, Dactilografă	413101	M
68	Şef depozit	132444	M
69	Casier, magazioner	523003, 432102	M
70	Funcţionar economic, administrativ	431102, 411001	M
71	Şef district silvic	131107	ST
			SSDT
			MT
72	Şef atelier	121902	ST, S
			MT, M
73	Şef formaţie	132235	MT, M
74	Mastru de vânătoare	FS	SSDT
		FS	MT
75	Tehnician silvic exploatare Tehnician amenajist	213234 314307	MT
76	Mastru silvic	314309	MT
77	Pădurar principal	314311	MT , ScP
78	Pădurar	314311	MT , ScP
79	Paznic de vânătoare	622401	MT , ScP
80	Şef pepinieră silvică centrală	131115	ST
81	Şef pepinieră silvică centrală	131115	SSDT
82	Şef pepinieră silvică centrală	131115	MT
83	Muncitor necalificat în silvicultură	921502	

**CENTRE DE PRELUCRAREA ȘI VALORIFICAREA
PRODUSELOR PĂDURII ȘI ALTE PRODUSE
CENTRE DE PRODUCȚIE***

84	Șef centru (secție)	122310	ST, S
85	Șef centru (secție)	122310	SSDT, SSD
86	Șef centru (atelier)	122310	MT, M
87	Contabil șef	121120	SE
88	Contabil	331302	SE, ME

SECȚII DE EXPLOATĂRI FORESTIERE ȘI PRELUCRAREA LEMNULUI*

89	Șef secție	121902	ST, S
90	Contabil-șef	331302	S
91	Tehnician silvic exploatare (maistru exploatare)	213234	MT

PĂSTRĂVĂRIE*

92	Șef atelier	121902	MT, M
93	Contabil șef	331302	SE
94	Contabil	331302	SE; ME

NOTĂ:

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* 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 bazele experimentale

ACRONIME:

S - studii superioare

M – studii medii

G - studii generale

SSD - studii superioare de scurtă durată

ScP - școala de pădurari

FS - în funcție de specialitate

NOMENCLATORUL
funcțiilor și meseriilor pentru muncitorii indirect productivi
în cadrul INCDS „Marin Drăcea”

Nr. crt.	Funcția / Meseria	Cod COR
1	Mecanic auto	723103
2	Mecanic agricol	723303
3	Mecanic utilaje	72302
4	Șofer (transport persoane)	833201
5	Fochist	818204
6	Primitor distribuitor materiale și scule	723302
7	Electrician întreținere	741102
8	Laborant	311701
9	Lăcătuș mecanic,	721410
10	Legator manual,	732301
11	Operator calculator	413201
12	Paznic, cabanier	962907
13	Agent securitate	541403
14	Operator xerox (mașini de multiplicat)	732213
15	Îngrijitor (femeie de serviciu)	911201

PROCENTE MAXIME PREVĂZUTE PENTRU INDEMNIZAȚIILE DE CONDUCERE

Nr. crt.	Funcția	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;	15
6	Contabil șef stațiune, economist baze experimentale, responsabil financiar proiecte cercetare	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 implementat la nivel național (exemplu – PNCDI IV)	25
	Director program de cercetare- dezvoltare (sectorial, nucleu), membru CTE/expert CTAP	20
10*	Director/responsabil de proiect de cercetare – dezvoltare (contract în programe europene / internaționale / naționale, inclusiv în Programul Nucleu - Sectorial în calitate de coordonator), șef proiect de cercetare – dezvoltare;	15
	Director de proiect/ (contract, RNP, Sectorial - ca partener, altele), internaționale fără competiție	10
11	Șef echipă IFN	10

*aceste sporuri se acorda pe durata derulării proiectelor/programelor și nu se cumulează ci se acordă o singură dată, procentul cel mai favorabil

**INDEMNIZAȚIA PENTRU GRADUL PROFESIONAL
ACORDAT PERSONALULUI SILVIC**

Nr. crt.	Gradul profesional	Gradația	Coefficient K
A. Personalul cu pregătire superioară			
1	Inginer consilier silvic		1.00
2	Inginer inspector general silvic	I	0.98
	-	II	0.96
	-	III	0.94
3	Inginer inspector silvic	I	0.92
	-	II	0.90
	-	III	0.88
4	Inginer șef silvic	I	0.86
	-	II	0.84
	-	III	0.82
5	Inginer silvic	I	0.80
	-	II	0.78
	-	III	0.76
6	Inginer silvic debutant		0.74
7	Subinginer silvic principal	I	0.75
	-	II	0.70
	-	III	0.65
8	Subinginer silvic	I	0.60
	-	II	0.55
	-	III	0.50
9	Subinginer silvic debutant		0.45
B. Personalul silvic cu pregătire medie			
10	Tehnician silvic principal	I	0.60
	-	II	0.55
	-	III	0.50
11	Tehnician silvic	I	0.45
	-	II	0.40
	-	III	0.35
12	Tehnician silvic debutant		0.30
C. Personalul silvic cu pregătire de bază			
13	Pădurar principal	I	0.45
-	-	II	0.40
-	-	III	0.35
14	Pădurar	I	0.30
	-	II	0.25
	-	III	0.20
15	Pădurar debutant		0.17

Notă : Indemnizația pentru gradul profesional și gradația, acordate, se calculează prin înmulțirea coeficientului K cu salariul minim pe economie

Specificarea lucrărilor	Coefficient K
Necalificate	
Obişnuite	1,030
Grele	1,034
Foarte grele	1,039
Calificate	
G1	1,043
G2	1,057
G3	1,084
G4	1,115
G5	1,142
G6	1,169
G7	1,201
G8	1,255

The logo for ICAS (International Council of Accountants of Societies) is displayed in a light blue, semi-transparent font. It features a stylized graphic of a person or a figure in motion to the left of the letters 'ICAS'.

ICAS

CONDIȚIILE 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 și inventar forestier național	Activitatea de experimentare - 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	Inginer inspector silvic gradul I
4	Consilier	CS III, IDT III	Inginer Șef silvic grad.II/ 7 ani
5	Șef serviciu (tehnic, tehnico - ec.)	CS III, IDT III	Inginer Șef silvic grad.III /4 ani
6	Șef birou (tehnic, tehnico - ec.)	CS III, IDT III	Inginer inspector silvic gradul III
7	Șef bază experimentală	X	ing. silvic grad.I / 5 ani
8	Secretar Științific/ tehnic	CS II / IDT III	X
9	Șef secție cercetare- dezvoltare	CS III / IDT III	X
10	Director stațiune	CS II / IDT II	ing. Șef silvic grad.II / 7 ani
11	Șef laborator cercetare-dezvoltare	CS III	X
12	Șef atelier dezvoltare	IDT III	X
II. FUNCȚII DE EXECUȚIE			
1	Inginer silvic	inginer silvic	inginer silvic (centrala) / 1 an
			inginer silvic debutant (aparatură bază experimentală)
2	Inginer silvic pr.	X	Ing. Șef silvic gr. III/ 4 ani
3	Inginer colegiu, subinginer pr.	subinginer silvic, gr. II	subinginer silvic gr. II/ 4 ani

4	Inginer colegiu, subinginer	X	X
5	Cercetător științific gradul I (CS I)	Conform Cap. III din Legea nr.319/2003	X
6	Cercetător științific gradul II (CS II)	Conform Cap. III din Legea nr.319/2003	X
7	Cercetător științific gradul III (CS III)	Conform Cap. III din Legea nr.319/2003	X
8	Cercetător științific (CS)	Conform Cap. III din Legea nr.319/2003	X
9	Asistent de cercetare științifică (ACS)	Conform Cap. III din Legea nr.319/2003	X
10	Inginer de dezvoltare tehnologica gradul I (IDT I)	Conform Cap. III din Legea nr.319/2003	X
11	Inginer de dezvoltare tehnologica gradul II (IDT II)	Conform Cap. III din Legea nr.319/2003	X
12	Inginer de dezvoltare tehnologica gradul III (IDT III)	Conform Cap. III din Legea nr.319/2003	X
13	Inginer de dezvoltare tehnologica (IDT)	Conform Cap. III din Legea nr.319/2003	X
14	Tehnician treapta I	8 ani	X
15	Tehnician treapta II	5 ani	X
16	Tehnician treapta III	1 an	X
17	Tehnician stagiar	fără condiții de vechime	X
18	Tehnician principal	X	tehn.silvic grad. II / 4 ani
19	Tehnician	X	tehn. silvic grad. III (aparatură centrală) / 1 an
			tehnician silvic debutant (fără vechime)
20	Șef district silvic	X	inginer silvic debutant (fără vechime)
			subinginer silvic debutant (fără vechime)
			tehnician debutant
21	Șef formație	X	tehnician silvic debutant (fără vechime)
22		X	subinginer silvic grad. II / 4 ani

	Mastru de vânătoare principal		tehnician silvic grad. I/ 7 ani
23	Mastru de vânătoare	X	subinginer silvic grad. III /1 an
			tehnician silvic grad. II/ 4 ani
24	Mastru de exploatare principal	X	tehnician silvic grad. II/ 4 ani
25	Mastru de exploatare	X	tehnician silvic grad. III/ 1 an
26	Pădurar principal (inclusiv cel de vânătoare)	X	Pădurar grad. II / 4 ani
27	Pădurar (inclusiv cel de vânătoare)	X	Pădurar debutant (fără vechime)

Notă:

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

Pentru activitatea de experimentare-producție, până la reglementarea constituirii Comisiei de încadrare și promovare, condiția minimă necesară o reprezintă vechimea în muncă.



ICAS

CONDIȚIILE MINIME DE STUDII ȘI VECHIME

necesare pentru ocuparea funcțiilor tehnice (altele decât cele de specialitate silvică), economice, de alta specialitate și administrative din cadrul INCDS „Marin Drăcea”

Nr. crt.	Funcția și studiile	Vechimea minima în specialitate pentru ocuparea funcțiilor din:	
		Activitatea de cercetare-dezvoltare și inventar forestier național	Activitatea de experimentare - producție
0	1	2	3
I. FUNCȚII DE CONDUCERE			
1	Director economic ~ absolvent al învățământului superior economic	8	8
2	Contabil șef ~absolvent al învățământului superior economic	5	5
3	Șef serviciu (economic, de altă specialitate) ~ absolvent al învățământului superior economic, respectiv al învățământului superior de altă specialitate	5	X
4	Șef birou (economic, de altă specialitate) ~ absolvent al învățământului superior economic, respectiv al învățământului superior de altă specialitate	4	4
5	Șef birou secretariat - administrativ, personal- învățământ ~ absolvent al învățământului mediu	5	X
6	Șef secție de experimentare (păstrării, centre prelucrare si 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	Șef atelier experimentare (păstrării, centre prelucrare si 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			
1	Inginer, economist, referent, analist programator, specialist informatică, bibliotecar, traducător, administrator rețea, consilier securitate în muncă, secretar principal ~ 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	Fără condiții de vechime	Fără condiții de vechime
3	Auditor intern, controlor de gestiune ~ absolvent al învățământului superior de specialitate, cu diplomă 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
6	Chimist, fizician, matematician, geolog, biolog, psiholog, sociolog, biochimist, arhitect, geograf, ecolog ~ absolvent al învățământului superior (universitar) de specialitate	Fără condiții de vechime	X
7	Manager proiect ~ absolvent al învățământului superior de specialitate, cu diploma de licență	Conf. reglementărilor din cercetare-dezvoltare	X
8	Subinginer, inginer colegiu principal ~ absolvent al învățământului de subingineri de specialitate	4	4
9	Subinginer, inginer colegiu ~ absolvent al învățământului de subingineri de specialitate	Fără condiții de vechime	Fără condiții de vechime
10	Redactor principal, redactor Șef, secretar redacție ~ absolvent al învățământului superior cu practică în presa scrisă silvică	3	X
11	Redactor ~ absolvent al învățământului superior cu practică în presa scrisă silvică	Fără condiții de vechime	X
12	Tehnoredactor ~ absolvent al învățământului superior, cu curs de specializare în tehnoredactare computerizată ~ absolvent al învățământului mediu, cu curs de specializare în tehnoredactare computerizată	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
16	Tehnician stagiar	Fără condiții de vechime	X
17	Tehnician principal sau proiectant principal ~ absolvent de școală postliceală de specialitate ~ absolvent de liceu de specialitate ~ absolvent al unei școli de maiștri	X	3
18	Tehnician sau proiectant ~ absolvent de școală postliceală de specialitate ~ absolvent de liceu de specialitate ~ absolvent al unei școli de maiștri	X	Fără condiții de vechime
19	Planificator, contabil, merceolog, statistician, calculator devize, principal ~ absolvent al unui liceu de specialitate cu profil economic ~ absolvent de școală de specializare postliceală cu profil economic ~ absolvent de liceu de cultură generală, dacă au absolvit un curs de specializare cu profil economic	3	3
20	Planificator, contabil, merceolog, statistician, calculator devize ~ absolvent al unui liceu de specialitate cu profil economic ~ absolvent de școală de specializare postliceală cu profil economic ~ absolvent de liceu de cultură generală, dacă 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, dacă a absolvit curs de specializare de profil	3	3
22	Analist ajutor, programator ajutor ~ absolvent de liceu teoretic , dacă a absolvit curs de specializare de profil	Fără condiții de vechime	Fără condiții de vechime
23	Desenator tehnic principal ~ absolvent al învățământului mediu ~ absolvent al școlii profesionale	3	X
	~ absolvent al școlii generale + curs calificare	4	X
24	Desenator ~ absolvent al învățământului mediu ~ absolvent al școlii profesionale ~ absolvent al școlii generale + curs calificare	Fără condiții de vechime	X
25	Bibliotecar, traducător principal ~ absolvent al învățământului mediu	6	X

26	Bibliotecar, traducător ~ absolvent al învățământului mediu	Fără condiții de vechime	X
27	Șef depozit ~ absolvent al învățământului mediu	X	2
28	Casier magaziner, magaziner principal ~ absolvent al învățământului mediu	3	3
	~ absolvent de școală generală	4	4
29	Casier magaziner, magaziner ~ absolvent al învățământului mediu	Fără condiții de vechime	1x
	~ absolvent de școală generală	Fără condiții de vechime	2
30	Funcționar economic/administrativ, arhivar, principal ~ absolvent al învățământului mediu	3	3
	~ absolvent de școală generală	5	5
31	Funcționar economic/administrativ, arhivar ~ absolvent al învățământului mediu	Fără condiții de vechime	Fără condiții de vechime
	~ absolvent de școală generală	Fără condiții de vechime	Fără condiții de vechime
32	Dactilograf, secretar - dactilograf, principal ~ absolvent al învățământului mediu	3	3
	~ absolvent de școală generală și curs de calificare	5	5
33	Dactilograf, secretar - dactilograf ~ absolvent al învățământului mediu	Fără condiții de vechime	Fără condiții de vechime
	~ absolvent de școală generală și curs de calificare	1	1
34	Șef district drumuri ~ absolvent al învățământului mediu de specialitate	X	5
35	Șef formație ~ absolvent al învățământului 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 crt	Denumirea sporului	Categoriile de personal îndreptățite să primească sporul	Condiții de acordare	Cuatum maxim brut
0	1	2	3	4
1	Spor pentru condiții grele de muncă	<p>~ Muncitorii din silvicultură, pepiniere, exploatare forestiere și construcții;</p> <p>~ Muncitorii din activitatea de drumuri forestiere;</p> <p>~ Muncitorii din păstrării și fazanerii</p> <p>~ Muncitorii din activitatea de prelucrare a lemnului</p> <p>- Conducători utilaje grele construcții (buldozere, autogredere, excavatoare, automacarale, șoferi, ajutoari de șofer pe autovehicule cu capacitate mai mare de 7 tone);</p>	<ul style="list-style-type: none"> • efortul fizic necesitat de deplasarea și accesul la șantierele de lucru și obiectivele de pază, situate la altitudini, de-a lungul Dunării sau a râurilor, în terenuri mocirloase, în condiții de baltă, în zone greu accesibile izolate și în condiții meteorologice deosebite: geruri, zăpadă, ploi, vânturi etc; • efortul psihic necesitat de starea de izolare de centrele populate, lipsa de acces în timpul liber la activități de culturalizare (spectacole, cinematograf etc.); • condiții grele de aprovizionare, comunicare cu centre populate, mai ales în timpul iernii, când căile de acces sunt întrerupte; • efortul fizic în executarea lucrărilor și a activităților de pază determinat de variațiile mari de altitudine, deplasări pe distanțe mari fără drumuri de acces, pe poteci, unele în pantă, și pe terenuri cu vegetație forestieră cu pericol de atacare de animale sălbatice; • executarea de lucrări la temperaturi sub minus 10° C; • executarea de lucrări și transport auto de materiale la o capacitate mai mare de 7 tone; • executare de lucrări în condiții de zgomot și praf; • executarea de lucrări specifice în păstrării și fazanerii; • executarea de lucrări silvice în terenuri cu vegetație forestieră și în pepiniere 	15% din salariul de bază
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 condiții nocive	- Muncitorii care lucrează la conservarea pulpelor, sucurilor, marcurilor sau fructelor de pădure cu soluții de bioxid de sulf (prepararea soluțiilor, manipularea, sortarea, prefierberea, filtrarea sucurilor, presare etc).	- pe durata desfășurării activităților în laborator	10% din salariul de bază

		<p>Muncitorii care lucrează la trat area chimica a ciupercilor deshidratate cu phostoxin și cei care efectuează tratamente fitosanitare sau ierbicidare;</p> <p>- Personalul care lucrează în atelierele de prelucrare a lemnului;</p> <p>- Personalul din laboratoarele de analize chimice, genetice, biologice, analize de semințe;</p> <p>- Personalul din colectivele GIS, Fotogrammetrie, Fotorestituție, Dendrocronologie</p> <p>- Personalul care lucrează în arhivă</p>		
3	Spor pentru munca de noapte	<p>- Paznicii</p> <p>- Fochiștii</p>	Se consideră muncă desfășurată în timpul nopții, munca în intervalul cuprins între orele 22:00 – 6:00	25% din salariul de bază
4	Spor pentru muncă suplimentară	Personalul care lucrează peste programul normal de lucru, cu excepția celui cu program de lucru nenormat .	În cazurile în care munca astfel prestată nu poate fi compensată cu timp liber corespunzător. maximum 32 ore lucrate peste program normal de lucru, în medie pe lună, cu aprobarea conducerii INCDS sau a stațiunilor.	<p>75% din salariul de baza pentru fiecare oră de muncă lucrată supliment ar</p> <p>100% ptr. fiecare oră de muncă suplim. lucrată în zilele de repaos sau sărbătoare</p>
5	Spor de vechime în muncă	Personalul încadrat în muncă pe bază de contract de muncă pe durată nedeterminată și determinată	<p>între 3 - 5 ani</p> <p>între 5 - 10 ani</p> <p>între 10 - 15 ani</p> <p>între 15 - 20 ani</p> <p>peste 20 ani</p>	<p>5%</p> <p>10%</p> <p>15%</p> <p>20%</p> <p>25%</p>
6	Spor pentru izolarea familiei	Personalul silvic de teren, care locuiește 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 în sediul fazaneriei.	Sediile să fie situate în afara localităților.	20% din salariul de bază aferent timpului efectiv lucrat

7	Spor pentru titlul științific de doctor	Personalul cu titlu științific de doctor care își desfășoară activitatea în domeniul pentru care a primit acest titlu.	În condițiile legii	15% din salariul de bază
8	Spor pentru condiții de muncă în stres	Director general Directori din centrala INCDS Director stațiune, secretar științific/tehnic Șef bază experimentală	Conform clauzelor CIM	25% din salariul de bază 20% din salariul de bază 15% din salariul de bază 10% din salariul de bază
9	Spor de fidelitate	Personal de altă specialitate decât silvică (TESA și muncitori direct și indirect productivi)	Responsabilitățile funcției îndeplinite și capacitatea de asumare a acestora	minim 15% din salariul de bază maxim 35% din salariul de bază
10	Spor pentru efectuarea controlului financiar preventiv	Personalul economic care efectuează control financiar preventiv	-	25% din salariul de bază
11	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 bază
12	Spor de Confidențialitate	Pentru personalul care gestionează informații clasificate	Conform clauzelor CIM cu obligația încheierii angajamentului de confidențialitate (Anexa 11)	25% din salariul de bază
13	Spor activități suplimentare	Personalul cu atribuții suplimentare pregătirii profesionale și fișei postului (protecția și securitatea muncii, PSI, ISU, responsabil achiziții, etc.)	Atribuții stabilite de conducerea INCDS sau subunității și înscrise explicit în CIM pe durata desfășurării acestora.	maxim 10% din salariul de bază

NORMATIVUL CADRU

de acordare a echipamentului individual de protecție pentru meseriile din sectorul silvic
Lista de acordare a Echipamentului Individual de Protecție (EIP)

Risc	Cap	Ochi	Urechi	Căi expiratorii	Piele	Corp	Mâini	Picioare	Talpa (laba) piciorului
Alunecare, cădere de la același nivel									pantofi / bocanci cu talpă antiderapantă / cizme de cauciuc cu talpă antiderapant
Arsuri	Cască	Ochelari de protecție		Mască		Salopetă / alat ignifug	Mănuși antitermice	Pantaloni ignifugi	Bocanci
Cădere de la înălțime (lucru la înălțime)	Cască rotecție					Hamuri	Cotiere	Genunchiere	Bocanci cu talpă antiderapant
Electrocutare		Ochelari de protecție					Mănuși electroizolante		Cizme de cauciuc
Expunere la frig	Căciulă / fes din lână, polar			Fular / boff sau echivalent		Bluză / haină din lână, polar etc. / Șubă	Mănuși îmblănite	Pantaloni cu protecție termică	Ciorapi din ână, bocanci iarnă
Expunere la intemperii						Jachetă impermeabilă cu glugă / Pelerină de ploaie		Pantaloni 3 sezoane impermeabili	Bocanci impermeabili / Cizme de cauciuc
Expunere la insolație	Șapcă de rotecție				Cremă de protecție	Tricou din material bumbac, bluză funcțională 3 sezoane			
Expunere la substanțe iritante	Șapcă de rotecție Bonetă	Ochelari de protecție		Mască		Halat de protecție	Mănuși de protecție	Pantaloni de protecție	Pantofi/saboti
Împroșcare, stropire	Șapcă de rotecție / Cască rotecție	Ochelari de protecție		Mască		Halat de protecție / șorț de protecție	Mănuși de protecție antiacid sau neopren în funcție de substanță	Pantaloni de protecție	Pantofi/saboti
Inhalare gaze, vapori		Ochelari de protecție		Mască					

Inhalare pulberi, fibre		Ochelari de protecție		Mască					
Înțepături	Cască rotecție					Jachetă	Mănuși de protecție mecanica	Pantaloni	Pantofi / bocanci cu talpă antiînțepare
Înțepături de insecte					Cremă / spray-uri epelente				
Lovituri, tăiere, strivire	Cască rotecție	Ochelari protecție					Mănuși de protecție mecanică		Bocanci cu vârf metalic
Risc datorat ridicării de greutate						Centură abdominală			
Vibrații							Mănuși de protecție pentru lucru cu motofierastrau		
Vizibilitate						Vestă reflectorizant			
Zgărieturi	Cască rotecție	Ochelari protecție				Jachetă din materiale care nu se deșiră	Mănuși de protecție mecanică	Pantaloni in materiale care nu se deșiră	Pantofi / Bocanci
Zgomot			Antifoane / dopuri de urechi						

Nr. crt	Echipament	Criterii de securitate si calitate	Durată de utilizare
1	Pantofi / bocanci cu talpă antiderapantă	Bombeu nemetalic din material compozit și lamelă antiperforație nemetalică. Înșierare prin perforații consolidate cu capse non-metalice și sistem de deșierare rapidă. Categorie de protecție: S3-SRC.	1pereche/24 luni
2	Bocanci cu vârf metalic	Bocanci de protecție, impermeabili, piele nubuck rezistentă la apă, talpă exterioară PU/TPU rezistentă la abraziune, talpă antistatică, talpă intermediară din PU pentru confort suplimentar, șoc absorbant în călcâi Categorie de protecție: S3-SRC.	1 pereche/ 24 luni
3	Bocanci de iarnă	Bocanci din piele hidrofobizata, pentru rezistență la apă - inserție lamă antiperforație - nivel optim de protecție S3 - blană sintetică din acril pentru confort termic la temperaturi joase - talpă antiderapantă SRC, rezistentă la temperaturi joase (certificată CI - cold insulation) - vârf protejat cu strat de poliuretan - calapodul și vârful încălțăminteii lărgite pentru un confort sporit - șoc absorbant în călcâi Categorie de protecție: EN ISO 20345.	1 pereche/ 24 luni
4	Cizme de cauciuc cu talpă antiderapantă	Echipament individual de protecție. Încălțăminte de lucru, cizma material PVC - captuseală poliester - talpă exterioară din PVC, cu profileadânci - talpă antiderapantă, nivel SRA (cu bombeu metalic și lamelă antiperforație); Categorie de protecție: EN ISO 20347:2012	Perioada nedeterminata (vezi NOTA)

5	Cizme de cauciuc	Cizma de protecție din cauciuc/ PVC pentru suprafețe umede Categorie de protecție: EN 347-S5	Perioada nedeterminată (vezi NOTA)
6	Cască protecție	Material exterior ABS, ușor și durabil, conform cerințelor obligatorii de absorbție și penetrare a șocului din standardul industrial, material interior din polistiren, care asigură atât confort în utilizare cât și protecție împotriva impactului lateral, față și spate testată la șocuri 115 joule. Categorie de protecție: SR EN 397	Perioada nedeterminată (vezi NOTA)
7	Șapcă protecție	Șapcă HARDCAP Aerolite, greutate sub 135 g - material care poate fi spălat la temperaturi de 60°C - bandă antitranspirație și hamul interior sunt tratate cu Polygiene, material care asigură respirabilitate, uscare rapidă, nu absoarbe mirosuri neplăcute, elimină transpirația, acumulate la nivelul capului. Categorie de protecție: EN812:2012.	2 buc/12 luni
8	Mănuși antitermice	Mănuși antitermice din țesătură din fibre para-aramide. Categorie de protecție: EN 407-43324X - Mănuși de protecție împotriva riscurilor termice (căldură și/sau foc), EN 388 -454XX - Mănuși de protecție împotriva riscurilor mecanice	Perioada nedeterminată (vezi NOTA)
9	Mănuși electroizolante	Mănuși electroizolante de joasă tensiune clasa 00 Clasa (cf. EN 60903), Lungime (mm): 360±15, Grosime(mm): 0,8, Tensiune de utilizare (kV): max. 0,5, tensiune de probă (kV): 2,5, Curent de fugă (mA): max. 12,0, Categorie: MAHZ Interval de încercare (luni): 12 Categorie de protecție: EN 60903	2 perechi /12 luni
10	Mănuși de protecție pentru lucru cu motofierăstrăul	Piele spalt în combinație cu poliester/polietilenă pentru manevrabilitate și confort, manșetă elastică. Categorie de protecție: EN381-7: Îmbrăcăminte de protecție pentru utilizatorii fierăstrăului cu lanț ținut cu mâna. Partea 7: Cerințe pentru mănușile de protecție împotriva fierăstrăului cu lanț EN381-7, clasa 0, viteză lanț 16 m/s.	2 buc/ 12 luni
11	Mănuși de protecție antiacid	Mănuși antichimice din nitril bună rezistență la acidul clorhidric, acidul sulfuric, heptan, hexan, nitrobenzen, trietanolamina etc, suprafața cu romburi inversate pentru o bună priză a obiectelor, textură nisipoasă, material nitril, lungime: 45 cm, grosime: 0,56 mm, AQL: 0,65. Categorie de protecție: EN 374, EN 388	4 perechi / 12 luni
12	Mănuși împlănite	Mănuși de iarnă din piele spalt bovină - captușeală termoizolantă 3M THINSULATE 100 g/mp confort termic - elastic pe partea dorsală - manșetă tip canvas 200 g/mp Categorie de protecție: EN 511 la temperaturi reci de până la -30°C.	1 pereche/ 24 luni
13	Pantaloni cu protecție termică, Bluză / haină din lână, polar	Pantaloni cu pieptar TITAN față exterioră impermeabilă, din nylon, cu strat laminat de PVC - față interioară din nylon taffeta - captușeală termoizolantă din poliester 75 g/mp - cusături izolate și termosudate la interior - buzunare multiple. Scurtă impermeabilă, termoizolantă țesătură exterioră impermeabilă Oxford 300D (100% poliester) - strat superior din poliuretan (190 gr/mp), rezistent la murdărire - strat intermediar din poliester 100% (170 gr/mp) - guler căptușit cu fleece (flausat) - glugă retractabilă în guler - închidere cu fermoar, acoperit de fentă dotată cu capse - 2 buzunare laterale, închise cu clapă - 1 buzunar interior - 1 buzunar la piept, închis cu fermoar și acoperit de fentă - manșete tricotate la mâneci Categorie de protecție: EN ISO 20471, EN 343, EN 342.	1 buc/ 24 luni
14	Halat de protecție / șorț de protecție	Foarte bună rezistență la grăsimi, uleiuri, pete de murdărie intensă, substanțe chimice lichide, foarte bună rezistență la abraziune, grosime: 300 μm (± 10%), greutate: 350 g/m ² (± 10%); Categorie de protecție: EN ISO 13688, EN 14325 - paragrafe: 4.4, 4.7, 4.9, 4.10	1 buc/ 24 luni

15	Salopetă /pantaloni / halat ignifug	<p>Țesătura exterioară: 98% poliester + 2 % fibră de carbon, cu finisare anti-murdărire de fluor-carbon și strat din poliuretan de 250 gr./mp căptușeală din bumbac tratată ignifug, densitate 135 gr./mp bandă reflectorizantă;</p> <ul style="list-style-type: none"> - impermeabili, conform EN 343 - reflectorizanți, conform EN 471 ignifugi, conform EN ISO 14116 - antistatici, conform EN 1149 	1 buc. /24 luni
16	Jachetă impermeabilă cu glugă	<p>Țesătură exterioară OXFORD densitate 300D, respirabilă și protejată cu un strat de poliuretan pentru impermeabilitate</p> <ul style="list-style-type: none"> - geacă interioară detașabilă cu strat termoizolant, din țesătură OXFORD 210D, densitate 140 gr./mp, 120 gr./ mp la mâneci, pentru confort termic buzunare multiple cu fermoar, buzunar interior, port-legitimăție - benzi reflectorizante multiple pe umeri, brațe, în talie, - manșete cu vecro , antivânt - glugă detașabilă, ajustabilă cu șnur - croială cu clin pentru o mai bună libertate de mișcare a brațelor <p>Categorie de protecție: EN 20471: Îmbrăcăminte de semnalizare de mare vizibilitate pentru utilizare profesională. Clasa 3: cea mai înaltă clasă de vizibilitate</p> <ul style="list-style-type: none"> - EN 343: Îmbrăcăminte de protecție. Protecție împotriva ploii. Clasa 3: cel mai înalt nivel de impermeabilitate 	1 buc/ 24 luni
17	Pelerină de ploaie	<p>Material poliester 100%, fluorescent, benzi reflectorizante de 50 mm lățime, închidere cu fermoar, ajustare în talie cu cordon, glugă ascunsă în guler.</p> <p>Categorie de protecție: EN 343: Îmbrăcăminte de protecție. Protecție împotriva ploii. Clasa 3: cel mai înalt nivel de impermeabilitate EN 471 (îmbrăcăminte reflectorizantă).</p>	1buc/12 luni
18	Vesta reflectorizanta	<p>Vestă reflectorizantă, țesătură poliester 100%, benzi reflectorizante de 50 mm lățime</p> <p>Categorie de protecție:EN 471 - Îmbrăcăminte reflectorizantă</p>	2 buc/ 12 luni
19	Hamuri	<p>Echipament individual de protecție împotriva căderilor de la înălțime. mijloc de legătură cu absorbitor de energie și indicator de cădere, lungime maximă 2m, coardă durabilă tip kernmantle diametru 11 mm, rezistentă la 25 kN, protejată la capete cu un strat de polietilenă, fire de siguranță incluse, coardă pentru identificare grad de uzură, mijloc de legătură cu 1 carabinieră din aluminiu de ancorare, deschidere 21 mm, conform standard EN362:2004 Clasa B, 2 carabiniere din aluminiu, cu deschidere largă de 60 mm conform standard EN362:2004 Clasa A/T, rezistență statică: 15 kN pentru o durată de 3 minute.</p> <p>Categorie de protecție: EN 362:2004 Clasa B, EN362:2004 Clasa A/T</p>	Perioada nedeterminată (vezi NOTA)
20	Genunchiere	<p>Calotă exterioară din PVC, rezistentă la abraziune, Genunchiere cu gel de protecție</p> <p>Categorie de protecție: KP30</p>	Perioada nedeterminată (vezi NOTA)
21	Cotiere	<p>Cotierele sunt realizate din plastic durabil și oferă o protecție perfectă împotriva tuturor leziunilor. Cotierele au benzi elastice cu cataramă din plastic, reglabile.</p>	Perioada nedeterminată (vezi NOTA)
22	Centură abdominală	<p>Centura lombară din piele. Partea din spate mai lată pentru confort.</p>	Perioada nedeterminată (vezi NOTA)
23	Dopuri de urechi	<p>Material: burete poliuretanic, moale, hipoalergic</p> <p>Categorie de protecție: EN 352-2</p>	24 buc/ 12 luni
24	Antifoane	<p>Material plastic, corp: material plastic, fono-absorbant: burete poliuretanic, greutate redusă, antifoane externe cu posibilitate de reglare pe verticală SNR: 25 dB (reduce zgomotul cu 25 dB)</p> <p>Categorie de protecție: EN 352-1.</p>	1pereche/24 luni
25	Mască	<p>Asigură protecție 95% la particule, pulberi de praf, aerosoli, lichide, agenți infecțioși (ciuperci, bacterii, virusi)</p> <p>Categorie de protecție: FFP2 cu supapa</p>	24 buc/12 luni
26	Ochelari de protecție	<p>Protecție mecanică și UV, brațe din nylon, confortabile, reglabile vertical și orizontal, lentile transparente din policarbonat, cu protecție laterală, antiaburire și antigariere</p> <p>Categorie de protecție: EN166</p>	Perioada nedeterminată (vezi NOTA)
27	Tricou	<p>Tricou din bumbac 100%, densitate 210 g/m2</p>	5 buc/12 luni

28	Căciulă/ fes din lână	Căciulă fleece, material dublat. Strat superior Anti-Agățare 280g Fes din lână 100%	1buc/24 luni
29	Fular	Material lână pură 100% sau fleece	1buc/24 luni
30	Ciorapi de lână	Material lână pură 100%	5 perechi/24 luni

NOTĂ:

1. Echipamentul individual de protecție se acordă gratuit de către unitate, pe baza de fișă de magazie sau echivalent;
2. În cazul pierderii calității pentru care a fost executat echipamentul individual de protecție, va fi înlocuit imediat sau atunci când se depășește termenul de utilizare menționat de producător;
3. Cerințele minime de achiziționare a echipamentului individual de protecție să fie conform listei standardelor conform Ordinului nr.594/2013;
4. Potrivit HG nr.1048/2006 art.5 alin.2 lit.d, echipamentul individual de protecție trebuie să se potrivească în mod corect persoanei care îl poartă.
5. Recepționarea acestor echipamente se va face de către o comisie din care va face parte obligatoriu un reprezentant SSM care va răspunde de calitatea echipamentului recepționat, în fața salariaților
6. Distribuirea echipamentului de protecție se va face în mod centralizat, în lunile aprilie- mai echipament de vara și în luna septembrie-octombrie echipament de iarnă
7. Prezenta listă stabilește cadrul general de acordare și utilizare a echipamentului individual de protecție. În baza acestuia se va întocmi pentru fiecare loc de muncă (conform fișei postului) liste interne de dotare cu echipamentul adecvat executării sarcinilor de muncă în condiții de securitate
8. Listele interne întocmite de către angajator va fi analizată în comitetul de securitate și sănătate în muncă, discutată cu reprezentanții sindicatului reprezentativ (Sindicatul salariaților din INCDS „Marin Drăcea”) și în final aprobată de Comitetul de direcție.

ICAS

ALIMENTAȚIA DE PROTECȚIE

Nr. crt.	Criteriul de acordare/ Tipul alimentelor si variante de acordare	Cantitatea/ salariat/ schimb
1.	Personal expus la microclimat cald, cu temperatura peste 30° C Apă plată sau carbogazoasă	2 litri

NOTA:

1. La acțiuni de dezăpezire 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 salariați care pot beneficia de aceasta, se va face în baza recomandărilor medicului de medicina muncii.

ECHIPAMENT / UNIFORMĂ
pentru personal, altul decât cel silvic

Nr. crt.	Denumire articol	Buc.	Culoarea
IARNĂ			
1	Jachetă	1	-*
2	Pulover/hanorac	2	-*
3	Pantaloni	2	-*
4	Cămașă cu mânecă lungă/bluză	2	-*
5	Bocanci	1	-*
PRIMĂVARĂ-TOAMNĂ			
1	Jachetă	1	-*
2	Pantaloni	2	-*
3	Cămașă cu mânecă lungă/bluză	2	-*
4	Ghete/Pantofi	1	-*
VARĂ			
1	Vestă	1	-*
2	Pantaloni	2	-*
3	Cămașă cu mânecă scurtă/tricou cu guler/bluză	2	-*
4	Ghete/Pantofi	1	-*

Perioada maximă de folosință a uniformei de serviciu este de 24 de luni.

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

Nr. crt.	Articole echipament teren, o dată la doi ani
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

ICAS

**Uniforma de reprezentare
pentru personalul silvic din cadrul Bazelor Experimentale**

Nr. crt.	Denumire articol	Buc.	Culoarea
BĂRBAȚI			
1	Costum format din sacou și două perechi pantaloni	1	Verde
2	Cămăși	5	_*
3	Scurtă	1	_*
4	Vestă	1	_*
5	Pantofi de vară	1	_*
6	Pantofi primăvară-toamnă	1	_*
7	Ghete	1	_*
8	Geantă	1	_*
9	Curea pantaloni	1	_*
10	Pălărie	1	_*
11	Șosete	10	_*
12	Cravată	1	_*
13	Fular	1	_*
14	Însemne	1	-
FEMEI			
1	Costum format din sacou, o fustă și o pereche pantaloni	1	Verde
2	Cămăși/Bluze	5	_*
3	Scurtă	1	_*
4	Vestă	1	_*
5	Pantofi de vară	1	_*
6	Pantofi primăvară-toamnă	1	_*
7	Ghete	1	_*
8	Geantă	1	_*
9	Curea pantaloni	1	_*
10	Pălărie	1	_*
11	Șosete/Ciorapi	10	_*
12	Cravată	1	_*
13	Fular	1	_*
14	Însemne	1	-

**Uniformă de lucru
pentru personalul silvic din cadrul Bazelor Experimentale**

Nr. crt.	Denumire articol	Buc.	Culoarea
IARNĂ			
1	Jachetă	1	Verde
2	Pulover/hanorac	2	-*
3	Pantaloni	2	Verde
4	Cămașă cu mânecă lungă/bluză	2	-*
5	Bocanci	1	-*
6	Căciulă	1	-*
7	Rucsac	1	-*
8	Ciorapi	10	-*
9	Mănuși	1	-*
10	Însemne	1	-
PRIMĂVARĂ-TOAMNĂ			
1	Jachetă	1	Verde
2	Pantaloni	2	Verde
3	Cămașă cu mânecă lungă/bluză	2	-*
4	Ghete/Pantofi	1	-*
5	Pălărie	1	-*
6	Pelerină	1	-*
7	Însemne	1	-
VARĂ			
1	Vestă	1	Verde
2	Pantaloni	2	Verde
3	Cămașă cu mânecă scurtă/tricou cu guler/bluză	2	-*
4	Ghete/Pantofi	1	-*
5	Șosete	10	-*
6	Însemne	1	-

**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

- maxim 50% activitate administrativă

Director științific/ tehnic

maxim 20% activitate administrativă

Secretar științific/tehnic, Director stațiune

maxim 30% activitate administrativă (regie generală)

Șef secție

maxim 15% activitate administrativă (regie generală)

Șef atelier

maxim 10% activitate administrativă (regie generală)

Șef laborator

maxim 10% activitate administrativă (regie generală)

Lider sindical reprezentativ (Sindicatul salariaților din INCDS „Marin Drăcea”)

maxim 10% activitate administrativă (regie generală)

CONTRACT INDIVIDUAL DE MUNCĂ

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

A. Părțile contractului

Institutul Național de Cercetare Dezvoltare în Silvicultură „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 RO 34638446, telefon 021/3503238, e-mail icas@icas.ro, reprezentat prin, în calitate de DIRECTOR

și

Salariatul/salariața - domnul/doamna, cu domiciliul în Mun, Str. nr., e-mail..... posesor/posezoare a cărții de identitate/pașaportului seria, nr., eliberată de la data de, identificat (ă) cu CNP, autorizație de muncă/permis de ședere în scop de muncă seria nr. din data

am încheiat prezentul Contract Individual de Muncă în următoarele condiții asupra cărora am convenit:

B. Obiectul contractului

Obiectul contractului constă în prestarea muncii de către salariat pentru și sub autoritatea angajatorului, conform prezentului contract, Fișei Postului, Regulamentului Intern, dispozițiilor cu caracter obligatoriu și procedurile interne ale Institutului, în schimbul remunerației datorată de angajator.

C. Durata contractului:

- nedeterminată, salariatul (a), urmând să înceapă activitatea la data de, dată la care contractul individual de muncă începe să își producă efectele;
- determinată, de zile/săptămâni/luni, începând cu data de și până la data de, inclusiv, în conformitate cu art. 83 lit din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare/acte normative cu caracter special, respectiv.....

D. Perioada de probă:

- durata de zile calendaristice/(lucrătoare, în cazul contractului individual de muncă pe perioadă determinată);
- condițiile perioadei de probă (dacă există) Pe durata sau la sfârșitul perioadei de probă, contractul individual de muncă poate înceta exclusiv printr-o notificare scrisă, fără preaviz, la inițiativa oricăreia dintre părți, fără a fi necesară motivarea acesteia.

E. Locul de muncă

- Activitatea se desfășoară la (domiciliu / secție/ atelier/ birou/ serviciu/ compartiment etc.), din sediul social/punctul de lucru/alt loc de muncă organizat al angajatorului.....
- În lipsa unui loc de muncă fix salariatul va desfășura activitatea astfel:
. (pe teren/la sediul clienților/arie geografică , grup de unități etc.). În acest caz salariatul va beneficia de:
 - prestații suplimentare (în bani sau în natură);
 - asigurarea/decontarea transportului de către angajator (după caz).

F. Felul muncii

- Salariatul (a) va ocupa funcția/meseria, **cod COR** (conform Clasificării ocupațiilor din România).
- Pentru exercitarea funcției/meseriei/profesiei salariatul este obligat să dețină avizul / autorizația / atestatul valabil pe toată durata executării prezentului contract.

G. Durata timpului de muncă și repartizarea acestuia

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

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

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

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

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

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

c) Nu se vor efectua ore suplimentare, cu excepția cazurilor de forță majoră sau pentru alte lucrări urgente destinate prevenirii producerii unor accidente sau înlăturării consecințelor acestora.

H. Concediul

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

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

I. Salariul

1. Salariul de baza lunar brut este de lei,

2. Alte elemente constitutive:

a) sporuri :

b) indemnizații:..... ;

c) prestații suplimentare în bani

d) modalitatea prestațiilor suplimentare în natură

e) alte, adaosuri _____ (*conf. CCM în vigoare*) _____.

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

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

5. Data/datele la care se plătește salariul sunt: 25 (avans) și 10 (lichidare) ale lunii.

6. Metoda de plată (virament bancar, numerar la caserie).

J. Alte clauze:

a. Perioada de preaviz în cazul concedierii este de 20 zile lucrătoare, conform Legii nr. 53/2003 - Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare, sau Contractului Colectiv de Muncă aplicabil, după caz;

b. Perioada de preaviz în cazul demisiei este de 20 zile lucrătoare, conform Legii nr. 53/2003 - Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare, sau Contractului Colectiv de Muncă aplicabil;

c. În cazul în care salariatul urmează să-si 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;

d. Clauză de incompatibilitate/concurență neloială, conform art. 40 din Contractul Colectiv de Muncă în vigoare.

e. Clauză de confidențialitate în domeniul protecției datelor cu caracter personal:

În condițiile art. 13 al Regulamentului (UE) 2016/679 privind protecția persoanelor fizice în ceea ce privește prelucrarea datelor cu caracter personal și privind libera circulație a acestor date și de abrogare a Directivei 95/46/CE (Regulamentul General privind protecția datelor), vă aducem la cunoștință

următoarele:

Datele dumneavoastră personale sunt prelucrate în scopul/scopurile: angajării și derulării raporturilor de muncă, securității și sănătății în muncă, situațiilor de urgență, protecției mediului, medicina muncii, contabilitate-salarizare, ISCIR-RSVTI, transport organizat de institut, pază și protecție a institutului, în temeiul art. 6 alin. (1) lit. b,c din Regulamentul (UE) 2016/676 (respectiv, prelucrarea este necesară pentru executarea unui contract la care persoana vizată este parte sau pentru a face demersuri la cererea unei persoane vizate înainte de încheierea unui contract; prelucrarea este necesară în vederea îndeplinirii unei obligații legale ce revine operatorului). Furnizarea datelor personale precum nume, prenume, adresă, cod numeric personal, data și locul nașterii, serie și număr act de identitate, telefon, e-mail, venit, imagine, semnătură, adresă e-mail, date medicale, date privind cazierul judiciar, cetățenia, starea civilă reprezintă o obligație legală/contractuală sau o obligație necesară pentru încheierea unui contract, astfel că furnizarea acestor informații este obligatorie, iar nerespectarea ei atrage imposibilitatea încheierii unui contract individual de muncă.

Datele dumneavoastră cu caracter personal pot fi transmise următorilor destinatari:

- Societăți comerciale autorizate a presta activități în domeniul SSM, S.U., medicina muncii, resurse umane, salarizare-contabilitate, ISCIR-RSVTI, protecția mediului, pază, transport, cu care institutul are încheiat un contract de prestări servicii
- Registrul general de evidență al salariaților (REGES), prin aplicația REVISAL
- Autorități publice, la solicitarea acestora
- Organe de control, la solicitarea acestora
- Organe fiscale/organe judiciare
- Executori judecătorești, la solicitarea acestora
- Instituțiilor bancare, la solicitarea acestora

Perioada pentru care vor fi stocate datele cu caracter personal este: fișele SSM, PSI și fișele de aptitudine eliberate de către serviciile de medicina muncii, pe perioada derulării raporturilor de muncă, evidențele REVISAL și cele financiar-contabile conform dispozițiilor legale în materie.

f. Alte clauze, conform CCM în vigoare și legislației aplicabile.

K. Atribuțiile postului

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

L. Riscurile specifice postului

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

M. Criteriile de evaluare a activității profesionale a salariatului: conform Regulamentului intern / Procedurii de evaluare.

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

O. Formarea profesională

Formarea profesională se realizează în următoarele condiții: *conform planificării anuale* în conformitate cu prevederile actelor normative/regulamentul Intern/contractul colectiv de muncă aplicabil.

P. Condiții de muncă

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

-

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

- a. Echipament individual de protecție: conform CCM și legislație în vigoare.
- b. Echipament individual de lucru : conform CCM și legislație în vigoare.

- c. Materiale igienico-sanitare : conform CCM și legislație în vigoare.
- d. Alimentație de protecție : conform CCM și legislație în vigoare.
- e. Alte drepturi și obligații privind sănătatea și securitatea în muncă: conform CCM și legislației în vigoare:

R. Drepturi și obligații generale ale părților

1. Salariatul are, în principal, următoarele drepturi:

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

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

- a) obligația de a realiza norma de munca sau, după caz, de a îndeplini atribuțiile ce îi revin conform fișei postului, Regulamentului Intern sau prin decizie scrisă a angajatorului;
- 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 și confidențialitatea datelor și informațiilor de care a luat cunoștință ca urmare a activității desfășurate la și pentru angajator;
- f) obligația de a adera la un fond de pensii administrat privat, în conformitate cu prevederile art. 30 din Legea nr. 411/2004 privind fondurile de pensii administrate privat, republicată, cu modificările și completările ulterioare.

3. Angajatorul are, în principal, următoarele drepturi:

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

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

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

S. Dispoziții finale

1) Contractul colectiv de muncă aplicabil a fost încheiat la nivelul la Institutului Național de Cercetare Dezvoltare în Silvicultură „Marin Drăcea”.

2) Prevederile prezentului contract individual de muncă se completează cu dispozițiile Legii nr. 53/2003, republicată, cu completările și modificările ulterioare, și ale contractului colectiv de muncă aplicabil, prevăzut la pct. 1.

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

Părțile stabilesc de comun acord ca orice comunicare privind executarea, modificarea, suspendarea sau încetarea prezentului contract, convocările sau orice alte notificări, inclusiv comunicările efectuate după încetarea raporturilor de muncă să se facă personal, la adresa din cartea de identitate a salariatului sau prin poștă electronică (e-mail) la următoarele adrese:

- e-mail angajator: icas@icas.ro

- e-mail salariat:.....

Prezentul contract individual de muncă se execută cu bună-credință și obligă nu numai la ceea ce este expres prevăzut în conținutul său, ci și la toate consecințele pe care legea le conferă obligațiilor stipulate.

T. 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.

Salariatul confirmă faptul că a fost informat/ă prealabil cu privire la conținutul prezentului Contract Individual de Muncă și că reprezintă voința comună a părților.

Prezentul contract individual de muncă s-a încheiat în 2 (două) exemplare originale, câte unul pentru fiecare parte, își produce efectele de la data semnării de către ambele părți și va fi înregistrat electronic în condițiile legii.

**Angajator,
INCDS „Marin Drăcea”,
Reprezentant legal,**

.....
Semnătura _____

Salariat,

.....
Semnătura _____

Data:

Subsemnatul (a),, declar că am primit astăzi,, un exemplar original al Contractului individual de muncă încheiat și înregistrat în Registrul General de Evidență al Salariaților sub nr. din data de

Semnătura _____

Pe data de prezentul contract încetează în temeiul art., din Legea nr. 53/2003, republicată, în urma îndeplinirii procedurii legii.

DECLARAȚIE

Subsemnatul(a) salariată a INCDS – Marin Drăcea în baza Contractului Individual de Muncă încheiat cu Institutul Național de Cercetare-Dezvoltare în Silvicultură „Marin Drăcea” și înregistrat sub nr./....., cunoscând sancțiunile prevăzute la art. 326 din Codul penal privind falsul în declarații, declar pe proprie răspundere, că nu mă aflu în una din situațiile de incompatibilitate prevăzute la art. 40 al Contractului Colectiv de Muncă în vigoare.

Data:

Semnătura,

**ICAS**

Informare conform Ordinului MMPS 585 / 2 iulie 2021

privind contractul individual de muncă și Pilonul II de pensii private obligatorii

Stimate salariat,

În statele dezvoltate, fondurile de pensii private funcționează eficient în completarea sistemului public de pensii de mai bine de un secol. Începând din 2007, România s-a alăturat acestei practici internaționale și a introdus un sistem de pensii private bazat pe acumulare și investire, la recomandarea și sub supravegherea Băncii Mondiale și a Uniunii Europene. Suplimentar față de pensia publică, de la stat (Pilonul I), au fost introduse fondurile de pensii private obligatorii (Pilonul II) și cele de pensii private facultative (Pilonul III).

EȘTI LA PRIMUL LOC DE MUNCĂ?

Conform Legii 411/2004, toți salariații cu vârsta de până la 35 de ani sunt obligați ca, în termen de 4 luni de la intrarea în piața muncii, să își aleagă unul dintre cele 7 fonduri de pensii private obligatorii (Pilonul II) care funcționează în România. Lista acestor fonduri o găsești pe site-ul Autorității de Supraveghere Financiară din România (ASF): www.asfromania.ro -> Supraveghere -> Piața pensii private -> Linkuri administratori fonduri pensii private.

Daca nu îți alegi singur fondul de pensii în acest interval de 4 luni, Casa Națională de Pensii Publice (CNPP) te va repartiza aleatoriu la unul dintre cele 7 fonduri de pensii private. De asemenea, toți salariații cu vârsta între 35 și 45 de ani își pot alege un fond de pensii private, fără însă a fi obligați.

AI MAI FOST SALARIAT?

Atunci ai toate șansele să fii deja participant la unul dintre cele 7 fonduri de pensii private. Dacă nu cunoști la ce fond de pensii private contribui, completează formularul de la www.asfromania.ro -> Află la ce fond de pensii ești. Introdu-ți datele personale și vei fi contactat în câteva zile de administratorul fondului de pensii private la care contribui, care îți va oferi toate detaliile și îți va răspunde la toate întrebările sau nelămuririle pe care le poți avea.

ȘTII DEJA LA CE FOND DE PENSII CONTRIBUI?

Intră periodic pe www.proprietardepensie.ro pentru a afla noutăți și beneficii pe care le ai ca participant la Pilonul II de pensii private obligatorii. Păstrează legătura cu administratorul fondului de pensii private pentru a-ți actualiza datele personale (eventuale schimbări de documente de identitate sau de domiciliu) și a solicita să primești scrisoarea anuală de informare în format electronic.

CE BENEFICII AI CA PARTICIPANT LA PILONUL II?

- 1)** Pilonul II nu te costă nimic în plus! Din contribuția socială (CAS) de 25% din salariul tău brut pe care angajatorul o reține și o virează la CNPP, 3,75% sunt virați automat în contul tău personal de Pilon II;
- 2)** Sistemul este foarte strict reglementat și supravegheat, având numeroase mecanisme de siguranță și protecție pentru a nu-ți pierde banii, care sunt administrați prudent și transparent. Ai garanția că la vârsta pensionării vei primi cel puțin valoarea cumulată netă a contribuțiilor plătite;
- 3)** Banii strânși în contul tău personal de Pilon II îți revin ție la vârsta pensionării sau înainte, în cazul invalidității de grad I sau II nerevizuibile. În cazul decesului, banii rămân moștenitorilor tăi legali;
- 4)** În orice moment poți verifica pe Internet la ce fond contribui și cați bani ai strâns. În fiecare an vei primi la ultima adresă o scrisoare de informare ce conține valoarea contului tău și informații despre situația administratorului. Poți solicita ca scrisoarea anuală să o primești pe e-mail.

Informează-te permanent despre pensia ta privată din Pilonul II! E vorba de viitorul tău și de siguranța ta financiară la pensie!

www.asfromania.ro , www.apapr.ro , www.proprietardepensie.ro

DECLARAȚIE DE CONSIMȚĂMÂNT

Subsemnatul/a, (numele) _____ (prenumele) _____
 _____ născut/ă în anul _____ luna _____ ziua _____ în
 _____ județul (sectorul) _____ cu domiciliul în
 _____ județul (sectorul) _____ str.
 _____ nr. _____, bl. _____, ap. _____
 _____, email _____
 telefon _____ posesor al actului de identitate seria _____ nr. _____
 _____ CNP | | | | | | | | | | | | | | | |

În calitate de _____ (ex. angajat al INCDS, candidat la încadrare, etc.), am primit și am luat la cunoștință de INFORMAREA privind prelucrarea datelor personale și **consimt în mod expres și neechivoc ca datele mele cu caracter personal să fie prelucrate** prin orice mijloace, în conformitate cu legislația europeană (Regulamentul (UE) 2016/679 privind protecția persoanelor fizice în ceea ce privește prelucrarea datelor cu caracter personal și privind libera circulație a acestor date și de abrogare a Directivei 95/46/CE (Regulamentul general privind protecția datelor), de către instituția angajatoare și de către orice alt organism abilitat să efectueze verificări asupra activității acesteia.

Prezenta declarație acoperă prelucrarea datelor cu caracter personal menționate în Informarea ce însoțește prezenta declarație (https://www.icas.ro/uploads/licitatii/politica/inf_rgpd.pdf) de consimțământ pe întreaga perioadă contractuală, până la expirarea obligațiilor ce rezultă din contractul de muncă încheiat și a termenelor de arhivare legale.

Nume și prenume:

Data:

Semnătură:

DECLARAȚIE

Subsemnatul/a..... , cunoscand ca falsul in declaratii se pedepseste conform legii penale, prin prezenta declar pe propria raspundere ca datele mentionate mai jos sunt reale si corespund situatiei actuale.

I. Datele personale ale salariatului:

Nume si prenume, cu domiciliul actual in localitatea, str., nr., judetul/sectorul, CNP, act identitate, serie, numar telefon, adresa e-mail:

II. Declar ca medicul de familie la care sunt inscris apartine de Casa de Sanatate

III. Declar ca AM/NU AM calitatea de somer.

IV. Declar ca AM/NU AM calitatea de pensionar

V. Declar ca DESFASOR/NU DESFASOR activitate si la alt/alti angajatori cu contract individual de munca.

VI. In vederea stabilirii deducerii personale care se acorda pentru fiecare luna a perioadei impozabile numai pentru veniturile din salarii la locul unde se afla functia de baza, declar functia de baza la **INCDS „Marin Drăcea” / la alt angajator.**

VII. Declar ca am persoane in intretinere (I) / coasigurati (C):

Nume si prenume:, CNP.....-grad rudenie..... I / C

Nume si prenume:, CNP-grad rudenie I / C

Nume si prenume:, CNP-grad rudenie I / C

VIII. Declar ca SUNT /NU SUNT persoana cu dizabilitati/persoana invalida gradul III, careia prin lege i se recunoaste posibilitatea de a lucra mai putin de 8 ore pe zi.

IX. Declar că AM / NU AM calitatea de rezervist voluntar.

Ma oblig sa anunt angajatorul in cazul in care vor interveni schimbari in situatia comunicata si sa prezint documente justificative in termen de cel mult 10 zile de la modificarea intervenita.

Data

Semnatura

CERERE DE ADEZIUNE

la Sindicatul

Subsemnatul/Subsemnata _____, salariat/-ă al/a Institutului Național de Cercetare-Dezvoltare în Silvicultură „Marin Drăcea”, în funcția de _____, cu locul de muncă la _____, **solicit înscrierea și dobândirea calității de membru al Sindicatului**

Am luat cunoștință de prevederile Statutului sindicatului și de prevederile Legii dialogului social Nr. 367/2022 și mă angajez să-l respect, să militez pentru realizarea scopului pentru care a fost constituit, să particip la acțiunile sindicale declanșate de acesta.

Declar că, la momentul înscrierii în Sindicatul, nu sunt membru al altui sindicat.

Data _____

Semnătura _____

Domnului Președinte al Sindicatului

Acord reținere cotizație Sindicat.....

Subsemnatul/Subsemnata _____, salariat/-ă
al/a Institutului Național de Cercetare-Dezvoltare în Silvicultură „Marin Drăcea”, în
funcția de _____, cu locul de muncă la
_____, legitimate cu CI seria....., nr....., în
calitate de membru al sindicatuluial salariaților din INCDS /
SCDEP....., declar că sunt de acord cu reținerea cotizației lunare deductibile în
cuantum de 1% din salariul brut și virarea acesteia în contul
sindicatului....., conform prevederilor Statutului
acestuia.

Data _____

Semnătura _____

ICAS

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.