



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

CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ

505 / 20.12.2022

În temeiul Legii nr. 62/2011, Contractului Colectiv la nivelul ramurii cercetare-dezvoltare – proiectare, Legii nr. 53/ 2003 Codul Muncii republicat, și a legislației muncii specifice în vigoare, se încheie prezentul Contract Colectiv de Muncă (C.C.M.) la nivelul Institutului Național de Cercetare - Dezvoltare Turbomotoare COMOTI București între părțile :

- A. Institutul Național de Cercetare - Dezvoltare Turbomotoare - COMOTI București, reprezentat prin Președinte - Director General **dr. ing. Valentin SILIVESTRU**, numit în baza Ordinului ministrului Cercetării și Inovării cu nr. 262 din 25.04.2019 pe de o parte,
- B. Salariatii Institutului, reprezentati prin : Dr.Ing. GHERMAN Bogdan, Dr.Ing. VILAG Valeriu, Ing. Dr.Ing. TOMA Adrian Cristian aleși prin vot secret de catre salariați , pe de altă parte

**TITLUL I.
 DISPOZIȚII GENERALE**

**CAPITOLUL 1
 ZONA DE APLICARE. DURATĂ. MODIFICĂRI**

Art. 1 Părțile contractante, pe deplin egale și libere în negocierea acestui Contract Colectiv de Muncă, se obligă să respecte prevederile lui.

Art. 2 Prevederile prezentului Contract Colectiv de Muncă acționează ca lege între părți, se aplică în **INCD Turbomotoare COMOTI** și produce efecte pentru toți salariații, indiferent de data angajării acestora și de funcțiile pe care le dețin. INCD TURBOMOTOARE COMOTI are 360 de salariați .

Art. 3 (1) Contractul Colectiv de Muncă se încheie pe o durată de 24 luni începând de la data de 01.01.2023, conform Legii 53/2003 republicata.

(2) Cu cel puțin 45 de zile înainte de expirarea termenului de aplicabilitate, părțile convin asupra:

- prelungirii contractului în condițiile în care a fost negociat inițial;
- prelungirii termenului de aplicabilitate și negocierii unor clauze;
- încetării aplicabilității lui și negocierii unui nou contract.

(3) Dacă nici una din părți nu denunță contractul cu 30 zile înainte de expirarea perioadei pentru care a fost încheiat, valabilitatea acestuia poate fi prelungită prin act aditional până la încheierea unui nou contract, o singură dată, cu cel mult 12 luni.

SEMNATARII CONTRACTULUI COLECTIV DE MUNCĂ AL INCD TURBOMOTOARE COMOTI BUCUREȘTI
 Valentin SILIVESTRU Adrian Cristian TOMA Bogdan GHERMAN Valeriu VILAG



Adrian Cristian TOMA

Bogdan GHERMAN

Valeriu VILAG

Art. 4 (1) Clauzele Contractului Colectiv de Muncă pot fi modificate pe parcursul executării lui, în condițiile legii, ori de câte ori părțile convin în acest sens. Orice cerere de modificare a prezentului contract va face obiectul unei negocieri.

(2) Solicitățile și propunerile pentru modificarea clauzelor contractuale se aduc la cunoștință, în scris, celeilalte părți cu cel puțin 30 de zile înainte de data propusă pentru începerea negocierilor, la sediul INCD TURBOMOTOARE COMOTI.

(3) Negocierile privind propunerile de modificare nu vor putea începe mai devreme de 48 ore de la data depunerii cererii și nici mai târziu de 15 zile lucrătoare de la această dată.

(4) Părțile convin ca pe perioada negocierilor atât în cazul în care se fac modificări, cât și în cazul denunțării CCM, să nu efectueze concedieri din motive neimputabile salariaților și să nu declanșeze conflicte de muncă. Perioada negocierilor este cuprinsă între data înregistrării cererii de modificare și data finalizării negocierii între părți, consemnate prin Proces- Verbal și Act Adițional de modificare a prezentului C.C.M.

Fac obiectul analizei și negocierii cererile legate de activitatea Institutului dacă sunt afectate interesele profesionale, economice, sociale, culturale ale salariaților.

(5) Modificările aduse contractului produc efecte de la data înregistrării lor la Inspectoratul Teritorial de Munca al Municipiului București.

Art.5 Interpretarea Contractului se face prin consens.

Art.6 Institutul va asigura prelucrarea la toate locurile de munca a prezentului Contract Colectiv de Munca astfel încât toți salariații să ia cunoștință de prevederile lui.

Art.7 Suspendarea și încetarea Contractului Colectiv de Muncă au loc potrivit prevederilor legale.

Art.8 (1) Drepturile prevăzute în prezentul Contract Colectiv de Muncă nu pot să prezinte cauza reducerii altor drepturi colective sau individuale, legal recunoscute anterior, cu excepția celor în care legislația ulterior apărută o impune.

(2) Orice reglementare legal apărută care este mai favorabilă celor înscrise în prezentul C.C.M. va deveni de drept parte a acestuia.

Art.9 Prezentul Contract Colectiv de Muncă are ca scop, în principal, reglementarea unor prevederi referitoare la:

- Dispoziții generale;
- Drepturile și obligațiile conducerii INCD TURBOMOTOARE COMOTI;
- Drepturile și obligațiile salariaților;
- Angajarea salariaților; încheierea, executarea, modificarea, suspendarea și încetarea Contractului Individual de Muncă;
- Timpul de muncă și timpul de odihnă;
- Concedii;
- Condiții de muncă, igiena și sanatate și securitate în munca;

SEMNATARI CONTRACTULUI COLECTIV DE MUNCĂ AL INCD TURBOMOTOARE COMOTI BUCUREȘTI

Valentin SILIVESTRU

Adrian Cristian TOMA

Bogdan GHERMAN

Valeriu VILAG



- Sănătatea și securitatea în muncă;
- Salarii și alte drepturi salariale de care beneficiază salariații;
- Formarea profesională;
- Organizarea și normarea muncii;
- Drepturile reprezentanților salariaților;
- Dispoziții finale;

Art. 10 (1) Pentru aplicarea corectă a prevederilor din C.C.M., precum și pentru soluționarea litigiilor intervenite în executarea, completarea, modificarea, suspendarea, încetarea acestuia, părțile semnatare ale prezentului C.C.M. se constituie într-o comisie permanentă de negociere și urmărire a aplicării acestuia, numită în continuare Comisia Paritară, al cărei Regulament de funcționare stabilit de părți este anexă la C.C.M.

CAPITOLUL 2

OBLIGAȚII GENERALE

Art. 11 Părțile vor respecta actele normative în vigoare, referitoare la toate aspectele ce privesc activitatea, cât și la relațiile reciproce:

- a. Legislația națională în vigoare.
- b. Normele de sanatare si securitate in muncă și P.S.I.
- c. Regulamentul de Organizere și Funcționare al INCD TURBOMOTOARE COMOTI
- d. Regulamentul Intern
- e. Documentele privind managementul calității.
- f. Contractul Colectiv de Muncă
- g. Contractul Individual de Muncă

Art. 12 Părțile contractante convin asupra semnării de către toți salariații Institutului, a unor angajamente opozabile în raporturile de muncă cu Institutul privitor la:

- a. păstrarea secretului de serviciu
- b. neutilizarea sub nici o formă de software sau altă formă de proprietate intelectuală, sau drepturi de autor, fără acordul proprietarului sau fără licență obținută legal.
- c. neparticiparea sub orice formă de angajare/colaborare la un alt agent economic concurent și declararea apariției unei asemenea situații în termen de cinci zile lucrătoare.
- d. declarație privind nedeșfășurarea sau nefavorizarea unor activități generatoare de concurență neloială.

Art. 13. (1) Părțile convin, de asemenea, să se semneze un Act Adițional la Contractul individual de muncă în situația în care Institutul școlarizează sau face orice altă cheltuială, investiție (curs, training, schimb de experiență, informare sau de altă natură) în vederea derulării în bune condiții a unui contract.

(2) Prin semnarea acestui act adițional, salariatul respectiv se obligă să rămână în Institut un număr de 3 ani de la încheierea acțiunii sau pe durata contractului respectiv, în caz contrar având obligația de a restitui institutului toate cheltuielile ocazionate de pregătirea sa profesională cu o penalizare care va fi apreciată de Conducerea INCD TURBOMOTOARE

SEMNATARIILOR CONTRACTULUI COLECTIV DE MUNCĂ AL INCD TURBOMOTOARE COMOTI BUCUREȘTI
Valentin SILIVESTRU Adrian Cristian TOMA Bogdan GHEZMAN Valeriu VILAG



COMOTI funcție de implicațiile economice rezultate de plecarea persoanei respective, în condițiile negociate și înscrise în Actul Adițional la CIM.

(3) Obligatia de restituire a sumelor prevăzute la alin. (2), în condițiile negociate și înscrise în Actul Adițional la CIM, revine și salariaților care au fost concediați în perioada stabilită prin actul adițional, pentru motive disciplinare, sau al caror 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.

CAPITOLUL 3

DREPTURILE ȘI OBLIGAȚIILE CONDUCERII INCD TURBOMOTOARE COMOTI

Art.14 INCD TURBOMOTOARE COMOTI are, în principal, următoarele drepturi:

- a) să stabilească organizarea și funcționarea institutului;
- b) să stabilească atribuțiile corespunzătoare pentru fiecare salariat, în condițiile legii;
- c) să modifice/actualizeze fișa postului și/sau normele de lucru ori de câte ori situația o impune (extinderea / schimbarea activității INCD TURBOMOTOARE COMOTI);
- d) să dea dispoziții cu caracter obligatoriu pentru salariați, sub rezerva legalității lor;
- e) să exercite controlul asupra modului de îndeplinire a sarcinilor de serviciu;
- f) să constate săvârșirea abaterilor disciplinare și să aplice sancțiunile corespunzătoare, potrivit legii, prezentului contract colectiv de muncă și regulamentului intern.
- g) să stabilească obiectivele de performanță individuală, precum și criteriile de evaluare a realizării acestora."

Art.15 (1) Conducerea INCD TURBOMOTOARE COMOTI are competența de a asigura organizarea eficientă a muncii, de creare a condițiilor necesare pentru desfășurarea normală a activității de cercetare/producție, precum și de supraveghere și control a disciplinei tuturor salariaților. În acest scop are, în principal, următoarele competențe:

- a) supune spre aprobare ministerului coordonator structura organizatorică și funcțională a INCD TURBOMOTOARE COMOTI;
- b) stabilește organizarea rațională a muncii și activității cerută de specificul institutului;
- c) angajează personalul INCD TURBOMOTOARE COMOTI cu respectarea prevederilor legale în vigoare;
- d) stabilește norme de personal și atribuții de serviciu clare, cuprinse în fișa postului, în funcție de condițiile concrete ale fiecărui loc de muncă necesare respectării cerințelor tehnologice și le aduce la cunoștința salariaților;
- e) coordonează și urmărește aplicarea și respectarea normelor și legislației de sănătate și securitate în muncă, PSI și medicina muncii la nivelul INCD TURBOMOTOARE COMOTI, pentru asigurarea condițiilor de sănătate și securitate a muncii, prevenirea accidentelor de muncă și a îmbolnăvirilor profesionale, conform Legii nr. 319/2006 Legea sănătății și securității în muncă și a normelor metodologice de aplicare, aprobate prin HG 1425/2006;

SEMNATĂRII CONTRACTULUI COLECTIV DE MUNCĂ AL INCD TURBOMOTOARE COMOTI BUCUREȘTI

Valentin SILIVESTRU

Adrian Cristinel TOMA

Bogdan GHERMAN

Valeriu VILAG



Adrian Cristinel TOMA

Bogdan GHERMAN

Valeriu VILAG

constituie Comitetul de Sanatate si Securitate in Munca, stabileste componenta, atributiile specifice si functionarea acestuia conform prevederilor legale;

- f) stabileste planul anual de formare profesionala a angajatilor si il aduce la cunostinta angajatilor ; asigura accesul periodic al angajatilor la formarea profesionala prin formarea profesionala individualizata, tinand seama de criteriile avute in vedere in cadrul planului anual de formare profesionala si de conditiile de desfasurare a activitatii la locul de munca ; asigura recalificarea salariaților în funcție de necesitățile INCD TURBOMOTOARE COMOTI;
- g) asigură acordarea corectă a calificativelor la sfârșitul fiecărui an calendaristic, sau când acestea sunt cerute pentru diverse aprecieri (negocieri salarii, prime, stimulente, etc.). Responsabilitatea corecteii aprecieri este în sarcina șefului locului de muncă. Aprecierile sau calificativele vor fi aduse la cunoștința salariatului, prin semnarea fișei de apreciere. Eventualele contestații vor fi soluționate în termen de 15 zile lucrătoare de la data depunerii contestației, de către Directorul General;
- h) asigura salariatilor, facultativ (cu dreptul de a retrage, oricand, din dispozitia directorului general) pentru îndeplinirea sarcinilor de serviciu, conform fisei postului: autoturism, telefon mobil, P.C., laptop etc. ;
- i) organizeaza timpul de lucru în program normal de zi și alte forme de munca;
- j) asigura paza sediului și a punctelor de lucru precum și reglementarea accesului la locurile de munca;
- k) acordă la timp angajatilor drepturile de natura salariala ce decurg din lege;
- l) asigura functionarea principiului egalitatii de tratament fata de toti salariatii si ia masuri pentru interzicerea oricarei forme de discriminare directa sau indirecta fata de un salariat, bazata pe criteriile de sex, orientare sexuala, caracteristici genetice, varsta, apartenenta nationala, rasa, culoare, etnie, religie, optiune politica, origine sociala, handicap, situatie sau responsabilitate familiala, apartenenta sau activitate sindicala ;
- m) sanctioneaza salariatii conform Codului Muncii și Regulamentului Intern in cazul incalcarii si nerespectarii normelor de exploatare, de sanatate si securitate in munca si PSI, precum si in cazul savarsirii altor abaterilor disciplinare (prin nerespectarea atributiilor de serviciu etc.);
- n) da dispozitii ferme si precise, asigurand conditiile necesare pentru executarea lor intocmai si la timp.

(2) Celelalte competențe ale conducerii INCD TURBOMOTOARE COMOTI sunt stabilite prin Regulamentul Intern.

Art.16. Conducerii Institutului INCD TURBOMOTOARE COMOTI îi revin, în principal, următoarele obligații:

- a) să informeze salariații asupra condițiilor de muncă și asupra elementelor care privesc desfășurarea relațiilor de muncă;
- b) să asigure permanent condițiile tehnice și organizatorice avute în vedere la elaborarea normelor de muncă și condițiile corespunzătoare de muncă;
- c) să acorde salariaților toate drepturile ce decurg din lege, din prezentul contract colectiv de muncă și din contractele individuale de muncă;

SEMNATARIILE CONTRACTULUI COLECTIV DE MUNCĂ AL INCD TURBOMOTOARE COMOTI BUCUREȘTI
Valentin SILIVESTRU Adrian Cristian TOMA Bogdan GHERMAN Valeriu VILAG



Adrian Cristian TOMA

Bogdan GHERMAN

Valeriu VILAG

- d) să comunice semestrial salariaților situația economică și financiară a institutului, cu excepția informațiilor sensibile sau secrete, care, prin divulgare, sunt de natură să prejudicieze activitatea institutului;
- e) să se consulte cu reprezentanții salariaților în privința deciziilor susceptibile să afecteze substanțial drepturile și interesele acestora;
- f) să plătească toate contribuțiile și impozitele aflate în sarcina sa, precum și să rețină și să vireze contribuțiile și impozitele datorate de salariați, în condițiile legii;
- g) să înființeze registrul general de evidență a salariaților și să opereze înregistrările prevăzute de lege;
- h) să elibereze, la cerere, toate documentele care atestă calitatea de salariat a solicitantului;
- i) să asigure confidențialitatea datelor cu caracter personal ale salariaților.

CAPITOLUL 4 **DREPTURILE ȘI OBLIGAȚIILE SALARIAȚILOR**

Art.17 Salariatii au, 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 demnitate în muncă;
- f) dreptul la securitate și sănătate în muncă;
- g) dreptul la acces la formarea profesională;
- h) dreptul la informare și consultare;
- i) dreptul de a lua parte la determinarea și ameliorarea condițiilor de muncă și a mediului de muncă;
- j) dreptul la protecție în caz de concediere;
- k) dreptul la negociere colectivă și individuală;
- l) dreptul de a participa la acțiuni colective;
- m) dreptul de a constitui sau de a adera la un sindicat;
- n) dreptul la protecția datelor cu caracter personal.

Art. 18 În afara obligațiilor generale, angajații INCD TURBOMOTOARE COMOTI, în raport cu specificul locului de muncă, au următoarele obligații principale:

SEMNATARIILE CONTRACTULUI COLECTIV DE MUNCĂ AL INCD TURBOMOTOARE COMOTI BUCUREȘTI
Valentin SILIVESTRU Adrian Cristian TOMA Bogdan GHERMAN Valeriu VILAG



Adrian Cristian TOMA

Bogdan GHERMAN

Valeriu VILAG

- a) obligația de a realiza norma de muncă sau, după caz, de a îndeplini atribuțiile ce îi revin conform fișei postului;
- b) obligația de a respecta disciplina muncii;
- c) obligația de a respecta, disciplina tehnologică, prevederile cuprinse în regulamentul intern, în prezentul contract colectiv de muncă și în contractul individual de muncă, precum și ordinele și dispozițiile legale ale conducătorilor ierarhici;
- d) obligația de fidelitate față de INCD TURBOMOTOARE COMOTI în executarea atribuțiilor de serviciu;
- e) obligația de a respecta măsurile de securitate și sănătate a muncii în unitate;
- f) obligația de a respecta secretul de serviciu și de a nu comunica sau divulga, pe nici o cale, informații, date sau elemente privind activitatea Institutului, fără aprobarea conducerii acestuia;
- g) obligația de a nu desfășura sau de a nu favoriza activități generatoare de concurență neeloială.
- h) alte obligații prevăzute de lege sau de contractele colective de muncă aplicabile.

Art. 19 Celelalte obligații ale salariaților INCD TURBOMOTOARE COMOTI sunt prevăzute în Regulamentul Intern.

Art. 20 În cazul apariției unor soluții originale, brevetabile, în cadrul activității specifice desfășurate în Institut, salariații INCD TURBOMOTOARE COMOTI au obligația să le aducă la cunoștința conducerii Institutului în vederea stabilirii măsurilor de protecție, precum și a drepturilor de autor, în conformitate cu prevederile legale.

Art. 21 Salariații INCD TURBOMOTOARE COMOTI au obligația să prezinte conducerii Institutului în termen de maxim 30 zile de la participarea la manifestări științifice, seminarii, cursuri, stagii sau tratative, în țară sau străinătate, problemele discutate, rezultatele obținute și posibilitățile de valorificare ale acestora în activitatea Institutului.

Art. 22 Angajații INCD TURBOMOTOARE COMOTI nu pot fi membri fondatori, administratori, asociați sau acționari la societăți comerciale cu același profil de activitate și nu pot presta fie în mod independent, fie printr-o formă de angajare/colaborare activități pentru un concurent, furnizor principal sau client principal al INCD TURBOMOTOARE COMOTI.

Art. 23 Constituie concurență neeloială :

- a) orice act sau fapt care, potrivit Legii nr. 11 din 29.01.1991 privind combaterea concurenței neeloiale, cu modificările și completările ulterioare, este contrar bunei-credințe și uzanțelor cinstite;
- b) denigrarea unui competitor sau a produselor/serviciilor sale, realizată prin comunicarea ori răspândirea de către institut sau reprezentantul/angajatul său, de informații care nu corespund realității despre activitatea unui concurent sau despre produsele acestuia, de natură să îi lezeze interesele;
- c) dobândirea calității de membru fondator, acționar, asociat, administrator, angajat sau colaborator al unei firme/instituții concurente;
- d) depunerea unei activități, indiferent de natura și modul de derulare a acesteia, în cadrul unei firme/instituții concurente;

SEMNĂTĂRII CONTRACTULUI COLECTIV DE MUNCĂ AL INCD TURBOMOTOARE COMOTI BUCUREȘTI

Valentin SILIVESTRIU

Adrian Cristian TOMA

Bogdan GHERMAN

Valeriu VILAG



- e) oferirea serviciilor de cercetare și/sau proiectare către o firmă/instituție concurentă;
- f) acceptarea unei oferte, făcută de o firmă/instituție concurentă, pentru prestarea de servicii de cercetare și/sau proiectare;
- g) deturnarea clientelei Institutului către o altă firmă/instituție concurentă, prin folosirea legăturilor și relațiilor stabilite cu această clientelă, în cadrul funcției deținute la Institut în prezent sau anterior;
- h) utilizarea informațiilor, materialelor, bazei tehnico-materiale, serviciilor și timpului de lucru, a Institutului în interese personale sau străine Institutului;
- i) comunicarea sau divulgarea, pe orice cale, către o firmă/instituție concurentă a informațiilor, datelor sau elementelor privind activitatea Institutului;
- j) întrebuițarea denumirii Institutului sau emblemei acesteia, pentru prezentarea unor lucrări personale de calitate îndoielnică, cu scopul de antireclamă și de inducere în eroare a clientelei;
- k) elaborarea cu bună știință, în cadrul Institutului a unor lucrări de așa manieră încât prin conținutul lor să favorizeze o firmă/instituție concurentă.

Art. 24 Pentru participarea la lucrări de cercetare-proiectare care impun un nivel deosebit de pregătire științifică și tehnică, salariaților li se poate cere susținerea unor teste de evaluare a nivelului de pregătire profesională în condiții convenite la nivelul Institutului.

Art. 25 Personalul de specialitate cu studii superioare se va preocupa pentru a iniția și propune teme, programe și lucrări în domeniul propriu de activitate.

Art. 26 Neîndeplinirea sau indeplinirea în mod necorespunzător de către salariați a obligațiilor prevăzute în prezentul CCM, CIM, Regulamentul Intern și legislația în vigoare se considera abatere disciplinară și se sancționează, după caz, conform prevederilor Codului Muncii, contractului colectiv de muncă, regulamentului intern.

TITLUL II - RELAȚIILE DE MUNCĂ

ÎNCHEIEREA, EXECUTAREA, MODIFICAREA ȘI ÎNCETAREA CONTRACTULUI INDIVIDUAL DE MUNCĂ

CAPITOLUL 1 ANGAJAREA ȘI ÎNCADRAREA PERSONALULUI

Art.27 Angajarea, promovarea și încetarea raporturilor de muncă se fac în condițiile legislației în vigoare și ale prezentului Contract Colectiv de Muncă, fără discriminări de ordin politic, etnic, sex, orientare sexuală sau religie, pe bază de Contract Individual de Muncă.

SEMNATARIILE CONTRACTULUI COLECTIV DE MUNCĂ AL INCD TURBOMOTOARE COMOTI BUCUREȘTI
Valentin SILVESTRU Adrian Cristian TOMA Bogdan GERMAN Valeriu VILAG



[Handwritten signature of Adrian Cristian TOMA]

[Handwritten signature of Bogdan GERMAN]

[Handwritten signature of Valeriu VILAG]

Art.28 Președintele Consiliului de Administrație/Directorul General are competența de a angaja și de a concedia salariații în conformitate cu dispozițiile legale, cu prezentul Contract Colectiv de Muncă și cu Regulamentul intern.

Art.29 Procedura de recrutare și procedura de angajare sunt prevăzute în Regulamentul Intern și Statutul personalului de cercetare – dezvoltare.

Art.30 (1) Președintele Consiliului de Administrație/ Directorul General are obligația de a aduce la cunoștința salariaților, prin afișare la sediul institutului, existența posturilor vacante și condițiile de ocupare ale acestora.

(2) Angajarea salariaților în unitate se face prin concurs sau examen/interviu, după caz. În cazul în care la concursul organizat pentru ocuparea unui post vacant s-a prezentat un singur candidat, încadrarea în muncă se face prin examen. Pot fi angajați fără concurs (examen) foștii salariați ai institutului cărora le-au încetat raporturile de muncă ca urmare a reducerii activității sau din motive neimputabile acestora precum și cei pensionați care revin pe aceleași funcții (sau pe alte funcții), fără să mai fie supuși perioadei de probă.

În vederea stabilirii drepturilor și obligațiilor ce decurg din Contractul Individual de Muncă, salariații din unități sunt clasificați, în funcție de specificul activității și de cerințele postului privind nivelul de pregătire, astfel:

A. Funcții de execuție:

- a) muncitori necalificați;
- b) muncitori calificați;
- c) salariați cu pregătire medie angrenați în activitatea generală a unității (pregătire liceală sau postliceală);
- d) salariați cu pregătire medie angrenați în activitatea specifică a unității (pregătire liceală sau postliceală);
- g) salariați cu pregătire superioară angrenați în activitatea generală a unității;
- h) salariați cu pregătire superioară angrenați în activitatea specifică a unității.

B. Funcții de conducere:

- a) funcții de conducere a compartimentelor;
- b) funcții de conducere a unității.

C. Prin personal cu funcții de conducere se înțelege: Directorul General, Director Economic și Directorul Științific, Director Executiv, Directorul Tehnic, Directorul Marketing Vanzari și Investiții, Directorul Asigurarea Calitatii, Inginerul Șef, Șefii punctelor de lucru, Managerii Departamentelor, Șefii Serviciilor, Șefii Birourilor și compartimentelor, Șefii laboratoarelor Contabil Șef și Secretar Științific.

D. Conform Legii 319/2003/Art. 7 - Personalul de cercetare-dezvoltare cu studii superioare, prevăzut la art. 6 lit. a) din lege, care desfășoară activități de cercetare științifică, se diferențiază pe funcții și grade profesionale, după cum urmează:

- a) cercetător științific gradul I - CS I;
- b) cercetător științific gradul II - CS II;
- c) cercetător științific gradul III - CS III;
- d) cercetător științific - CS;
- e) asistent de cercetare științifică - ACS.

E. Personalul auxiliar cu studii superioare din activitatea de cercetare-dezvoltare, prevăzut la art. 6 lit. c) din lege, este format din specialiști din domenii și profiluri diferite, prevăzute în nomenclatoarele de funcții ale celorlalte sectoare de activitate.

SEMNATARII CONTRACTULUI COLECTIV DE MUNCĂ AL INCD TURBOMOTOARE COMOTI BUCUREȘTI
Valentin SILIVESTRU Adrian Cristian TOMA Bogdan GHERMAN Valeriu VILAG



Handwritten signature of Adrian Cristian TOMA.

Handwritten signature of Bogdan GHERMAN.

Handwritten signature of Valeriu VILAG.

F. Personalul auxiliar cu studii medii, din activitatea de cercetare-dezvoltare, prevăzut la Art. 6 lit. c) din lege, se diferențiază pe funcții și trepte profesionale, după cum urmează:

- a) tehnician treapta I - T I;
- b) tehnician treapta II - T II;
- c) tehnician treapta III - T III;
- d) tehnician stagiar - TS.

(3) În cazul apariției unui post vacant sau al creării unui post nou, angajatorul va face apel, în primul rând la personalul din Institut, care posedă competența și aptitudinile necesare postului.

(4) În cazul în care angajarea se face prin concurs, dacă un salariat și o persoană din afara Institutului obțin același rezultat, salariatul are prioritate la ocuparea postului.

Art. 31 Încadrarea în muncă a fiecărei persoane se face prin încheierea unui C.I.M. în formă scrisă, câte un exemplar pentru fiecare parte, prin grija celui care angajează și va fi adus la cunoștință șefului de Direcție în a cărei subordine este, care îi va stabili sarcinile de serviciu ce-i revin, precum și normele de protecție, securitate și igienă a muncii și P.S.I. specifice postului.

Art. 32 Angajarea va fi obligatoriu precedată de efectuarea vizitei medicale care să ateste că persoana este aptă pentru a desfășura activitatea pentru care solicită angajarea.

Art. 33 (1) Pentru verificarea aptitudinilor salariatului, la încheierea contractului individual de muncă se poate stabili o perioadă de probă astfel :

- cel mult 90 de zile calendaristice pentru funcțiile de execuție ;
- cel mult 120 de zile calendaristice pentru funcțiile de conducere ;
- cel mult 5 zile lucrătoare - având un caracter excepțional - pentru muncitorii necalificați;

(2) Verificarea aptitudinilor profesionale la încadrarea persoanelor cu handicap se realizează exclusiv prin modalitatea perioadei de proba de maximum 30 de zile calendaristice.

(3) Pe durata perioadei de proba salariatul se bucură de toate drepturile și are toate obligațiile prevăzute în legislația muncii, în prezentul contract colectiv de muncă, în regulamentul intern, precum și în contractul individual de muncă.

(4) Pentru absolvenții instituțiilor de învățământ superior, primele 6 luni după debutul în profesie se consideră perioada de stagiu. Fac excepție acele profesii în care stagiatura este reglementată prin legi speciale. La sfârșitul perioadei de stagiu, angajatorul eliberează obligatoriu o adeverință, care este vizată de inspectoratul teritorial de muncă în a cărui rază teritorială de competență acesta își are sediul.

Art. 34 (1) Contractele individuale de muncă se pot încheia și pe durată determinată, în cazurile și modalitățile prevăzute expres de lege. Dispozițiile legale, precum și cele cuprinse în contractul colectiv de muncă la nivelul INCĐ Turbomotoare COMOTI, 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.

SEMNATARIILOR CONTRACTULUI COLECTIV DE MUNCĂ AL INCĐ TURBOMOTOARE COMOTI BUCUREȘTI
Valentin SILIVESTRU Adrian Cristin TOMA Bogdan GHERMAN Valeriu VILAG



Adrian Cristin TOMA

Bogdan GHERMAN

Valeriu VILAG

(2) Salariatul încadrat cu contract individual de muncă pe durată determinată poate fi supus unei perioade de probă, care nu va depăși:

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

Art. 35 (1) Pe durata executării unui contract individual de muncă nu poate fi stabilită decât o singură perioadă de probă.

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

CAPITOLUL 2

PROMOVAREA NUMIREA ȘI SANȚIONAREA SALARIAȚILOR

Art. 36 (1) Promovarea salariaților se face prin concurs sau examen în conformitate cu procedurile specifice Institutului, în cadrul aceleiași funcții sau meserii, ori în alte funcții și/sau locuri de muncă, după posibilitățile și nevoile Institutului.

(2) Deoarece promovarea implică asumarea unor responsabilități sporite, aceasta este posibilă numai dacă persoana în cauză consimte la realizarea ei.

(3) Salariații vor fi apreciați anual asupra activității, prin grija șefului de compartiment;

Art. 37 (1) Numirea și revocarea Directorului General se face conform prevederilor legale în vigoare.

(2) Numirea, schimbarea sau revocarea Directorilor Executivi se face de către Consiliul de Administrație la propunerea Președintelui Consiliului de Administrație, conform prevederilor legale în vigoare.

(3) Directorul General numește și schimbă din funcție Directorii și șefii compartimentelor funcționale. (4) După schimbarea din funcție, salariatul va reveni fie pe postul ocupat anterior numirii în funcția de conducere, fie pe un alt post potrivit pregătirii profesionale, urmând ca salariul să fie renegociat pentru postul pe care îl va ocupa.

(5) La schimbarea sau revocarea din funcție, vor fi respectate procedurile prevăzute de prezentul Contract Colectiv de Muncă.

Art. 38 Acțiunile sau inacțiunile care constituie abateri disciplinare, sancțiunile disciplinare, precum și procedura cercetării disciplinare prealabile aplicării sancțiunilor disciplinare sunt stabilite în Regulamentul Intern.

CAPITOLUL 3

SUSPENDAREA CONTRACTULUI INDIVIDUAL DE MUNCA

SEMNATARIILE CONTRACTULUI COLECTIV DE MUNCĂ AL INCĐ TURBOMOTOARE COMOTI BUCUREȘTI
Valentin ȘTEFĂNESCU Adrian Cristian TOMA Bogdan GHERMAN Valeriu VILAG



Adrian Cristian TOMA

Bogdan GHERMAN

Valeriu VILAG

Art. 39 (1) Suspendarea contractului individual de munca are ca efect incetarea temporară a prestării muncii de către salariat și a plății drepturilor de natură salarială de către angajator.

(2) Executarea CIM se suspendă în toate cazurile prevăzute de lege în mod expres, respectiv de drept, prin acordul partilor sau prin actul unilateral al uneia din parti.

CAPITOLUL 4 **MODIFICAREA CONTRACTULUI INDIVIDUAL DE MUNCA**

Trimiterea în delegație a salariaților INCD TURBOMOTOARE COMOTI:

Art. 40 Delegarea reprezintă exercitarea temporară, din dispoziția INCD TURBOMOTOARE COMOTI, de către salariat, a unor lucrări sau sarcini corespunzătoare atribuțiilor de serviciu în afara locului sau de munca.

Art. 41 Pe durata delegării salariatul își păstrează funcția și toate celelalte drepturi prevăzute în contractul individual de munca.

Art. 42 Delegarea poate fi dispusă pentru o perioadă de cel mult 60 de zile calendaristice în 12 luni și se poate prelungi pentru perioade succesive de maximum 60 de zile calendaristice, numai cu acordul salariatului. Refuzul salariatului de prelungire a delegării nu poate constitui motiv pentru sancționarea disciplinară a acestuia.

Art. 43 Delegarea va fi precedată de Referatul pentru necesitatea efectuării delegației care trebuie să cuprindă: clauze contractuale sau situații speciale, cu precizarea duratei de rezolvare a problemelor contractuale, numărul necesar de persoane delegate, perioada delegației, alte elemente specifice fiecărui contract. Referatele vor fi supuse aprobării directorului general.

Art. 44 Pentru interesele Institutului salariații vor putea fi trimiși în delegație, în următoarele condiții:

- a. delegația nu poate fi refuzată, dacă a fost anunțată cu cel puțin o zi înainte de plecare și s-a acordat avansul ;
- b. delegația poate fi refuzată din motive medicale dovedite prin certificat medical depus la Serviciul Resurse Umane în termen de 3 zile de la data anunțării delegației;
- c. în termen de 3 zile lucrătoare de la încheierea delegației sau 4 zile pentru delegațiile pentru aprovizionare, salariatul va depune decontul, însoțit de un raport scris, concis asupra activității desfășurate; depășirea termenului de decontare se sancționează conform legislației în vigoare.
- d. datoriile provenite din deconturile de delegație se reglează cel târziu la lichidarea lunii în care acestea se depun.

Art. 45 (1) Pe timpul delegării, salariatul rămâne legat prin raportul juridic de muncă numai cu Institutul care l-a delegat, fiind subordonat numai acestuia, nu și unității la care efectuează delegarea.

SEMNATARIILE CONTRACTULUI COLECTIV DE MUNCĂ AL INCD TURBOMOTOARE COMOTI BUCUREȘTI
Valeriu SILVESTRU Adrian Cristian TOMA Bogdan OBERMAN Valeriu VILAG



Adrian Cristian TOMA

Bogdan OBERMAN

Valeriu VILAG

(2) Salariatul aflat în delegație trebuie să respecte normele de disciplină și de sanătate și securitate în munca în unitatea în care își execută sarcinile, dar răspunderea sa disciplinară poate fi angajată numai de Institut.

Art. 46 (1) Sumele necesare efectuării delegației se pot acorda sub forma unor avansuri, pe care salariații beneficiari sunt obligați să le deconteze, justificând cheltuielile efectuate.

(2) Decontarea cheltuielilor se face pe baza ordinului de deplasare completat, vizat în unitatea la care s-a efectuat delegarea, precum și a actelor fiscale doveditoare a sumelor de bani cheltuite, regularizând de asemenea, diferențele în plus sau în minus comparativ cu avansul acordat.

(3) Salariații aflați în delegație nu pot desfășura activitate în zilele de repaus săptămânal ori sărbătore legală, cu excepția intervențiilor neprevăzute și / sau urgente, aprobate în prealabil de Directorul General al INCD TURBOMOTOARE COMOTI.

(3¹) În situația de excepție menționată la alin (3), salariaților aflați în delegație care au desfășurat activitate :

a). În zilele de repaus săptămânal, confirmate de unitatea la care s-a efectuat deplasarea, li se va acorda repausul săptămânal la întoarcerea din deplasare precum și un spor de 10% la salariul de bază;

b). În zilele de sărbători legale, confirmate de unitatea la care s-a efectuat deplasarea, li se va acorda timp liber corespunzător în următoarele 60 de zile calendaristice. În cazul în care, din motive justificate, nu se acordă timp corespunzător, salariații beneficiază de un spor de 100% la salariul de bază.

(3₂) Salariații aflați în delegație vor respecta durata normală a timpului de muncă stabilită prin prezentul contract colectiv de muncă.

(4) Atunci când delegarea în afara localității a unor salariați expiră în ziua de vineri sau într-o zi de sărbătoare legală și salariații rămân în localitatea unde s-au deplasat, în interes personal, încă cel mult 48 ore, se decontează transportul la înapoiere, fără a se deconta diurna și cazarea.

(5) Serviciul Aprovizionare nu poate efectua delegații în zilele de repaus săptămânal ori sărbătore legală.

Art. 47 Delegațiile în țară se vor deconta astfel:

a) transportul pe orice distanță SNCFR la clasa 2 sau auto, sau cu mijloacele proprii auto. Deplasarea salariaților cu autoturismul proprietate personală se poate face numai cu aprobarea prealabilă a șefului de departament, atât pentru posesorul autoturismului, cât și pentru alți salariați care se deplasează împreună cu acesta. În acest caz, posesorul autoturismului va primi contravaloarea benzinei conform prevederilor legale. Decontarea sumei primite pentru benzină se va face pe bază de referat;

SEMNAȚARI CONTRACTULUI COLECTIV DE MUNCĂ AL INCD TURBOMOTOARE COMOTI BUCUREȘTI
Valentin SILIVESTRIU Adrian Cristian TOMA Bogdan OBERMAN Valentin VILAG



b) cazare la hotel de maxim 3 stele inclusiv numai pe bază de documente justificative;

Art. 48 (1) Decontarea valorii diurnei acordată salariaților pentru delegațiile efectuate în țară va fi în cuantum de 100 de lei pe zi începând cu 01.01.2023.

(a) Pentru contractele de cercetare / Instalații de Interes Național, diferența de la suma stabilită conform HG 714/2018 până la suma de 100 de lei se va suporta de Institut și se va taxa conform legii.

(2) Pentru angajații (în afara celor încadrați pe postul de sofer) care conduc autoturismul Institutului, cu care se deplasează în delegație, se acordă o indemnizație în valoare de 44 de lei pentru fiecare zi a delegației

(3) Indemnizația menționată la al (2) se va acorda numai în baza deciziei prin care se stabilește ca sarcină a angajatului delegat, conducerea autoturismului Institutului în vederea deplasării în delegație.

Art. 49 (1) Delegațiile în străinătate vor fi aprobate numai de Directorul General al institutului.

(2) Sumele în valută convenite personalului se acordă sub formă de avans, iar justificarea acestora, cu excepția celor reprezentând drepturile de diurnă, se face pe bază de documente.

(3) Delegațiile în străinătate se vor deconta în moneda primită, conform actelor normative în vigoare la data efectuării delegației, astfel încât Institutul să nu plătească impozit suplimentar. Ziua de delegație se pondează în țară cu 8 ore.

(4) Sumele în valută folosite în alte scopuri, pierdute sau furate se recuperează în valută de la salariații în cauză.

Art.50 Executarea sarcinilor pe perioada delegării se consideră muncă prestată în realizarea obligațiilor ce revin salariaților delegați, la locul de muncă.

Art. 51 Delegarea încetează în următoarele cazuri:

- la expirarea termenului până la care a fost dispusă;
- după executarea lucrărilor sau îndeplinirea sarcinilor care au făcut obiectul delegării;
- prin revocarea măsurii, de către Institut;
- ca urmare a încetării C.I.M. al salariatului aflat în delegație;

Detasarea salariaților INCD TURBOMOTOARE COMOTI

Art. 52 (1) Detasarea este actul prin care se dispune schimbarea temporară a locului de muncă, din dispoziția INCD TURBOMOTOARE COMOTI, la un alt angajator, în scopul SEMNĂRII CONTRACTULUI COLECTIV DE MUNCĂ AL INCD TURBOMOTOARE COMOTI BUCUREȘTI

Valentin SILIVESTRU

Adrian Cristian TOMA

Bogdan CHERMAN

Valeriu VILAG



executarii unor lucrari in interesul acestuia. In mod exceptional, prin detasare se poate modifica si felul muncii, dar numai cu consimtamantul scris al salariatului.

(2) Pe durata detaşării salariatul isi pastreaza functia si toate celelalte drepturi prevazute in contractul individual de munca.

Art. 53 Detaşarea salariaţilor se face potrivit prevederilor expres menţionate la art. 45, 46 şi 47 şi 48 din Cap. III din Codul Muncii.

Art. 54 INCD TURBOMOTOARE COMOTI poate modifica temporar locul si felul muncii, fara consimtamantul salariatului, si in cazul unor situatii de forta majora, cu titlu de sanctiune disciplinara sau ca masura de protectie a salariatului, in cazurile si in conditiile prevazute de lege.

Art. 55 Trecerea definitivă a unui salariat chiar în Institut, la altă muncă decât aceea convenită la încadrare nu se poate dispune fără consimţământul celui în cauză.

Trecerea de pe un post pe altul, cu menţinerea salariului, dar cu modificarea atribuţiilor de serviciu nu se poate dispune fără consimţământul celui în cauză.

Art. 56 În cazul în care nu corespunde profesional salariatul care deţine o funcţie poate fi trecut de conducerea Institutului într-o funcţie de execuţie, cu condiţia ca postul încredinţat să corespundă pregătirii profesionale a salariatului.

Art. 57 (1) Contractul individual de munca se poate modifica în ceea ce priveşte felul muncii, locul muncii sau drepturile salariale, numai prin acordul partilor, precum şi din iniţiativa uneia dintre părţi, în cazurile prevăzute de lege.

(2) Refuzul justificat al salariatului de a accepta o modificare a clauzelor referitoare la felul muncii, locul muncii sau drepturile salariale, nu dă dreptul angajatorului să procedeze la desfacerea unilaterală a contractului individual de muncă pentru acest motiv.

Art. 58 (1) Orice divergenţă privind încheierea, executarea, modificarea sau încetarea contractului individual de muncă va fi analizată la nivelul Institutului de către reprezentanţii împuterniciţi ai administraţiei, reprezentanţii aleşi ai salariaţilor.

(2) În perioada de rezolvare a divergenţei nu se aplică salariatului sancţiuni legate de această divergenţă.

Art. 59 Constrângerea salariatului în scopul de a se obţine demisia sa este interzisă.

CAPITOLUL 5

ÎNCETAREA CONTRACTULUI INDIVIDUAL DE MUNCĂ; DESFĂŞURAREA ACTIVITĂŢII DE TELEMUNCA; PROTECŢIA DATELOR CU CARACTER PERSONAL

SEMNATARI CONŢRĂCTULUI COLECTIV DE MUNCĂ AL INCD TURBOMOTOARE COMOTI BUCUREŞTI
Valentin SILIVESTRU Adrian Cristian TOMA Bogdan GERMAN Valeriu VILAG



Art. 60 Contractul individual de muncă poate înceta astfel:

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

Art. 61 Cauzele de *încetare de drept* a contractului individual de muncă sunt prevăzute în Codul muncii.

Încetarea contractului individual de munca din inițiativa INCD TURBOMOTOARE COMOTI (Concedierea)

Art.62 Concedierea poate fi dispusa pentru motive care tin de persoana salariatului sau pentru motive care nu tin de persoana salariatului.

Art.63 Este interzisa concedierea salariatilor :

- a) pe criterii de sex, orientare sexuala, caracteristici genetice, varsta, apartenenta nationala, rasa, culoare, etnie, religie, optiune politica, origine sociala, stare de sănătate sau de handicap cu excepția celei de inaptitudine constatată de organele de specialitate autorizate, situatie sau responsabilitate familiala, apartenenta ori activitate sindicala;
- b) pentru exercitarea, in conditiile legii, a dreptului la greva si a drepturilor sindicale.

Art.64 (1) Concedierea salariatilor nu poate fi dispusa:

- a) pe durata incapacitatii temporare de munca, stabilita prin certificat medical conform legii;
- b) pe durata suspendării activității ca urmare a instituirii carantinei;
- c) pe durata in care femeia salariata este gravida, in masura in care INCD TURBOMOTOARE COMOTI a luat cunostinta de acest fapt anterior emiterii deciziei de concediere;
- d) pe durata concediului de maternitate;
- e) pe durata concediului legal plătit pentru cresterea copilului in varsta de pana la 2 ani sau, in cazul copilului cu handicap, pana la implinirea varstei de 3 ani;
- f) pe durata concediului pentru ingrijirea copilului bolnav in varsta de pana la 7 ani sau, in cazul copilului cu handicap, pentru afectiuni intercurente, pana la implinirea varstei de 18 ani;
- g) pe durata exercitarii unei functii eligibile intr-un organism sindical, cu exceptia situatiei in care concedierea este dispusa pentru o abatere disciplinara grava sau pentru abateri disciplinare repetate, savarsite de catre acel salariat;
- h) pe durata efectuarii concediului de odihna.
- i) pe durata exercitării unei funcții eligibile într-un organism sindical, cu excepția situației în care concedierea este dispusă pentru o abatere disciplinară gravă sau pentru abateri disciplinare repetate, săvârșite de către acel salariat.

SEMNATARIILE CONTRACTULUI COLECTIV DE MUNCĂ AL INCD TURBOMOTOARE COMOTI BUCUREȘTI

Valentin SILIVESTRU

Adrian Cristian TOMA

Bogdan GHERMAN

Valeriu VILAG



(2) Prevederile alin. (1) nu se aplica in cazul concedierii pentru motive ce intervin ca urmare a reorganizarii judiciare sau a falimentului INCD TURBOMOTOARE COMOTI, in conditiile legii.

Art. 65 (1) INCD TURBOMOTOARE COMOTI poate dispune concedierea pentru motive care tin de persoana salariatului in urmatoarele situatii:

- a) in cazul in care salariatul a savarsit o abatere grava sau abateri repetate de la regulile de disciplina a muncii ori de la cele stabilite prin contractul individual de munca, prezentul contract colectiv de munca sau regulamentul intern, ca sanctiune disciplinara;
- b) in cazul in care salariatul este arestat preventiv pentru o perioada mai mare de 30 de zile, in conditiile Codului de procedura penala;
- c) in cazul in care, prin decizie a organelor competente de expertiza medicala, se constata inaptitudinea fizica si/sau psihica a salariatului, fapt ce nu permite acestuia sa isi indeplineasca atributiile corespunzatoare locului de munca ocupat;
- d) in cazul in care salariatul nu corespunde profesional locului de munca in care este incadrat:

(2) In cazul in care concedierea intervine pentru unul dintre motivele prevazute la lit. b) - d), INCD TURBOMOTOARE COMOTI are obligatia de a emite decizia de concediere in termen de 30 de zile calendaristice de la data constatarii cauzei concedierii.

(3) Decizia se emite in scris si, sub sanctiunea nulitatii absolute, trebuie sa fie motivata in fapt si in drept si sa cuprinda precizari cu privire la termenul in care poate fi contestata si la instanta judecatoreasca la care se contesta.

Art.66 Concedierea pentru savarsirea unei abateri grave sau a unor abateri repetate de la regulile de disciplina a muncii poate fi dispusa numai dupa indeplinirea de catre INCD TURBOMOTOARE COMOTI a cercetarii disciplinare prealabile în condițiile stabilite în Regulamentul intern.

Art.67 Procedura cercetarii prealabile este, de asemenea, obligatorie in cazul concedierii pentru situatia in care salariatul nu corespunde profesional. Termenele si conditiile cercetarii prealabile sunt cele prevazute pentru cercetarea disciplinara.

Art.68 (1) In cazul in care concedierea se dispune pentru motivele prevazute la art. 61 lit c) și d) precum si in cazul in care contractul individual de munca a incetat de drept in temeiul art. 56 alin. (1) lit. e) din Codul muncii, INCD TURBOMOTOARE COMOTI are obligatia de a-i propune salariatului alte locuri de munca vacante in unitate, compatibile cu pregatirea profesionala sau, dupa caz, cu capacitatea de munca stabilita de medicul de medicina a muncii.

(2) In situatia in care INCD TURBOMOTOARE COMOTI nu dispune de locuri de munca vacante, acesta are obligatia de a solicita sprijinul agentiei teritoriale de ocupare a fortei de munca in vederea redistribuirii salariatului, corespunzator pregatirii profesionale sau, dupa caz, capacitatii de munca stabilite de medicul de medicina a muncii, urmand sa ii comunice salariatului solutiile propuse de agentie.

SEMNATARII CONTRACTULUI COLECTIV DE MUNCĂ AL INCD TURBOMOTOARE COMOTI BUCUREȘTI
Valentin ȘILIVESTRU Adrian Cristian TOMA Bogdan GHERMAN Valeriu VILAG



Adrian Cristian TOMA

Bogdan GHERMAN

Valeriu VILAG

(3) Salariatul are la dispozitie un termen de 3 zile lucratoare de la comunicarea INCD TURBOMOTOARE COMOTI pentru a-si manifesta in scris consimtamantul cu privire la noul loc de munca oferit.

(4) In cazul in care salariatul nu isi manifesta in scris consimtamantul in termen precum si după notificarea cazului către agentia teritoriala de ocupare a fortei de munca INCD TURBOMOTOARE COMOTI poate dispune concedierea salariatului.

Art. 69 (1) Concedierea pentru motive care nu tin de persoana salariatului reprezinta incetarea contractului individual de munca, determinata de desfiintarea locului de munca ocupat de salariat din unul sau mai multe motive fără legătură cu persoana acestuia.

(2) Desfiintarea locului de munca trebuie sa fie efectiva si sa aiba o cauza reala si serioasa.

(3) Concedierea pentru motive care nu tin de persoana salariatului poate fi individuala sau colectiva.

(4) Salariatii concediati pentru motive care nu tin de persoana lor beneficiaza de masuri active de combatere a somajului si pot beneficia de compensatii in conditiile prevazute de lege.

Art. 70 (1) Desfacerea contractelor individuale de muncă din motive economice trebuie să aibă cauze reale și cu caracter incontestabil, pentru a justifica aceasta.

(2) Pentru desfacerea contractelor individuale de muncă fără respectarea prevederilor alin. (1), angajatorul răspunde în conformitate cu prevederile legale în vigoare.

(3) Contractul individual de muncă nu poate fi desfăcut din initiativa celui care angajează , în cazurile în care prin lege sau prin contractul colectiv de muncă au fost prevăzute asemenea interdicții.

Art. 71 Concedierea colectivă se va efectua conform prevederilor Codului Muncii și reglementărilor legale în vigoare la momentul respectiv, cu respectarea prevederilor Titlului VI "Măsuri de protecție specială a salariaților și acordarea de facilități acestora".

Art. 72 (1) Persoanele concediate in temeiul art. (61 lit. c) și d), al art. 65 și 66) din Codul Muncii beneficiaza de dreptul la un preaviz acordat in condițiile legii.

(2) Fac exceptie de la prevederile alin. (1) persoanele concediate in temeiul art. 61 lit. d) din Codul Muncii care se afla in perioada de proba.

(3) Decizia de concediere se comunica salariatului in scris si trebuie sa contina in mod obligatoriu:

- a) motivele care determina concedierea;
- b) durata preavizului;

SEMNATARII CONTRACTULUI COLECTIV DE MUNCĂ AL INCD TURBOMOTOARE COMOTI BUCUREȘTI

Valentin SILVESTRU

Adrian Cristian TOMA

Bogdan GHERMAN

Valeriu VILAG



- c) criteriile de stabilire a ordinii de prioritate, conform art.69 alin.(2) lit.d), din Codul muncii, numai in cazul concedierilor colective;
 - d) lista tuturor locurilor de munca disponibile in unitate si termenul in care salariatii urmeaza sa opteze pentru a ocupa un loc de munca vacant, în condițiile art.64 din Codul muncii.
- (4) In situatia in care in perioada de preaviz contractul individual de munca este suspendat, termenul de preaviz va fi suspendat corespunzator, cu excepția cazului prevăzut la art. 51 alin. (2) Codul Muncii
- (5) Decizia de concediere produce efecte de la data comunicarii ei salariatului.

Art.73 (1) Prin *demisie* se intelege actul unilateral de vointa a salariatului care, printr-o notificare scrisa, comunica INCD TURBOMOTOARE COMOTI incetarea contractului individual de munca, dupa implinirea unui termen de preaviz.

- (2) Refuzul INCD TURBOMOTOARE COMOTI de a inregistra demisia da dreptul salariatului de a face dovada acesteia prin orice mijloace de proba.
- (3) Salariatul are dreptul de a nu motiva demisia.
- (4) Termenul de preaviz este de 20 zile lucrătoare pentru salariatii cu functii de executie, respectiv de 45 de zile lucrătoare pentru salariatii care ocupa functii de conducere.
- (5) Pe durata preavizului contractul individual de munca continua sa isi produca toate efectele.
- (6) In situatia in care in perioada de preaviz contractul individual de munca este suspendat, termenul de preaviz va fi suspendat corespunzator.
- (7) Contractul individual de munca inceteaza la data expirarii termenului de preaviz sau la data renuntarii totale ori partiale de catre Institut la termenul respectiv.
- (8) Salariatul poate demisiona fara preaviz daca INCD TURBOMOTOARE COMOTI nu isi indeplineste obligatiile asumate prin contractul individual de munca.

Art. 74 Pentru lichidarea drepturilor și obligațiilor reciproce ale părților sunt necesare:

- restituirea de către salariat a bunurilor încredințate de Institut;
- predarea gestiunii, dacă este cazul;
- plata drepturilor bănești la zi;
- eliberarea unei adeverințe privind activitatea desfășurată
- obligația persoanelor ale căror contracte au fost desfăcute din culpa lor, înainte de expirarea termenului în care trebuiau să lucreze în institut, de a restitui cheltuielile de școlarizare.

Art. 75 În cazul când conducerea Institutului, care a hotărât desfacerea CIM ar constata, ca urmare a unei sesizări sau din proprie inițiativă, netemeinicia sau nelegalitatea măsurii luate, are posibilitatea să revină asupra acesteia.

Art. 76 Împotriva măsurii de desfacere a C.I.M., cel în cauză poate face contestație în termen de 30 de zile de la data la care a luat cunoștință de această măsură.

SEMNĂTĂRII CONTRACTULUI COLECTIV DE MUNCĂ AL INCD TURBOMOTOARE COMOTI BUCUREȘTI
Valentin SILIVESTRU Adrian Cristian TOMA Bogdan GHURKMAN Valeriu VILAG



Art. 77 Competența soluționării contestației aparține Tribunalului Municipiului București. Anularea desfacerii C.I.M. are ca efect reintegrarea în funcție.

Art. 78 La încetarea CIM din inițiativa salariatului, acesta este obligat să suporte contravaloarea pagubelor și prejudiciilor aduse Institutului dacă prin aceasta a rezultat rezilierea sau decalarea contractelor de cercetare-proiectare în care a fost implicat.

Art. 79(1) La cererea salariatului, angajatorul va întocmi o caracterizare obiectivă a acestuia și a activității lui, iar după caz îi va da și o recomandare în vederea unei viitoare angajări în serviciu.

(2) DESFĂȘURAREA ACTIVITĂȚII DE TELEMUNCĂ

(1) Domeniu de aplicare - Telemunca se aplică tuturor salariaților care au încheiat un Contract Individual de Muncă pe durată determinată/nedeterminată cu institutul ale căror atribuții, responsabilități și sarcini de serviciu, conform fișei postului, se pot îndeplini prin prestarea muncii în regim de telemuncă.

Regimul de telemuncă se aplică doar pentru locurile de muncă ocupate de salariați cu atribuții specifice funcției sau ocupației pe care o dețin și a căror activitate se poate desfășura folosind tehnologia informației și comunicațiilor.

Regimul de telemuncă nu se aplică salariaților care au locuri de muncă al căror specific presupune prezența fizică a salariatului.

(2) Telemunca - forma de organizare a muncii prin care salariatul, în mod regulat și voluntar, își îndeplinește atribuțiile specifice funcției, ocupației sau meseriei pe care o deține, în alt loc decât locul de muncă organizat de angajator, folosind tehnologia informației și comunicațiilor.

Telesalariat - salariat care desfășoară activitatea în condițiile prevăzute de lege cu privire la telemuncă.

(3) În conformitate cu prevederile art. 3 din Legea Nr. 81/30.03.2018 privind reglementarea activității de telemuncă, activitatea de telemuncă se bazează pe acordul de voință al părților și se prevede în mod expres în Contractul Individual de Muncă sau prin încheierea unui act adițional la Contractul Individual de Muncă existent, în care va fi menționat numărul minim și maxim de zile care pot fi efectuate în acest regim, într-o lună calendaristică, precum și toate mențiunile prevăzute de lege. Prin refuzul semnării clauzei de telemuncă/actului adițional, salariatul înțelege că nu va putea efectua muncă în regim de telemuncă.

Conducerea institutului și reprezentanții salariaților stabilesc structurile care sunt compatibile cu prestarea activității în regim de telemuncă.

Pentru punctele de lucru, șefii acestora vor propune structurile care se încadrează să presteze activitatea în regim de telemuncă, propuneri care vor fi analizate de către Conducerea institutului și reprezentanții salariaților.

Tabelul cu structurile supuse regimului de telemuncă se păstrează la Comp. RU. Tabelul poate fi modificat la cererea oricăreia dintre părțile care au convenit asupra acestuia, în măsura în care la nivelul structurilor au intervenit modificări de orice natură, care conduc la includerea sau după caz la eliminarea din tabel a unor structuri.

Conducătorii structurilor desemnate în cadrul cărora există posibilitatea de prestare a activității în regim de telemuncă vor nominaliza salariații care își pot desfășura activitatea în regim de telemuncă, după analizarea în cazul structurii a posibilității desfășurării activității în acest regim și după stabilirea salariaților și a programului de muncă, astfel încât să se asigure că toate atribuțiile structurii respective sunt îndeplinite corespunzător ROF și RI.

SEMNATĂRII CONTRACTULUI COLECTIV DE MUNCĂ AL INCD TURBOMOTOARE COMOTI BUCUREȘTI

Valentin SILIVESTRU

Adrian Cristian TOMA

Bogdan GHERMAN

Valentin VILAG



Conducătorii structurilor sunt în măsură să stabilească în funcție de activitățile specifice, de proiectele în derulare etc, modul de lucru al salariaților din subordine, astfel încât să se asigure că la locul de muncă se află un salariat/salariați care să preia activitățile care nu pot fi realizate prin telemuncă - dacă este cazul.

Conducătorul locului de muncă este responsabil de îndeplinirea obiectivelor locului de muncă și are obligația organizării activității salariaților din subordine ținând cont de activitățile și proiectele în care este implicată structura organizatorică.

Un salariat va putea lucra în regim de telemuncă numai după finalizarea perioadei de probă la angajare.

(4) Programul de muncă - Conform art. 4 din Legea nr. 81/30.03.2018 privind reglementarea activității de telemuncă, în vederea îndeplinirii atribuțiilor ce le revin, telesalariații organizează programul de lucru de comun acord cu angajatorul, în conformitate cu prevederile contractului individual de muncă, regulamentului intern și/sau contractului colectiv de muncă aplicabil, în condițiile legii.

Salariații vor presta activitate în regim de telemuncă conform programului normal de lucru aprobat la nivelul institutului și corespunzător normei de muncă prevăzute în Contractul Individual de Muncă. În situații excepționale, în cazul în care salariații solicită, justificând clar motivul pentru care nu pot presta activitatea în programul de lucru al institutului și primesc aprobarea șefului ierarhic, aceștia pot presta activitatea și în alte intervale orare.

Angajații trebuie să rămână productivi și receptivi în timpul programului de lucru.

Organizarea activității în regim de telemuncă se efectuează la solicitarea conducătorului locului de muncă/șefilor ierarhici, în situația în care consideră că este posibil, după semnarea de către salariat a actului adițional la CIM și a centralizatorului specific activității de telemuncă întocmit de șeful locului de muncă.

Salariații pot presta numărul de zile de telemunca stabilite, cumulat sau fracționat.

Zilele neefectuate în regim de telemuncă într-o lună nu vor fi reportate în luna următoare.

Prin excepție, în condițiile legii, în caz de situații de forță majoră, stare de urgență sau stare de alertă, precum și în alte situații similare, instituite prin acte normative, prin care este prevăzut acest drept al angajatorului, acesta poate dispune prin decizie extinderea perioadei în care salariatul desfășoară telemuncă.

Salariatul își va desfășura activitatea în regim de telemuncă la domiciliul său/reședința sa sau în alt loc convenit de Părți, în intervalul de Muncă aprobat de angajator conform actului adițional la CIM.

În timpul programului de muncă, salariatul care prestează activitate în regim de telemuncă poate părăsi locul desfășurării activității (domiciliul/reședința/locul stabilit de părți) în situații justificate (ex: control medical), cu aprobarea conducătorului locului de muncă, prin e-mail. La solicitarea angajatorului și cu acordul în scris al telesalariațului cu normă întreagă, acesta poate efectua muncă suplimentară.

(5) Evidențierea începerii, respectiv sfârșitului programului de lucru - Salariatul va transmite șefului ierarhic direct, la solicitarea acestuia, la începutul zilei de lucru, un e-mail în care este anunțată prezența online și la sfârșitul zilei de lucru un e-mail în care se confirmă terminarea programului de lucru.

Pentru salariații care desfășoară telemuncă, acest aspect va fi evidențiat în condica de prezență prin scrierea în ziua respectivă *TM*, în pontaj fiind notat numărul de ore lucrate.

În situații speciale, pentru îndeplinirea unor activități specifice, șeful locului de muncă/șefii ierarhici ai acestuia poate/pot solicita angajatului să se prezinte fizic la locul de muncă prin transmiterea unui e-mail sau un sms pe telefonul personal/de serviciu. Solicitarea va fi comunicată într-un interval de timp rezonabil care să îi dea salariatului posibilitatea de a se prezenta la locul de muncă.

(6) Activitatea telesalariațului - Salariatul își va desfășura activitatea prin utilizarea mijloacelor tehnice și de comunicații puse la dispoziție de către angajator sau prin utilizarea

SEMNĂTARII CONTRACTULUI COLECTIV DE MUNCĂ AL INCD TURBOMOTOARE COMOTI BUCUREȘTI

Valentin SILIVESTRU

Adrian Cristian TOMA

Bogdan GHERMAN

Valeriu VILAG



propriilor mijloace informatice dacă părțile convin în acest sens. Dacă salariatul folosește propriile mijloace tehnologice se va asigura că acestea nu sunt accesate și de către alte persoane.

Conform art. 4 (3) din Legea nr. 81/30.03.2018 privind Reglementarea Activității de Telemuncă: Angajatorul este în drept să verifice activitatea telesalariatului, în condițiile stabilite prin CIM, regulamentul intern și/sau CCM aplicabil, în condițiile legii. Șefii ierarhici vor verifica activitatea salariaților care lucrează în regim de telemuncă prin intermediul telefonului, e-mailului și/sau prin solicitarea de rapoarte de activitate zilnice/ săptămânale. Modalitatea de control va fi specificată în actul adițional.

Pe toată durata prestării muncii în regim de telemuncă, pe durata programului de lucru stabilit în actul adițional, salariatul va fi disponibil obligatoriu telefonic și va fi conectat permanent la contul de e-mail de serviciu,

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

Dacă salariatul consideră că nu își poate îndeplini sarcinile din fișa postului sau alte sarcini atribuite de șeful ierarhic prin telemuncă, își va înștiința șeful ierarhic prin e-mail și va reveni la locul de muncă.

Dacă conducătorul locului de muncă constată, în urma analizei activității salariatului, că prin regimul de telemuncă nu sunt îndeplinite sarcinile, atribuțiile și responsabilitățile postului, va solicita salariatului prezentarea la locul de muncă.

(7) Drepturile și obligațiile părților:

1. Telesalariatul are următoarele drepturi și obligații:

- a) să informeze angajatorul cu privire la echipamentele de muncă utilizate și la condițiile existente la locurile desfășurării activității de telemuncă și să îi permită acestuia accesul, în măsura în care este posibil, în vederea stabilirii și realizării măsurilor de securitate și sănătate în muncă, necesare conform clauzelor din contractul individual de muncă, ori în vederea cercetării evenimentelor;
- b) să nu schimbe condițiile de securitate și sănătate în muncă de la locurile în care își desfășoară activitatea de telemuncă;
- c) să utilizeze numai echipamente care nu prezintă pericol pentru securitatea și sănătatea sa;
- d) să își desfășoare activitatea cu respectarea dispozițiilor privind obligațiile lucrătorilor, așa cum sunt ele prevăzute în Legea securității și sănătății în muncă nr. 319/2006, cu modificările ulterioare, precum și în conformitate cu clauzele contractului individual de muncă;
- e) să respecte regulile specifice și restricțiile stabilite de către angajator cu privire la rețele de internet folosite sau cu privire la folosirea echipamentului pus la dispoziție;
- f) salariatul trebuie să își desfășoare activitatea în conformitate cu pregătirea și instruirea sa, precum și cu instrucțiunile primite din partea angajatorului, astfel încât să nu-și 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;
- g) dacă salariatul beneficiază de echipament individual de lucru: laptop, telefon de serviciu:
 - să utilizeze în desfășurarea activității laptopul pus la dispoziție de către institut, în aceleași condiții în care le utilizează și la locul său de muncă unde își desfășoară activitatea în mod curent;
 - să utilizeze laptopul/PC-ul declarat și să nu permită accesul altor persoane la acesta;
 - telesalariatul poate să-și utilizeze și propriul echipament individual de lucru:

SEMNATARII CONTRACTULUI COLECTIV DE MUNCĂ AL INCD TURBOMOTOARE COMOTI BUCUREȘTI

Valentin SILIVESTRU

Adrian Cristian TOMA

Bogdan GHERMAN

Valeriu VILAG



[Handwritten signature of Adrian Cristian TOMA]

[Handwritten signature of Bogdan GHERMAN]

[Handwritten signature of Valeriu VILAG]

laptop/PC, telefon mobil.

- telesalariatul beneficiază de toate drepturile recunoscute de lege prin regulamentele interne și CCM, aplicabile salariaților care au locul de muncă la sediul angajatorului.

2. Angajatorul are, în principal, următoarele drepturi și obligații:

- a) să dea dispoziții cu caracter obligatoriu pentru salariat, sub rezerva legalității lor;
- b) să exercite controlul asupra modului de îndeplinire a sarcinilor de serviciu;
- c) să constate săvârșirea abaterilor disciplinare și să aplice sancțiunile corespunzătoare, potrivit legii, CCM aplicabil și regulamentului intern;
- d) angajatorul verifică respectarea programului de lucru și a îndeplinirii sarcinilor specifice prin e-mail, telefonic și prin solicitarea de rapoarte de activitate zilnice/săptămânale.
- e) Angajatorul are următoarele obligații specifice privind securitatea și sănătatea în muncă a salariatului:

- să instaleze, să verifice și să întrețină echipamentul de muncă necesar, cu excepția cazului în care părțile convin altfel;

- să asigure condiții pentru ca salariatul să primească o instruire suficientă și adecvată în domeniul securității și sănătății în muncă, în special sub formă de informații și instrucțiuni de lucru, specifice locului de desfășurare a activității de telemuncă și utilizării echipamentelor cu ecran de vizualizare: la angajare, la schimbarea locului de desfășurare a activității de telemuncă, la introducerea unui nou echipament de muncă, la introducerea oricărei noi proceduri de lucru;

- să asigure mijloacele aferente tehnologiei informației și comunicațiilor și/sau echipamentele de muncă sigure necesare prestării muncii, cu excepția cazului în care părțile convin altfel;

- să informeze salariatul cu privire la dispozițiile din reglementările legale, din CCM aplicabil și/sau regulamentul intern și în materia protecției datelor cu caracter personal;

- să informeze telesalariatul cu privire la prelucrarea datelor cu caracter personal în situația desfășurării activității în alte spații decât spațiile institutului (telemuncă).

Angajatorul nu asigură transportul la și de la locul desfășurării activității de telemuncă al materialelor pe care salariatul le utilizează în activitatea sa și nu suportă cheltuielile aferente activității în regim de telemuncă.

(3) PROTECȚIA DATELOR CU CARACTER PERSONAL

(1) Institutul prelucrează datele cu caracter personal ale salariaților în următoarele scopuri prevăzute de dispoziții legale și/sau necesare pentru respectarea dispozițiilor legale:

- respectarea clauzelor contractului de muncă, inclusiv descărcarea de obligațiile stabilite prin lege sau prin acorduri colective;

- gestionarea, planificarea și organizarea muncii;
- asigurarea egalității și diversității la locul de muncă;
- asigurarea sănătății și securității la locul de muncă;
- evaluarea capacității de muncă a salariaților;
- valorificarea drepturilor de asistență socială;
- exercitarea drepturilor legate de ocuparea unui loc de muncă;
- organizarea încetării raporturilor de muncă.

(2) Regulile privind protecția datelor cu caracter personal furnizate în alte scopuri decât cele menționate, inclusiv în scop de marketing, sunt cele menționate în documentele și operațiunile care conservă dovada consimțământului salariaților pentru prelucrare.

SEMNATARIILE CONTRACTULUI COLECTIV DE MUNCĂ AL INCĐ TURBOMOTOARE COMOTI BUCUREȘTI
Valentin SILIVESTRU Adrian Cristian TOMA Bogdan GUERMAN Valeriu VILAG



Handwritten signature of Adrian Cristian TOMA

Handwritten signature of Bogdan GUERMAN

Handwritten signature of Valeriu VILAG

(3) Salariații care solicită acordarea facilităților care decurg din calitatea de salariat al societății își exprimă consimțământul pentru prelucrarea datelor lor personale în scopul acordării facilităților respective în condițiile prevăzute în acordul de acordare a facilităților.

(4) Toți salariații au obligația de a se adresa superiorului ierarhic sau responsabilului cu protecția datelor cu caracter personal pentru a obține informații și clarificări în legătură cu protecția datelor cu caracter personal.

(5) Toți salariații au obligația de a informa imediat și detaliat, în scris, superiorul ierarhic sau responsabilul cu protecția datelor cu caracter personal în legătură cu orice nelămurire, suspiciune sau observație cu privire la protecția datelor cu caracter personal ale salariaților și ale clienților și/sau colaboratorilor institutului, în legătură cu orice divulgare a datelor cu caracter personal și în legătură cu orice incident de natură să ducă la divulgarea datelor cu caracter personal de care iau cunoștință, în virtutea atribuțiilor de serviciu și în orice altă împrejurare, prin orice mijloace.

(6) Dacă pericolul cu privire la datele cu caracter personal este iminent, informarea se va face telefonic și în scris. Având în vedere importanța specială pe care institutul o acordă protecției datelor cu caracter personal, încălcarea acestei obligații de informare constituie o abatere disciplinară gravă, care poate atrage cea mai aspră sancțiune disciplinară încă de la prima abatere de acest fel.

(7) Salariații care prelucrează date cu caracter personal au obligația să nu întreprindă nimic de natură să aducă atingere protecției necesare a datelor cu caracter personal ale salariaților și ale clienților și/sau colaboratorilor institutului. Prelucrarea datelor cu caracter personal de care iau cunoștință cu ocazia îndeplinirii atribuțiilor de serviciu, în afara regulilor interne, cu privire la utilizarea acestor date este interzisă.

(8) Utilizarea datelor cu caracter personal se referă, dar nu exclusiv, la orice operațiune sau set de operațiuni efectuate asupra datelor cu caracter personal sau asupra seturilor de date cu caracter personal, cu sau fără utilizarea de mijloace automatizate, cum ar fi colectarea, înregistrarea, organizarea, structurarea, stocarea, adaptarea sau modificarea, extragerea, consultarea, utilizarea, divulgarea prin transmitere, diseminarea sau punerea la dispoziție în orice alt mod, alinierea sau combinarea, restricționarea, ștergerea sau distrugerea.

(9) Având în vedere importanța specială pe care institutul o acordă protecției datelor cu caracter personal, încălcarea a obligației de respectare a regulilor privind protecția datelor constituie o abatere disciplinară gravă, care poate atrage cea mai aspră sancțiune disciplinară încă de la prima abatere de acest fel.

TITLUL III CONDIȚII DE MUNCĂ

CAPITOLUL 1 ORGANIZAREA ACTIVITĂȚII

Art. 80 Structura organizatorică, structura compartimentală, relațiile funcționale între compartimente, ierarhizarea funcțiilor, încadrarea personalului pe posturi, sunt obligații ale Directorului General al Institutului și ale personalului din conducerea administrativă, numit de acesta prin Decizie.

Organigrama se aprobă de către Consiliul de Administrație și de către Ministerul Coordonator.

SEMNATARII CONTRACTULUI COLECTIV DE MUNCĂ AL INCD TURBOMOTOCARE COMOTI BUCUREȘTI
Valentin SILIVESTRU Adrian Crișdan TOMA Bogdan GHERMAN Valeriu VILAG



(Handwritten signature of Adrian Crișdan TOMA)

(Handwritten signature of Bogdan GHERMAN)

(Handwritten signature of Valeriu VILAG)

Art. 81 Atribuțiile de serviciu, răspunerile pentru fiecare funcție, se fac cunoscute prin fișa postului, anexă la contractul individual de muncă, fișe care se actualizează periodic.

Art. 82 Fiecare structură compartimentală va avea obligatoriu întocmită "Fișa Compartimentului", care va cuprinde: sarcinile de serviciu, destinația, scopul, obiective, răspunderi, obligații, cerințe, competențe, poziția în ierarhia structurală, nivelul de coordonare și subordonare etc, și vor fi anexe la Regulamentul Intern, reactualizându-se periodic.

Art. 83 (1) Activitatea de creație tehnico-științifică este coordonată pe baza Planului Anual de cercetare științifică de către Consiliul Științific, care are regulament propriu de funcționare aprobat de Consiliul de Administrație.

(2) Consiliul Științific este organ consultativ ales și își desfășoară activitatea pe baza prevederilor specifice din R.O.F.

Art. 84 Toate activitățile interne se vor desfășura pe bază de Nota de comanda, conform procedurilor AQ sau Nota de fundamentare.

Art. 85 (1) Problemele legate de desfășurarea activităților cu caracter umanitar, de îmbunătățire a regimului de muncă, de întrajutorare etc, se vor analiza de către Comisia Socială, numită prin Decizie a Directorului General, împreună cu reprezentantii alesi ai salariatilor.

(2) Comisia Socială își desfășoară activitatea pe baza Regulamentului de funcționare propriu aprobat de Conducerea Institutului și avizat de Consiliul de Administrație și care se constituie în Anexă la Regulamentul Intern.

Art. 86 Conducerea INCD TURBOMOTOARE COMOTI va asigura aplicarea legislației în vigoare privind informațiile clasificate.

CAPITOLUL 2

CONDITII DE MUNCA SI SANATATE SI SECURITATE IN MUNCA

Art. 87 Părțile semnatare ale C.C.M., înțeleg prin condiții de muncă, ansamblul de măsuri care influențează și condiționează desfășurarea procesului de muncă după cum urmează:

- a) structura - forma - modul de organizare a muncii în toate compartimentele și pentru toate tipurile de activități;
- b) modul și gradul de tehnicizare și utilare a locurilor de muncă, amenajare, spații conexe și anexe sociale;
- c) condiții de microclimat și ambientale (militând pentru reducerea locurilor de muncă nocivă, cu risc profesional);
- d) asigurarea măsurilor de sanatate și securitate în munca și P.S.I.;
- e) stabilirea condițiilor de încadrare a personalului în funcție de specificul activității depuse (examen medical, pregătire profesională, experiență, aptitudini specifice, competență dovedită etc);

SEMNATARII CONTRACTULUI COLECTIV DE MUNCĂ AL INCD TURBOMOTOARE COMOTI BUCUREȘTI
Valentin SILIVESTRU Adrian Cristian TOMA Bogdan OLHERMAN Valeriu VILAG



f) cerințe exprese cuprinse în legislația muncii.

Art. 88 (1) Nerespectarea tuturor măsurilor luate pentru buna desfășurare a activităților precum și degradarea, nefolosirea, neutilizarea, descompletarea, sustragerea, înstrăinarea, folosirea în alte scopuri inclusiv personale a mijloacelor fixe, echipamentelor de lucru și protecție, a tehnicii de calcul, sculelor, dispozitivelor, instalațiilor etc, care conduc la schimbarea condițiilor de muncă inițiale, atrage după sine tragerea la răspundere a persoanei vinovate, sau a colectivului, administrativ, financiar, civil sau penal (după caz).

(2) Nesesizarea neregulilor constatate care aduc prejudicii indiferent de formă și valoarea lor se sancționează potrivit prevederilor Regulamentului Intern și legislației în vigoare.

Art. 89 (1) Institutul se obliga sa asigure materialele igienico-sanitare, medicamente si alimente la nivelul celor prevazute de legislație.

(2) In vederea mentinerii si imbunatatirii conditiilor de desfasurare a activitatii la locul de munca, INCD TURBOMOTOARE COMOTI va lua , cel putin, urmatoarele masuri:

- a) - amenajarea ergonomica a locurilor de munca;
- b) - asigurarea conditiilor de mediu si microclimat (vestiare, zgomot, vibratii, temperatura, aerisire, umiditate);
- c) - amenajarea anexelor sociale ale locurilor de munca (vestiare, bai, grupuri sanitare, sali de repaos);
- d) - diminuarea pana la incadrarea in concentratiile maxim admisibile a emisiunilor poluante.

(3) Salariatii sunt obligati sa pastreze in bune conditii amenajarile efectuate de INCD TURBOMOTOARE COMOTI, sa nu le deterioreze, descompuna ori sa sustraga componente ale acestora.

(4) Cheltuielile pentru asigurarea condițiilor normale de muncă, inclusiv cele de sanatate si securitate in munca și P.S.I. - echipament de lucru și protecție - materiale igienico- sanitare, sunt suportate de către Institut.

Art. 90 La schimbarea locului de muncă (sau a condițiilor de muncă) salariații vor fi obligatoriu instruiți de către conducătorii locurilor de muncă asupra specificului muncii, a normelor de sanatate si securitate in munca și P.S.I., pe care salariatul trebuie să le respecte, fiind testați în acest sens. În ambele situații dotarea cu echipamente specifice de lucru și protecție este obligatorie.

Art. 91 Institutul se va ocupa de realizarea lucrărilor necesare preîntâmpinării producerii de accidente de muncă sau de îmbolnăvire profesională.

Art. 92 Activitatea de sanatate si securitate in munca și cea de P.S.I. se va desfășura pe baza legislației specifice în vigoare, prin Decizia Directorului General numindu-se responsabil de activitate, cu specificarea responsabilităților și a competențelor.

SEMNATARIILE CONTRACTULUI COLECTIV DE MUNCĂ AL INCD TURBOMOTOARE COMOTI BUCUREȘTI
Valentin SILIVESTRIU Adrian Cristian TOMA Bogdan GHERMAN Valeriu VILAG



Art. 93 (1) În conformitate cu prevederile Codului Muncii și ale Legii 319/2006 privind sănătatea și securitatea în muncă, părțile constituie, la nivelul Institutului, Comitetul de Securitate și Sănătate în Muncă (C.S.S.M.) care are atribuțiile stabilite prin HG 1425/2006 și Regulamentul Intern.

(2) Comitetul de securitate și sănătate în muncă are în componență minim următorii membrii:

- reprezentant al salariaților;
- responsabil cu activitatea de sanatare si securitate in munca;
- responsabil cu activitatea de mediu și ecologie;
- medicul de medicina muncii;
- reprezentantul INCD TURBOMOTOARE COMOTI în Comisia Socială.

(3) Comitetul de securitate si sanatare in munca are scopul de a asigura implicarea salariaților la elaborarea și aplicarea deciziilor in domeniul sanatare si securitatii in munca.

(4) Regulamentul de funcționare a Comitetului de securitate și sănătate în muncă constituie anexă la Regulamentul Intern.

Art. 94 (1) Propunerile și hotărârile Comisiei Sociale și ale Comitetului de securitate și sănătate în muncă nu au caracter de obligativitate, acestea făcând după caz, obiectul negocierii între părțile semnatare ale prezentului C.C.M.

(2) În limita fondurilor disponibile și a prevederilor legale, cu consultarea reprezentanților aleși ai salariaților, institutul va acorda fonduri pentru:

- finanțarea acțiunilor propuse de Comisia Socială;
- finanțarea acțiunilor propuse de Comitetul de securitate și sănătate în muncă;
- finanțarea cursurilor de reconversie, pentru limitarea concedierilor.

Art. 95 Măsurile privind protecția, igiena și securitatea în muncă, prevenirea și stingerea incendiilor, medicina muncii sunt prevăzute în Regulamentul Intern.

TITLUL IV TIMPUL DE LUCRU ȘI TIMPUL DE ODIHNĂ. CONCEDIILE ȘI ZILELE DE SĂRBĂTOARE

CAPITOLUL 1

TIMPUL DE MUNCA

Art. 96 (1) Pentru salariații angajați cu normă întreagă durata normală a timpului de muncă este de 8 ore/zi și de 40 ore/săptămână.

(2) În cazul tinerilor în vârstă de până la 18 ani durata timpului de muncă este de 6 ore/zi și de 30 ore/săptămână.

(3) Săptămâna de lucru este de 5 zile, de regulă de luni până vineri, zilele de sâmbătă și duminică fiind considerate zile de repaus.

(4) Se acceptă ca ziua de vineri să fie cu o durată de 6 ore, în condițiile în care timpul de lucru în celelalte zile va fi mai mare cu 1/2 oră zilnic.

SEMNATARIII CONTRACTULUI COLECTIV DE MUNCĂ AL INCD TURBOMOTOARE COMOTI BUCUREȘTI
Valentin SILIVESTRU Adrian Cristian TOMA Bogdan GHERMAN Valeriu VILAG



Art. 97 Orele de începere și terminare a programului de lucru sunt stabilite prin Regulamentul Intern al INCD TURBOMOTOARE COMOTI.

Art. 98 Durata timpului de muncă zilnic de 8 ore poate fi redusă la cererea salariaților pentru rezolvarea problemelor personale, cu aprobarea șefului ierarhic direct și avizarea cererii de către Serviciul Resurse Umane.

Art. 99 Fiecare departament poate să stabilească orare flexibile de lucru în cazuri justificate și fără a produce perturbări în desfășurarea activităților de lucru, cu respectarea prevederilor Regulamentului intern și cu acordul șefului de departament și aprobarea Directorului General, precum și cu menționarea în scris a modalităților de aplicare a acestora.

Art. 100 Salariații pot solicita, în mod justificat, decalarea programului de lucru. Conducerea INCD TURBOMOTOARE COMOTI va analiza cererea și o va aproba în funcție de posibilități.

Art. 101 (1) Durata maxima legala a timpului de munca nu poate depasi 48 de ore pe saptamana, inclusiv orele suplimentare. Prin excepție, durata timpului de muncă, ce include și orele suplimentare, poate fi prelungită peste 48 de ore pe săptămână, cu condiția ca media orelor de muncă, calculată pe o perioadă de referință de 4 luni calendaristice, să nu depășească 48 de ore pe săptămână. La stabilirea perioadelor de referință nu se iau în calcul durata concediului de odihnă anual și situațiile de suspendare a contractului individual de muncă.

(2) Când munca se efectuează în schimburi, durata timpului de muncă va putea fi prelungită peste 8 ore pe zi și peste 48 de ore pe săptămână, cu condiția ca media orelor de muncă, calculată pe o perioadă maximă de 3 săptămâni, să nu depășească 8 ore pe zi sau 48 de ore pe săptămână, iar programul stabilit să fie anunțat cu o săptămână înainte. În aceste condiții nu se angajează tineri care nu au implinit vârsta de 18 ani.

(3) Pentru personalul încadrat cu timp parțial de lucru, orele de începere a schimburilor de lucru sunt aceleași ca pentru schimburile normale.

(4) Programul de lucru organizat în ture se desfășoară pe baza de grafice săptămânale sau lunare. Intervalul dintre două ture de lucru este de cel puțin 12 ore. Prin excepție, în cazul muncii în schimburi, acest repaus nu poate fi mai mic de 8 ore între schimburi.

(5) La cerere, salariații cu program parțial de lucru pot fi încadrați în program normal dacă există posturi vacante și dacă întrunesc condițiile ocupării acestor posturi.

Art. 102 (1) Sunt zile nelucrătoare, zilele de repaus săptămânal.

(2) Sunt zile nelucrătoare, și plătite dacă sunt în cursul săptămânii de lucru, zilele de:

- 1 și 2 Ianuarie

SEMNATARII CONTRACTULUI COLECTIV DE MUNCĂ AL INCD TURBOMOTOARE COMOTI BUCUREȘTI
Valentin SILIVESTRU
Adrian Cristian TOMA
Bogdan GHERMAN
Valentin VILAG



- 24 Ianuarie
- 1 Mai
- prima si a doua zi de Paște
- prima si a doua zi de Rusalii
- 1 Iunie
- 15 August- Adormirea Maicii Domnului
- 30 Noiembrie
- 1, 25 și 26 Decembrie

(3) În afara zilelor nelucrătoare stabilite prin alin. (2) se consideră ca zile nelucrătoare : - ziua de 8 Martie 2023 si ziua de 8 Martie 2024 numai pentru salariați, ziua de 22 Decembrie 2023 si ziua de 24 Decembrie 2024 in compensare cu ziua de 19 noiembrie când se sărbătorește "Ziua Cercetătorului și Proiectantului " din România.

(4) De comun acord între părțile implicate și în funcție de religie, zilele nelucrătoare se acordă la cererea scrisă a salariatului, la datele solicitate de acesta, altele decât cele stabilite în cuprinsul alin. 2; neconcordanțele între diferitele zile acordate (date calendaristice) se vor regla prin recuperarea timpului de lucru neefectuat, sau la cerere prin acordarea de zile din C.O. sau C.F.P.

Art. 103 Pe timpul sarbatorilor de Craciun si de Pasti, în raport de interesele institutului și de cerințele salariaților, se pot cumula zilele libere acordate prin lege cu zile de concediu de odihna sau concediu fara salariu, dupa caz, pentru a întregi o anumită perioadă liberă.

Art. 104 (1) În situații speciale salariații pot fi chemați să presteze ore suplimentare peste programul normal de lucru.

(2) Munca peste durata normala a programului de lucru se presteaza la solicitarea conducerii INCD TURBOMOTOARE COMOTI, cu acordul salariatilor, cu exceptia urmatoarelor cazuri prevazute de Codul Muncii, in care acordul salariatului nu mai este necesar pentru :

A) preintampinarea sau inlaturarea calamitatilor naturale sau a altor cazuri de forta majora, precum si in situatii care pericliteaza sanatatea sau viata altor persoane, provocate de avarii, incendii, explozii, accidente si alte fenomene negative;

B) înlaturarea efectelor unor situatii neprevazute care dauneaza bunei desfășurări a activității INCD TURBOMOTOARE COMOTI.

Art.105 (1) Orele in care un angajat presteaza munca peste durata normala a timpului de munca saptamanal, sunt considerate ore suplimentare si se compenseaza prin ore libere platite in urmatoarele 60 de zile calendaristice, ulterior efectuarii lor. Daca munca astfel prestata nu poate fi compensata cu timp liber corespunzator in urmatoarele 60 de zile calendaristice , salariatul va fi plătit prin adaugarea unui spor la salariu de baza corespunzator duratei acesteia.

(2) Sporul pentru munca suplimentara, acordat in conditiile prevazute la alin. (1), este de 100% din salariul de baza.

SEMNATARIILE CONTRACTULUI COLECTIV DE MUNCĂ AL INCD TURBOMOTOARE COMOTI BUCUREȘTI
Valentin SILIVESTRU Adrian Cristian TOMA Bogdan GHERMAN Valeriu VILAG



(3) Efectuarea muncii suplimentare peste limita legală stabilită este interzisă.

Art.106 Tinerii in varsta de pana la 18 ani nu pot presta munca suplimentara.

Art.107 (1) Femeile gravide, lăuze și cele care alăptează beneficiază de program redus și concedii medicale conform legislației în vigoare.

(2) La cererea întemeiată a salariatelor gravide, INCD TURBOMOTOARE COMOTI va permite efectuarea de controale medicale în timpul programului de lucru, conform recomandărilor medicului care urmărește evoluția sarcinii, fără a le fi afectate drepturile salariale.

(3) Salariata în cauză este obligată să prezinte adeverința medicală privind efectuarea controalelor pentru care s-a învoit.

Art.108 În durata normală a timpului de muncă nu intra timpii consumați cu echiparea-dezechiparea la începutul și sfârșitul programului.

Art.109 Drepturile salariaților care lucrează cu fracțiuni de normă, cu o durată redusă a timpului de lucru, se acordă proporțional cu timpul lucrat, dacă legea nu prevede altfel.

CAPITOLUL 2

CONCEDII

Art. 110 Salariații beneficiază de concediile prevăzute de lege, și anume: concediul de odihnă, medical, de maternitate, pentru creșterea copilului de până la 2 ani, pentru îngrijire copil bolnav, concedii de formare profesională, concediu de îngrijitor și concedii fără plată.

A. Concediul de odihnă:

Art. 111 Salariații au dreptul în fiecare an calendaristic la un concediu de odihnă plătit.

Art. 112 Salariații au dreptul în fiecare an calendaristic la un concediu de odihnă plătit, proporțional cu timpul de lucru realizat astfel :

1 Pentru salariații cu contract de muncă pe durată nedeterminată concediul de odihnă va avea o durată minimă de 28 de zile lucrătoare.

Programarea colectivă a concediului de odihnă se va face în perioada 01.01.2023-31.12.2024, după cum urmează:

- 4 zile, în perioada : 3-6 Ianuarie 2023
- O zi în data de 23 Ianuarie 2023
- O zi în data de 18. Aprilie 2023
- O zi în data de 2 Iunie 2023

SEMNATARIILE CONTRACTULUI COLECTIV DE MUNCĂ AL INCD TURBOMOTOARE COMOTI BUCUREȘTI

Valentin SILIVESTRU

Adrian Cristian TOMA

Bogdan GHERMAN

Valeriu VILAG



- 17 zile in perioada: 21 Iulie-11 August 2023
- O zi in data de 14 August 2023
- 3 zile in perioada :27-29 Decembrie 2023

- 3 zile in perioada : 3-5 Ianuarie 2024
- O zi in data de 2 Mai 2024
- O zi in data de 7 Mai 2024
- 16 zile in perioada : 19 Iulie-9 August 2024
- O zi in data de 16 August 2024
- O zi in data de 23 Decembrie 2024
- 3 zile in perioada : 27-31 Decembrie 2024

Programarea individuala a zilelor de concediu acordate suplimentar potrivit art.114 din CCM, se va face potrivit art.148 (3) din Codul Muncii. Raspunderea pentru efectuarea programarii individuale anuale a concediilor de odihna, precum si a concediilor neefectuate din anii precedenti si efectuarea acestora de catre salariatii, revine angajatorului prin sefii ierarhici si serviciul Resurse Umane. 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.

2 Pentru salariații care se angajează sau pleacă din Institut în cursul anului, zilele de CO se vor acorda proportional cu timpul de munca lucrat.

Art. 113 Pentru salariații care fie sunt salariați cu funcția de bază la altă unitate (unde au contract de muncă) fie sunt angajați în aceleași condiții la alte unități, eventualele drepturi de CO se acordă conform legislației în vigoare.

(1) Salariații detașați de la alte unități, dacă nu a fost stabilit altfel prin "Protocolul de colaborare" își pot efectua C.O. conform programării făcute de INCD TURBOMOTOARE COMOTI.

(2) Tinerii care nu au implinit 18 ani, au dreptul la un concediu de odihna suplimentar de 3 zile lucratoare.

Art. 114 Se acordă suplimentar zile de C.O. plătite, în continuarea celor 28 de zile lucratoare sau separat, în funcție de vechimea în muncă după cum urmează:

Numărul de zile de CO acordate suplimentar	Vechimea în muncă
1 zi	7 – 14 ani
2 zile	14 – 20 ani
3 zile	peste 20 ani

SEMNATARIILE CONTRACTULUI COLECTIV DE MUNCĂ AL INCD TURBOMOTOARE COMOTI BUCUREȘTI
Valentin SILIVESTRU Adrian Cristian TOMA Bogdan GHERMAN Valeriu VILAG



Art.115 Vechimea ce se ia în considerare la determinarea duratei concediului de odihnă este aceea pe care salariații o împlinesc în cursul anului calendaristic pentru care li se acordă concediul .

Art.116 (1) Concediul de odihna obligatoriu se efectuează în anul calendaristic pentru care a fost acordat.

(2) Cand din motive neimputabile salariatului acesta nu si-a efectuat integral concediul de odihna pe anul in curs, restul de concediu se va acorda pana la sfarsitul anului urmator, in perioada solicitata de salariat.

(3) Compensarea in bani a concediului de odihna neefectuat este permisa numai in cazul incetarii contractului individual de munca.

Art. 117 (1) În cazuri întemeiate, la cererea scrisa a salariatului, conducerea Institutului poate să acorde si in afara perioadelor stabilite la art. 112 , concediu de odihnă anual integral sau în fracții, din care una trebuie să fie de cel puțin 10 zile lucratoare.

(2) Dacă salariatul și soția sa lucrează în Institut ei au dreptul să beneficieze simultan de un concediu de odihnă plătit, de cel puțin 10 zile lucrătoare.

(3) Alte situații familiale vor fi luate în considerare în măsura posibilităților, la fixarea datei pentru plecarea în concediu.

Art. 118 Toate zilele de C.O. vor fi platite conform legii.

Art. 119 (1) În cazurile justificate, pentru situații deosebite, etc., în măsura posibilităților, se pot acorda avansuri bănești din drepturile de C.O., în limita a 10 zile, fără drept de primă de vacanță.

(2) În caz de deces al salariatului drepturile bănești pentru C.O. se vor acorda familiei sale.

(3) În cazul preavizului dat de Institut, eventualele avansuri de concediu (zile efectuate și sume), nu se impută în caz că nu se pot recupera din drepturile bănești de lichidare.

Art. 120 Drepturile bănești ale salariaților pentru C.O., se vor plăti, cu cel puțin 5 zile lucratoare înainte de plecarea în concediu a salariatului.

Art. 121 La plecarea din Institut, din inițiativa salariatului, acesta este obligat a returna o sumă de bani, proporțional calculată cu timpul de lucru neefectuat până la sfârșitul anului calendaristic, pentru salariații care au beneficiat de indemnizația de concediu (8 ore/zi) și prima de vacanță.

SEMNATARIILE CONTRACTULUI COLECTIV DE MUNCĂ AL INCD TURBOMOTOCARE COMOTI BUCUREȘTI
Valentin SILIVESTRU Adrian Cristian TOMA Bogdan GHERMAN Valeriu VILAG



Adrian Cristian TOMA

Bogdan GHERMAN

Valeriu VILAG

Art.122 (1) Orice conventie prin care se renunta total sau in parte la concediul de odihna este interzisa.

(2) Cererile de plecare in concediu se vor depune individual la Serviciul Resurse Umane cu cel putin o saptamana inainte de plecarea in concediu.

(3) Cererea de concediu de odihna se avizeaza de catre seful ierarhic superior si seful Serviciului Resurse Umane si se aproba de catre Directorul General.

Art.123 Orice intrerupere a concediului de odihna se comunica Serviciului Resurse Umane in prima zi a intreruperii si se face cu aprobarea sefului ierarhic superior.

Art.124 (1) Reprogramarea concediului de odihna poate fi determinata de urmatoarele situatii:

a) cand salariata este in concediu de odihna inaintea sau in continuarea concediului de maternitate;

b) in cazul modificării unor termene de predare a lucrărilor de orice fel, a întârzierilor în predare sau execuție, a lipsei de comenzi, contracte, etc.;

c) cand angajatul urmeaza, sau trebuie sa urmeze, un curs de calificare, de perfectionare sau de specializare, in tara sau in strainatate;

d) cand angajatul are recomandari medicale pentru a urma un tratament intr-o statiune balneo-climaterica intr-o anumita perioada a anului;

e) cand, din motive intemeiate, angajatul cere pentru interes personal reprogramarea plecarii in concediu la o alta data si interesele serviciului o permit.

(2) Intreruperea concediului de odihna se face in cazuri exceptionale, motivate in scris de catre seful locului de munca, cand este necesara prezenta la locul de munca a salariatului aflat in concediu de odihna, dar numai cu aprobarea Directorului General si cu acordul salariatului. Salariatul rechemat la lucru are dreptul la o compensare, astfel:

- considerarea timpului afectat rechemării (inclusiv deplasarea dus-întors), ca lucrat în delegație, și plătit ca atare;

- prelungirea C.O. cu numărul de zile din rechemare.

(3) Daca angajatul doneaza sange in timpul concediului de odihna, acesta se prelungeste cu numarul de zile libere acordate potrivit legii.

Art.125 (1) In cazurile de intrerupere a concediului de odihna mentionate mai sus, angajatul are dreptul sa efectueze restul zilelor de concediu de odihna dupa ce au incetat situatiile respective sau, cand aceasta nu este posibil, la o data stabilita printr-o noua programare pana la sfarsitul anului in curs.

(2) In cazurile de intrerupere a concediului de odihna in care zilele de concediu de odihna ramase se vor efectua imediat dupa ce au incetat situatiile de intrerupere, indemnizatia de concediu nu se restituie. In aceste situatii se va proceda la regularizarea platilor in raport cu indemnizatia de concediu aferenta zilelor de concediu neefectuat si cu salariul cuvenit

SEMNATARIILE CONTRACTULUI COLECTIV DE MUNCĂ AL INCĐ TURBOMOTOARE COMOTI BUCUREȘTI
Valentin SILIVESTRU Adrian Cristian TOMA Bogdan GERMAN Valeriu VILAG



Adrian Cristian TOMA

Bogdan GERMAN

Valeriu VILAG

salariatului pentru perioada lucrata dupa intreruperea concediului sau cu drepturile cuvenite pe aceasta perioada, dupa caz, potrivit legii.

Art.126 (1) In concediul de odihna nu se includ perioadele de tratament si refacere ca urmare a accidentelor de munca sau imbolnaviri profesionale.

(2) Salariatii care au fost in incapacitate temporara de munca intregul an calendaristic nu au dreptul la concediu de odihna pe acel an.

(3) In cazul in care perioada de incapacitate temporara a fost de 12 luni sau mai mare si s-a intins pe 2 ani calendaristici consecutivi, salariatii respectivi au dreptul la un singur concediu de odihna, acordat in anul reinceperii activitatii, in masura in care nu a fost efectuat in anul in care s-a produs pierderea temporara a capacitatii lor de munca.

(4) Salariatii care beneficiaza de concediu platit pentru creșterea copilului pana la varsta de 2 ani au dreptul la concediu de odihna proportional cu timpul efectiv lucrat in anul calendaristic respectiv, cu conditia sa fi lucrat o perioada de timp in acel an.

Art.127 (1) În afara C.O., salariații beneficiază de zile libere plătite, pentru evenimente familiale astfel :

Eveniment	Nr. zile lucrătoare libere plătite
căsătoria salariatului	10
căsătoria copiilor	5
nașterea (pentru tată)	5
înfierea unui copil (pentru ambii soți)	5
decesul unei rude de gradul I sau II	5
donări de sânge (exclusiv data donării)	1
alte evenimente deosebite (după caz)	2

(2) Aceste drepturi se acorda la data producerii evenimentului în baza documentelor justificative.

(3) Zilele libere prevazute la alin.1 al acestui articol nu intrerup si nu prelungesc concediile de odihna, medicale, de studii, fara plata, de maternitate si pentru creșterea copilului pana la 2 ani.

(4) În funcție de condiții și posibilități Institutul poate acorda o zi liberă pentru ziua de naștere a salariatului.

SEMNATARIILE CONTRACTULUI COLECTIV DE MUNCĂ AL INCD TURBOMOTOARE COMOTI BUCUREȘTI
Valentin SILIVESTRU Adrian Cristian TOMA Bogdan GHERMAN Valeriu VILAG



B. Concediul medical:

Art.128 (1) Concediul medical se acorda de medicul de familie sau medicul de specialitate, cu trimitere de la medicul de familie. Prezentarea certificatelor medicale la plata se va face până la data de 3 a lunii următoare.

(2) In cazul in care salariatul absenteaza din motive de sanatate acesta este obligat sa anunte seful ierarhic superior in termen de 24 de ore de la data inceperii perioadei de absenta si de a prezenta Serviciului Resurse Umane certificatul medical pana la data de 3 a lunii urmatoare.

(3) Salariatul este obligat sa anunte personal (direct sau prin telefon) absentarea din motive de sanatate iar in situatiile exceptionale de imposibilitate a acestuia prin membri de familie.

(4) Pentru acordarea drepturilor banesti nu se accepta decat certificate medicale tip; adeverintele medicale si orice alte tipuri de formulare nu pot fi luate in considerare.

(5) In cazul in care absenta cauzata de boala se prelungeste peste termenul prevazut, salariatul va prezenta un alt certificat medical cu o zi inainte de expirarea precedentului.

C. Concediul pentru formare profesionala

Art.129 (1) Salariatii au dreptul sa beneficieze, la cerere, de concedii pentru formare profesionala.

(2) Concediul de formare profesionala se poate acorda cu sau fara plata.

Art. 130 (1) Concediile fara plata pentru formare profesionala se acorda, la solicitarea salariatului, pe perioada formarii profesionale pe care salariatul o urmeaza din initiativa sa, dar nu mai mult de 90 de zile lucrătoare.

(2) Conducerea INCD TURBOMOTOARE COMOTI poate respinge solicitarea salariatului cu acordul reprezentantilor alesi ai salariatilor daca absenta salariatului prejudiciaza grav activitatea institutului.

(3) Cererea de concediu fara plata pentru formarea profesionala trebuie sa fie inaintata conducerii INCD TURBOMOTOARE COMOTI cu cel putin o luna inainte de efectuarea acestuia si trebuie sa precizeze data de incepere a stagiului de formare profesionala, domeniul si durata acestuia, precum si denumirea institutiei de formare profesionala.

(4) Efectuarea concediului fara plata pentru formare profesionala se poate realiza si fractionat in cursul unui an calendaristic pentru sustinerea examenelor de absolvire a unor forme de invatamant sau pentru sustinerea examenelor de promovare in anul urmator in cadrul institutiilor de invatamant superior, cu respectarea conditiilor stabilite la alin 3.

SEMNATARIILE CONTRACTULUI COLECTIV DE MUNCĂ AL INCD TURBOMOTOARE COMOTI BUCUREȘTI
Valentin SILIVESTRU Adrian Cristian TOMA Bogdan GHERMAN Valeriu VILAG



Art.131 (1) În cazul în care în cursul unui an calendaristic, pentru salariații în vârstă de până la 25 ani, și, respectiv, în cursul a doi ani calendaristici consecutivi, pentru salariații în vârstă de peste 25 de ani, nu a fost asigurată participarea la o formare profesională pe cheltuiela INCD TURBOMOTOARE COMOTI, salariatul în cauză are dreptul la un concediu pentru formare profesională, plătit de Institut, de până la 10 zile lucrătoare.

(2) În situația prevăzută la alin. precedent, indemnizația de concediu va fi stabilită la fel ca la concediul de odihnă.

(3) Perioada în care salariatul beneficiază de concediu plătit prevăzut la alin. precedent se stabilește de comun acord cu conducerea INCD TURBOMOTOARE COMOTI.

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

D. și Concediul pentru Îngrijitor și Concediul fără plată :

Art.132 (1) Angajatorul are obligația acordării concediului de îngrijitor salariatului în vederea oferirii de către acesta de îngrijire sau sprijin personal unei rude sau unei persoane care locuiește în aceeași gospodărie cu salariatul și care are nevoie de îngrijire sau sprijin ca urmare a unei probleme medicale grave, cu o durată de 5 zile lucrătoare într-un an calendaristic, la solicitarea scrisă a salariatului.

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

(1) Concediul fără plată poate fi acordat numai dacă nu este afectată activitatea Institutului și numai pentru rezolvarea unor probleme personale.

(2) Cererea de acordare a concediului fără plată va avea avizul șefului ierarhic direct și va fi înaintată spre aprobare Directorului General, cu cel puțin 30 de zile calendaristice înainte de efectuarea concediului, dacă acesta depășește 5 zile lucrătoare.

(3) Salariații au dreptul la un concediu fără plată de cel mult 90 de zile pe an.

(4) Pe timpul concediului fără plată, salariatul care beneficiază de acesta își păstrează calitatea de angajat, fără ca aceasta perioadă să constituie vechime în muncă.

(5) Pe perioada concediului fără plată, Institutul este în drept să angajeze pe postul rămas liber salariați cu contract pe durată determinată.

(6) Dacă în termen de 3 zile lucrătoare de la data expirării C.F.P., salariatul care a beneficiat de C.F.P. nu se prezintă la serviciu, sau nu anunță în scris motivul neprezentării, Institutul, după înștiințare, este în drept să-i desfacă C.I.M. și după caz să solicite daune.

SEMNATARIILE CONTRACTULUI COLECTIV DE MUNCĂ AL INCD TURBOMOTOARE COMOTI BUCUREȘTI
Valentin SILIVESTRU Adrian Cristian TOMA Bogdan GHERMAN Valeriu VILAG



(3) Venitul salarial lunar se acordă în raport cu rezultatele obținute în muncă, cu veniturile Institutului, în condițiile prezentului contract.

(4) Incepend cu data de 01.01.2023 fondul de salarii existent la 31.12.2022 se va majora in baza negocierii colective cu un procent mediu de 8%."

(5) Repartizarea procentului de majorare pe compartimente se va face de catre Directorul General, la propunerea sefilor de compartimente cu incadrarea in procentul mediu de majorare a fondului de salarii pe institut,diferentiat pe sectii astfel:

- la sectiile administrative si cele de productie/montaj (unde predomina ca angajati muncitori) se va utiliza procentul mediu de majorare pe institut;

- la colectivele de cercetare se va acorda un procent de majorare diferentiat in functie de gradul de acoperire al pontajului pe contracte, altele decat Programul Nucleu si Instalatiile si Obiectivele de Interes National, in baza a 6 categorii de performanta. Majorarea salariilor de baza ale salariatilor se va face prin negociere individuala cu incadrarea in procentul de majorare pe institut, respectiv a procentului de majorare pe fiecare compartiment.

(6) Actualizarea grilei de salarizare se va face in conformitate cu prevederile legale referitoare la stabilirea salariului minim pe economie incepand cu 01.01.2023.

(7)Salariul este confidential, angajatorul avand obligatia de a lua masurile necesare pentru asigurarea confidentialitatii acestuia.

Art. 135 (1) Salariul de bază brut, negociat, constituie un bun câștigat atâta timp cât salariatul este încadrat în aceeași funcție sau într-o funcție echivalentă sau pe un post de dimensiune echivalentă.

(2) Valoarea salariului de bază, brut,minim pe Institut nu poate fi mai mic decât salariul minim pe țară, stabilit prin H.G.

(3) Salariul de baza minim brut pe Institut se stabileste la valoarea prevazuta conform normelor legale in vigoare.

(4) Salariile de bază se stabilesc conform grilelor de salarizare, anexe la prezentul contract - **Anexa nr. 10; 11;11.1**

Art. 136 (1) Pentru o mai corectă evaluare, salariații vor fi clasificați în "clase valorice", pe baza criteriilor de performanță socio-profesionale înscrise în "Fișele de Apreciere" individuale, ce se vor completa prin grija șefilor de compartimente, responsabililor de contracte, anterior începerii negocierilor salariale , și trimestrial după aceea.

(2) Calificativul acordat salariatului și clasificarea sa , înscrise în "Fișa de Apreciere" se aduc la cunoștință acestuia care va semna "Fișa", având drept de contestație la nivelul Directorului General, în termen de 3 zile lucrătoare de la semnarea acesteia.

(3) Declasarea salariatului din "Clasa Valorică" în care a fost încadrat pe baza criteriilor de performanță din "Fișa de Apreciere" nu poate fi făcută decât în situațiile în care salariatul a fost sancționat disciplinar pentru neîndeplinirea obligațiilor sale.

Art. 137 Salariații Institutului au forma de salarizare în regie sau după timp.

SEMNATARIII CONTRACTULUI COLECTIV DE MUNCĂ AL INCD TURBOMOTOARE COMOTI BUCUREȘTI
Valentin SILIVESTRU Adrian,Cristian TOMA Bogdan GHERMAN Valeriu VILAG



Adrian,Cristian TOMA

Bogdan GHERMAN

Valeriu VILAG

Art. 138 Președintele Director General beneficiază de toate sporurile de salariu conform prevederilor prezentului C.C.M., fiind salariat al Institutului.

Art. 139 (1) Obligația participării la atragerea de comenzi, la întocmirea de documentații tehnice și de oferte, la promovarea valorilor și imaginii Institutului, o au salariații din compartimentele specializate cu competență prin decizie internă.

(2) Angajarea în numele Institutului de către restul salariaților de sondări de piață, antamări de contracte, etc. se fac numai cu mandat (împuternicire) scris semnat de Președintele Director General al Institutului.

(3) Direct și prin compartimentele de specialitate Conducerea Institutului se va preocupa de asigurarea cu contracte, în timp util, care să asigure plata tuturor obligațiilor.

CAPITOLUL 2

NEGOCIEREA INDIVIDUALĂ

Art. 140 Negocierea salariului de bază se face ținându-se cont de "Fișa de Apreciere".

(2) Creșterea salarială se va face prin negociere individuală, în limita de creștere a fondului total de salarii bugetat.

Art. 141 (1) La solicitarea salariatului, la negociere poate participa un reprezentat al salariaților, și/sau șeful lui direct.

(2) Contestațiile reieșite după renegocierea individuală și semnarea cu obiecțiuni a Fișei de Negociere se depun prin Registratură, în termen de 3 zile de la data negocierii spre a fi analizate de către Directorul General și după caz împreună cu reprezentanții salariaților.

a. Ca urmare a analizei efectuate, contestațiile se consideră:

- **fără obiect** - când se convine că au fost corect aplicate criteriile de apreciere stabilite sau prevederile CCM la nivel de institut, situație în care contestațiile se resping;
- **îndreptățite** - când se convine că nu s-au aplicat corect criteriile de apreciere stabilite sau prevederile CCM la nivel de Institut, situație în care conducerea INCD TURBOMOTOARE COMOTI urmează să revizuiască în mod corespunzător propunerea de venit salarială făcută salariatului în cauză, de natură să conducă la rezolvarea divergenței.

Nesemnarea Fișei de Negociere nu dă dreptul la contestație.

Art. 142 Salariul negociat se înscrie în "Fișa individuală de negociere", care devine anexă la CIM.

SEMNATARII CONTRACTULUI COLECTIV DE MUNCĂ AL INCD TURBOMOTOARE COMOTI BUCUREȘTI
Valentin SILIVESTRU Adrian Cristian TOMA Bogdan GHERMAN Valeriu VILAG



Art. 143 (1) Mai devreme de 1 an, salariile se vor modifica astfel:

- a) la modificarea legislației, sau a fondului de salarii, la indexări, sau compensări: prin act adițional la prezentul contract;
- b) în caz de promovare, atestare, sau la încheierea perioadei de probă, prin negociere;
- c) la schimbarea funcției
- d) la modificarea condițiilor de acordare a sporurilor, când se acorda numai sporurile aferente acestora.
- e) în cazul executării unor contracte de cercetare-dezvoltare-proiectare de mare importanță, contracte de export, contracte din programele europene, etc. salariile personalului executant de proiecte pot fi marite, în intervalul dintre două negocieri anuale, fie pentru perioada de executare a acestor contracte, fie pentru o perioada mai mare convenită între Institut și salariat.

Art. 144 Pentru funcțiile de Director se vor pontă în fisele de pontaj astfel : minim 25% din timpul de lucru pe regie iar restul timpului de lucru pe contracte.

CAPITOLUL 3

SPORURI ȘI ADAOSURI LA SALARIUL DE BAZĂ

Art. 145 (1) Se acordă următoarele sporuri :

- a) pentru funcție - de la 8% la 25%, astfel :
 - -pentru seful colectivului cu un numar de minim 4 persoane.....**8%**,
 - -pentru seful colectivului cu un numar de peste 10 persoane.....**15%**,
 - -pentru directori **25%**.
- b) pentru responsabilitate : **8%, 15%, 25%** ;
- c) pentru vechime în muncă astfel :

Spor	Interval vechime
7%	3 – 5 ani
10%	5 – 10 ani
15%	10 – 15 ani
20%	15 – 20 ani
25%	peste 20 ani

- d) pentru fidelitate , funcție de vechimea neîntreruptă de la ultima angajare în INCD Turbomotoare COMOTI astfel :

Spor

**Vechime
neîntreruptă de la
ultima angajare în
INCD**

SEMNATARIILE CONTRACTULUI COLECTIV DE MUNCĂ AL INCD TURBOMOTOARE COMOTI BUCUREȘTI
Valentin SILIVESTRU Adrian Cristian TOMA Bogdan GHERMAN Valeriu VILAG



Adrian Cristian TOMA

Bogdan GHERMAN

Valeriu VILAG

	TURBOMOTOARE COMOTI
3 %	5 – 10 ani
5 %	peste 10 ani

- e) pentru titlul de doctor : **15%**;
- f) pentru doctoranzi : **8%** - cu prezentarea, la începerea anului Universitar a adeverinței de Doctorand;
- g) pentru lucrul pe proiect : **8%** - pentru personalul din colectivele productive, pentru perioada în care poartă pe contract;
- h) pentru ore lucrate suplimentar peste programul de lucru și în zilele libere și sărbătorile legale, conform legislației în vigoare;
- i) pentru exercitarea în cadrul Institutului, a atribuțiilor aferente altor funcții decât cea de baza : **8%; 15%; 30%; 50%** ;
- j) pentru înaltă specializare : **8%, 15%, 25%, 35%, 45%** ;
- k) pentru conduceri de contracte, pe perioada cât timp poartă pe acele contracte, astfel :
- între 100.000 și 500.000 RON : **8%** ;
 - între 500.000 și 1.500.000 RON : **15%** ;
 - peste 1.500.000 RON : **25%** ;

Sporurile se vor acorda în urma cererii de solicitare întocmite de salariat și aprobate de către Directorul General;

- l) pentru dublă deservire, pe perioada în care lucrează simultan pe 2 mașini : **25%; 50%**, în funcție de complexitatea lucrărilor;
- m) pentru condiții penibile: **15%**;
- n) pentru desfășurarea activităților de producție în regim de urgență : **5%**, acordat în baza referatului șefului direct, aprobat de către Directorul General

(2) În funcție de posibilitățile și de necesitățile institutului, la negocierea individuală se mai poate acorda un spor de 8% la salariul de bază pentru situații ca :

- la absolvirea studiilor aprofundate,
- a doua facultate absolvită acestea în domeniu strict de interes pentru institut.

Art. 146 Pentru realizari deosebite in derularea contractelor, salariatii din cadrul compartimentelor pot beneficia de un spor de performanta, aprobat lunar.

(1) Sporul de performanta se va acorda in urmatoarele conditii :

- a) Daca contractele compartimentului asigură acoperirea în proporție de 100% a fondului de salarii pana la sfarsitul anului calendaristic, incepand cu luna pentru care

SEMNATARIILE CONTRACTULUI COLECTIV DE MUNCĂ AL INCD TURBOMOTOARE COMOTI BUCUREȘTI
Valentin SILIVESTRU
Adrian Cristian TOMA
Bogdan GHERMAN
Valeriu VILAG



Adrian Cristian TOMA

Bogdan GHERMAN

Valeriu VILAG

se solicita acordarea sporului de performanta, in fondul de salarii incluzandu-se salariile de baza si sporurile stabilite conform CCM;

b) Respectarea termenelor de predare, avizarea proiectelor, etapelor și fazelor, a termenelor stabilite contractual;

c) Respectarea cerințelor de calitate, a lucrărilor și produselor.

(2) Sporul de performanta se va acorda numai cu aprobarea Directorului General pe baza de referat intocmit de catre Seful compartimentului in care se vor prezenta propunerile nominale de acordare a sporului de performanta si justificarea propunerilor. Referatul va fi certificat de catre Biroul Plan cu privire la indeplinirea conditiei de la alin. (1) lit. (a).

Nu se acorda spor de performanta din contractele de Instalatii de Interes National.

Art. 147 (1) Pentru indeplinirea criteriilor de performanta si a cresterii prestigiului Institutului, activitatea personalului de cercetare -dezvoltare, definit conform legii 319/2003, se va stimula financiar, in functie de obtinerea brevetelor de inventii, depunerea de propuneri de proiecte la programele finantate de Comisia Europeana (CE), agentii si organisme europene sau internationale si publicarea de articole in reviste cotate ISI, care se inscriu in domeniul de activitate al Institutului .

In cazul depunerii de propuneri de proiecte, stimulentele financiare va fi acordat numai daca punctajul / nota acordata propunerii in urma procesului de evaluare depaseste 60% din valoarea maxima.

Stimulentele financiare se vor acorda colectivului de autori astfel :

	Suma Euro Net
Articol publicat in zona rosie (Q1)	1400
Articol publicat in zona galbena (Q2)	1200
Articol publicat in zona gri (Q3)	1000
Articol publicat in zona gri (Q4)	800
Acordare brevet patent international	2000
Acordare brevet national	1400
Depunere brevet patent internatonal	500
Depunere brevet national	300
Coordonator de proiect INCDT COMOTI Depunere propunere de proiect la programe finantate de CE, agentii si organisme europene sau internationale	1500
Partener proiect - INCDT COMOTI Depunere propunere de proiect la programe finantate de CE,	800

SEMNATARIILE CONTRACTULUI COLECTIV DE MUNCĂ AL INCD TURBOMOTOARE COMOTI BUCUREȘTI
Valentin SILIVESTRU Adrian Cristian TOMA Bogdan GHERMAN Valeriu VILAG



agentii si organisme europene sau internationale	
Coordonator proiect -INCDT COMOTI Castigare proiect depus la programe finantate de CE, agentii si organisme europene si internationale	3000
Partener proiect -INCDT COMOTI Castigare proiect la programe finantate de CE, agentii si organisme europene si internationale	2000
Se premiaza directorul propunerii de proiect si principalii colaboratori/responsabilul partener al propunerii de proiect si principalii colaboratori Se premiaza directorul de proiect si principalii colaboratori/responsabilul partener de proiect si principalii colaboratori.	

Impartirea sumei intre autori revine colectivului de autori respectiv.”

(2) Angajatorul poate alege sa recompenseze anumiti salariatii ca urmare a conditiilor de munca sau specificului activitatii lor, prin acordarea de adaosuri la salariu sub forma de prime, in urmatoarele conditii:

- Premiarea se efectueaza in scopul cointeresarii materiale a salariatilor la sporirea eficientei si calitatii muncii, gradului de pregatire profesionala, aplicarea in munca a rezultatelor stiintifice, metodelor avansate de lucru, intensitatea muncii, precum si executarea unor lucrari de importanta deosebita sau urgenta pe termenul efectuarii lor.
- Primele se pot acorda tuturor salariatilor cu functii de conducere sau de executie, cercetatorilor stiintifici, inginerilor, tehnicienilor, specialistilor, inclusiv personalului tehnico-stiintific, muncitorilor, si personalului auxiliar pentru indeplinirea urmatoarelor criterii:
 - prestarea activitatii de cercetare stiintifica la un inalt nivel profesional;
 - organizarea conferintelor, simpozioanelor, seminarelor stiintifice, etc;
 - sustinerea si dezvoltarea colaborarii stiintifice cu organizatii internationale;
 - asigurarea activitatii consiliului stiintific;
 - asigurarea conditiilor care eficientizeaza activitatea stiintifica;
 - prestarea celorlalte activitati auxiliare, care contribuie la dezvoltarea procesului inovational si de transfer tehnologic;
 - indeplinirea programelor/proiectelor de cercetare in volumul si termenii stabiliti;

SEMNATARIILE CONTRACTULUI COLECTIV DE MUNCĂ AL INCD TURBOMOTOARE COMOTI BUCUREȘTI
Valentin SILIVESTRIU Adrian Cristin TOMA Bogdan GHERMAN Valeriu VILAG



Adrian Cristin TOMA

Bogdan GHERMAN

Valeriu VILAG

Valeriu VILAG

- participarea la procesul de editare a revistelor stiintifice, monografiilor si lucrarilor stiintifico-didactice;
 - executarea calitativa si in termenii stabiliti in fisa postului a atributiilor de serviciu si a dispozitiilor sefilor ierarhici;
 - eficienta deosebita a activitatii profesionale a salariatilor;
 - prestarea altor activitati legale in sfera stiintei si inovarii, care contribuie la dezvoltarea procesului inovational si de transfer tehnologic.
- Premiarea salariatilor se face la propunerea scrisa a sefului ierarhic si se aproba de directorul general.
- Stimularea materiala a activitatilor de cercetare, inovare si transfer tehnologic poate fi efectuata din urmatoarele surse: Regia institutului sau Contracte economice.
- În scopul eficientizării folosirii capabilităților și a experienței existente, dar și al motivării și promovării resursei umane, semestrial se va întocmi un clasament al celor mai eficiente departamente, câștigătorii urmând a fi recompensați material.*
- Clasamentul se va întocmi în funcție de procentul acoperirii compartimentelor institutului cu contracte de cercetare-dezvoltare altele decât cele generate de proiectele Nucleu sau instalații naționale.**

Art. 148 Condițiile de participare la fondul de stimulare din profitul obținut pentru anul anterior sunt următoarele :

1. Vor fi excluși următorii salariați :
 - a. Cei care în prezent nu mai sunt salariații INCD Turbomotoare COMOTI și au lucrat în cursul anului anterior mai puțin de 6 luni ;
 - b. Cei care s-au angajat pe parcursul anului anterior și au lucrat mai puțin de 6 luni ;
 - c. Cei care au fost sancționați disciplinar în anul anterior
2. Repartizarea se va efectua în funcție de venitul mediu lunar realizat în ore lucrate de către salariat în anul anterior și funcție de încadrarea în următoarele categorii : a) Directori, b) Șefi compartimente; c) Personal execuție.

CAPITOLUL 4 PLATA DREPTURILOR BĂNEȘTI

Art. 149 Veniturile salariale se acordă în raport cu rezultatele obținute în muncă, cu veniturile Institutului, acordat în condițiile prezentului contract, dar nu mai puțin de salariul de bază minim pe Institut.

Art. 150 Plata salariilor se face periodic, sub formă de avans și lichidare la date stabilite în funcție de încasări.

Plata salariilor se face, de regula, prin cărți de debit, Institutul achitând cheltuielile aferente operațiunilor bancare obținerii acestora.

Art. 151 În cazul preconizării sau apariției dificultăților financiare, conducerea executivă va informa Consiliul de Administrație și Comisia de Negociere, cu care va negocia soluționarea. În caz de nesoluționare este obligatorie concilierea.

Documentele emise cu aceste ocazii constituie acte adiționale la prezentul contract.

SEMNTARII CONTRACTULUI COLECTIV DE MUNCĂ AL INCD TURBOMOTOARE COMOTI BUCUREȘTI

Valentin SILIVESTRU

Adrian Cristian TOMA

Bogdan GHERMAN

Valeriu MILAG



TITLUL VI

**MĂSURI DE PROTECȚIE SPECIALĂ A SALARIAȚILOR ȘI
ACORDAREA DE FACILITĂȚI ACESTORA**

Art. 152. În funcție de realizările și posibilitățile reale ale Institutului, partile sunt de acord ca se pot acorda facilitățile prevăzute de Codul Fiscal, din fondul de cheltuieli sociale, limitat la 5% din fondul de salarii anual, după cum urmează:

- a) Valoarea tichetelor cadou acordate salariaților pentru sărbătoarea de Paște va fi în cuantum de 800 de lei începând cu 01.01.2023. Impozitarea acestora se va face conform prevederilor Codului Fiscal.
- b) Valoarea tichetelor cadou acordate salariaților pentru sărbătoarea de Crăciun va fi în cuantum de 1000 de lei începând cu 01.01.2023. Impozitarea acestora se va face conform prevederilor Codului Fiscal.
- c) Valoarea tichetelor cadou acordate pentru zilele de naștere ale salariaților va fi în cuantum de 800 de lei începând cu 01.01.2023. Impozitarea acestora se va face conform prevederilor Codului Fiscal.

(2) Pentru salariații cu contract de muncă cu timp parțial sau care se angajează sau pleacă din Institut în cursul anului, sumele prevăzute la al. (1) se vor acorda proporțional cu timpul de muncă lucrat.

(3) Se pot acorda vouchere de vacanță în funcție de posibilitățile financiare ale institutului, începând cu luna Aprilie a anului pentru care se acordă, în valoare de maxim 65% din salariul negociat net, dar nu mai puțin decât procentul convenit în anul respectiv din salariul mediu net pe Institut.

Art. 153 Salariații cu funcția de bază în Institut, vor beneficia, în funcție de realizările financiare ale Institutului, de următoarele drepturi, care se vor acorda din fondul de cheltuieli sociale, limitat la 5% din fondul de salarii anual, conform legislației în vigoare (Codul Fiscal)

1. Decontarea contravalorii transportului la și de la locul de muncă începând cu 01.01.2023, se va face după caz, la nivelul unui abonament de transport cu metroul, sau a unui abonament metropolitan. Salariatul beneficiar va prezenta, abonamentul metropolitan în original sau în copie conform cu originalul, sau bonul de combustibil în original. Bonul de combustibil se va deconta în limita a maxim contravaloarea unui abonament de transport cu metroul.

2. Pentru salariații care au domiciliul în afara Mun. București, limita de decontare a transportului va fi de 600 de lei, iar pentru salariații cu domiciliul aflat la o distanță mai mare de 60 km de locul de muncă, limita de decontare a transportului va fi de 1.000 lei. Actualizarea fiecărui dosar pe baza căruia se stabilește valoarea decontării pentru salariații care au domiciliul în afara Mun. București se realizează de maxim două ori pe an.

3. Cuantumul sumelor acordate copiilor minori ai salariaților cu ocazia zilei de 1 iunie și cu ocazia Crăciunului, Paștelui precum și salariaților cu ocazia zilei de 8 Martie, din fondul de

SEMNATĂRII CONTRACTULUI COLECTIV DE MUNCĂ AL INCĐ TURBOMOTOARE COMOTI BUCUREȘTI
Valentin SILIVESTRU Adrian Cristian TOMA Bogdan GUERMAN Valeriu VILAG



Adrian Cristian TOMA

Bogdan GUERMAN

Valeriu VILAG

cheltuieli sociale, se stabileste in limitele neimpozabile prevazute de Codul Fiscal.; aceste sume se vor plati numai salariatilor cu functia de baza si norma intreaga in Institut.

4. (a) Tichete de masa se acorda in conformitate cu prevederile legale in vigoare si in functie de posibilitatile financiare ale Institutului.

(b) Valoarea tichetului de masa va fi in cuantum de 25 lei, incepand cu data de 01.01.2023.

5. In functie de situatia economica a Institutului, salariatii pot beneficia de tichete de cresa/si/sau tichete cadou conform prevederilor legale in vigoare."

Art. 154 Indemnizația de sfârșit de carieră profesională se va acorda, in functie de realizările si posibilitatile financiare ale Institutului, salariatilor care intrunesc conditiile de pensie la limita de varsta sau in caz de deces inainte de varsta limita de pensionare"

Vechimea salariatului in institut / Indemnizația de sfârșit de carieră profesională:

Sub 5 ani	-	Un salariu mediu de baza pe institut
Între 5 și 10 ani	-	Două salarii medii de baza pe institut
Între 10 și 15 de ani	-	Trei salarii medii de baza pe institut
Între 15 și 20 de ani	-	Patru salarii medii de baza pe institut
Peste 20 de ani	-	Cinci salarii medii de baza pe institut

(2) Pentru angajatii ce se pensioneaza anticipat sau medical, indemnizația se stabilește la două salarii medii de baza pe Institut .

Art. 155 În cazul apariției de dificultăți economice, a transformărilor tehnologice sau a reorganizării activității, conducerea institutului poate dispune măsuri de reducere sau concediere a personalului, cu respectarea celor prevăzute în codul muncii.

Art. 156 În cazul concedierilor colective conducerii Institutului îi revin următoarele obligații:

- să întocmescă un plan de măsuri sociale sau de alt tip prevăzut de lege cu consultarea reprezentantilor alesi ai salariatilor.;
- să propună salariaților programe de formare profesională;
- să pună la dispoziția reprezentantilor alesi ai salariatilor toate informațiile relevante în legătură cu concedierea, în vederea formulării de propuneri din partea acestuia;
- să inițieze în timp util, în scopul punerii de acord, consultări cu reprezentantii alesi ai salariatilor. referitoare la metodele și mijloacele de evitare a concedierii colective sau de reducere a numărului de salariați și de atenuare a urmărilor acestora.

Art. 157 În situația în care, ulterior consultărilor cu reprezentanții salariaților, 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

Art. 158 Notificarea prevăzută la art.157, trebuie să cuprindă toate informațiile relevante cu privire la intenția de concediere colectivă, precum și rezultatele consultărilor cu reprezentanții salariaților, 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.

SEMNATARIILE CONTRACTULUI COLECTIV DE MUNCĂ AL INCĐ TURBOMOTOARE COMOTI BUCUREȘTI
Valentin SILIVESTRU Adrian Cristian TOMA Bogdan GHERMAN Valeriu VILAG



Adrian Cristian TOMA

Bogdan GHERMAN

Valeriu VILAG

1) În cazul în care angajatorul intenționează să efectueze concedieri colective, acesta are obligația de a iniția, în timp util și în scopul ajungerii la o înțelegere, în condițiile prevăzute de lege, consultări cu reprezentanții salariaților, cu privire cel puțin la: a) metodele și mijloacele de evitare a concedierilor colective sau de reducere a numărului de salariați care vor fi concediați; b) atenuarea consecințelor concedierii prin recurgerea la măsuri sociale care vizează, printre altele, sprijin pentru recalificarea sau reconversia profesională a salariaților concediați.

2) În perioada în care au loc consultări, potrivit alin. (1), pentru a permite reprezentanților salariaților să formuleze propuneri în timp util, angajatorul are obligația să le furnizeze toate informațiile relevante și să le notifice, în scris, următoarele:

1. nr. total și categoriile de salariați care vor fi afectați de concediere;
2. motivele tehnico-economice care determină concedierea preconizată;
3. numărul și categoriile de salariați care vor fi afectați de concediere;
4. criteriile avute în vedere potrivit legii și/sau contractelor colective de muncă pentru stabilirea ordinii de prioritate la concediere;
5. măsurile avute în vedere pentru limitarea numărului concedierilor;
6. măsurile pentru atenuarea consecințelor concedierii și compensațiile ce urmează a fi acordate salariaților supuși concedierii, conform dispozițiilor legale și/sau contractului colectiv de muncă aplicabil;
7. data de la care sau perioada în care vor avea loc concedierile;
8. termenul în care reprezentanții alesi ai salariaților pot face propuneri pentru evitarea sau diminuarea nr. salariaților concediați.

Art. 159 Conducerea Institutului are obligația să notifice o copie a notificării prevăzută la art.158 alin.2), inspectoratului teritorial de muncă și agenției teritoriale a ocupării forței de muncă la aceeași dată la care a notificat reprezentanții alesi ai salariaților.

Art. 160 Reprezentanții alesi ai salariaților pot propune conducerii institutului măsuri în vederea evitării concedierilor sau diminuării numărului acestora într-un termen de 10 zile calendaristice de la data primirii notificării.

Art. 161 Conducerea institutului are obligația de a răspunde în scris și motivat la propunerile formulate reprezentanții alesi ai salariaților în termen de 5 zile calendaristice de la primirea acestora.

Art. 162 În cazul în care aspectele legate de concedierea colectivă avută în vedere nu pot fi soluționate până la data stabilită în notificarea de concediere colectivă, prevăzută la art.157, la solicitarea motivată a oricăreia dintre părți, Inspectoratul teritorial de muncă, cu consultarea agenției teritoriale de ocupare a forței de muncă, poate dispune amânarea momentului emiterii deciziilor de concediere cu maximum 10 zile calendaristice. Inspectoratul teritorial de muncă are obligația de a informa în scris angajatorul și reprezentanții salariaților, asupra amânării momentului emiterii deciziilor de concediere, precum și despre motivele care au stat la baza acestei decizii, înainte de expirarea perioadei inițiale prevăzută la art.157.

Art. 163 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.

SEMNATARIILE CONTRACTULUI COLECTIV DE MUNCĂ AL INCD TURBOMOTOARE COMOTI BUCUREȘTI
Valentin SILIVESTRU Adrian Cristian TOMA Bogdan CHERMAN Valentin VILAG



Adrian Cristian TOMA

Bogdan CHERMAN

Valentin VILAG

Art. 164 (1) În cazul în care în această perioadă Institutul își reia activitățile a căror încetare a dus la concedieri colective, INCD TURBOMOTOARE COMOTI are obligația de a transmite salariaților care au fost concediați o comunicare scrisă în acest sens și de a-i reangaja pe aceleași locuri de muncă pe care le-au ocupat anterior, fără examen sau concurs, ori perioadă de probă.

(2) Salariații au la dispoziție un termen de maxim 5 zile calendaristice de la data comunicării angajatorului pentru a-și manifesta în scris consimțământul cu privire la locul de muncă oferit.

(3) În situația în care salariații care au dreptul de a fi reangajați potrivit alin. (1) nu își manifestă în scris consimțământul în termenul prevăzut la alin. (2) sau refuză locul de muncă oferit, INCD TURBOMOTOARE COMOTI poate face noi angajări pe locurile de muncă rămase vacante.

Art. 165 Principalele criterii de departajare la luarea măsurii de desfacere a C.I.M. sin inițiativa conducerii INCD TURBOMOTOARE COMOTI sunt competența profesională și rezultatele activității depuse.

Art. 166 La aplicarea efectivă a reducerii de personal, după reducerea posturilor vacante, de natura celor desființate, la competență și rezultate egale, măsurile vor afecta în ordine:

- a) Contractele individuale de muncă ale salariaților care nu au funcția de bază în Institut, precum și ale celor care cumulează pensia cu salariul;
- b) Contractele individuale de muncă ale salariaților care îndeplinesc condițiile de vârstă standard și stagiul minim de cotizare pentru pensionare.
- c) Contractele individuale de muncă ale persoanelor care îndeplinesc condițiile de pensionare la cererea lor.

Art. 167 Pentru luarea măsurii de desfacere a C.I.M. pentru reduceri de posturi vor fi avute în vedere următoarele criterii minimale:

- a) Dacă măsura ar putea afecta doi soți care lucrează în cadrul INCD TURBOMOTOARE COMOTI, se desface CIM al soțului care are venitul cel mai mic, fără ca prin aceasta să se poată desface CIM al unui salariat care ocupă un post nevizat de reducere,
- b) Măsura să afecteze mai întâi persoanele care nu au în întreținere copii și, în ultimul rând femeile care au în îngrijire copii, bărbați văduvi sau divorțați care au în îngrijire copii, unici întreținători de familie, precum și salariații bărbați sau femei care mai au cel mult 5 ani până la pensie.

Art. 168 În cazul în care măsura desfacerii C.I.M. ar afecta un salariat care a urmat o formă de calificare sau de perfecționare a pregătirii profesionale și a încheiat cu Institutul un act adițional la C.I.M. prin care s-a obligat să presteze o activitate într-o anumită perioadă de timp, administrația nu-i va putea pretinde acestuia despăgubiri pentru perioada rămasă nelucrată până la împlinirea termenului.

SEMNATARIILE CONTRACTULUI COLECTIV DE MUNCĂ AL INCD TURBOMOTOARE COMOTI BUCUREȘTI
Valentin SILIVESTRU Adrian Cristian TOMA Bogdan GHERMAN Valeriu VILAG



Art. 169 La desfacerea C.I.M. din inițiativa conducerii INCD TURBOMOTOARE COMOTI pentru motive neimputabile salariaților, aceștia vor primi o indemnizație compensatorie suplimentară în funcție de vechimea în muncă, astfel:

Vechime în muncă	Cuquantum indemnizație
Sub 15 ani	2 (două) salarii de bază
15 – 20 ani	3 (trei) salarii de baza
Peste 25 ani	5 (cinci) salarii de bază

Art. 170 Salariatele/Salariații care revin în Institut după concediul de maternitate/paternitate sau salariații care revin în institut după un concediu medical cu o durată neîntreruptă de 3 luni, au dreptul la o perioadă de 3 luni calendaristice pentru reacomodare în activitate, perioadă în care nu li se vor putea desface C.I.M. din motive neimputabile salariaților.

Art. 171 În afară de ajutoarele legale la care au dreptul, salariații vor beneficia și de următoarele ajutoare, plătite de Institut :

- a) cel puțin un salariu de bază mediu plătit de Institut, acordat mamei, pentru nașterea fiecărui copil; dacă mama nu este salariată, soțul acesteia beneficiază de plata ajutorului acordat în aceste condiții;
 - b) cel puțin două salarii de bază, medii pe Institut, în cazul decesului salariatului, dacă decesul a intervenit ca urmare a unui accident de muncă sau legat de muncă sau boală profesională, cuantumul ajutorului, acordat familiei va fi de cel puțin patru salarii medii pe Institut; diferența de 2 salarii se va plăti după stabilirea în condițiile legii a cauzei decesului;
 - c) cel puțin un salariu de bază, mediu pe Institut, la decesul soțului, soției, părinților și copiilor, sau a fraților și surorilor, aflați în întreținerea salariatului;
 - d) cel puțin un salariu de bază, mediu pe Institut, la căsătoria salariatului.
- Salariul de bază, mediu pe Institut este cel din luna evenimentului.

Art. 172 În funcție de posibilități, se poate stabili pentru cele 126 de zile de concediu pre și postnatal compensarea în bani a diferenței dintre salariul de bază individual și indemnizația plătită în condițiile legii, sau în timp liber acordat la cererea salariatei.

Art. 173 (1) În afara concediului legal plătit pentru îngrijirea copiilor în vârstă de până la doi ani salariații mamă poate beneficia de încă un an concediu fără plată conform prevederilor legale.
(2) Pe perioada în care salariații se află în concediul prevăzut la alineatul 1, nu i se va putea desface contractul de muncă, iar în postul său nu vor putea fi angajate alte persoane, decât cu contract de muncă pe durată determinată.

Art. 174 (1) În caz de deces al mamei, drepturile, ce s-ar fi convenit acesteia pentru îngrijirea copilului până la 2 ani vor fi acordate tatălui, în mod corespunzător dacă are copilul în îngrijire.
(2) În cazul decesului mamei, tatăl copilului, la cererea sa , va beneficia:

- a) compensație prevăzută la art. 175 ;

SEMNATARIII CONTRACTULUI COLECTIV DE MUNCĂ AL INCD TURBOMOTOARE COMOTI BUCUREȘTI
 Valentin SILIVESTRU Adrian Cristian TOMA Bogdan GHERMAN Valeriu VILAG



- b) concediu fără plată neutilizat de mamă la data decesului, cu drepturile prevăzute la art. 176 .

Art. 175 Salariata care renunță la concediul legal pentru îngrijirea copilului în vârstă de până la un an beneficiază de reducerea duratei normale a timpului de muncă cu două ore pe zi, fără să fie afectate salariul de bază și vechimea în muncă.

Art. 176 (1) Salariatele gravide, începând din luna a-V-a și cele care alăptează nu vor putea fi repartizate la muncă de noapte, nu vor putea fi detașate în alte localități și nu vor lucra în locuri considerate cu condiții deosebite.

- 2) Salariatele care au în îngrijire copii de până la 3 ani nu pot fi trimise în alte localități, decât cu acordul lor.
- 3) În alte situații, salariatele au dreptul la program redus în condițiile legii.
- 4) La cererea lor și cu aprobarea conducerii Institutului, salariatele care au în îngrijire copii de vârstă preșcolară pot opta pentru program de lucru decalat, fără a deregla activitățile Institutului.
- 5) Salariatele care au în îngrijire copii de vârsta preșcolară și care nu mai beneficiază de concediu medical plătit pentru îngrijirea copiilor bolnavi, pot beneficia de maximum 6 zile libere pe an, plătite cu salariul de bază, pentru îngrijirea copiilor internați în spital.
- 6) Zilele prevăzute se acordă la cerere după prezentarea actului medical care va face dovada internării mamei și a copilului.

Art. 177 Salariații și membrii familiilor lor pot beneficia de bilete de odihnă și tratament în stațiunile balneo-climaterice și turistice.

Art. 178 (1) Dacă salariatul se află în incapacitate temporară de muncă, survenită ca urmare a unui accident de muncă sau în legătură cu munca, ori a contractării unei boli profesionale, Institutul va plăti acestuia, pe toată perioada incapacității, o compensație egală cu diferența dintre salariul de bază avut la data ivirii incapacității și ajutorului primit.

(2) Acordarea compensației prevăzute la alin. 1 nu înlătură și nici nu înlocuiește dreptul legal la despăgubiri a salariatului în cauză, în condițiile prevăzute de lege.

TITLUL VII FORMAREA PROFESIONALĂ

Art. 179 (1) Formarea profesională a salariaților are următoarele obiective principale: a) adaptarea salariatului la cerințele postului sau ale locului de muncă; b) obținerea unei calificări profesionale; c) actualizarea cunoștințelor și deprinderilor specifice postului și locului de muncă și perfecționarea pregătirii profesionale pentru ocupația de bază; d) reconversia profesională determinată de restructurări socioeconomice; 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. 180 Formarea profesională a salariaților se poate realiza prin următoarele forme: a) participarea la cursuri organizate de către angajator sau de către furnizorii de servicii de

SEMNATARII CONTRACTULUI COLECTIV DE MUNCĂ AL INCĐ TURBOMOTOARE COMOTI BUCUREȘTI
Valentin SILIVESTRIU Adrian Cristian TOMA Bogdan GHERMAN Valeriu VILAG



Adrian Cristian TOMA

Bogdan GHERMAN

Valeriu VILAG

formare profesională din țară ori 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) ucenicie organizată la locul de muncă; e) formare individualizată; f) alte forme de pregătire convenite între angajator și salariat

Art. 181 (1) Angajatorii au obligația de a asigura participarea la programe de formare profesională pentru toți salariații, după cum urmează: a) cel puțin o dată la 2 ani, dacă au cel puțin 21 de salariați; b) cel puțin o dată la 3 ani, dacă au sub 21 de salariați. (2) Cheltuielile cu participarea la programele de formare profesională, asigurată în condițiile alin. (1), se suportă de către angajatori.

Art. 182 (1) Angajatorul persoană juridică care are mai mult de 20 de salariați elaborează anual și aplică planuri de formare profesională, cu consultarea reprezentanților salariaților.

(2) Planul de formare profesională elaborat conform prevederilor alin. (1) devine anexă la contractul colectiv de muncă încheiat la nivel de unitate.

(3) Salariații au dreptul să fie informați cu privire la conținutul planului de formare profesională.

Participarea la formarea profesională poate avea loc la inițiativa angajatorului sau la inițiativa salariatului.

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

Art. 183 (1) În cazul în care participarea la cursurile/studiile universitare de licență, masterat și de doctorat sau stagiile de formare profesională este inițiată de angajator, toate cheltuielile ocazionate de această participare sunt suportate de către acesta.

(2) Pe perioada participării la cursurile/studiile universitare 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/studiile universitare de licență, masterat și de doctorat sau stagiile de formare profesională conform alin. (1), salariatul beneficiază de vechime la acel loc de muncă, această perioadă fiind considerată stagiu de cotizare în sistemul asigurărilor sociale de stat.

(4) Salariații care au beneficiat de un curs/studiu universitar de licență, masterat și de doctorat sau un stagiu de formare profesională, în condițiile art. 183 alin. (1), nu pot avea inițiativa încetării contractului individual de muncă pentru o perioadă stabilită prin act adițional.

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

(6) Nerespectarea de către salariat a dispoziției prevăzute la alin. (4) determină obligarea acestuia la suportarea tuturor cheltuielilor ocazionate de participarea la cursurile/studiile universitare sau ocazionate de pregătirea sa profesională, proporțional cu perioada nelucrată din perioada stabilită conform actului adițional la Contractul Individual de Muncă.

(7) Obligația prevăzută la alin. (6) revine și salariaților care au fost concediați în perioada stabilită prin actul adițional, pentru motive disciplinare, în caz de abandon al cursurilor/ studiilor

SEMNATARIILE CONTRACTULUI COLECTIV DE MUNCĂ AL ÎNC. TURBOMOTOARE COMOTI BUCUREȘTI
Valentin SILIVESTRU
Adrian Cristian TOMA
Bogdan GHERMAN
Valentin VILAG



universitare de licență, masterat și de doctorat 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.

În cazul în care salariatul este cel care are inițiativa participării la curs/ studiu universitar de licență, masterat și de doctorat sau la o formă de pregătire profesională cu scoatere din activitate, angajatorul va analiza solicitarea salariatului împreună cu reprezentanții salariaților. Angajatorul va decide cu privire la cererea formulată de salariat potrivit alin. (1), în termen de 15 zile de la primirea solicitării. Totodată angajatorul va decide cu privire la condițiile în care va permite salariatului participarea la forma de pregătire profesională, inclusiv dacă va suporta în totalitate sau în parte costul ocazionat de aceasta." Suportarea în totalitate sau în parte a cheltuielilor de participare la ciclul III de doctorat se va face numai cu aprobarea consiliului de administrație.

(8) Salariații care urmează cursuri de pregătire și/sau perfecționare profesională vor încheia, acte adiționale la Contractul Individual de Muncă, conform modelului prevăzut în Anexa nr 14 la prezentul Contract Colectiv de Muncă, prin care se vor obliga să nu înceteze raporturile de muncă pentru o perioadă determinată în raport cu valoarea cursurilor astfel :

- 1 an (un an) - de la 300 de EURO până la maxim 1000 de EURO;
- 2 ani (doi ani) - de la 1001 de EURO până la maxim 2500 de EURO;
- 3 ani (trei ani) - de la 2501 de EURO până la maxim 4000 de EURO;
- 4 ani (patru ani) - peste 4001 de EURO.

Salariații vor fi obligați să suporte cheltuielile de pregătire profesională numai dacă le încetează raporturile de muncă din inițiativa lor și/sau din motive imputabile, înainte de împlinirea termenului prevăzut în Actul Adicional la Contractul Individual de Muncă.

Salariații vor fi obligați să suporte contravaloarea cheltuielilor de deplasare și cazare precum și cheltuielilor cu diurna, dacă cursurile de pregătire și/sau perfecționare profesională vor fi realizate cu scoaterea din activitate a salariaților pe perioada respectivă.

Cheltuielile ce urmează să fie acoperite de salariat vor fi stabilite proporțional cu timpul neacoperit din perioada stabilită prin Actul Adicional la Contractul Individual de Muncă.

Salariații care urmează cursuri de pregătire sau perfecționare profesională în afara localității, trimisi de institut, sunt considerați în regim de delegare dacă institutul nu le asigură cazarea și masa.

TITLUL VIII

REPREZENTANȚII SALARIAȚILOR

ART. 184. (1) La INCD TURBOMOTOARE COMOTI unde sunt încadrați mai mult de 20 de salariați și nu sunt constituite organizații sindicale reprezentative conform legii, interesele salariaților sunt promovate și apărate de reprezentanții lor, aleși și mandați special în acest scop. (2) Reprezentanții salariaților sunt aleși în cadrul adunării generale a salariaților, cu votul a cel puțin jumătate din numărul total al salariaților. (3) Reprezentanții salariaților nu pot să desfășoare activități ce sunt recunoscute prin lege exclusiv sindicatelor.

ART. 185. (1) Pot fi aleși ca reprezentanți ai salariaților salariații care au capacitate deplină de exercițiu. (2) Numărul de reprezentanți aleși ai salariaților se stabilește de comun acord cu angajatorul, în raport cu numărul de salariați ai acestuia. (3) Durata mandatului reprezentanților salariaților nu poate fi mai mare de 2 ani.

ART. 186. Reprezentanții salariaților au următoarele atribuții principale: a) să urmărească respectarea drepturilor salariaților, în conformitate cu legislația în vigoare, cu contractul colectiv

SEMNATARIILE CONTRACTULUI COLECTIV DE MUNCĂ AL INCD TURBOMOTOARE COMOTI BUCUREȘTI
Valentin SILIVESTRU Adrian Cristian TOMA Bogdan GHERMAN Valeriu VILAG



Adrian Cristian TOMA

Bogdan GHERMAN

Valeriu VILAG

de muncă aplicabil, cu contractele individuale de muncă și cu regulamentul intern; b) să participe la elaborarea regulamentului intern; c) să promoveze interesele salariaților referitoare la salariu, condiții de muncă, timp de muncă și timp de odihnă, stabilitate în muncă, precum și orice alte interese profesionale, economice și sociale legate de relațiile de muncă; d) să sesizeze inspectoratul de muncă cu privire la nerespectarea dispozițiilor legale și ale contractului colectiv de muncă aplicabil; e) să negocieze contractul colectiv de muncă, în condițiile legii.

ART. 187. Atribuțiile reprezentanților salariaților, modul de îndeplinire a acestora, precum și durata și limitele mandatului lor se stabilesc în cadrul adunării generale a salariaților, în condițiile legii.

ART. 188. Numărul de ore în cadrul programului normal de lucru pentru reprezentanții salariaților destinat în vederea îndeplinirii mandatului pe care l-au primit se stabilește prin contractul colectiv de muncă aplicabil sau, în lipsa acestuia, prin negociere directă cu conducerea unității.

ART. 189. Pe toată durata exercitării mandatului, reprezentanții salariaților nu pot fi concediați pentru motive ce țin de îndeplinirea mandatului pe care l-au primit de la salariați.

TITLUL IX DISPOZIȚII FINALE

Art. 190 Prevederile prezentului contract vor fi aduse la cunoștința salariaților de către conducerea Institutului, reprezentanții aleși ai salariaților

Art. 191 Conflictele care pot căpăta un caracter colectiv, rezultând din interpretarea sau aplicarea prezentului contract, vor fi supuse reglementărilor legale, în vigoare la data apariției.

Art. 192 Concilierea eventualelor conflicte colective de muncă se va face de către Comisia de Negociere, iar în caz de nesoluționare, prin Direcția Municipală pentru Probleme de Muncă și Protecție Socială București, conform Legii dialogului social Nr. 62 / 10 Mai 2011.

Art. 193 Litigiile privind acest contract, vor fi soluționate prin Comisia de Negociere, iar în caz de nerezolvare, la Judecătoria în a cărei rază teritorială își are sediul unitatea sau după caz, la T.M.B.. Neîndeplinirea obligațiilor asumate prin contract atrage răspunderea celor care se fac vinovați de aceasta.

Art. 194 (1) Contractul se înregistrează de către Institut, la Inspectoratul teritorial de Muncă al Municipiului București, în maximum 5 zile lucratoare de la semnare și intră în vigoare de la data înregistrării confirmate de ITM București.

(2) De la aceeași dată, precedentul contract de muncă își încetează valabilitatea.

Art. 195 În termen de 30 de zile de la intrarea în vigoare a prezentului C.C.M. se va finaliza acțiunea de reactualizare a R.I. care va deveni anexă la prezentul C.C.M.

SEMNATARII CONTRACTULUI COLECTIV DE MUNCĂ AL INCĐ TURBOMOTOARE COMOTI BUCUREȘTI
Valentin SILIVESTRU Adrian Cristian TOMA Bogdan CHERMAN Valeriu VILAG



Bogdan CHERMAN

Valeriu VILAG

Art. 196 Prezentul contract, încheiat în 4 exemplare (câte unul pentru fiecare parte și unul de pus la înregistrare), are un număr de 73 de pagini și 13 anexe care fac parte integrantă din prezentul C.C.M.

I.N.C.D.T. - COMOTI

Președinte Director General
Dr.ing.

_____ Valentin SILIVESTRU

_____ 

_____ 

REPREZENTANȚII SALARIAȚILOR

Dr.Ing. Bogdan Gherman 

Dr.Ing. Valeriu Vilag 

Ing.Adrian Cristian Toma



SEMNATARIILE CONTRACTULUI COLECTIV DE MUNCĂ AL INCD TURBOMOTOARE COMOTI BUCUREȘTI
Valentin SILIVESTRU Adrian Cristian TOMA Bogdan GHERMAN Valeriu VILAG









ANEXA nr. 1

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

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

și

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

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

B. Obiectul contractului:

C. Durata contractului: a) nedeterminată, salariatul/salariața urmând să înceapă activitatea la data de; b) determinată, de zile/săptămâni/luni, începând cu data de și până la data de, în conformitate cu art. 83 lit. din Legea nr. 53/2003 — Codul muncii, republicată, cu

SEMNATARII CONTRACTULUI COLECTIV DE MUNCĂ AL INCD TURBOMOTOARE COMOTI BUCUREȘTI
Valentin SILIVESTRU Adrian Cristian TOMA Bogdan GHERMAN Valeriu VILAG



Adrian Cristian TOMA

Bogdan GHERMAN

Valeriu VILAG

modificările și completările ulterioare/acte normative cu caracter special, respectiv

D. Perioada de probă: a) durata de zile calendaristice/lucrătoare, în cazul contractului individual de muncă pe perioadă determinată; b) condițiile perioadei de probă (dacă există)

E. Locul de muncă 1. Activitatea se desfășoară la (domiciliu/secție/atelier/birou/serviciu/compartiment etc.), din sediul social/punctul de lucru/alt loc de muncă organizat al angajatorului 2. În lipsa unui loc de muncă fix salariatul va desfășura activitatea astfel: (pe teren/la sediul clienților/arie geografică, grup de unități etc.). În acest caz salariatul va beneficia de: a) prestații suplimentare (în bani sau în natură); b) asigurarea/decontarea transportului de către angajator (după caz).

F. Felul muncii Funcția/Ocupația, conform Clasificării ocupațiilor din România.

G. Durata timpului de muncă și repartizarea acestuia 1. O 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 bază lunar brut: lei. 2. Alte elemente constitutive: a) sporuri; b) indemnizații; c) prestații suplimentare în bani; d) modalitatea prestațiilor suplimentare în natură; e) alte adaosuri

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

4. Munca prestată în zilele de sărbători legale, precum și în zilele libere plătite stabilite prin acte normative/contracte colective de muncă aplicabile se compensează cu timp liber plătit sau cu un spor la salariu, conform contractului colectiv de muncă aplicabil sau Legii nr. 53/2003 — Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare. MONITORUL OFICIAL AL ROMÂNIEI, PARTEA I, Nr. 1180/9.XII.2022 5 5. Data/Datele la care se plătește salariul este/sunt 6. Metoda de plată

J. Alte clauze:

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

SEMNATARIILE CONTRACTULUI COLECTIV DE MUNCĂ AL INCD TURBOMOTOARE COMOTI BUCUREȘTI
Valentin SILIVESTRU Adrian Cristiana TOMA Bogdan CHERMAN Valeriu VILAG



Adrian Cristiana TOMA

Bogdan CHERMAN

Valeriu VILAG

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

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

d) alte clauze

K. Atribuțiile postului Atribuțiile postului sunt prevăzute în fișa postului, anexă la contractul individual de muncă. L. Riscurile specifice postului Riscurile de accidentare și îmbolnăvire profesională specifice postului sunt prevăzute în evaluările de risc ale locului de muncă/postului de lucru și în fișa de identificare a factorilor de risc profesional.

M. Criteriile de evaluare a activității profesionale a salariatului:

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

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

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

Q. Drepturile și obligațiile părților privind securitatea și sănătatea în muncă:

a) echipament individual de protecție

b) echipament individual de lucru

c) materiale igienico-sanitare

d) alimentație de protecție

e) alte drepturi și obligații privind sănătatea și securitatea în muncă

R. Drepturile și obligațiile generale ale părților

1. Salariatul are, în principal, următoarele drepturi:

a) dreptul la salarizare pentru munca depusă;

b) dreptul la repaus zilnic și săptămânal;

c) dreptul la concediu de odihnă anual;

d) dreptul la egalitate de șanse și de tratament;

e) dreptul la securitate și sănătate în muncă;

f) dreptul la formare profesională;

g) alte obligații prevăzute de lege sau de contractele colective de muncă aplicabile, după caz.

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

a) obligația de a realiza norma de muncă sau, după caz, de a îndeplini atribuțiile ce îi revin conform fișei postului;

b) obligația de a respecta disciplina muncii;

c) obligația de fidelitate față de angajator în executarea atribuțiilor de serviciu;

d) obligația de a respecta măsurile de securitate și sănătate a muncii în unitate;

e) obligația de a respecta confidențialitatea informațiilor și documentelor utilizate în îndeplinirea atribuțiilor de serviciu;

f) obligația de a adera la un fond de pensii administrat privat, în conformitate cu prevederile art. 30 din Legea nr. 411/2004 privind fondurile de pensii administrate privat, republicată, cu modificările și completările ulterioare.

3. Angajatorul are, în principal, următoarele drepturi:

a) să stabilească atribuțiile de serviciu și norma de muncă pentru fiecare salariat;

SEMNATARI CONECTULUI COLECTIV DE MUNCĂ AL INCD TURBOMOTOARE COMOTI BUCUREȘTI
Valentin SILIVESTRU Adrian Cristian TOMA Bogdan CHERMAN Valeriu VILAG



Adrian Cristian TOMA

Bogdan CHERMAN

Valeriu VILAG

b) să dea dispoziții cu caracter obligatoriu pentru salariat, sub rezerva legalității lor; 6 MONITORUL OFICIAL AL ROMÂNIEI, PARTEA I, Nr. 1180/9.XII.2022 MONITORUL OFICIAL AL ROMÂNIEI, PARTEA I, Nr. 1180/9.XII.2022 7 c) să exercite controlul asupra modului de îndeplinire a sarcinilor de serviciu;

d) să constate săvârșirea abaterilor disciplinare și să aplice sancțiunile corespunzătoare, potrivit legii, contractului colectiv de muncă aplicabil și regulamentului intern;

e) să stabilească obiectivele de performanță individuală ale salariatului, precum și criteriile de evaluare a realizării acestora; f) să suporte asigurarea medicală privată, contribuțiile suplimentare la pensia facultativă sau la pensia ocupațională a salariatului, în condițiile legii, după caz;

g) să acorde orice alte drepturi stabilite ca urmare a activității profesionale a salariatului.

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

a) să înmâneze salariatului un exemplar din contractul individual de muncă, anterior începerii activității;

b) să înființeze registrul general de evidență a salariaților și să opereze înregistrările prevăzute de lege;

c) să acorde salariatului toate drepturile ce decurg din contractele individuale de muncă, din contractul colectiv de muncă aplicabil și din lege;

d) să asigure permanent condițiile tehnice și organizatorice avute în vedere la elaborarea normelor de muncă și condițiile corespunzătoare de muncă;

e) să informeze salariatul asupra condițiilor de muncă și asupra elementelor care privesc desfășurarea relațiilor de muncă;

f) să informeze salariatul cu privire la obligația de a adera la un fond de pensii administrat privat, în condițiile legii;

g) să elibereze un document care să ateste calitatea de salariat a solicitantului, respectiv activitatea desfășurată de acesta, durata activității, salariul, vechimea în muncă, în meserie și specialitate sau un extras din registrul general de evidență a salariaților, datat și certificat pentru conformitate;

h) să asigure confidențialitatea datelor cu caracter personal ale salariatului.

S. Dispoziții finale 1. Nivelul la care contractul colectiv de muncă aplicabil a fost încheiat (de exemplu: unități/grup de unități/sector de activitate) 2. Prevederile prezentului contract individual de muncă se completează cu dispozițiile Legii nr. 53/2003 — Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare, și ale contractului colectiv de muncă aplicabil, prevăzut la pct. 1. Orice modificare privind clauzele contractuale în timpul executării contractului individual de muncă impune încheierea unui act adițional la contract, conform dispozițiilor legale, anterior producerii modificării, cu excepția situațiilor în care o asemenea modificare este prevăzută în mod expres de lege sau în contractul colectiv de muncă aplicabil.

T. Conflictele în legătură cu încheierea, executarea, modificarea, suspendarea sau încetarea prezentului contract individual de muncă pot fi soluționate atât pe cale amiabilă prin procedura concilierii, cât și de instanța judecătorească competentă material și teritorial, potrivit legii. Prezentul contract individual de muncă s-a încheiat în două exemplare, câte unul pentru fiecare parte.

Angajator, Reprezentant legal, Salariat, Semnătura

..... Am primit un exemplar. Semnătura Data

.....

SEMNATARIILE CONTRACTULUI COLECTIV DE MUNCĂ AL INCD TURBOMOTOARE COMOTI BUCUREȘTI
Valentin SILIVESTRU Adrian Cristian TOMA Bogdan GHERMAN Valeriu VILAG



Handwritten signature of Adrian Cristian TOMA in blue ink.

Handwritten signature of Bogdan GHERMAN in blue ink.

Handwritten signature of Valeriu VILAG in blue ink.

ANEXA nr. 2

ACT ADITIONAL Nr. _____

La contractul individual de munca Nr. _____

Încheiat azi (data negocierii), pe baza Contractului Colectiv de Muncă, în baza Art. 41, al.1 din Codul Muncii

între **-Institutul Național de Cercetare – Dezvoltare Turbomotoare COMOTI București**,
reprezentat prin (funcția), (prenumele și numele),

și **-Salariat**, d. (prenumele și numele),
marca _____, loc de munca _____.

Se se negociază și se stabilesc, începând cu data de _____, următoarele:

1. Norma de încadrare este, în medie, de ___ ore / zi lucrătoare.

2. Salariul lunar brut se negociază la _____ lei, pentru o normă întreagă, compus din:

- Salariul de baza _____ lei
- Spor pentru fidelitate : ___%
- Spor pentru vechime în muncă : ___%
- Spor pentru funcție : ___%
- Spor pentru responsabilitate: ___ %
- Spor pentru titlul de doctor/doctorand: ___%
- Spor pentru lucrul pe proiect pe perioada cât timp poartă pe contract: ___%
- Spor pentru exercitarea și atribuțiile aferente altor funcții, decât cea de bază: ___%
- Spor pentru înaltă specializare : ___%
- Spor pentru conduceri de contracte pe perioada cât timp poartă pe acele contracte : ___%
- Spor pentru dubla deservire ___%
- Spor pentru condiții penibile ___%

3. Celelalte prevederi ale Contractului Individual de Muncă, sau anexe, nu se modifică la această negociere.

INCD TURBOMOTOARE-COMOTI ,
(*semnătura*)

SALARIAT ,
(*semnătura*)

Avizat
Consilier Juridic

SEMNATARIILE CONTRACTULUI COLECTIV DE MUNCĂ AL INCD TURBOMOTOARE COMOTI BUCUREȘTI
Valentin SILIVESTRU Adrian Cristian TOMA Bogdan GHERMAN Valentin VILAG



Adrian Cristian TOMA

Bogdan GHERMAN

Valentin VILAG

ANEXA nr. 3

FIȘA POSTULUI

	MESERIA, FUNCȚIA (CATEGORIA SOCIO – PROFESIONALĂ)	Pag. 1/...
--	--	------------

Titular:		Marca:	
Loc de muncă:		Cod:	

CERINȚE:	- studii:	
	- vechime:	
	- cunoștințe:	
	- aptitudini:	
RELAȚII:	- este subordonat:	
	- are în subordine:	

SARCINI, ATRIBUȚII, COMPETENȚE, RESPONSABILITĂȚI

- 1.....
- 2.....
- 3.....
- 4.....
- 5.....

Data:

INCD TURBOMOTOARE - COMOTI ,
(*semnătura*)

SALARIAȚ ,
(*semnătura*)

Avizat

Consilier Juridic

SEMNATARIII CONTRACȚIULUI COLECTIV DE MUNCĂ AL INCD TURBOMOTOARE COMOTI BUCUREȘTI
Valentin SILIVESTRU Adrian Cristian TOMA Bogdan GHERMAN Valeriu VILAG



Adrian Cristian TOMA

Bogdan GHERMAN

Valeriu VILAG

ANEXA nr.4

A N G A J A M E N T

Subsemnatul _____, salariat al INCD
TURBOMOTOARE COMOTI, luând cunoștință de prevederile Contractului Colectiv de Muncă,
mă angajez să asigur în activitatea pe care o desfășor, ca angajat al Institutului,

1. Păstrarea secretelor de fabricație și a secretelor de serviciu (cercetare, proiectare, tehnologii, marketing, comercial etc.) de care iau cunoștință în exercitarea funcției, pe toată perioada cât sunt salariat și perioada convenită, de la încetarea raporturilor de muncă.

2) De asemenea, îmi asum angajamentul de a acționa în mod onest și demn în raporturile cu partenerii Institutului, sau cu alte persoane juridice sau fizice, astfel **încât să nu prejudiciez interesele INCD TURBOMOTOARE COMOTI și să demonstrez atașament** în rezolvarea operațiilor și acțiunilor încredințate spre rezolvare, acționând numai în sensul realizării intereselor Institutului.

3) Mă oblig să informez în scris, în prealabil, **asupra situațiilor de contrarietate de interese, care s-ar ivi între subsemnatul și interesele Institutului** și să acționez pentru evitarea unor astfel de situații.

Data: _____

SALARIAT
semnătura,

SEMNATARIILE CONTRACTULUI COLECTIV DE MUNCĂ AL INCD TURBOMOTOARE COMOTI BUCUREȘTI
Valentin SILIVESTRU
Adrian Cristian TOMA
Bogdan GHERMAN
Valeriu VILAG



Adrian Cristian TOMA

Bogdan GHERMAN

Valeriu VILAG

Valeriu VILAG

ANEXA nr. 5

A N G A J A M E N T

Subsemnatul _____, salariat al INCD TURBOMOTOARE COMOTI, declar că am luat cunoștință de prevederile Contractului Colectiv de Muncă și legale, cu privire **la respectarea proprietății intelectuale și a drepturilor de autor** (brevete, proiecte, alte lucrări cu caracter științific, programe de calculator etc.) **și mă angajez să le utilizez numai în condițiile prevăzute de Lege.**

În activitatea pe care o desfășor ca salariat al INCD TURBOMOTOARE COMOTI, în cazul încălcării Contractului Colectiv de Muncă, sau a Legii, cu privire la proprietatea intelectuală, sau drepturile de autor, înțeleg să suport consecințele legale, prevăzute de către acestea.

Data: _____

SALARIAT
semnătura

SEMNATARIILE CONTRACTULUI COLECTIV DE MUNCĂ AL INCD TURBOMOTOARE COMOTI BUCUREȘTI
Valentin SILIVESTRU
Adrian Cristian TOMA
Bogdan GHERMAN
Valeriu VILAG



Adrian Cristian TOMA

Bogdan GHERMAN

Valeriu VILAG

ANEXA nr.6

A N G A J A M E N T

Subsemnatul _____, salariat al INCD TURBOMOTOARE COMOTI, declar că **am luat cunoștință de prevederile art. 22 din Contractul Colectiv de Muncă**, potrivit căruia angajatii INCD TURBOMOTOARE COMOTI nu pot fi membri fondatori, administratori, asociati sau actionari la societati comerciale cu același profil de activitate si nu pot presta fie in mod independent, fie printr-o forma de angajare/colaborare activitati pentru un concurent, furnizor principal sau client principal al INCD TURBOMOTOARE COMOTI.

De asemenea, declar că **am luat cunoștință de prevederile art. 23 din Contractul Colectiv de Muncă** privind actele și/sau faptele care constituie concurență neloială.

Mă angajez să notific conducerii INCD TURBOMOTOARE COMOTI apariția oricărei astfel de situații și să prezint datele corecte și complete, în termen de 5 zile de la apariția unei astfel de situații.

În cazul acordării unor sume pentru șomaj tehnic, mă angajez să notific orice situație care mă pune în imposibilitatea legală de a primi aceste sume, într-un termen de 3 zile de la data luării la cunoștință despre această situație.

Data: _____

SALARIAT
(semnătura)

SEMNATARI CONȚRACȚULUI COLECTIV DE MUNCĂ AL INCD TURBOMOTOARE COMOTI BUCUREȘTI
Valentin SILIVESTRU Adrian Cristian TOMA Bogdan GHERMAN Valeriu VILAG



Adrian Cristian TOMA

Bogdan GHERMAN

Valeriu VILAG

ANEXA nr.7

ACT ADIȚIONAL LA CONTRACTUL INDIVIDUAL DE MUNCĂ Nr. ____al salariatului (prenume, nume), încheiat astăzi (data).

Începând cu data decontractul individual de muncă se completează după cum urmează:

- Având în vedere necesitatea realizării unei invenții cu misiune inventivă
- Având în vedere art.3 alin. (1) lit.a din Legea 83/2014 privind invențiile de serviciu,

Art. 1. Pentru **invențiile realizate de salariat** în exercitarea funcției sale, fie în domeniul activității Institutului, prin cunoașterea sau folosirea tehnicii ori mijloacelor specifice Institutului, sau a datelor existente în Institut, fie cu ajutorul material al acestuia, **dreptul la brevetul de invenție aparține Institutului.**

Art. 2. În situația în care Institutul va renunța la calitatea de titular, va anunța inventatorul și, la cererea acestuia, îi va transmite drepturile asupra brevetului.

Art. 3. Drepturile salariale, pentru activitățile prevăzute la Art.1 din Anexa, se negociază și se stabilesc prin fișa de negociere, în termen de 10 zile de la primirea de la OSIM sau de la orice alt organism de proprietate intelectuală certificat național sau internațional, a rezultatului favorabil pentru cererea de brevet de invenție.

Art.4. Invenția, la crearea căreia participă un grup de inventatori, salariați ai Institutului, rezultată din exercitarea atribuțiilor de serviciu ale inventatorului, încredințată în mod expres cu mențiunea explicită "misiune inventivă" având ca obiectiv....., va avea următorul domeniu tehnologic:

Art. 5. Celelalte prevederi ale Contractului Individual de Muncă rămân neschimbate.

Prezentul act adițional s-a încheiat în 2 exemplare, câte unul pentru fiecare parte.

Prezentul act adițional produce efecte de la data comunicării cu salariatul.

INC DT-COMOTI,
(*semnătura*)

SALARIAT,
(*semnătura*)

Avizat
Consilier Juridic

SEMNATARIILE CONTRACTULUI COLECTIV DE MUNCĂ AL INC DTURBOMOTOARE COMOTI BUCUREȘTI
Valentin SILIVESTRU Adrian Cristian TOMA Bogdan GHERMAN Valeriu VILAG



ANEXA nr. 9

REGULAMENT DE ORGANIZARE ȘI FUNCȚIONARE A COMISIEI PARITARE

1. Comisia Paritară la nivelul institutului va fi compusă din 5 reprezentanți ai salariaților și 5 ai Administrației.
2. Membrii Comisiei Paritare vor fi desemnați în acest scop, în termen de 10 zile de la data intrării în vigoare a prezentului CCM, de către reprezentanții ai salariaților, și respectiv Administrație.
3. Comisia se va întruni, la cererea Administrației sau reprezentanților salariaților, după ce au fost epuizate toate posibilitățile de conciliere între factorii interesați (salariații, respectiv conducătorii ierarhici corespunzători) în termen de maxim 5 (cinci) zile lucrătoare de la formularea cererii și va adopta hotărâri valabile cu participarea unui număr egal de membri de fiecare parte și care nu va fi mai mic de 4.
Hotărârile se adoptă cu cel mult un vot, respectiv două, împotriva, în cazul a câte 4, respectiv 5, participanți de fiecare parte.
4. Comisia va fi prezidată, prin rotație, de câte un reprezentant al fiecărei părți, ales în ședința respectivă.
5. Problemele în litigiu, punctele de vedere exprimate și hotărârea Comisiei vor fi consemnate într-un Proces Verbal pe care-l vor semna toți membrii prezenți ai Comisiei.
6. Hotărârea adoptată conform punctului 3 și redactată cel puțin în 2 (două) exemplare, cu valoare identică, are putere obligatorie pentru părțile contractante.
7. Secretariatul Comisiei va fi asigurat de Administrație.

Reprezentanții salariaților

Ing. Adrian Cristian Toma

Dr. Ing. Bogdan

GHERMAN

Dr. Ing. Vilag Valeriu

Reprezentanții INCD

TURBOMOTOARE COMOTI

Dr. Ing. Valentin SILIVESTRU

Dr. Ing. Gheorghe MATACHE

Dr. Ing. Romulus PETCU

Ec. Violeta POSTOLE

Ing. Mihai GRIGORESCU

Psih. Violeta GUȚU

Marian-Tedi POPESCU – Consilier Juridic

SEMNATARII CONTRACTULUI COLECTIV DE MUNCĂ AL INCD TURBOMOTOARE COMOTI BUCUREȘTI

Valentin SILIVESTRU

Adrian Cristian TOMA

Bogdan GHERMAN

Valeriu VILAG



Anexa 10

STUDII SUPERIOARE											
CS; IDT; Cs.Jr				Inginer, economist				Subinginer			
3.011	4.952	8.145	13.395	3.011	4.952	8.145	13.395	3.029	4.982	8.193	
3.041	5.002	8.226	13.529	3.041	5.002	8.226	13.529	3.059	5.031	8.275	
3.072	5.052	8.309	13.665	3.072	5.052	8.309	13.665	3.090	5.082	8.358	
3.102	5.102	8.392	13.801	3.102	5.102	8.392	13.801	3.121	5.133	8.441	
3.133	5.153	8.476	13.939	3.133	5.153	8.476	13.939	3.152	5.184	8.525	
3.165	5.205	8.560	14.079	3.165	5.205	8.560	14.079	3.183	5.236	8.611	
3.196	5.257	8.646	14.219	3.196	5.257	8.646	14.219	3.215	5.288	8.697	
3.228	5.310	8.732	14.362	3.228	5.310	8.732	14.362	3.247	5.341	8.784	
3.261	5.363	8.820	14.505	3.261	5.363	8.820	14.505	3.280	5.394	8.872	
3.293	5.416	8.908	14.650	3.293	5.416	8.908	14.650	3.312	5.448	8.960	
3.326	5.470	8.997	14.797	3.326	5.471	8.997	14.797	3.346	5.503	9.050	
3.360	5.525	9.087	14.945	3.360	5.525	9.087	14.945	3.379	5.558	9.140	
3.393	5.580	9.178	15.094	3.393	5.580	9.178	15.094	3.413	5.613	9.232	
3.427	5.636	9.270	15.245	3.427	5.636	9.270	15.245	3.447	5.669	9.324	
3.461	5.693	9.362	15.398	3.461	5.693	9.362	15.398	3.481	5.726	9.417	
3.496	5.750	9.456	15.552	3.496	5.750	9.456	15.551	3.516	5.783	9.512	
3.531	5.807	9.551	15.707	3.531	5.807	9.550	15.707	3.551	5.841	9.607	
3.566	5.865	9.646	15.864	3.566	5.865	9.646	15.864	3.587	5.900	9.703	
3.602	5.924	9.742	16.023	3.602	5.924	9.742	16.023	3.623	5.959	9.800	
3.638	5.983	9.840	16.183	3.638	5.983	9.840	16.183	3.659	6.018	9.898	
3.674	6.043	9.938	16.345	3.674	6.043	9.938	16.345	3.696	6.078	9.997	
3.711	6.103	10.038	16.508	3.711	6.103	10.038	16.508	3.733	6.139	10.097	
3.748	6.164	10.138	16.673	3.748	6.164	10.138	16.673	3.770	6.201	10.198	
3.786	6.226	10.239	16.840	3.786	6.226	10.239	16.840	3.808	6.263	10.300	
3.823	6.288	10.342	17.009	3.823	6.288	10.342	17.008	3.846	6.325	10.403	
3.862	6.351	10.445	17.179	3.862	6.351	10.445	17.179	3.884	6.389	10.507	
3.900	6.415	10.550	17.350	3.900	6.415	10.550	17.350	3.923	6.452	10.612	
3.939	6.479	10.655	17.524	3.939	6.479	10.655	17.524	3.963	6.517	10.718	
3.979	6.543	10.762	17.699	3.979	6.544	10.762	17.699	4.002	6.582	10.825	
4.018	6.609	10.869	17.876	4.018	6.609	10.869	17.876	4.042	6.648	10.933	
4.059	6.675	10.978	18.055	4.059	6.675	10.978	18.055	4.083	6.714	11.043	
4.099	6.742	11.088	18.235	4.099	6.742	11.088	18.235	4.123	6.782	11.153	
4.140	6.809	11.199	18.418	4.140	6.809	11.199	18.418	4.165	6.849	11.265	
4.182	6.877	11.311	18.602	4.182	6.877	11.311		4.206	6.918	11.377	
4.223	6.946	11.424	18.788	4.223	6.946	11.424		4.248	6.987	11.491	
4.266	7.016	11.538	18.976	4.266	7.016	11.538		4.291	7.057	11.606	
4.308	7.086	11.653	19.166	4.308	7.086	11.653		4.334	7.127	11.722	
4.351	7.157	11.770	19.357	4.351	7.157	11.770		4.377	7.199	11.839	
4.395	7.228	11.888	19.551	4.395	7.228	11.888		4.421	7.271	11.958	
4.439	7.300	12.007	19.746	4.439	7.300	12.006		4.465	7.343		
4.483	7.373	12.127	19.944	4.483	7.373	12.127		4.510	7.417		
4.528	7.447	12.248	20.143	4.528	7.447	12.248		4.555	7.491		
4.573	7.522	12.370	20.345	4.573	7.522	12.370		4.600	7.566		
4.619	7.597	12.494	20.548	4.619	7.597	12.494		4.646	7.642		
4.665	7.673	12.619	20.754	4.665	7.673	12.619		4.693	7.718		
4.712	7.750	12.745	20.961	4.712	7.750	12.745		4.740	7.795		
4.759	7.827	12.873	21.171	4.759	7.827	12.873		4.787	7.873		
4.807	7.905	13.001	21.382	4.807	7.905	13.001		4.835	7.952		
4.855	7.984	13.131	21.596	4.855	7.984	13.131		4.883	8.031		
4.903	8.064	13.263	21.812	4.903	8.064	13.263		4.932	8.112		

SEMNETARIILE CONTRACTULUI COLECTIV DE MUNCĂ AL INCĐ TURBOMOTOARE COMOTI BUCUREȘTI

Valentin SILIVESTRU

Adrian Cristian TOMA

Bogdan GERMAN

Valeriu VILAG



Anexa 11

STUDII MEDII									
Mastru principal specialist			Mastru		Tehnician tr. I ; Functii administr.			Tehnician tr. II	
3.012	4.954	8.148	3.016	4.960	3.016	4.960	8.158	3.017	4.963
3.043	5.004	8.230	3.046	5.010	3.046	5.010	8.240	3.047	5.012
3.073	5.054	8.312	3.077	5.060	3.077	5.060	8.322	3.078	5.062
3.104	5.104	8.395	3.107	5.111	3.107	5.111	8.405	3.109	5.113
3.135	5.156	8.479	3.138	5.162	3.138	5.162	8.489	3.140	5.164
3.166	5.207	8.564	3.170	5.213	3.170	5.213	8.574	3.171	5.216
3.198	5.259	8.649	3.202	5.266	3.202	5.266	8.660	3.203	5.268
3.230	5.312	8.736	3.234	5.318	3.234	5.318	8.747	3.235	5.321
3.262	5.365	8.823	3.266	5.371	3.266	5.371	8.834	3.267	5.374
3.295	5.419	8.911	3.299	5.425	3.299	5.425	8.922	3.300	5.428
3.328	5.473	9.001	3.332	5.479	3.332	5.479	9.012	3.333	5.482
3.361	5.527	9.091	3.365	5.534	3.365	5.534	9.102	3.367	5.537
3.394	5.583	9.181	3.399	5.590	3.399	5.590	9.193	3.400	5.592
3.428	5.639	9.273	3.433	5.645	3.433	5.645	9.285	3.434	5.648
3.463	5.695	9.366	3.467	5.702	3.467	5.702	9.378	3.469	5.704
3.497	5.752	9.460	3.502	5.759	3.502	5.759	9.471	3.503	5.761
3.532	5.809	9.554	3.537	5.817	3.537	5.817	9.566	3.538	5.819
3.568	5.867	9.650	3.572	5.875	3.572	5.875	9.662	3.574	5.877
3.603	5.926	9.746	3.608	5.933	3.608	5.933	9.758	3.609	5.936
3.639	5.985	9.844	3.644	5.993	3.644	5.993	9.856	3.645	5.995
3.676	6.045	9.942	3.680	6.053	3.680	6.053	9.954	3.682	6.055
3.713	6.106	10.042	3.717	6.113	3.717	6.113	10.054	3.719	6.116
3.750	6.167	10.142	3.754	6.174	3.754	6.174	10.155	3.756	6.177
3.787	6.228		3.792	6.236	3.792	6.236	10.256	3.793	6.239
3.825	6.291		3.830	6.298	3.830	6.298		3.831	6.301
3.863	6.354		3.868	6.361	3.868	6.361		3.870	6.364
3.902	6.417		3.907	6.425	3.907	6.425		3.908	6.428
3.941	6.481		3.946	6.489	3.946	6.489		3.947	6.492
3.980	6.546		3.985	6.554	3.985	6.554		3.987	6.557
4.020	6.612		4.025	6.620	4.025	6.620		4.027	6.623
4.060	6.678		4.065	6.686	4.065	6.686		4.067	6.689
4.101	6.744		4.106	6.753	4.106	6.753		4.108	6.756
4.142	6.812		4.147	6.820	4.147	6.820		4.149	6.823
4.183	6.880		4.188	6.889	4.188	6.889		4.190	6.892
4.225	6.949		4.230	6.957	4.230	6.957		4.232	6.960
4.267	7.018		4.273	7.027	4.273	7.027		4.275	7.030
4.310	7.089		4.315	7.097	4.315	7.097		4.317	7.100
4.353	7.159		4.359	7.168	4.359	7.168		4.360	7.171
4.397	7.231		4.402	7.240	4.402	7.240		4.404	7.243
4.441	7.303		4.446	7.312	4.446	7.312		4.448	7.316
4.485	7.376		4.491	7.385	4.491	7.385		4.493	7.389
4.530	7.450		4.536	7.459	4.536	7.459		4.538	7.463
4.575	7.525		4.581	7.534	4.581	7.534		4.583	7.537
4.621	7.600		4.627	7.609	4.627	7.609		4.629	7.613
4.667	7.676		4.673	7.685	4.673	7.685		4.675	7.689
4.714	7.753		4.720	7.762	4.720	7.762		4.722	7.766
4.761	7.830		4.767	7.840	4.767	7.840		4.769	7.843
4.809	7.908		4.815	7.918	4.815	7.918		4.817	7.922
4.857	7.988		4.863	7.997	4.863	7.997		4.865	8.001
4.905	8.067		4.911	8.077	4.911	8.077		4.914	8.081

SEMNETARIILE CONTRACTULUI COLECTIV DE MUNCĂ AL INCD TURBOMOTOARE COMOTI BUCUREȘTI
 Valentin SILIVESTRU Adrian Cristian TOMA Bogdan GHERMAN Valeriu VILAG



Adrian Cristian TOMA

Bogdan GHERMAN

Valeriu VILAG

Anexa 11.1

MUNCITORI					
Muncitori specialisti			Muncitori calificati		Muncitori necalificati
3017	4962	8160	3017	4963	3.017
3047	5011	8241	3048	5012	3.047
3078	5062	8324	3078	5062	3.078
3108	5112	8407	3109	5113	3.108
3139	5163	8491	3140	5164	3.140
3171	5215	8576	3171	5216	3.171
3203	5267	8662	3203	5268	3.203
3235	5320	8748	3235	5321	3.235
3267	5373	8836	3268	5374	3.267
3300	5427	8924	3300	5428	3.300
3333	5481	9013	3333	5482	3.333
3366	5536	9104	3366	5537	3.366
3400	5591	9195	3400	5592	3.400
3434	5647	9287	3434	5648	3.434
3468	5704	9379	3469	5705	3.468
3503	5761	9473	3503	5762	3.503
3538	5818	9568	3538	5819	3.538
3573	5876	9664	3574	5877	3.573
3609	5935		3609	5936	3.609
3645	5994		3646	5996	3.645
3681	6054		3682	6056	3.681
3718	6114		3719	6117	3.718
3755	6176		3756	6178	3.755
3793	6237		3794	6239	3.793
3831	6300		3831	6302	3.831
3869	6363		3870	6365	3.869
3908	6426		3908	6429	3.908
3947	6491		3948	6493	3.947
3986	6556		3987	6558	3.986
4026	6621		4027	6623	4.026
4066	6687		4067	6690	4.066
4107	6754		4108	6756	
4148	6822		4149	6824	
4190	6890		4190	6892	
4232	6959		4232	6961	
4274	7028		4275	7031	
4317	7099		4317	7101	
4360	7170		4361	7172	
4403	7241		4404	7244	
4447	7314		4448	7316	
4492	7387		4493	7389	
4537	7461		4538	7463	
4582	7535		4583	7538	
4628	7611		4629	7613	
4674	7687		4675	7689	
4721	7764		4722	7766	
4768	7841		4769	7844	
4816	7920		4817	7922	
4864	7999		4865	8002	
4913	8079		4914	8082	

SEMNTARIILE CONTRA ACTULUI COLECTIV DE MUNCĂ AL INCD TURBOMOTOARE COMOTI BUCUREȘTI
 Valentin SILIVESTRU Adrian Cristin TOMA Bogdan OLGERMAN Valeriu VILAG



Adrian Cristin TOMA

Bogdan OLGERMAN

Valeriu VILAG

Anexa 12

**CRITERII DE APRECIERE A ACTIVITĂȚII SALARIATULUI
ÎN VEDEREA NEGOCIERII VENITULUI SALARIAL
Studii Superioare**

1. COMPETENȚA PROFESIONALĂ

- 1.1 Gradul de îndeplinire a cerințelor postului d.p.v. al pregătirii profesionale de specialitate, inclusiv în ceea ce privește legislația specifică, reglementările PSI , sanatare și securitate în munca, precum și capacitatea de documentare și aplicare în lucrările elaborate a noutăților apărute. Punctaj : _____ (0-43)
- 1.2 Experiența profesională de specialitate utilizată în beneficiul unității. Punctaj : _____ (0-31)
- 1.3 Depunerea în folosul unității a unor activități ce necesită o pregătire suplimentară față de pregătirea sa de bază. Punctaj : _____ (1-13)
- 1.4 Studii și specializări în domenii conexe, atestate, utilizate efectiv în activitatea profesională : titluri științifice sau universitare, lucrări științifice și tehnice publicate în ultimii ani, participarea cu lucrări la sesiuni științifice de comunicări, la simpozioane, conferințe, etc. Punctaj : _____ (0-18)
- 1.5 Alte cunoștințe utilizate în sprijinul profesiei de bază ca : limbi străine, operare calculator, alte specializări profesionale. Punctaj : _____ (1-18)

2. ACTIVITATEA PROFESIONALĂ

- 2.1 Calitatea lucrărilor elaborate (nivel tehnic, claritate, concizie etc.) -Punctaj : _____ (0-56)
- 2.2 Complexitatea lucrărilor elaborate. Punctaj : _____ (0-21)
- 2.3 Productivitatea realizată în profesie (numărul lucrărilor de calitate elaborate în ultimul an, având în vedere și complexitatea acestora). Punctaj : _____ (0-35)
- 2.4 Nivelul de independență în rezolvarea problemelor (capacitatea de înțelegere a problemelor, independența în gândire și acțiune, capacitatea de decizie, spiritul de inițiativă etc.) . Punctaj : _____ (0-18)
- 2.5 Capacitatea de coordonare a lucrărilor, precum și a persoanelor implicate în elaborarea acestora. - Punctaj : _____ (0-18)
- 2.6 Disponibilitatea pentru eforturi suplimentare (asumarea de competențe suplimentare, înlocuiri temporare de personal etc.) Punctaj : _____ (0-18)
- 2.7 Promptitudinea în execuția lucrărilor Punctaj : _____ (0-18)
- 2.8 Ordinea și organizarea la locul de muncă , gestionarea materialelor și informațiilor. Punctaj : _____ (0-18)

3. CARACTERIZAREA ACTIVITĂȚII ÎN SERVICIU

- 3.1 Disciplina și punctualitatea la serviciu. Punctaj : _____ (0-21)
- 3.2 Comportament social la locul de muncă, ținuta și aspectul salariatului. Punctaj : _____ (0-18)

DATA _____

SEMNATARII CONTRACTULUI COLECTIV DE MUNCĂ AL INCD TURBOMOTOARE COMOTI BUCUREȘTI
Valentin SILIVESTRU Adrian Cristian TOMA Bogdan GHERMAN Valentin VILAG



(Handwritten signature of Adrian Cristian TOMA)

(Handwritten signature of Bogdan GHERMAN)

(Handwritten signature of Valentin VILAG)

Anexa 13

CRITERII DE APRECIERE A ACTIVITĂȚII SALARIATULUI ÎN VEDEREA
NEGOCIERII VENITULUI SALARIALStudii medii**1. COMPETENȚA PROFESIONALĂ**

1.1 Gradul de îndeplinire a cerințelor postului d.p.v. al pregătirii profesionale de specialitate, inclusive în ceea ce privește legislația specifică, reglementările PSI, sanatare și securitate în munca, precum și capacitatea de documentare și aplicare în lucrările elaborate a noutăților apărute.
Punctaj : _____ (0-31)

1.1 Experiencia profesională de specialitate utilizată în beneficiul unității. Punctaj : _____ (0-21)

1.2 Alte cunoștințe utilizate în sprijinul profesiei de bază ca : limbi străine, operare calculator, alte specializări profesionale. Punctaj : _____ (0-13)

2 ACTIVITATEA PROFESIONALĂ

2.1 Calitatea lucrărilor elaborate (nivel tehnic, claritate, concizie etc.). Punctaj : _____ (0-40)

2.2 Complexitatea lucrărilor elaborate .Punctaj : _____ (0-18)

2.3 Productivitatea realizată în profesie (numărul lucrărilor de calitate elaborate în ultimul an, având în vedere și complexitatea acestora). Punctaj : _____ (0-30)

2.4 Nivelul de independență în rezolvarea problemelor (capacitatea de înțelegere a problemelor, independența în gândire și acțiune, capacitatea de decizie, spiritul de inițiativă etc.).
Punctaj : _____ (0-21)

2.5 Capacitatea de coordonare a lucrărilor, precum și a persoanelor implicate în elaborarea acestora
Punctaj : _____ (0-9)

2.6 Disponibilitatea pentru eforturi suplimentare (asumarea de competențe suplimentare, înlocuiri temporare de personal etc.) Punctaj : _____ (0-15)

2.7 Promptitudinea în execuția lucrărilor. Punctaj : _____ (0-15)

2.8 Ordinea și organizarea la locul de muncă , gestionarea materialelor și informațiilor.
Punctaj : _____ (0-15)

3 CARACTERIZAREA ACTIVITĂȚII ÎN SERVICIU

3.1 Disciplina și punctualitatea la serviciu .Punctaj : _____ (0-18)

3.2 Comportament social la locul de muncă, ținuta și aspectul salariatului. Punctaj : _____ (0-15)

DATA _____

SEMNETARIILE CONTRACTULUI COLECTIV DE MUNCĂ AL INCĐ TURBOMOTOARE COMOTI BUCUREȘTI
Valentin SILIVESTRU Adrian Cristian TOMA Bogdan GHERMAN Valeriu VILAG



Bogdan GHERMAN

Valeriu VILAG

CUPRINS

	Pg.
TITLUL I DISPOZITII GENERALE	1
Cap.1 Zona de aplicare. Durata. Modificări	1
Cap.2 Obligatii generale	3
Cap.3 Drepturile și obligațiile INCD TURBOMOTOARE COMOTI	3
Cap.4 Drepturile și obligațiile salariaților	5
TITLUL II RELATIILE DE MUNCA	6
Cap. 1 Angajarea si incadrarea personalului	6
Cap. 2 Promovarea și sanctionarea salariatilor	8
Cap. 3 Suspendarea contractului individual de munca	8
Cap. 4 Modificarea contractului individual de munca	8
Cap. 5 Inetarea contractului individual de munca	11
TITLUL III CONDITII DE MUNCA	14
Cap. 1 Organizarea activitatii	14
Cap. 2 Conditii de munca si sanatate si securitate in munca	15
TITLUL IV TIMPUL DE LUCRU ȘI TIMPUL DE ODIHNĂ	17
Cap. 1 Timpul de lucru	17
Cap. 2 Concedii	19
TITLUL V SALARIZAREA SI ALTE DREPTURI SALARIALE	24
Cap. 1 Criterii generale de stabilire a salariului de baza	24
Cap. 2 Negocierea individuala	25
Cap. 3 Sporuri și adaosuri la salariul de bază	26
Cap. 4 Plata drepturilor bănești	28
TITLUL VI MASURI DE PROTECTIE SPECIALA A SALARIATILOR SI ACORDAREA DE FACILITATI ACESTORA	29
TITLUL VII FORMAREA PROFESIONALA	33
TITLUL VIII DREPTURILE REPREZENTANTILOR AL SALARIATILOR	39
TITLUL IX DISPOZITII FINALE	35

SEMNATARIILE CONTRACTULUI COLECTIV DE MUNCĂ AL INCD TURBOMOTOARE COMOTI BUCUREȘTI
 Valentin SILIVESTRU Adrian Cristian TOMA Bogdan GUERMAN Valeriu VILAG



(Handwritten signature)

(Handwritten signature)

(Handwritten signature)

ANEXE

- ANEXA NR.1- CONTRACT INDIVIDUAL DE MUNCA.
- ANEXA NR.2 - ACT ADITIONAL,anexa la C.I.M.
- ANEXA NR.3 - FISA POSTULUI.
- ANEXA NR.4 - ANGAJAMENT-pastrarea secretelor de fabricatie si a secretelor de serviciu.
- ANEXA NR.5 - ANGAJAMENT- respectarea proprietatii intelectuale si drepturile de autor.
- ANEXA NR.6- ANGAJAMENT- concurenta neloială.
- ANEXA NR.7- ACT ADITIONAL LA C.I.M.- inventiile realizate de salariat in exercitarea functiei sale.
- ANEXA NR.8- CONTRACT DE CESIUNE-anexa la CIM, cu privire la dreptul de autor si drepturile conexe.
- ANEXA NR.9- REGULAMENT DE ORGANIZARE SI FUNCTIONARE A COMISIEI PARITARE.
- ANEXA NR.10;11;11.1 – Grila de salarizare
- ANEXA NR.12 – Fisa de apreciere – studii superioare
- ANEXA NR. 13- Fisa de apreciere – studii medii

SEMNATARIILE CONTRACTULUI COLECTIV DE MUNCĂ AL INCD TURBOMOTOARE COMOTI BUCUREȘTI
 Valentin SILIVESTRU Adrian Cristian TOMA Bogdan GHERMAN Valentin VILAG

