

CONTRACTUL COLECTIV DE MUNCĂ

în baza Legii nr. 367/2022- privind dialogul social și Legii nr. 53/2003 - Codul Muncii, republicată

PĂRȚILE CONTRACTANTE:

1. CONDUCEREA Institutului Național de Cercetare-Dezvoltare pentru Tehnologii Criogenice și Izotopice - ICSI Rm. Vâlcea, prin reprezentanții săi numiți de Președintele Consiliului de Administrație în data de 26.09.2025

și

2. SALARIAȚII Institutului Național de Cercetare-Dezvoltare pentru Tehnologii Criogenice și Izotopice - ICSI Rm. Vâlcea, reprezentați în conformitate cu art. 102, al.B,pct. a din Legea 367/2022, modificat prin art. 48 din OUG 42/24.05.2023 și Hotărârea Judecătorească din 12.12.2018 prin:

MEMBRII SINDICATULUI LIBER din Institutul Național de Cercetare-Dezvoltare pentru Tehnologii Criogenice și Izotopice - ICSI Rm. Vâlcea, desemnați de Comitetul Sindicatului din cadrul INC-DTCI ICSI Rm. Vâlcea, conform adresei nr. 11901/25.09.2025 și împuternicirii nr. 12385/02.10.2025.

Încheie prezentul Contract Colectiv de Muncă la nivelul Institutului Național de Cercetare-Dezvoltare pentru Tehnologii Criogenice și Izotopice - ICSI Rm. Vâlcea.

CAPITOLUL I. DISPOZIȚII GENERALE

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

Art. 2. Prezentul Contract Colectiv de Muncă este întocmit în baza Legii 367/2022 modificată de OUG 42/24.05.2023, Legii nr. 53/2003 - Codul Muncii, republicată și a altor acte normative în vigoare.

Art. 3. Prezentul Contract Colectiv de Muncă stabilește clauze privind condițiile de muncă, salarizarea, precum și alte drepturi și obligații ce decurg din raporturile de muncă, respectiv:

- timpul de muncă;
- sănătatea și securitatea în muncă;
- salarizarea și alte drepturi bănești;
- concedii și zile libere;
- contractul individual de muncă;
- formarea profesională;
- alte prevederi privind drepturile și obligațiile părților;
- dispoziții finale.

Art. 4. Prezentul Contract Colectiv de Muncă se aplică tuturor salariaților INC-DTCI - ICSI Rm. Vâlcea.

Art. 5. Prevederile prezentului Contract Colectiv de Muncă se aplică salariaților numai în perioada în care au contract individual de muncă cu unitatea, și în conformitate cu programul și sarcinile de serviciu. Orice eveniment petrecut în alte condiții, exonerează unitatea de obligații. Acest articol nu anulează celelalte articole din contract.

Art. 6. (1) În situația în care, în privința drepturilor ce decurg din prezentul Contract Colectiv de Muncă, intervin reglementări legale mai favorabile, acestea vor face parte de drept din contract.

DIN PARTEA ADMINISTRAȚIEI

1. Varlam Mihai
2. Ionete Roxana Elena
3. Handolescu Viorica
4. Carcadea Elena
5. Enache Adrian

DIN PARTEA SINDICATULUI LIBER

1. Miu Alina Florentina
2. Vacaru Marian
3. Niculescu Violeta Carolina
4. Lupu Elena Cristina
5. Bucur Ciprian Leonard

(2) Dispozițiile prezentului Contract Colectiv de Muncă, care contravin prevederilor unor legi, se modifică în sensul acestora. Orice dispoziții contrare legii, sunt nule de drept.

Art. 7. (1) Prezentul contract este valabil până la data de 31.12.2027, cu posibilitatea revizuirii anuale/periodice.

(2) Angajatorul inițiază negocierea cu cel puțin 60 de zile calendaristice înaintea expirării Contractului Colectiv de Muncă sau a expirării perioadei de aplicabilitate a clauzelor stipulate în actele adiționale la Contractul Colectiv de Muncă.

(3) În cazul în care angajatorul nu inițiază negocierea, aceasta va începe la cererea scrisă a organizației sindicale reprezentative sau a reprezentanților angajaților, în termen de cel mult 10 zile calendaristice de la comunicarea solicitării.

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

(5) Clauzele Contractului Colectiv de Muncă pot fi modificate pe parcursul executării lui, în condițiile Legii, ori de câte ori toate părțile îndreptățite să negocieze Contractul Colectiv de Muncă convin acest lucru.

(6) Orice cerere de modificare a prezentului Contract Colectiv de Muncă se comunică în scris celeilalte părți cu cel puțin 60 de zile și va face obiectul unei negocieri în cadrul Comisiei Paritare: Administrație - Reprezentanții salariaților.

(7) Negocierile cu privire la modificare, vor începe cel mai târziu după 15 zile lucrătoare, dar nu mai devreme de 48 ore de la data comunicării. Odată cu propunerea de modificare, solicitantul va înainta în scris celeilalte părți și motivația solicitării. Cealaltă parte își rezervă dreptul să constate legalitatea motivației.

(8) Părțile convin ca în perioada negocierilor, atât în cazul în care se fac modificări, cât și în cazul denunțării contractului, să nu efectueze concedieri din motive neimputabile salariaților și să nu declanșeze greve.

(9) Modificările aduse Contractului Colectiv de Muncă se consemnează într-un act adițional semnat de toate părțile care au încheiat Contractul.

(10) Actul adițional se transmite în scris, organului la care a fost înregistrat Contractul Colectiv de Muncă și tuturor părților semnatare și produce efecte de la data înregistrării acestuia sau de la o altă dată ulterioară, potrivit convenției părților.

Art. 8. (1) Pentru soluționarea pe cale amiabilă a litigiilor intervenite cu ocazia executării, modificării, suspendării sau încetării Contractului Colectiv de Muncă la nivel de unitate, părțile convin să instituie o Comisie de aplicare și monitorizare a Contractului Colectiv de Muncă. Componenta, organizarea și funcționarea comisiei este stabilită în Anexa 1 a prezentului contract.

(2) Litigiile în legătură cu executarea, modificarea sau încetarea contractelor colective de muncă se soluționează de către instanțele judecătorești competente.

Art. 9. În orice situație de negociere, în plenul comisiei, ambele părți se obligă să nu inițieze acțiuni care să constituie mijloace de presiune asupra celeilalte părți.

Art. 10. Suspendarea și încetarea prezentului Contract de Muncă are loc potrivit legii.

Art. 11. Părțile contractante au dreptul să urmărească și să verifice modul cum sunt respectate prevederile prezentului Contract Colectiv de Muncă.

Art. 12. Pentru buna desfășurare a relațiilor de muncă, participanții la raporturile de muncă se vor informa și se vor consulta reciproc, în condițiile legii și a Contractului Colectiv de Muncă.

Art. 13. (1) Interpretarea clauzelor prezentului Contract Colectiv de Muncă se face prin consens.

DIN PARTEA ADMINISTRAȚIEI

1. Varlam Mihai
2. Ionete Roxana Elena
3. Handolescu Viorica
4. Carcadea Elena
5. Enache Adrian

DIN PARTEA SINDICATULUI LIBER

1. Miu Alina Florentina
2. Vacaru Marian
3. Niculescu Violeta Carolina
4. Lupu Elena Cristina
5. Bucur Ciprian Leonard

(2) Dacă nu se realizează consensul, clauza se interpretează conform regulilor de drept comun, iar dacă și după aceasta există îndoiala, se interpretează înțelesul cel mai favorabil salariaților.

CAPITOLUL II. TIMPUL DE MUNCĂ

Art. 14. (1) Timpul de muncă reprezintă orice perioadă în care salariatul prestează munca, se află la dispoziția angajatorului și îndeplinește sarcinile și atribuțiile sale, conform prevederilor Contractului Individual de Muncă, Contractului Colectiv de Muncă aplicabil și/sau legislației în vigoare.

(2) Durata normală a timpului de muncă este de 8 ore/zi sau de 40 ore/săptămână și se desfășoară, zilnic, de regulă în intervalul 7⁰⁰ - 15⁰⁰.

(3) Intervalul de lucru, altul decât 7⁰⁰ - 15⁰⁰, se stabilește la solicitarea salariatului, cu aprobarea directorului general, și se menționează în actul adițional la contractul individual de muncă.

(4) Pentru locurile de muncă unde activitatea este continuă și modul de organizare a programului de lucru este "munca în schimburi" programul de lucru se desfășoară după cum urmează:

- schimbul I - între orele 7⁰⁰ - 15⁰⁰
- schimbul II - între orele 15⁰⁰ - 23⁰⁰
- schimbul III - între orele 23⁰⁰ - 7⁰⁰

(5) Conducerea Institutului are dreptul, în condițiile legii, să stabilească programe de lucru adaptate sau alternative, pe perioade determinate, în funcție de necesitățile activității și de situații speciale, precum:

- a) împrejurări excepționale (epidemii, pandemii, situații de forță majoră);
- b) necesități organizatorice ale Institutului;
- c) particularități ale proiectelor de cercetare-dezvoltare-inovare (CDI);
- d) alte situații obiective care impun adaptarea temporară a programului de lucru.

(6) Stabilirea programului adaptat se face prin decizie a conducerii institutului, după consultarea prealabilă a sindicatului, cu respectarea dispozițiilor legale privind durata normală a timpului de muncă și repausul săptămânal.

(7) Salariații vor fi informați cu privire la programul adaptat de lucru anterior aplicării acestuia, iar, după caz, modificările individuale vor fi consemnate prin act adițional la contractul individual de muncă.

Art. 15. Pentru unele activități, locuri de muncă și categorii de personal, pot fi stabilite programe de lucru parțiale, corespunzătoare unor fracțiuni de normă, cu o durată a timpului de muncă de până la 8 ore.

Art. 16. (1) Orele prestate, la solicitarea conducerii institutului, peste programul normal de lucru stabilit în institut sunt ore suplimentare.

(2) Salariații pot fi chemați să presteze ore suplimentare pentru lucrări/activități care impun urgență în rezolvare.

(3) Pentru prevenirea sau înlăturarea efectelor unor calamități naturale, ale unor accidente, ori ale altor cazuri de forță majoră, salariații au obligația de a presta munca suplimentară cerută de cel care angajează.

DIN PARTEA ADMINISTRAȚIEI

1. Varlam Mihai
2. Ionete Roxana Elena
3. Handolescu Viorica
4. Carcadea Elena
5. Enache Adrian

DIN PARTEA SINDICATULUI LIBER

1. Miu Alina Florentina
2. Vacaru Marian
3. Niculescu Violeta Carolina
4. Lupu Elena Cristina
5. Bucur Ciprian Leonard

(4) Durata maximă legală a timpului de muncă nu poate depăși 48 de ore/săptămână, inclusiv orele suplimentare.

(5) Personalul poate beneficia de timp liber pentru rezolvarea unor chestiuni personale, în baza unui bilet de voie în interes personal aprobat conform procedurilor interne. Timpul astfel acordat se va deduce din zilele de concediu de odihnă ale salariatului.

Art. 17. Efectuarea orelor suplimentare se poate realiza numai cu aprobarea prealabilă a Directorului General. Evidența și compensarea acestora se face în condițiile stabilite prin Regulamentul Intern și Contractul Colectiv de Muncă aplicabil la INC-DTCI - ICSI Rm. Vâlcea.

Art. 18. În cazul în care compensarea muncii suplimentare nu se poate face prin ore libere plătite în termenul prevăzut prin Regulamentul Intern, munca suplimentară va fi plătită salariatului prin adăugarea unui spor de 100% la salariu de bază pentru orele suplimentare, dacă acestea nu depășesc 120 ore/salariat/an, iar pentru orele suplimentare ce depășesc această limită cuantumul sporului scade la 75%.

Art. 19. Personalul strict necesar menținut în program prelungit de lucru pentru efectuarea reparațiilor și reviziilor programate, se stabilește de conducerea executivă a institutului. Orele lucrate în acest regim de lucru, se supun regulilor prevăzute la art. 18.

Art. 20. (1) Salariații care se află sau renunță la concediul legal pentru îngrijirea copilului în vârstă de până la 2 ani, beneficiază de drepturile stabilite de prevederile legislației în vigoare.

(2) La cererea întemeiată a salariaților gravide, angajatorul 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 are obligația să prezinte adeverință medicală privind efectuarea controalelor pentru care s-a învoit.

(4) Procedura de aplicare a prevederilor alineatelor precedente se stabilește prin decizie a conducătorului institutului.

Art. 21. (1) Munca prestată în intervalul dintre orele 22⁰⁰ - 06⁰⁰, cu posibilitatea abaterii cu o oră în plus sau în minus față de aceste limite, este lucru în timpul nopții.

(2) Durata normală a timpului de muncă pentru salariatul în regim de noapte, nu poate depăși o medie de 8 ore/zi, calculată pe o perioadă de referință de maxim 3 luni calendaristice, cu respectarea prevederilor legale privind repausul săptămânal.

(3) În cadrul INC-DTCI - ICSI Rm. Vâlcea, salariatul de noapte beneficiază de un spor la salariu de 25% din salariul de bază, pentru fiecare oră de muncă de noapte prestată.

(4) Angajatorul, care în mod frecvent utilizează munca de noapte, este obligat să informeze despre aceasta Inspectoratul Teritorial de Muncă.

(5) Salariații care urmează să desfășoare cel puțin 3 ore de muncă de noapte sunt supuși unui examen medical gratuit înainte de începerea activității și după aceea, periodic.

(6) Condițiile de efectuare a examenului medical și periodicitatea acestuia se stabilesc prin regulament aprobat prin ordin comun al ministrului muncii, solidarității sociale și familiei și al ministrului sănătății.

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

(8) Tinerii care nu au împlinit vârsta de 18 ani nu pot presta muncă de noapte.

(9) Femeile gravide, lăuzele și cele care alăptează, nu pot fi obligate să presteze muncă de noapte.

Art. 22. Pentru salariatele care au în îngrijire copii, se aplică prevederile legislației în vigoare.

DIN PARTEA ADMINISTRAȚIEI

1. Varlam Mihai
2. Ionete Roxana Elena
3. Handolescu Viorica
4. Carcadea Elena
5. Enache Adrian

DIN PARTEA SINDICATULUI LIBER

1. Miu Alina Florentina
2. Vacaru Marian
3. Niculescu Violeta Carolina
4. Lupu Elena Cristina
5. Bucur Ciprian Leonard

Art. 23. În durata normală a timpului de muncă nu intră timpii consumați cu echiparea - dezechiparea la începutul și sfârșitul programului.

Art. 24. (1) Salariații sunt obligați să se prezinte la data, ora, și locul prevăzute în Ordinele emise de autoritățile statului pentru activități stabilite prin lege. Față de dispozițiile referitoare la cele de mai sus, lipsa din unitate, dovedită cu acte oficiale, determinată de astfel de motive, este considerată absență motivată. Timpul corespunzător se plătește de către unitate sau conform reglementărilor dispuse de lege. În situațiile de mai sus, salariații au obligația să anunțe din timp șeful de compartiment și să întocmească documentul care justifică absența din institut.

(2) În funcție de interesul institutului și felul muncii prestate, timpul de muncă poate fi repartizat și inegal pe durata unei luni de lucru, iar locul desfășurării activității poate fi și în alte locații din afara institutului.

(3) Programul de lucru inegal poate funcționa numai dacă este specificat expres în contractul individual de muncă.

(4) Angajatorul poate stabili programe individualizate de muncă pentru toți salariații, inclusiv pentru cei care beneficiază de concediul de îngrijitor, cu acordul sau la solicitarea acestora, care pot avea o durată limitată în timp. Programele individualizate de muncă presupun un mod de organizare flexibil a timpului de muncă, cu împărțirea timpului de muncă în două perioade: o perioadă fixă în care personalul se află simultan la locul de muncă și o perioadă variabilă, mobilă, în care salariatul își alege orele de sosire și de plecare, cu respectarea timpului de muncă zilnic. Programul de muncă individualizat și modul de repartizare a acestuia pe zile se stabilesc în CIM sau actul adițional la CIM.

(5) Beneficiază de program redus sau de forme flexibile de organizare a activității, inclusiv de telemuncă, categoriile de salariați prevăzute de lege, precum și salariații care, potrivit dispozițiilor legale și procedurilor interne aplicabile, au dreptul la astfel de modalități de muncă.

Art. 25. (1) Timpul de lucru al personalului de cercetare-dezvoltare și inovare (CDI) reprezintă orele efectiv lucrate în cadrul proiectelor de cercetare la care acesta participă.

(2) Personalul CDI poate beneficia de un program de lucru flexibil, stabilit de comun acord cu conducerea compartimentului, cu respectarea duratei maxime legale a timpului de muncă.

(3) Programul flexibil se stabilește astfel încât să asigure desfășurarea adecvată a activităților specifice de cercetare, fără a afecta termenele, obiectivele și rezultatele asumate prin proiectele de cercetare.

(4) Evidența timpului de lucru se realizează prin pontajul lunar aferent fiecărui angajat, care reflectă orele efectiv lucrate în cadrul proiectelor.

(5) Norma de lucru nu poate depăși 12 ore pe zi și 48 de ore pe săptămână, cu respectarea prevederilor legale privind repausul zilnic și săptămânal.

(6) În condiții excepționale, cu respectarea dispozițiilor legale aplicabile, activitatea personalului CDI se poate desfășura și în regim de telemuncă, dacă natura și specificul activităților de cercetare permit acest mod de lucru. Prin condiții excepționale se înțeleg situațiile în care desfășurarea activității la sediul instituției este temporar imposibilă sau dificilă, cum ar fi:

- restricții impuse de autorități (ex. situații epidemiologice, urgențe de sănătate publică, calamități naturale etc.);
- activități de cercetare ce implică prelucrarea de date, redactarea de rapoarte, documentații, articole științifice sau alte lucrări ce pot fi realizate la distanță;
- alte împrejurări justificate care fac oportună desfășurarea activității în afara sediului, fără a afecta calitatea sau termenele proiectelor.

DIN PARTEA ADMINISTRAȚIEI

1. Varlam Mihai
2. Ionete Roxana Elena
3. Handolescu Viorica
4. Carcadea Elena
5. Enache Adrian

DIN PARTEA SINDICATULUI LIBER

1. Miu Alina Florentina
2. Vacaru Marian
3. Niculescu Violeta Carolina
4. Lupu Elena Cristina
5. Bucur Ciprian Leonard

(7) Desfășurarea activității în regim de telemuncă se aprobă de către Directorul General, la propunerea conducătorului departamentului de cercetare sau a directorului de proiect, pentru perioade determinate și doar în măsura în care activitățile CDI pot fi îndeplinite în mod corespunzător la distanță.

(8) În regim de telemuncă, salariatul are aceleași drepturi și obligații ca în cazul activității desfășurate la sediu, inclusiv în ceea ce privește respectarea timpului de lucru, confidențialitatea datelor și îndeplinirea obiectivelor de cercetare.

(9) Evidența activităților desfășurate în regim de telemuncă se realizează prin pontajul lunar și prin rapoarte de activitate transmise periodic conducătorului compartimentului sau directorului de proiect.

Art. 26. Pentru alte situații care privesc durata timpului de muncă, se aplică prevederile din:

- Legea nr. 53/2003 – Codul muncii, republicată;
- Regulamentul intern al INC-DTCI - ICSI Rm. Vâlcea;
- Nota internă nr. 7/24.08.2012;
- Procedura “Evidența timpului de muncă al salariaților” – Cod: PT-RU-04.

CAPITOLUL III. SĂNĂTATEA ȘI SECURITATEA ÎN MUNCĂ

Art. 27. (1) Părțile contractante se obligă să depună eforturi comune necesare fundamentării unor măsuri care să asigure îmbunătățirea continuă a condițiilor de muncă ale salariaților.

(2) În scopul realizării obiectivului prevăzut la alineatul precedent, părțile contractante asigură că vor aplica măsurile prevăzute de Legea nr. 319/2006.

Art. 28. Organizarea activității la nivelul institutului, prin stabilirea unei structuri organizatorice raționale, repartizarea tuturor salariaților pe locuri de muncă, cu precizarea atribuțiilor și răspunderilor lor, precum și exercitarea controlului asupra modului de îndeplinire a obligațiilor de serviciu de către salariați, sunt atribuite în competența exclusivă a conducerii.

Art. 29. (1) Sarcinile de serviciu sunt stabilite în limitele felului muncii și al programului de lucru, la care fiecare salariat s-a obligat la încheierea Contractului Individual de Muncă.

(2) Pentru preîntâmpinarea sau înlăturarea efectelor avariilor tehnice și tehnologice, efectelor calamităților sau a altor cazuri de forță majoră, precum și în situații care periclitează sănătatea sau viața altor persoane, fiecare salariat are obligația de a participa, indiferent de funcție sau postul pe care îl ocupă la executarea oricăror lucrări și la luarea tuturor măsurilor dispuse de conducerea institutului.

Art. 30. În cadrul INC-DTCI - ICSI Rm. Vâlcea activitatea prestată se desfășoară în condiții normale de muncă, potrivit Legii nr. 360/2023 privind sistemul public de pensii.

Art. 31.(1) Angajatorul va asigura pe cheltuiala sa, cadrul organizatoric pentru informarea, instruirea, testarea profesională și psihologică, însușirea normelor de muncă. Timpul afectat acestor activități se include în timpul de muncă și este salarizat.

(2) La angajarea unui salariat sau la schimbarea locului de muncă sau a felului muncii, acesta va fi instruit și testat efectiv cu privire la riscurile ce le presupune noul loc de muncă, normele de sănătate și securitate în muncă pe care este obligat, în procesul muncii, să le cunoască și să le respecte.

(3) În cazul în care, în procesul muncii intervin schimbări ce impun aplicarea unor norme de muncă, salariații vor fi instruiți în condițiile prevăzute la alineatul precedent.

DIN PARTEA ADMINISTRAȚIEI

1. Varlam Mihai
2. Ionete Roxana Elena
3. Handolescu Viorica
4. Carcadea Elena
5. Enache Adrian

DIN PARTEA SINDICATULUI LIBER

1. Miu Alina Florentina
2. Vacaru Marian
3. Niculescu Violeta Carolina
4. Lupu Elena Cristina
5. Bucur Ciprian Leonard

(4) Institutul va asigura la locurile de muncă, truse de prim-ajutor dotate cu medicamente, conform normativului aprobat de conducere.

Art. 32. Măsurile întreprinse în cadrul INC-DTCI - ICSI Rm. Vâlcea pentru îndrumarea, informarea, instruirea, conștientizarea și creșterea competenței personalului, sunt stabilite prin procedură.

Art. 33.(1) Angajatorul asigură următoarele drepturi specifice legate de sănătatea și securitatea în muncă:

- echipament de protecție individual;
- materiale igienico sanitare;
- alte drepturi prevăzute de lege în cazul în care condițiile concrete de muncă solicită acest lucru.

(2) Contravaloarea echipamentului de protecție se suportă integral de către institut.

(3) Contravaloarea echipamentului de lucru se suportă potrivit prevederilor din Normativul de echipament (Anexa 2) aprobat de către Consiliul de administrație al INC-DTCI - ICSI Rm. Vâlcea;

(4) În toate cazurile în care, în afara echipamentului de lucru prevăzut de lege, institutul cere o anumită vestimentație specială ca echipament de lucru, contravaloarea acestuia se suportă integral de către institut.

(5) Normativul de echipament de protecție și de lucru, cel al materialelor igienico-sanitare și Normativul de antidot se întocmește de către comitetul de securitate și sănătate în muncă, în urma consultării sectoarelor, și se aprobă de către consiliul de administrație al institutului, în ultima lună a anului în curs, pentru anul următor.

Art. 34. (1) În vederea menținerii și îmbunătățirii condițiilor de desfășurare a activității la locurile de muncă, Administrația va lua următoarele măsuri:

- a) amenajarea ergonomică a locului de muncă;
- b) asigurarea condițiilor de mediu (iluminat, vibrații, temperatură, aerisire, umiditate, zgomot);
- c) amenajarea anexelor sociale la locul de muncă (vestiare, băi, grupuri sanitare, săli de repaus, săli corespunzătoare pentru servirea mesei);
- d) diminuarea până la eliminarea totală a emisiilor poluante;
- e) funcționarea și dotarea cabinetului medical cu medicamente, instrumente și alte materiale necesare bunei funcționări și personal de specialitate:
 - cu pregătire medie - angajat permanent;
 - cu pregătire superioară, angajat cu contract de muncă pe perioadă nedeterminată/determinată, cu timp parțial.
- f) înștiințarea celor în cauză privind riscurile la care sunt expuși prin locul de muncă.
- g) alte măsuri prevăzute de Legea nr. 319/2006 – legea securității și sănătății în muncă.

(2) Administrația va stabili obligațiile potrivit al. 1, pentru conducerea subunităților, sectoarelor, prin fișa postului.

(3) Salariații sunt obligați să păstreze în bune condiții amenajările efectuate de administrație (vestiare, grupuri sanitare, săli de instructaj, echipamente și dispozitive de protecția și securitatea muncii, instalații de iluminat, etc.), să nu le deterioreze, descompună, ori să sustragă componente ale acestora. Distrugerea acestora din culpa salariaților, atrage după sine suportarea cheltuielilor de către cei vinovați și sancționarea disciplinară, conform Regulamentului Intern, parte integrantă a Contractului Colectiv de Muncă.

Art. 35. Materialele igienico-sanitare vor fi puse la dispoziția salariaților gratuit de administrație, la perioadele și categoriile de personal prevăzute în reglementările legale și precizate în normativele aprobate la nivel de institut.

DIN PARTEA ADMINISTRAȚIEI

1. Varlam Mihai
2. Ionete Roxana Elena
3. Handolescu Viorica
4. Carcadea Elena
5. Enache Adrian

DIN PARTEA SINDICATULUI LIBER

1. Miu Alina Florentina
2. Vacaru Marian
3. Niculescu Violeta Carolina
4. Lupu Elena Cristina
5. Bucur Ciprian Leonard

Art. 36.(1) Conducerea institutului va organiza, la angajare și ulterior, cel puțin o dată la doi ani, examinarea medicală a salariaților, de către medicul de întreprindere, în scopul de a constata dacă sunt apti pentru desfășurarea activității în postul pe care ar urma să îl ocupe, sau îl ocupă, precum și pentru prevenirea îmbolnăvirilor profesionale.

(2) Salariații sunt obligați să se supună examenelor medicale stabilite de către medicul de întreprindere în funcție de condițiile locului de muncă ale fiecărui salariat.

(3) În cazul când dispozițiile legale speciale prevăd examinări medicale complexe la termene mai scurte, determinate de condițiile deosebite de la locurile de muncă, se vor aplica aceste prevederi.

(4) Salariatul, față de care medicul de întreprindere a hotărât efectuarea unei examinări medicale conform biletului de trimitere emis de acesta, este obligat să efectueze examenul medical și să prezinte medicului rezultatul examinării în termenul stabilit de acesta.

(5) Pentru realizarea examenului medical dispus de către medicul de întreprindere, salariatul beneficiază de zile libere plătite.

(6) În situația în care în urma analizei rezultatului controlului medical se stabilesc măsuri care îl privesc pe salariat, acestea se aduc obligatoriu la cunoștința acestuia, sub semnătură, de către șeful locului de muncă, în baza comunicării medicului de întreprindere, în termen de 30 zile de la efectuarea controlului sau analizei, dar nu mai târziu de 7 zile de la data primirii rezultatului examinării.

(7) Asigurarea controlului medical al salariaților atât la angajarea în muncă, cât și pe durata executării contractului individual de muncă, se va face prin grija medicului de întreprindere.

(8) Cu aprobarea Consiliului de Administrație, în concordanță cu legislația în vigoare, la recomandarea medicului, salariații INC-DTCI - ICSI Rm. Vâlcea pot beneficia de servicii medicale de specialitate la unități de asistență medicală din țară sau străinătate.

(9) INC-DTCI - ICSI Rm. Vâlcea poate finanța, în limitele posibilităților financiare, cheltuieli de consultații/analize medicale pentru personalul angajat sub forma unor pachete fixe de servicii de sănătate.

Art. 37. Părțile se obligă să asigure un regim de protecție specială a muncii femeilor și tinerilor în vârstă de până la 18 ani, cel puțin la nivelul drepturilor specifice reglementate de legislația muncii și prevederile prezentului contract.

Art. 38. (1) În cazul recomandărilor medicale, conducerea institutului va lua măsuri pentru refacerea capacității de muncă a salariaților prin:

- trecerea salariaților pe alte locuri de muncă conform pregătirii profesionale, în limita posibilităților;
- reducerea timpului de muncă până la minim 2 ore/zi.

(2) În condițiile aplicării alin. (1), drepturile salariale se acordă în raport cu noile condiții (loc de muncă, funcție, normă de timp).

Art.39. Prin Regulamentul Intern sunt reglementate obligațiile angajatorului, obligațiile angajatului, obligațiile personalului din serviciul de Medicină a Muncii și alte atribuții specifice (modul de organizare a timpului de muncă, acordarea echipamentului de protecție și de lucru, instruire, controale, pauza de masă, etc.).

Art. 40. (1) În vederea îmbunătățirii condițiilor de muncă și monitorizării acestora, la nivelul INC-DTCI - ICSI Rm. Vâlcea se constituie Comitetul de Sănătate și Securitate în Muncă (CSSM). Componenta și atribuțiile acestui comitet sunt stabilite prin decizie, emisă de Directorul General al INC-DTCI - ICSI Rm. Vâlcea.

DIN PARTEA ADMINISTRAȚIEI

1. Varlam Mihai
2. Ionete Roxana Elena
3. Handolescu Viorica
4. Carcadea Elena
5. Enache Adrian

DIN PARTEA SINDICATULUI LIBER

1. Miu Alina Florentina
2. Vacaru Marian
3. Niculescu Violeta Carolina
4. Lupu Elena Cristina
5. Bucur Ciprian Leonard

(2) CSSM este constituit din reprezentanți desemnați de sindicat și angajator, în număr egal.

(3) Reprezentații în CSSM desemnați de către sindicat, poartă denumirea de lucrători delegați ai salariaților, cu răspunderi specifice în domeniul sănătății și securității în muncă.

(4) Lucrătorii delegați prevăzuți la alineatul precedent vor fi aleși pentru un mandat de 2 ani, cu posibilitatea prelungirii. Aceștia pot fi retrași sau înlocuiți în aceleași condiții în care au fost desemnați.

(5) Activitatea CSSM se va desfășura în baza reglementărilor cadru în vigoare și a regulamentului propriu.

(6) Administrația asigură timp de muncă necesar desfășurării activităților specifice CSSM.

Art. 41. Părțile semnatare ale prezentului Contract Colectiv de Muncă, vor organiza și desfășura verificări privind respectarea normativelor, normelor și prevederilor din Contractul Colectiv de Muncă, Regulamentului Intern cu privire la protecția, igiena și securitatea în muncă, PSI, apărare civilă și medicina muncii în cadrul INC-DTCI - ICSI Rm. Vâlcea.

CAPITOLUL IV. SALARIZAREA ȘI ALTE DREPTURI BĂNEȘTI

Art. 42. (1) Salarizarea și alte drepturi salariale sunt cuprinse în Regulamentul de salarizare (Anexa 3), parte integrantă a contractului Colectiv de Muncă.

(2) În situația în care apar acte normative ale căror prevederi se referă la stabilirea salariilor, cu finanțare inclusiv de la bugetul de stat, administrația are dreptul să ia măsurile care să asigure:

- aplicarea prevederilor legii;
- reanalizarea structurii de personal, a posturilor și a drepturilor salariale specifice;
- reorganizarea activității astfel încât să se mențină, pe cât posibil, numărul de salariați, inclusiv prin trecerea personalului în alte posturi.

(3) În situația diminuării finanțării pe proiecte/programe/obiective/alte surse administrația va întocmi, împreună cu responsabilul/responsabilii de sursă, un plan de diminuare a activităților și a salarizării personalului corespunzător nivelului de finanțare și va informa sindicatul.

Planul va fi supus spre aprobare comisiei paritare de negociere, iar în situația în care în termen de 10 zile de la convocarea comisiilor paritare de negociere nu se ajunge la un consens privind planul de măsuri, administrația va trece la măsura de concediere, în conformitate cu prevederile Legii nr. 53/2003 – Codul muncii, republicată.

Art. 43.(1) Salariații institutului trimiși în delegație în țară sau în străinătate, vor beneficia de următoarele drepturi:

- *diurnă*: (1) Pentru deplasări interne:
 - la valoarea stabilită prin contractele de finanțare, în situația în care se reglementează explicit;
 - la valoarea stabilită prin legislația internă pentru instituții publice, în situația contractelor de finanțare prin care nu se decontează cheltuieli de regie;
 - 50 lei pentru celelalte situații;(2) Pentru deplasările în străinătate nivelul de diurnă se stabilește la nivelul prevăzut de legislația în vigoare sau de contractele de finanțare.
- *cazare*, la nivelul stabilit de legislația în vigoare.
- *transport*, în condițiile legii.

DIN PARTEA ADMINISTRAȚIEI

1. Varlam Mihai
2. Ionete Roxana Elena
3. Handolescu Viorica
4. Carcadea Elena
5. Enache Adrian

DIN PARTEA SINDICATULUI LIBER

1. Miu Alina Florentina
2. Vacaru Marian
3. Niculescu Violeta Carolina
4. Lupu Elena Cristina
5. Bucur Ciprian Leonard

(2) În situația în care perioada de delegare, în țară sau străinătate, include și zilele de sâmbătă și duminică, salariații nu pot solicita timp liber sau compensare bănească. Pentru sărbători legale se poate solicita compensare cu timp liber corespunzător.

Art. 44. Salariații institutului trimiși în detașare își mențin cel puțin drepturile avute la data detașării, cu excepția celor privind igiena și protecția muncii, care vor fi corespunzătoare noului loc de muncă.

Art. 45. Angajatorul va ține o evidență în care să se menționeze activitatea desfășurată în baza contractului individual de muncă și drepturile de care salariații au beneficiat și le vor elibera dovezi despre acestea.

Art. 46. Salariații care se pensionează primesc o indemnizație, în funcție de vechimea în institut, astfel:

- egală cu trei salarii la nivelul ultimului avut înainte de pensionare, pentru salariații cu o vechime în institut mai mică de 20 de ani;
- egală cu patru salarii la nivelul ultimului avut înainte de pensionare, pentru salariații cu o vechime în institut mai mare sau egală, cu 20 de ani.

Art. 47. În situația în care, prin reglementări legale sau acte normative la nivel național, se instituie măsuri de restricționare, suspendare ori interzicere a acordării indemnizațiilor sau altor plăți de natură similară prevăzute la art. 46, inclusiv ca urmare a aplicării unor limitări bugetare impuse instituțiilor publice, prevederile respectivului articol se suspendă de drept pe perioada de valabilitate a acestor măsuri. La încetarea efectelor acestora, aplicarea art. 46 se reia de drept.

Art. 48. În afară de ajutoarele prevăzute de lege, la care au dreptul, salariații vor beneficia și de următoarele ajutoare:

- a) în cazul decesului salariatului, un ajutor acordat familiei, de cel puțin două salarii medii lunare pe unitate;
- b) dacă decesul a survenit din cauza unui accident de muncă, a unui accident în legătură cu munca, sau a unei boli profesionale, cuantumul ajutorului acordat familiei va fi de cel puțin trei salarii medii pe unitate;
- c) un salariu mediu pe unitate, plătit de aceasta salariatului, pentru nașterea sau adopția fiecărui copil.
- d) un ajutor plătit de unitate la decesul soțului, soției, copilului, părintelui salariatului, astfel: un salariu mediu pe unitate plătit de unitate la decesul soțului, soției, copilului, părintelui salariatului.
- e) sprijin în diverse produse și servicii, cu avizul comitetului director, în caz de deces a salariatului sau rudelor de gradul I ale acestuia.
- f) valoarea salariului mediu care se va aplica pentru acordarea de ajutoare se determină ca medie a salariului de bază realizat în anul anterior, conform listelor de personal aprobate.

Art. 49. Drepturile prevăzute la art. 48 se acordă pe bază de cerere însoțită de acte doveditoare (certificat de deces, certificat de naștere) și vizată de șeful Serviciului Financiar.

Art. 50. Salariații care contribuie la realizarea de contracte economice, inclusiv cei din aparatul funcțional și administrativ, pot beneficia, cu aprobarea Comitetului de Direcție, de un venit suplimentar, conform timpului efectiv lucrat și în situația în care încasările permit acest lucru.

Art. 51. Conducerea institutului va asigura în limita posibilităților financiare, condițiile necesare pentru desfășurarea unor acțiuni de natură socială, culturală, sportivă, organizate cu acordul părților contractante ("team – building", etc.).

Art. 52. (1) În funcție de rezultatele financiare ale institutului, la sfârșitul anului se poate acorda fiecărui salariat o bonificație.

DIN PARTEA ADMINISTRAȚIEI

1. Varlam Mihai
2. Ionete Roxana Elena
3. Handolescu Viorica
4. Carcadea Elena
5. Enache Adrian

DIN PARTEA SINDICATULUI LIBER

1. Miu Alina Florentina
2. Vacaru Marian
3. Niculescu Violeta Carolina
4. Lupu Elena Cristina
5. Bucur Ciprian Leonard

(2) Cuantumul bonificației pe salariat va fi determinat pe baza criteriilor stabilite de către administrație și sindicat.

CAPITOLUL V. CONCEDII ȘI ZILE LIBERE

Art. 53. (1) În fiecare săptămână, salariatul are dreptul, de regulă, la două zile consecutive de repaus săptămânal.

(2) Repausul săptămânal se acordă de regulă sâmbătă și duminică.

(3) În instalațiile unde activitatea de la locul de muncă în zilele de sâmbătă, duminică și sărbători legale nu se întrerupe, se acordă liber corespunzător de repaus săptămânal în zilele săptămânii, prin graficul de ture aprobat de directorul general.

(4) În situația prevăzută la alineatul 3, salariații vor beneficia de un spor de 50% din salariul de bază pentru fiecare oră lucrată în aceste zile.

(5) Pentru personalul din instalațiile oprite, se întrerupe programul de lucru în ture, și se aplică programul de lucru din sectoarele unde este repartizat să-și desfășoare activitatea.

Art. 54. (1) Zilele în care nu se lucrează sunt:

- 1 și 2 Ianuarie;
- 6 Ianuarie – Botezul domnului – Boboteaza
- 7 Ianuarie – Sf. Ioan Botezătorul
- 24 Ianuarie;
- Vinerea mare – ultima zi de vineri înaintea Paștelui
- prima și a doua zi de Paști;
- prima și a doua zi de Rusali;
- 1 Mai;
- 1 Iunie;
- 15 August – Adormirea Maicii Domnului;
- 30 Noiembrie - Sf. Apostol Andrei;
- 1 Decembrie;
- prima și a doua zi de Crăciun;
- o zi liberă, platită, acordată în săptămâna în care salariatul își sărbătorește ziua de naștere;
- două zile pentru fiecare dintre cele două sărbători religioase anuale, declarate astfel de cultele religioase legale, altele decât cele creștine, pentru persoanele aparținând acestora.

(2) Ziua Cercetătorului, 19 noiembrie, este zi nelucrătoare plătită dacă nu este sâmbăta sau duminica.

(3) Acordarea zilelor libere se face de către angajator.

Art. 55. Ziua de 8 Martie, pentru salariatele din cadrul INC-DTCl - ICSI Rm. Vâlcea, este zi liberă plătită. Salariatele care lucrează în tură vor primi o zi liberă în cursul lunii martie.

Art. 56. Prin Regulamentul Intern sunt reglementate și alte atribuții privind organizarea timpului de muncă în unitate (evidență timp muncă, ore suplimentare, timp nelucrat, intrare/ieșire personal din institut), drepturi și obligații ale salariaților privitor la timpul de muncă.

Art. 57. Salariații au dreptul la un concediu de odihnă anual exprimat în zile lucrătoare, la care se adaugă și zilele de concediu suplimentar aferente anului precedent.

Art. 58. (1) Salariații au dreptul, în fiecare an calendaristic, la un concediu de odihnă plătit între 21 și 30 zile lucrătoare, în raport cu vechimea lor în muncă la data de 31 decembrie a anului pentru care se acordă, după cum urmează: 0 - 5 ani - 30 zile

DIN PARTEA ADMINISTRAȚIEI

1. Varlam Mihai
2. Ionete Roxana Elena
3. Handolescu Viorica
4. Carcadea Elena
5. Enache Adrian

DIN PARTEA SINDICATULUI LIBER

1. Miu Alina Florentina
2. Vacaru Marian
3. Niculescu Violeta Carolina
4. Lupu Elena Cristina
5. Bucur Ciprian Leonard

5 - 10 ani	- 31 zile
10 - 15 ani	- 32 zile
15 - 20 ani	- 33 zile
20 - 25 ani	- 34 zile
25 - 30 ani	- 35 zile
peste 30 ani	- 36 zile

(2) Numărul concret de zile CO/salariat, se calculează de către compartimentul Resurse Umane și se comunică anual salariatului.

(3) Salariații angajați în meseria de sudor, precum și salariații încadrați în grad de invaliditate, au dreptul la concediu suplimentar de 3 zile/an.

(4) Numărul efectiv de zile de CO suplimentar se determină proporțional cu perioada în care salariatul a lucrat în meseria de sudor, sau este încadrat în grad de invaliditate.

(5) Salariatele care urmează o procedură de fertilizare, in vitro, beneficiază anual, de un concediu de odihnă suplimentar, plătit, de 3 zile care se acordă după cum urmează:

- o zi la data efectuării punției ovariene;
- două zile începând cu data efectuării embriotransferului;

Cererea va fi însoțită de documente justificative conform legii.

(6) Pentru salariații care se încadrează în timpul anului, durata concediului de odihnă se stabilește proporțional cu perioada lucrată de la încadrare până la sfârșitul anului calendaristic respectiv, în raport cu vechimea totală în muncă.

(7) Vechimea în muncă ce se ia în considerare pentru stabilirea duratei concediului de odihnă este aceea pe care salariații o împlinesc în cursul anului calendaristic în care li se acordă concediul.

(8) Perioada în care un salariat nu prestează muncă pentru institut, fiind în concediu fără plată, sau concediu pentru creșterea și îngrijirea copilului, nu este luată în calcul ca timp pentru care se acordă concediul de odihnă.

(9) Absențele nemotivate se scad din durata concediului de odihnă.

(10) Programarea concediului de odihnă se face la sfârșitul anului, pentru anul următor, de către șefii de sectoare, cu consultarea sindicatului, și se aprobă de către conducătorul institutului. Justificat pot fi aprobate modificări ale programării în CO.

(11) Pentru celelalte aspecte ce privesc concediul de odihnă, necuprinse în prezentul Contract Colectiv de Muncă, se aplică prevederile Legii 53/2003 – Codul Muncii, republicată.

Art. 59. În cazuri excepționale, când este necesară prezența la locul de muncă a salariatului aflat în concediu de odihnă, se poate întrerupe concediul de odihnă cu acordul salariatului.

Art. 60. (1) Pe durata concediului de odihnă, salariații vor primi o indemnizație ce reprezintă media zilnică a veniturilor din ultimele 3 luni anterioare lunii în care este efectuat concediul, multiplicată cu numărul de zile de concediu.

(2) Indemnizația de concediu de odihnă nu poate fi mai mică decât salariul de bază, sporurile și indemnizațiile la salariu luate împreună, corespunzător numărului de zile de concediu.

(3) Pentru cei angajați cu fracțiuni de normă/timp parțial, durata concediului de odihnă și, indemnizația de concediu se calculează avându-se în vedere timpul efectiv lucrat în cadrul institutului și veniturile prevăzute la alin. (1), convenite pentru fracțiunea de normă/timpul parțial lucrat în cadrul institutului.

(4) Indemnizația de concediu de odihnă se plătește, de regulă, cu cel puțin 5 zile înaintea plecării în concediu, la cererea salariatului.

DIN PARTEA ADMINISTRAȚIEI

1. Varlam Mihai
2. Ionete Roxana Elena
3. Handolescu Viorica
4. Carcadea Elena
5. Enache Adrian

DIN PARTEA SINDICATULUI LIBER

1. Miu Alina Florentina
2. Vacaru Marian
3. Niculescu Violeta Carolina
4. Lupu Elena Cristina
5. Bucur Ciprian Leonard

Art. 61.(1) Pe lângă indemnizația aferentă concediului de odihnă, toți salariații vor beneficia și de vouchere de vacanță, preferabil pe suport electronic, cu condiția ca institutul să aibă sursele financiare necesare.

(2) Cuantumul voucherului de vacanță este de minim 1000 lei/salariat/an în condițiile art. 61 și art. 62 (1), în conformitate cu dispozițiile legale. Valoarea se va actualiza la momentul stabilirii finanțării.

(3) Voucherele de vacanță se vor pune la dispoziția salariaților conform procedurii.

Art. 62. Pentru salariații angajați în cursul anului, valoarea voucherului de vacanță și indemnizația de CO se vor determina proporțional cu timpul lucrat.

Art. 63.(1) Pentru salariații care încetează raporturile de muncă cu institutul și au beneficiat de CO, inclusiv de drepturile ce decurg din acesta, respectiv indemnizația de CO și voucherul, se vor recalcula aceste drepturi proporțional cu timpul lucrat în cadrul institutului, urmând a se reține diferențele.

(2) Prevederile alin. (1) nu se aplică în următoarele situații:

- pensionarea salariatului;
- decesul salariatului.
- contractul de muncă a fost desfăcut din inițiativa unității în cazul când unitatea își reduce personalul prin desființarea unor posturi de natura celui ocupat de cel în cauză ca urmare a reorganizării/restructurării.

(3) În cazul decesului salariatului, suma reprezentând compensarea în bani a concediului de odihnă neefectuat se acordă membrilor săi de familie - soț, copii, părinți.

Art. 64. Dacă după efectuarea concediului de odihnă se constată că un salariat nu a prestat muncă pentru institut fiind în situațiile menționate la art. 57, alin. (8) și (9) concediul de odihnă și drepturile specifice se recalculează în raport cu noul timp de muncă determinat.

Art. 65. INC-DTCI - ICSI Rm. Vâlcea va asigura condițiile necesare ca până la sfârșitul anului toți salariații să efectueze CO pe anul în curs.

Art. 66. Orice convenție prin care se renunță în totalitate sau în parte la drepturile privind concediul de odihnă este interzisă.

Art. 67.(1) Salariații au dreptul la zile libere plătite pentru evenimente deosebite în familie, sau alte situații, după cum urmează:

- | | |
|--|---|
| • căsătoria civilă a salariatului | 5 zile |
| • căsătoria unui copil | 3 zile |
| • căsătorie: părinți, frate, soră | 2 zile |
| • nașterea sau adopția unui copil | 10 zile + 5 zile dacă a urmat un curs de puericultură |
| • decesul soțului, copilului, părinților, socrilor | 3 zile |
| • decesul bunicilor, fraților, surorilor, cumnaților | 2 zile |
| • donator de sânge | 2 zile libere consecutive |
| • mutarea într-o altă locuință din aceeași localitate | 2 zile |
| • la schimbarea locului de muncă în cadrul aceleiași unități, cu mutarea domiciliului într-o altă localitate | 5 zile |
| • minim 5 zile libere lucrătoare pe an, acordate de angajator la solicitare salariatului, pentru îngrijirea 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 | |

DIN PARTEA ADMINISTRAȚIEI

1. Varlam Mihai
2. Ionete Roxana Elena
3. Handolescu Viorica
4. Carcadea Elena
5. Enache Adrian

DIN PARTEA SINDICATULUI LIBER

1. Miu Alina Florentina
2. Vacaru Marian
3. Niculescu Violeta Carolina
4. Lupu Elena Cristina
5. Bucur Ciprian Leonard

- maxim 10 zile libere lucrătoare/an, cu recuperarea perioadei absente, determinată de o situație de urgență familială cauzată de boală sau de accident, cu informarea prealabilă a angajatorului.

(2) Concediul plătit pentru situațiile prevăzute la alin.(1) se acordă, la cererea solicitantului, însoțită cu acte doveditoare (în unele cazuri se pot depune ulterior), de conducerea institutului, iar indemnizația cuvenită se stabilește potrivit prevederilor referitoare la calculul indemnizației de concediu de odihnă.

(3) Dacă salariatul se încadrează în prevederile alin. (1) și în perioada respectivă se află în concediu de odihnă, concediul se prelungește cu numărul de zile corespunzător situației date.

Art. 68. Salariații încadrați într-un grad de handicap au dreptul la un concediu de odihnă suplimentar, cu durata de 3 zile. Zilele se acordă la cererea salariatului, în baza documentelor justificative.

Art. 69.(1) Salariații au dreptul la 30 de zile concedii fără plată, pentru pregătirea și susținerea lucrării de diplomă în învățământul superior și pentru rezolvarea unor situații personale. Acest concediu se poate acorda o singură dată sau fracționat, la cererea salariatului.

(2) Salariații pot solicita și beneficia de un număr de zile de concediu fără plată mai mare decât cel prevăzut la alin. (1) dacă prin această măsură nu se perturbă bunul mers al institutului.

Art. 70. Salariații aflați în incapacitate temporară de muncă din cauză de boală, îmbolnăviri profesionale, accidente de muncă, sunt considerați în concediu medical, cu condiția de a prezenta certificat medical, precizând natura bolii și durata concediului medical.

În aceste cazuri, salariații vor anunța obligatoriu, în cel mult 24 ore unitatea despre situația lor la dispensarul medical din cadrul institutului, conform prevederilor Regulamentului Intern.

Neanunțarea în acest termen atrage după sine aplicarea sancțiunilor Regulamentului Intern și neplata certificatului medical pentru zilele plătite de unitate conform legii.

Art. 71. Salariatele gravide au dreptul, atât în perioada prenatală, cât și în cea postnatală la un concediu de maternitate conform prevederilor legale.

Art. 72.(1) Anual, la nivelul institutului, din fondul pentru cheltuieli sociale constituit conform prevederilor legale, institutul poate alocă, în limita resurselor financiare, sume atât pentru acoperirea cheltuielilor sociale nominalizate prin codul fiscal sau alte prevederi legale cât și pentru acoperirea unei părți din cheltuielile ocazionate de:

- acordarea unor daruri pentru copiii salariaților cu ocazia Crăciunului, Paștelui și zilei copilului (1 Iunie), daruri materiale și/sau bănești care pot fi oferite cumulativ salariaților, o singură dată pe an, cu acordul sindicatului;
- cadouri pentru salariații institutului pentru anumite evenimente conform legislației în vigoare
- cheltuieli reprezentând tichete de masă - Valoarea tichetelor de masă se va actualiza la momentul stabilirii finanțării.
- acordarea de ajutoare unor salariați care au suferit pierderi însemnate în gospodăriile proprii datorită calamităților naturale;
- acordarea de ajutoare unor salariați pentru acoperirea unei părți din cheltuieli, în cazul unor boli grave sau incurabile;
- ajutor pentru suportarea unor cheltuieli de strictă necesitate pentru salariatul aflat într-o situație dificilă;
- alte cheltuieli efectuate în numele angajatului aflat într-o situație dificilă.

DIN PARTEA ADMINISTRAȚIEI

1. Varlam Mihai
2. Ionete Roxana Elena
3. Handoiescu Viorica
4. Carcadea Elena
5. Enache Adrian

DIN PARTEA SINDICATULUI LIBER

1. Miu Alina Florentina
2. Vacaru Marian
3. Niculescu Violeta Carolina
4. Lupu Elena Cristina
5. Bucur Ciprian Leonard

(2) Fondul pentru cheltuielile sociale pentru destinațiile de la alin. (1) se stabilește prin Bugetul de venituri și cheltuieli, în condițiile legii.

Art. 73. În limita fondurilor stabilite conform prevederilor Art. 72, pe baza cererilor certe prezentate de Sindicatul Liber, urmează ca institutul să stabilească nivelul cheltuielilor pentru fiecare caz în parte.

CAPITOLUL VI. CONTRACTUL INDIVIDUAL DE MUNCĂ

Art. 74. (1) Contractul individual de muncă este Contractul în temeiul căruia o persoană fizică denumită salariat, se obligă să presteze muncă pentru și sub autoritatea unui angajator, persoană fizică sau juridică, în schimbul unei remunerații denumite salariu.

(2) Contractul Individual de Muncă se încheie în baza consimțământului părților, în formă scrisă, în limba română. Obligația de încheiere a Contractului Individual de Muncă în formă scrisă revine angajatorului.

(3) Prevederile din Contractul individual de muncă nu pot fi în afara celor existente în Contractul Colectiv de Muncă sau actele normative în vigoare.

(4) În cadrul INC-DTCI - ICSI Rm. Vâlcea, un angajat poate cumula mai multe funcții sau poate lucra pe mai multe proiecte de cercetare – dezvoltare. Pentru defășurarea activității prin cumul sau participarea pe mai multe proiecte de cercetare-dezvoltare, între angajat și angajator se pot încheia unul sau mai multe contracte individuale de muncă.

(5) Contractul individual de muncă încheiat între angajator și salariat va cuprinde în mod obligatoriu elementele prevăzute în modelul - cadru **Anexa 4**.

(6) Orice modificare a unuia din elementele prevăzute în contractul individual de muncă, impune încheierea unui act adițional la contract, conform prevederilor legale în vigoare, cu excepția situațiilor în care o asemenea modificare rezultă ca posibilă din lege.

(7) Actul adițional la contractul individual de muncă va cuprinde în mod obligatoriu elementele prevăzute în modelul-cadru **Anexa 5**.

Art. 75 (1) Încheierea contractului individual de muncă se face pe baza condițiilor stabilite de lege, cu respectarea drepturilor fundamentale ale cetățeanului.

(2) Angajarea salariaților în cadrul institutului se face numai prin concurs sau examen, după caz, susținut în fața Comisiei de Încadrare și Promovare.

(3) Recrutarea, selecția și angajarea personalului se face în conformitate cu Procedura de recrutare, selecție, angajare personal.

(4) Angajarea este atributul exclusiv al directorului general. Angajarea se face în cazurile și în condițiile prevăzute în CM respectiv:

- Contract individual de muncă pe durată determinată;
- Contract individual de muncă pe durată nedeterminată;
- Contract individual de muncă cu timp parțial.
- Contract individual de muncă cu clauză de telemuncă.

(5) Contractul individual de muncă se încheie după verificarea prealabilă a aptitudinilor profesionale și personale ale persoanei care solicită angajarea.

(6) Modalitățile în care urmează să se realizeze verificarea personalului ce urmează a fi angajat sunt stabilite prin procedură.

Art. 76. Contractul Individual de Muncă se înregistrează în Registrul General de Evidență al Salariaților, în conformitate cu HG 295/27.03.2025, cu modificările și completările ulterioare.

DIN PARTEA ADMINISTRAȚIEI

1. Varlam Mihai
2. Ionete Roxana Elena
3. Handolescu Viorica
4. Carcadea Elena
5. Enache Adrian

DIN PARTEA SINDICATULUI LIBER

1. Miu Alina Florentina
2. Vacaru Marian
3. Niculescu Violeta Carolina
4. Lupu Elena Cristina
5. Bucur Ciprian Leonard

Art. 77. (1) Înainte de verificarea aptitudinilor profesionale și personale, candidații vor prezenta un certificat medical care constată faptul că cel în cauză este apt pentru prestarea activității la locul de muncă unde urmează să fie angajat.

(2) Competența și procedura de eliberare a certificatului medical sunt cele stabilite de lege.

Art. 78. La angajare, se va întocmi pentru fiecare salariat un dosar personal care va cuprinde: cerere de angajare, copie referitoare la studii pentru calificarea cerută, fișă medicală, caracterizare de la unitatea la care persoana a lucrat anterior (la cerere), și alte acte cerute de lege pentru anumite funcții sau prevăzute prin proceduri interne.

Art. 79. (1) Pentru fiecare salariat, prin grija șefului ierarhic, se va întocmi și reactualiza fișa postului și a atribuțiilor de serviciu.

(2) Pentru fiecare salariat, șeful ierarhic va elabora “Fișa de evaluare a performanțelor profesionale individuale”, anual sau ori de câte ori situația o impune.

(3) La negocierea salariului, se va ține cont de punctajul obținut în fișa de evaluare anuală menționată în **Anexa 8** la prezentul contract.

(4) Pentru toate categoriile de personal, angajarea se face cu o perioadă de probă, cu durata și în condițiile stabilite de Codul Muncii.

(5) Schimbarea meseriei/funcției se face tot cu o perioadă de probă între 30 și 90 zile calendaristice, conform condițiilor stabilite de Codul muncii.

Art. 80. (1) Contractul individual de muncă se poate modifica în ceea ce privește felul muncii, locul muncii și drepturile salariale, prin acordul părților sau din inițiativa uneia dintre părți, în cazurile prevăzute de Codul Muncii sau prezentul Contract colectiv de muncă.

(2) Prevederile din contractul individual de muncă pot fi modificate prin act adițional la contractul individual de muncă și/sau decizie a conducătorului institutului în următoarele situații:

a) promovare, în urma examenului susținut în fața comisiei de încadrare și promovare, astfel:

- la concursurile/examenele de promovare într-un nivel superior de încadrare;
- la concursurile/examenele pentru ocuparea unei alte funcții;
- numirea într-o altă funcție;

b) schimbarea locului de muncă;

c) modificări privind felul muncii, locul de muncă,

d) suspendarea contractului individual de muncă;

e) reluarea activității după încetarea suspendării contractului individual de muncă;

f) neîndeplinirea sarcinilor rezultate din fișa postului, sau din dispozițiile emise de institut, cu respectarea legislației în vigoare.

(3) Refuzul nejustificat al salariatului de a accepta o modificare a clauzelor referitoare la felul muncii, locul muncii sau drepturilor salariale la terminarea proiectului/contractului care a stat la baza stabilirii raporturilor de muncă, dă dreptul celui care angajează de a proceda la desfacerea unilaterală a contractului de muncă încheiat în cadrul proiectului/contractului, cu respectarea legislației în vigoare.

(4) Delegarea și detașarea salariaților se face în condițiile prevăzute de lege, cu drepturile prevăzute la art. 43 și 44 din prezentul contract colectiv de muncă.

a) Drepturile de detașare sunt cele prevăzute prin reglementări ce stabilesc aceste drepturi la nivel național.

b) Dacă transportul se face cu auto proprietate personală, decontarea cheltuielilor de transport se face conform legislației în vigoare.

DIN PARTEA ADMINISTRAȚIEI

1. Varlam Mihai
2. Ionete Roxana Elena
3. Handolescu Viorica
4. Carcadea Elena
5. Enache Adrian

DIN PARTEA SINDICATULUI LIBER

1. Miu Alina Florentina
2. Vacaru Marian
3. Niculescu Violeta Carolina
4. Lupu Elena Cristina
5. Bucur Ciprian Leonard

Art. 81. La negocierea de contracte care implică detașarea salariaților în țară sau străinătate, va asista și reprezentantul sindicatului, pentru cunoașterea clauzelor referitoare la condițiile sociale și de muncă.

Art. 82. Reprezentantul sindicatului poate efectua deplasări la obiectivele unde sunt detașați salariații, pentru a vedea cum se respectă condițiile prevăzute în contract, cheltuielile de deplasare fiind suportate de către unitate.

Art. 83. Salariații trimiși în străinătate din dispoziția unității, pentru contracte încheiate de către unitate, vor beneficia în țară, pe toată perioada de toate drepturile conform legislației în vigoare.

Art. 84. Salariatele care se află în concediul de maternitate vor beneficia de toate drepturile potrivit legislației în vigoare.

Art. 85. Drepturile salariaților detașați se negociază cu unitatea solicitatoare și cu salariatul respectiv. Detașarea are loc numai cu acordul salariatului.

Art. 86. Pentru salariații trimiși de institut în interesul său în străinătate, drepturile se stabilesc prin mandatele de deplasare, acte adiționale la contractele individuale de muncă specifice perioadei în care se desfășoară misiunea, dacă este cazul, conform reglementărilor în vigoare.

Art. 87. Contractul individual de muncă poate fi suspendat de drept, prin acordul părților sau prin actul unilateral al uneia dintre părți, în situații și cu drepturi și obligații ce rezultă din Legea nr. 53/2003 - Codul Muncii, republicată.

Art. 88. (1) Încetarea contractului individual de muncă poate avea loc în condițiile/situațiile prevăzute în Legea nr. 53/2003 - Codul Muncii, republicată.

(2) Salariaților aflați în incapacitate temporară de muncă, în concediu de maternitate sau pentru îngrijirea copilului pe perioadele/condițiile stabilite de lege nu li se poate desface contractul individual de muncă din inițiativa institutului.

(3) În situații de forță majoră sau concedii fără plată, concedii medicale mai mari de 30 de zile, pensionări pe caz de boală, sau determinate de structura și volumul de activitate, la solicitarea șefului de sector, pe postul respectiv, dacă prin redistribuire nu este posibilă acoperirea cu salariat din cadrul institutului, se pot încadra alte persoane pe bază de contract de muncă pe perioadă determinată, conform legislației în vigoare.

(4) În situația suspendării contractului individual de muncă pentru perioade mai mari de 30 de zile, se pot încadra alte persoane cu contract de muncă pe perioade determinate, conform legislației în vigoare.

(5) Nivelul de salarizare al persoanei încadrate nu poate fi mai mare decât salariul titularului postului ocupat pe perioada contractului.

Art. 89. (1) Pe perioada în care un salariat al institutului, încadrat pe o funcție de conducere (**Anexa 6**), lipsește din institut o perioadă mai mare de 3 luni pentru:

- a – face parte din organe alese;
- b – se află în concediu pentru creștere și îngrijire copil;
- c – se află în stagiul de pregătire în străinătate;
- d – se află, pe bază de mandat de deplasare, în străinătate;
- e – are contractul suspendat,

iar, pentru buna desfășurare a activității, responsabilitățile funcției trebuie preluate de altă persoană din institut, directorul general al institutului poate dispune:

- trecerea în funcția de conducere, în locul salariatului ce se încadrează în situațiile prevăzute la punctele a, b, c, d, a unui angajat din cadrul institutului;

DIN PARTEA ADMINISTRAȚIEI

1. Varlam Mihai
2. Ionete Roxana Elena
3. Handolescu Viorica
4. Carcadea Elena
5. Enache Adrian

DIN PARTEA SINDICATULUI LIBER

1. Miu Alina Florentina
2. Vacaru Marian
3. Niculescu Violeta Carolina
4. Lupu Elena Cristina
5. Bucur Ciprian Leonard

- modificarea drepturilor salariale ale persoanelor ce fac obiectul alineatelor de mai sus corespunzător noilor funcții.

(2) Dacă pe funcția de conducere rămasă liberă urmare situațiilor prevăzute la alin. (1) punctele a, b, c, d, din motive obiective, nu poate fi numită o persoană din cadrul institutului, directorul institutului poate dispune angajarea, prin concurs, pe post a unei persoane din afara institutului.

(3) Trecerea/angajarea pe postul de conducere în locul salariatului ce face obiectul prevederilor de la alin. (1), pct. a, b, c, d, se face pe perioadă determinată care poate să fie mai mare cu 30 de zile decât perioada în care persoana lipsește din institut.

(4) La absențe din institut pentru situații ce fac obiectul prevederilor alin. (1), pct. a, b, c, d, mai mare de 6 luni, cumulat pe un an de zile, conducerea institutului poate dispune organizarea de concurs/examen pentru ocuparea postului.

Art. 90. În cazul în care unitatea este în situația de a opera reduceri de personal, ca urmare a restrângerii de activitate sau a re tehnologizării, părțile convin asupra următoarelor:

- a) conducerea institutului va anunța în scris reprezentanții salariaților, cu privire la structura posturilor ce urmează să fie reduse. Concomitent, va informa asupra motivelor tehnico-economice ce stau la baza reducerii numărului de salariați, precum și a unor eventuale posibilități de redistribuire și recalificare, anunțul făcându-se cu 60 zile calendaristice înainte, dacă reducerea se datorează re tehnologizării și cu 20 zile calendaristice, înainte de luarea măsurilor organizatorice datorate altor cauze obiective;
- b) justificarea, împreună cu obiecțiile și propunerile sindicatului reprezentativ, vor fi depuse la directorul general al INC-DTCI - ICSI Rm. Vâlcea, în următoarele 10 zile de la înștiințare;
- c) directorul general al INC-DTCI - ICSI Rm. Vâlcea va stabili în termen de 15 zile de la primirea obiecțiilor și propunerilor sindicatului reprezentativ, data întrunirii Comisiei paritare: Administrație - Sindicatul Liber.

Art. 91. (1) Părțile convin că la desfacerea contractului de muncă al persoanelor disponibilizate prin concedieri colective, în limita fondului de salariu stabilit prin BVC, acestor persoane să li se acorde, în afara drepturilor cuvenite la zi, și compensații bănești individuale după cum urmează:

- până la 20 ani vechime în muncă - 2 salarii la nivelul ultimului salariu al persoanei respective;
- peste 20 de ani vechime în muncă - 3 salarii la nivelul ultimului salariu al persoanei respective.

Compensațiile respective se vor acorda în condițiile prevederilor legale în vigoare la data respectivă.

(2) Aplicarea efectivă a reducerii de personal se va face de către administrație prin consultarea sindicatului.

Art. 92. (1) La aplicarea efectivă a reducerii de personal, măsurile vor afecta în ordine:

- a) contractele individuale de muncă ale salariaților care cumulează două sau mai multe funcții, precum și ale celor care cumulează pensia cu salariul;
- b) contractele individuale de muncă ale persoanelor care îndeplinesc condițiile de pensionare la cererea lor;
- c) contractele individuale de muncă ale persoanelor care refuză trecerea pe un alt post.

(2) La aplicarea măsurii de desfacere a contractului individual de muncă pentru reducerea de posturi, vor fi avute în vedere următoarele criterii minimale:

DIN PARTEA ADMINISTRAȚIEI

1. Varlam Mihai
2. Ionete Roxana Elena
3. Handolescu Viorica
4. Carcadea Elena
5. Enache Adrian

DIN PARTEA SINDICATULUI LIBER

1. Miu Alina Florentina
2. Vacaru Marian
3. Niculescu Violeta Carolina
4. Lupu Elena Cristina
5. Bucur Ciprian Leonard

a) dacă măsura ar putea afecta doi soți care lucrează în institut, se desface contractul individual de muncă al soțului care are venitul cel mai mic, fără ca prin aceasta să se poată desface contractul individual de muncă al unei persoane care ocupă un post nevizat de reducere;

b) măsura să afecteze mai întâi, persoanele care nu au copii în întreținere;

c) măsura să afecteze numai în ultimul rând pe femeile care au în îngrijire copii, bărbații văduvi sau divorțați care au în îngrijire copii, pe întreținătorii unici de familie, precum și pe salariații, bărbați sau femei, care au cel mult 3 ani până la pensionarea la cererea lor.

(3) În cazul în care măsura desfacerii contractului individual de muncă afectează un salariat care a urmat o formă de calificare, având încheiat un act adițional la contractul individual de muncă, administrația nu-i va solicita despăgubiri pentru perioada rămasă nelucrată.

(4) În ipoteza în care două sau mai multe persoane salariate sunt în aceeași situație, disponibilizarea se va face cu consultarea sindicatului.

Art. 93. Dacă institutul își extinde sau reia activitatea într-o perioadă de 12 luni de la luarea măsurilor de desfacere a contractului individual de muncă pe motive neimputabile salariatului, are obligația să încunoștințeze în scris despre aceasta sindicatul și să facă publică măsura.

Vor fi reangajați salariații cărora li s-a desfăcut contractul individual de muncă și au calificarea corespunzătoare.

CAPITOLUL VII. FORMAREA PROFESIONALĂ

Art. 94. (1) Părțile înțeleg:

a) *prin termenul de formare profesională* - orice procedură prin care un salariat dobândește o calificare, se specializează sau se perfecționează și pentru care obține o diplomă sau un certificat care atestă aceste situații, eliberat de instituțiile abilitate conform legislației în vigoare.

b) *prin termenul de formare profesională continuă* - procedura prin care o persoană, având deja o calificare ori o profesie, dobândește noi competențe cognitive și funcționale (deprinderi);

c) *prin Comitete Sectoriale de Formare Profesională* - structuri de dialog social autonom care dezvoltă, actualizează și validează calificările din ramura respectivă de activitate.

(2) Formarea profesională și formarea profesională continuă cuprind și teme din domeniul relațiilor de muncă, convenite între sindicate și angajatori.

(3) Părțile semnatare convin să participe la elaborarea și utilizarea sistemului de formare și evaluare bazat pe competențe, să completeze și să elaboreze standardele ocupaționale.

(4) Părțile convin asupra necesității și obligativității perfecționării profesionale a tuturor categoriilor de salariați, inclusiv a liderilor sindicali scoși din producție, la expirarea mandatului acestora.

(5) Formarea profesională a lucrătorilor se organizează pentru ocupații, meserii, specialități și profesii - numite la modul general ocupații - cuprinse în Codul COR, pe baza "standardelor ocupaționale" și a clasificărilor elaborate de comitetele sectoriale.

DIN PARTEA ADMINISTRAȚIEI

1. Varlam Mihai
2. Ionete Roxana Elena
3. Handolescu Viorica
4. Carcadea Elena
5. Enache Adrian

DIN PARTEA SINDICATULUI LIBER

1. Miu Alina Florentina
2. Vacaru Marian
3. Niculescu Violeta Carolina
4. Lupu Elena Cristina
5. Bucur Ciprian Leonard

(7) Pe perioada în care participă la programe de formare profesională finanțate de către angajatori, lucrătorii primesc drepturile stabilite prin contractele colective de muncă aplicabile, pentru program normal de lucru.

Art. 95. Angajatorul are obligația de a asigura salariaților, periodic, acces la formarea profesională, în baza unor planuri anuale de formare profesională, cel puțin o dată la doi ani, elaborate cu consultarea sindicatului.

Art. 96. (1) Anual, la nivel de institut, se elaborează Planul de Formare Profesională care va ține seama de următoarele aspecte:

- a) identificarea posturilor pentru care este necesară formarea profesională, a căilor de realizare a acesteia;
- b) cerințele proiectelor sau contractelor economice aflate în derulare pentru instruirea (sau reinstruirea) profesională a personalului aflat în componența echipelor de proiect/contract;
- c) în cazul în care unitatea urmează să își schimbe parțial sau total profilul de activitate, angajatorul va informa și va consulta sindicatul cu cel puțin 2 luni înainte de aplicarea măsurii și va oferi propriilor salariați posibilitatea de a se califica sau recalifica, înainte de a apela la angajarea forței de muncă din afara institutului, angajarea urmând, în aceste condiții, să fie făcută doar dacă necesarul de forță de muncă este mai mare;
- d) în cazul în care un salariat identifică un curs de formare profesională pe care ar dori să-l urmeze, organizat de un terț, angajatorul va analiza cererea împreună cu sindicatul, rămânând la aprecierea angajatorului dacă și în ce condiții va suporta contravaloarea cursului;
- e) salariații care au încheiat acte adiționale la contractul individual de muncă și au beneficiat de un curs sau un stagiul de formare profesională mai mare de 60 de zile cu scoaterea integrală din activitate, dacă părăsesc unitatea din motive imputabile lor înainte de împlinirea unui termen de 3 ani de la data absolvirii cursurilor, sunt obligați să suporte cheltuielile ocazionate de aceasta, cu excepția cazului când măsura desfacerii contractului de muncă nu le este imputabilă, proporțional cu perioada nelucrată din perioada stabilită conform actului adițional la contractul individual de muncă;
- f) cheltuielile pentru formarea profesională în domeniul relațiilor de muncă, precum și în domeniul sindical, vor fi suportate de către angajator. Sindicatul, de comun acord cu angajatorul, va stabili în ultima lună a anului, pentru anul următor, numărul de persoane care va participa la cursurile privind relațiile de muncă și domeniul sindical, de la nivelul F.S.L.C.P. pentru perioada de valabilitate a prezentului contract colectiv de muncă.

(2) Salariații care urmează cursuri de formare profesională la inițiativa angajatorului și plătite de acesta, pe o perioadă mai mare de 60 de zile, precum și pentru cursuri care implică cheltuieli substanțiale din partea institutului, cheltuieli stabilite prin mandatul de deplasare, acte adiționale la contractul individual de muncă sau contractul colectiv de muncă la nivel de unitate, nu pot avea inițiativa încetării contractelor individuale o perioadă de cel puțin 3 ani de la data absolvirii cursului sau stagiului profesional.

(3) Institutul plătește costurile reprezentând taxa pentru susținerea publică a tezei de doctorat de către salariații ICSI, în următoarele condiții:

- salariatul solicită în scris acest lucru;
- cererea va fi însoțită de :
 - teza de doctorat;
 - nota de informare/adresa din partea organizatorului cursului;

DIN PARTEA ADMINISTRAȚIEI

1. Varlam Mihai
2. Ionete Roxana Elena
3. Handolescu Viorica
4. Carcadea Elena
5. Enache Adrian

DIN PARTEA SINDICATULUI LIBER

1. Miu Alina Florentina
2. Vacaru Marian
3. Niculescu Violeta Carolina
4. Lupu Elena Cristina
5. Bucur Ciprian Leonard

- componența comisiei și data susținerii publice a tezei;
- documentele de plată.

În situația în care doctorandul nu și-a putut finaliza și susține, din condiții obiective, teza de doctorat, fapt ce a necesitat prelungirea școlarizării, la cererea acestuia și la propunerea consiliului științific, institutul se angajează să plătească taxa de școlarizare și cea de susținere în public a tezei de doctorat, într-un quantum cumulat de maxim 5000 lei, cu condiția ca perioada prelungirii/întârzierii să fie de maxim 1 an.

Dacă titularul/solicitantul nu a promovat/obținut titlul de doctor, institutul va reține de la acesta sumele plătite pentru susținerea publică a tezei de doctorat.

(4) Institutul va susține financiar, în situația în care dispune de resursele necesare, participarea unui salariat al său la un program de perfecționare/formare profesională în următoarele condiții:

- Beneficiarul, respectiv salariatul prezintă
 - Programul de școlarizare, detaliat (perioadă, graficul de prezentare/susținere a lucrărilor, referatelor, tezei, etc.);
 - Situația privind costurile de școlarizare pe total studii și pe an, inclusiv sursa de finanțare eligibilă;
 - Graficul de efectuare a plăților;
- Cursul este inclus în Planul de Formare Profesională al INC-DTCI - ICSI Rm. Vâlcea;
- Plata se face eșalonat în condițiile în care cursantul realizează obiectivelor stabilite prin Programul de școlarizare și prezintă, la data la care solicită plata, rapoarte justificative/rapoarte de stadiu privind realizarea obiectivelor asumate;
- Reținerea de la salariat, pe bază de angajament de plată, a costurilor suportate de institut, în situația în care acesta nu finalizează cursul, sau încetează raporturile de muncă înainte de data stabilită între părți;
- Încheierea unui angajament de plată între cursant și institut;
- Întocmirea unui act adițional la Contractul Individual de Muncă.

Art. 97. Planurile anuale se întocmesc în baza propunerilor șefilor locurilor de muncă și se avizează de conducerea institutului în ultima lună a anului pentru anul următor.

Art. 98. (1) Administrația susține un program de formare profesională pe baza relațiilor de colaborare științifică și tehnică cu institute similare din țară și străinătate.

(2) Anual, Consiliul Științific propune spre analiză și aprobare Consiliului de Administrație, Planul de Relații și Cooperări Internaționale în conformitate cu propunerile cercetătorilor.

(3) Personalul INC-DTCI - ICSI Rm. Vâlcea, aflat în străinătate la stagii de pregătire sau burse, va beneficia pe perioada respectivă, dacă posibilitățile financiare ale institutului permit, de o indemnizație în țară, calculată conform legislației în vigoare sau prin regulamentul intern.

Valoarea indemnizației va fi stabilită prin mandatul de deplasare și/sau actul adițional la contractul individual de muncă, conform legislației în vigoare.

Art. 99. (1) Deplasarea în străinătate se face în baza Mandatului de deplasare.

(2) Mandatele de deplasare se întocmesc în baza Notelor mandat, întocmite de către titular, conform procedurilor emise în acest sens.

(3) Pentru personalul din activitatea de C-D și Instalațiile de Interes Național, mandatele de deplasare se întocmesc dacă:

- cheltuielile de deplasare sunt prevăzute în devize;
- există sursa de finanțare;

DIN PARTEA ADMINISTRAȚIEI

1. Varlam Mihai
2. Ionete Roxana Elena
3. Handolescu Viorica
4. Carcadea Elena
5. Enache Adrian

DIN PARTEA SINDICATULUI LIBER

1. Miu Alina Florentina
2. Vacaru Marian
3. Niculescu Violeta Carolina
4. Lupu Elena Cristina
5. Bucur Ciprian Leonard

- alte elemente stabilite prin Decizii sau Note interne emise de Directorul General.

CAPITOLUL VIII. ALTE PREVEDERI PRIVIND DREPTURILE ȘI OBLIGAȚIILE PĂRȚILOR

Art. 100. (1) Părțile contractante recunosc, pentru fiecare dintre ele și pentru salariați, libertatea de opinie.

(2) Administrația va adopta o poziție neutră și imparțială față de organizațiile sindicale și de reprezentanții acestora din institut.

Art. 101. În scopul apărării intereselor salariaților, reprezentanții acestora vor primi din partea Administrației informațiile necesare pentru negocierea Contractului Colectiv de Muncă și cele privind constituirea, folosirea fondurilor destinate îmbunătățirii condițiilor la locurile de muncă din cadrul institutului, protecției muncii, asigurărilor și protecției sociale.

Art. 102. Pentru reprezentanții salariaților din secții și servicii, în Adunarea Generală și Consiliul de Conducere al Sindicatului Liber din cadrul INC-DTCl - ICSI Rm. Vâlcea, care sunt convocați de către Biroul Executiv, conducerile secțiilor/serviciilor din sectoarele de activitate vor asigura participarea acestora la acțiuni organizate, fără a li se afecta drepturile salariale; pentru participare la adunarea generală se va obține și aprobarea conducerii institutului.

Art. 103. (1) Reprezentanții organizației sindicale cu personalitate juridică care lucrează nemijlocit în calitate de salariat al Institutului, au dreptul la reducerea programului de lucru cu 5 zile pe lună pentru activități sindicale, aceasta neafectând sub nici o formă drepturile salariale.

(2) Ceilalți membrii aleși în conducerea sindicatului, prin rotație câte o persoană, vor asigura permanența la sediu, timp de 2 ore pe zi.

(3) Pe lângă drepturile stipulate în lege, reprezentanții aleși ai sindicatului în organele de conducere, vor beneficia de clauze suplimentare după cum urmează:

- menținerea și garantarea locului de muncă corespunzător pregătirii profesionale pe parcursul mandatului și încă doi ani după expirarea acestuia;
- de aceleași drepturi vor beneficia și membrii comisiei paritare de negociere.

Art. 104. Institutul va asigura gratuit pentru activitatea sindicatului, spațiul și mobilierul necesar cât și accesul la utilizarea bazei materiale de care dispune institutul (telefon, xerox).

Art. 105. În situația în care, în perioada derulării prezentului Contract Colectiv de Muncă, Confederația Sindicală a Lucrătorilor din Chimie și Petrochimie va organiza pregătirea pentru activități sindicale și relații de muncă, cu invitarea unei persoane din conducerea S.L.I., pe perioadă ce depășește 15 zile, acesta va beneficia numai de salariul de bază și sporul de vechime.

Art. 106. Părțile contractante vor chema în fața instanței judecătorești partea care se face vinovată de activități împotriva intereselor salariaților și ale institutului, prevăzute în prezentul Contract Colectiv de Muncă.

Art. 107. Institutul nu poate desface, din inițiativa sa, Contractul Individual de Muncă al salariaților pentru motive care privesc activitatea sindicală organizată conform legii.

Art. 108. Părțile contractante își vor comunica reciproc în timp util, hotărârile lor privind toate problemele importante din domeniul relațiilor de muncă.

Art. 109.(1) Reprezentanții salariaților recunosc dreptul conducerii institutului de a stabili, în condițiile legii, răspunderea disciplinară sau patrimonială a salariaților care se fac vinovați de încălcarea normelor de disciplină și a muncii, sau aduc prejudicii institutului.

DIN PARTEA ADMINISTRAȚIEI

1. Varlam Mihai
2. Ionete Roxana Elena
3. Handolescu Viorica
4. Carcadea Elena
5. Enache Adrian

DIN PARTEA SINDICATULUI LIBER

1. Miu Alina Florentina
2. Vacaru Marian
3. Niculescu Violeta Carolina
4. Lupu Elena Cristina
5. Bucur Ciprian Leonard

(2) Reprezentanții salariaților recunosc dreptul conducerii institutului de a stabili reguli de disciplină a muncii și disciplină tehnologică, comunicând aceste reguli și Sindicatului Liber.

(3) Părțile contractante se recunosc ca partener de dialog social. Reprezentanții salariaților sunt de acord să sprijine cu mijloacele sale specifice acțiunile privind prevenirea în societate a comportamentelor care sunt de natură să aducă prejudicii institutului sau să afecteze activitatea conducerii în exercitarea atribuțiilor în conformitate cu legea, Regulamentul Intern, precum și cu prevederile prezentului Contract Colectiv de Muncă.

Art. 110. Salariații institutului au obligația de a respecta disciplina tehnologică, ordinea și disciplina la locul de muncă, vor îndeplini în mod corespunzător toate sarcinile de serviciu stabilite prin fișa postului și atribuțiile de la locul de muncă ce le revin potrivit legii, Contractului Colectiv de Muncă, Contractului Individual de Muncă, Regulamentul de organizare și funcționare, Regulamentul Intern, precum și dispozițiilor administrației și conducerii executive a institutului.

Art. 111. (1) Salariații institutului au obligația de a folosi baza tehnico-materială, materialele și serviciile unitatii, exclusiv în beneficiul institutului. Colaboarrea cu terții folosind baza materială a unitatii se poate face numai pe baza de contract încheiat cu unitatea, sau de acord de colaborare cu specificarea rezultatului și a dreptului de proprietate intelectuală asupra rezultatelor.

(2) Salariații institutului au obligația de a utiliza baza tehnico-materială, echipamentele, materialele, resursele și serviciile unității exclusiv în interesul și beneficiul institutului, în scopul îndeplinirii atribuțiilor de serviciu și al realizării obiectivelor instituționale.

(3) Orice activitate de colaborare cu terți care implică utilizarea bazei materiale, a resurselor umane sau a serviciilor institutului se poate desfășura numai în baza unui contract sau acord de colaborare încheiat cu institutul, în care vor fi precizate:

- a) obiectul colaborării;
- b) rezultatele urmărite;
- c) contribuțiile fiecărei părți;
- d) drepturile și obligațiile privind proprietatea intelectuală asupra rezultatelor;
- e) beneficiul concret al institutului, de natură materială, financiară, științifică sau de imagine.

(4) În lipsa stabilirii unui beneficiu clar și justificat pentru institut, colaborarea cu terții nu poate fi aprobată sau se sistează de drept.

(5) În cazul în care, pe parcursul derulării colaborării sau ulterior, se constată absența beneficiului pentru institut, neatingerea rezultatelor asumate ori încălcarea drepturilor de proprietate intelectuală ale institutului, acesta are dreptul să dispună sistarea colaborării, rezilierea acordului și evaluarea eventualelor prejudicii, potrivit dispozițiilor legale și procedurilor interne.

Art. 112 – (1) În cazul în care, prin nerespectarea prevederilor Articolului X, salariatul cauzează prejudicii institutului, acesta răspunde disciplinar, material și/sau penal, după caz, potrivit dispozițiilor legale în vigoare.

(2) Constatarea și sancționarea abaterilor se fac conform procedurilor prevăzute de Regulamentul intern și de legislația aplicabilă în domeniul muncii și al conflictelor de interese.

Art. 113 – (1) Salariații au obligația, în conformitate cu dispozițiile legale în vigoare și cu prevederile contractelor de muncă, să păstreze confidențialitatea asupra rezultatelor științifice, tehnice sau

DIN PARTEA ADMINISTRAȚIEI

- 1. Varlam Mihai
- 2. Ionete Roxana Elena
- 3. Handolescu Viorica
- 4. Carcadea Elena
- 5. Enache Adrian

DIN PARTEA SINDICATULUI LIBER

- 1. Miu Alina Florentina
- 2. Vacaru Marian
- 3. Niculescu Violeta Carolina
- 4. Lupu Elena Cristina
- 5. Bucur Ciprian Leonard

tehnologice obținute în cadrul activității desfășurate în institut, până la data publicării, brevetării sau autorizării oficiale a acestora, după caz.

(2) La încetarea raporturilor de muncă, la transferul, detașarea ori schimbarea din funcție, salariații sunt obligați să predea, pe bază de proces-verbal, toate lucrările, documentațiile, datele și materialele la care au fost responsabili sau la care au avut acces în exercitarea atribuțiilor de serviciu.

(3) Nerespectarea obligațiilor prevăzute la alin. (1) și (2) atrage răspunderea disciplinară, materială și/sau penală, conform prevederilor legale și regulamentare aplicabile.

Art. 114.(1) Constituie conflicte colective de muncă, în temeiul Legii nr. 53/2003 - Codul Muncii, republicată, conflictele ce se nasc cu privire la interesele cu caracter economic, profesional sau social, ori la drepturile rezultate din desfășurarea raporturilor de muncă dintre unitate - pe de o parte și salariații acesteia - pe de altă parte.

(2) Privind conflictele de muncă, modalitățile de soluționare a acestora în cadrul INC-DTCI ICSI Rm. Vâlcea, sunt cele stabilite prin:

- Legea nr. 53/2003 - Codul Muncii, republicată;
- Legea nr. 367/2022 - Legea dialogului social, modificata de OUG 42/24.05.2023.

Art. 115. Ca forme de protest ale salariaților se recunosc cele prevăzute de lege.

Art. 116. În cadrul conflictelor individuale, salariatul poate fi asistat și ajutat de reprezentantul sindicatului din care face parte sau o altă persoană solicitată de acesta.

Art. 117. În cazul în care administrația hotărăște unele măsuri privind interesele de grup ale salariaților, consultă obligatoriu reprezentanții salariaților.

Art. 118. Declanșarea și soluționarea conflictelor de muncă se fac conform Legii nr. 367/2022 - Legea dialogului social și Legii nr. 53/2003 - Codul Muncii, republicată.

Art. 119. (1) Pe perioada derulării prezentului contract colectiv de muncă, pentru rezolvarea tuturor revendicărilor membrilor organizației sindicale, în cazul unor contradicții, consiliul sindicatului va face uz de toate formele de luptă sindicală conform statutului (petiție, miting, demonstrație, grevă).

(2) Ținând seama de specificul din cadrul institutului, de gradul de integrare și pericol, organizatorii grevei, împreună cu conducerea institutului, au obligația ca pe durata acesteia să protejeze bunurile institutului și să asigure funcționarea continuă a utilajelor și instalațiilor a căror oprire ar putea constitui un pericol pentru viața sau sănătatea oamenilor, ori ar putea cauza pagube ireparabile.

Art. 120.(1) Pentru soluționarea pe cale amiabilă a litigiilor intervenite cu ocazia executării, modificării, suspendării sau încetării Contractului Colectiv de Muncă la nivel de institut, părțile convin să instituie o comisie paritară.

(2) Componenta, organizarea și funcționarea comisiei paritare se stabilesc prin regulamentul din Anexa 1 la prezentul contract.

(3) Declanșarea procedurii prevăzute la alin. (1) nu constituie impediment pentru sesizarea instanței de judecată competentă, potrivit prevederilor legii.

Art. 121. În cazul existenței unor litigii privind aplicarea Contractului Colectiv de Muncă sau Contractului Individual de Muncă, asupra cărora nu se ajunge la un consens, ambele părți pot apela la mediere și sprijin de specialitate de la organele pe care le consideră necesare.

Art. 122. Pe perioada conflictelor de muncă nu sunt permise angajări sau deplasări de personal, cu excepția situațiilor în care se obține avizul sindicatului implicat în conflict.

DIN PARTEA ADMINISTRAȚIEI

1. Varlam Mihai
2. Ionete Roxana Elena
3. Handolescu Viorica
4. Carcadea Elena
5. Enache Adrian

DIN PARTEA SINDICATULUI LIBER

1. Miu Alina Florentina
2. Vacaru Marian
3. Niculescu Violeta Carolina
4. Lupu Elena Cristina
5. Bucur Ciprian Leonard

Art. 123. Aspectele particulare care potrivit legii fac obiectul contractului colectiv de muncă și care sunt specifice unității, vor fi reglementate prin negocieri la nivel sindicat - administrație și vor face obiectul unor prevederi ce vor fi anexate prezentului contract, dacă nu contravin acestuia.

Art. 124.(1) Orice salariat, în scopul rezolvării problemelor personale sau în interesul institutului, are dreptul la adresare scrisă sau verbală la nivelul pe care îl consideră necesar.

(2) La sesizările în scris, de orice natură, adresate conducerii INC-DTCI – ICSI Rm. Vâlcea, aceasta are obligația de a da răspuns în scris, în termen de 30 zile de la data sesizării.

Art. 125. Prin Regulamentul Intern, sunt prevăzute și reguli privind soluționarea cererilor sau reclamațiilor individuale ale salariaților, reguli concrete privind disciplina muncii, reguli referitoare la procedura disciplinară.

Art. 126.(1) La cererea anuală a organizației sindicale, angajatorul va reține și vira sindicatului cotizația de sindicat pe statele lunare de plată.

Concomitent se va efectua și deducerea fiscală a cotizației din venitul lunar al membrului de sindicat conform prevederilor legale.

(2) Reținerea și deducerea fiscală a cotizației se va face pe baza cererii organizației sindicale la care se atașează lista membrilor de sindicat și semnătura acestora de acceptare a reținerii. Lista se înaintează angajatorului la începutul fiecărui an și va fi actualizată ori de câte ori este nevoie.

CAPITOLUL IX. DISPOZIȚII FINALE

Art. 127. (1) Institutul, va prevedea în bugetul de venituri și cheltuieli, sumele necesare contribuțiilor pentru constituirea fondurilor destinate activităților în domeniul pregătirii, negocierii și aplicării contractelor colective de muncă, la toate nivelurile.

(2) Sumele prevăzute conform alin. (1) se vor calcula luând ca bază suma stabilită conform Contractului Colectiv de Muncă la nivel național și de ramură, raportată la numărul mediu de salariați din anul precedent.

Art. 128. (1) Prevederile prezentului Contract Colectiv de Muncă vor fi aduse la cunoștința tuturor salariaților, înainte de încheierea Contractului individual de muncă, prin grija conducerii institutului și a reprezentanților salariaților, prin prelucrare și afișare la avizier, și pe site-ul institutului.

(2) Administrația va multiplica Contractul Colectiv de Muncă și îl va difuza în secții și servicii.

Art. 129. Conducerea institutului și reprezentanții salariaților, se obligă să nu facă politica vreunui partid sau a altor organizații cu caracter politic în interiorul institutului, promovând în relațiile cu partenerii interni și externi numai politica de dezvoltare economică financiară a institutului, în scopul obținerii de profit maxim.

Art. 130. Se constituie parte integrantă a Contractului Colectiv de Muncă la nivelul INC-DTCI - ICSI Rm. Vâlcea, următoarele:

Anexa 1	Regulament de funcționare a Comisiei de Aplicare și Monitorizare a CCM
Anexa 2	Normativul de materiale igienico-sanitare și echipamente de lucru și protecție pentru anul 2026
Anexa 3	Regulament de salarizare
Anexa 4	Model cadru de Contract Individual de Muncă
Anexa 5	Model cadru de act adițional la Contractul Individual de Muncă
Anexa 6	Grila de salarizare pe categorii de personal
Anexa 7	Sporurile și defalcarea lor pe locurile de muncă
Anexa 8	Criterii generale de evaluare a personalului institutului

DIN PARTEA ADMINISTRAȚIEI

1. Varlam Mihai
2. Ionete Roxana Elena
3. Handolescu Viorica
4. Carcadea Elena
5. Enache Adrian

DIN PARTEA SINDICATULUI LIBER

1. Miu Alina Florentina
2. Vacaru Marian
3. Niculescu Violeta Carolina
4. Lupu Elena Cristina
5. Bucur Ciprian Leonard

Anexa 9 Planul de formare profesională la nivelul INC-DTCI ICSI Rm. Valcea pentru anul 2024

Art. 131. Părțile semnatare sunt de acord ca prevederile referitoare la sănătate și securitate în muncă, salarizare, formare profesională, respectiv Anexa 2, Anexa 3, Anexa 6, Anexa 7 și Anexa 9, fără ca această enumerare să fie limitativă, să se renegocieze anual, dar nu mai târziu de luna decembrie a fiecărui an de valabilitate a prezentului contract colectiv de muncă.

Art. 132. Prezentul Contract Colectiv de Muncă a fost semnat astăzi și produce efecte începând cu data de 01.01.2026, în condițiile prevăzute de art. 95 și următoarele din Legea nr. 367/2022 – Legea dialogului social, și va fi adus la cunoștința salariaților prin afișare în cadrul institutului precum și prin rețeaua internă a institutului.

DIN PARTEA ADMINISTRAȚIEI

1. Varlam Mihai
2. Ionete Roxana Elena
3. Handolescu Viorica
4. Carcadea Elena
5. Enache Adrian

DIN PARTEA SINDICATULUI LIBER

1. Miu Alina Florentina
2. Vacaru Marian
3. Niculescu Violeta Carolina
4. Lupu Elena Cristina
5. Bucur Ciprian Leonard

ACT ADITIONAL NR. 1/2026

la Contractul Colectiv de Munca inregistrat in Registrul Contractelor Colective de Munca al Inspectoratului Teritorial de Munca – Valcea la nr. 35/22.12.2025

Prezentul Act aditional s-a incheiat la data de 19.06.2026, intre:

PĂRȚILE CONTRACTANTE:

1. Dr. fiz. Varlam Mihai având calitatea de Presedinte Consiliu de administratie - Director general, persoană mandatată să negocieze și să semneze Actul Aditional la Contractul Colectiv de Munca nr. 35/22.12.2025;
2. Dr. Ing. Ionete Roxana Elena având calitatea de Director stiintific, persoană mandatată să negocieze și să semneze Actul Aditional la Contractul Colectiv de Munca nr. 35/22.12.2025;
3. Ec. Handolescu Viorica având calitatea de Director economic, persoană mandatată să negocieze și să semneze Actul Aditional la Contractul Colectiv de Munca nr. 35/22.12.2025;
4. Dr. mat. Carcadea Elena având calitatea de Director Dep. Cercetare ICSI ENERGY

persoană mandatată să negocieze și să semneze Actul Aditional la Contractul Colectiv de Munca nr. 35/22.12.2025;

5. Dr. ing. Enache Adrian având calitatea de Director Dep. Transfer Tehnologic ICSI BUSINESS persoană mandatată să negocieze și să semneze Actul Aditional la Contractul Colectiv de Munca nr. 35/22.12.2025;

Și

6. Salariații/lucrătorii angajatorului prin **SLI Uzina G -ICSI Rm Valcea** (proces verbal de alegere a reprezentanților salariaților, hotărâre/hotărâri ale instanței de judecătă prin care s-a constatat reprezentativitatea organizației/organizațiilor sindicale, hotărâre/hotărâri ale instanței de judecătă de dobândire a personalității juridice de către organizația sindicală și a ultima hotărâre/hotărâri a instanței judecătorești prin care s-a modificat statutul și/sau componența organului executiv de conducere a organizației/organizațiilor sindicale; etc.) împuternicim/mandatăm în vederea negocierii colective și semnării Actului Aditional la Contractul Colectiv de Munca nr. 35/22.12.2025, următoarea comisie:

- a. Miu Alina Florentina - Președinte al Sindicatului Liber Independent SLI Uzina G -ICSI Rm Valcea, legal constituit și reprezentativ potrivit legii;

- b. Vacaru Marian în calitate de membru al comisiei desemnate să negocieze Actul Aditional la Contractul Colectiv de Munca nr. 35/22.12.2025

DIN PARTEA ADMINISTRAȚIEI

1. Varlam Mihai
2. Ionete Roxana Elena
3. Handolescu Viorica
4. Carcadea Elena
5. Enache Adrian

DIN PARTEA SINDICATULUI LIBER

1. Miu Alina Florentina
2. Vacaru Marian
3. Niculescu Violeta Carolina
4. Lupu Elena Cristina
5. Monea Bogdan Florian

- c. Lupu Cristina în calitate de membru al comisiei desemnate să negocieze Actul Adicional la Contractul Colectiv de Munca nr. 35/22.12.2025;
- d. Niculescu Violeta Carolina în calitate de membru al comisiei desemnate să negocieze Actul Adicional la Contractul Colectiv de Munca nr. 35/22.12.2025;
- e. Monea Bogdan Florian în calitate de membru al comisiei desemnate să negocieze Actul Adicional la Contractul Colectiv de Munca nr. 35/22.12.2025;

încheie prezentul Act Adicional la Contract Colectiv de Muncă înregistrat în Registrul contractelor colective de munca al Inspectoratului Teritorial de Munca – Valcea la nr. 1/19.06.2026 la nivelul Institutului Național de Cercetare-Dezvoltare pentru Tehnologii Criogenice și Izotopice - ICSI Rm. Vâlcea.

HOTARASC

1. **Vochele de vacanta se vor acorda in lunile noiembrie-decembrie numai daca institutul se incadreaza in cheltuielile de personal, conform BVC/2026.**

2. **Se modifica Anexa 3 Regulament de salarizare CAPITOLUL IV. PLATA SALARIULUI**

Art.21. Plata salariilor lunare se face prin virament bancar în sistem de card debit/credit, de regulă, în două tranșe: chenzina I - 27 ale lunii curente, chenzina a II-a - 12 ale lunii următoare.

Personalul platit din fonduri/proiecte/contracte care obliga folosirea unui anumit cont de disponibilitati banesti va fi platit doar într-o singura transa, respectiv în data de 12 ale lunii următoare pentru luna curenta.

La solicitare, plata salariilor se face prin caseria institutului

3. **Se elimina din Anexa 6 la CCM, capitolul IV paragraful „Limita de varsta pentru personalul de la capitolul IV este de 65 de ani”.**

4. **Se modifica art 96 alin.3.**

(3) Institutul plătește costurile reprezentând taxa pentru susținerea publică a tezei de doctorat/abilitare de către salariații ICSI, în următoarele condiții:

- salariatul solicită în scris acest lucru;
- cererea va fi însoțită de :
 - teza de doctorat/abilitare;
 - nota de informare/adresa din partea organizatorului cursului;
 - componența comisiei și data susținerii publice a tezei;
 - documentele de plată.

În situația în care doctorandul și-a putut finaliza și susține, din condiții obiective, teza de doctorat/abilitare, fapt ce a necesitat prelungirea școlarizării, la cererea acestuia și la propunerea consiliului științific, institutul se angajează să plătească taxa de școlarizare și cea

DIN PARTEA ADMINISTRAȚIEI

1. Varlam Mihai
2. Ionete Roxana Elena
3. Handolescu Viorica
4. Carcadea Elena
5. Enache Adrian

DIN PARTEA SINDICATULUI LIBER INDEPENDENT

1. Miu Alina Florentina
2. Vacaru Marian
3. Niculescu Violeta Carolina
4. Lupu Elena Cristina
5. Monea Bogdan Florian

de susținere în public a tezei de doctorat/abilitare, într-un quantum cumulat de maxim 5000 lei, cu condiția ca perioada prelungirii/întârzierii să fie de maxim 1 an.

Dacă titularul/solicitantul nu a promovat/obținut titlul de doctor/abilitare, institutul va reține de la acesta sumele plătite pentru susținerea publică a tezei de doctorat/abilitare.

Prezentul Act adițional s-a încheiat la data de 19.06.2026 și intra în vigoare începând cu data de 01.08.2026.

Prezentul Act adițional a fost încheiat în 3 exemplare, câte un exemplar pentru fiecare parte și un exemplar pentru Inspectoratul Teritorial de Muncă – Valcea.

DIN PARTEA ADMINISTRATIEI

1. Varlam Mihail
2. Ionete Roxana Elena
3. Handulescu Viorica
4. Carcadea Elena
5. Enache Adrian



DIN PARTEA SINDICATULUI

1. Miu Alina Florentina
2. Vacaru Marian
3. Niculescu Violeta Carolina
4. Lupu Elena Cristina
5. Monea Bogdan Florian



REGULAMENT
de organizare și funcționare
a Comisiei de aplicare și monitorizare a Contractului Colectiv de Muncă
la nivelul INC-DTCI - ICSI Rm. Vâlcea

1. Comisia de aplicare și monitorizare a Contractului Colectiv de Muncă la nivelul INC-DTCI - ICSI Rm. Vâlcea, este compusă din 10 reprezentanți (5 ai Sindicatului Liber și 5 ai administrației), semnatori ai Contractului Colectiv de Muncă.
2. Membrii comisiei paritare au fost desemnați de părțile semnatare ale prezentului Contract Colectiv de Muncă.
3. Comisia se va întruni, la cererea uneia dintre părți, în termen de maximum 15 zile lucrătoare de la formularea cererii și va adopta hotărâri valabile prin consens, în prezența a minim 4 membrii din fiecare parte contractantă.
4. Comisia va fi prezidată, prin rotație, de către un reprezentant al fiecărei părți, ales la ședința respectivă.
5. Hotărârea adoptată potrivit prezentului regulament este obligatorie pentru părțile contractante.
6. Secretariatul comisiei va fi asigurat de către administrație.
7. Comisia este împuternicită să formuleze interpretări ale prevederilor Contractului Colectiv de Muncă, în funcție de condițiile concrete și de posibilitățile institutului, la solicitarea uneia dintre părți, precum și să analizeze modul în care se aplică și este respectat contractul colectiv de Muncă, și să adopte măsuri corespunzătoare în acest sens.
8. La cererea uneia dintre părțile semnatare ale contractului, comisia poate verifica măsura în care clauzele contractului încheiat la nivelul institutului sunt în concordanță cu prevederile contractului colectiv de muncă unic la nivel național.

DIN PARTEA ADMINISTRAȚIEI

1. Varlam Mihai
2. Ionete Roxana Elena
3. Handolescu Viorica
4. Carcadea Elena
5. Enache Adrian



DIN PARTEA SINDICATULUI LIBER

1. Miu Alina Florentina
2. Vacaru Marian
3. Niculescu Violeta Carolina
4. Lupu Elena Cristina
5. Bucur Ciprian Leonard





NORMATIV INTERN DE ACORDARE MATERIALE IGIENICO-SANITARE

- 2026 -

COMITETUL DE SECURITATE ȘI SĂNĂTATE ÎN MUNCĂ

Președinte:

Dr. Fiz. Mihai VARLAM - Director General

Membri:

- | | |
|---------------------------------|-------------------------------|
| 1. Ec. Viorica HANDOLESCU | - Director Economic |
| 2. Dr. Fiz. Roxana Elena IONETE | - Director Științific |
| 3. CSIII Ing. Tatiana OPREA | - Șef comp. MI |
| 4. Ing. Dan MOCANU | - Director Dep. Suport Tehnic |
| 5. Ing. Claudiu COSTEANU | - ICSI Nuclear |
| 6. Dr. Chim. Violeta NICULESCU | - ICSI Analytics |
| 7. ing. George BORTA | - ICSI Energy |
| 8. Dr. Rodica POPESCU | - Medic |

Secretar:

Ing. Buduru Magdalena - Responsabil SSM

DIN PARTEA ADMINISTRAȚIEI

1. Varlam Mihai
2. Ionete Roxana Elena
3. Handolescu Viorica
4. Carcadea Elena
5. Enache Adrian



DIN PARTEA SINDICATULUI LIBER

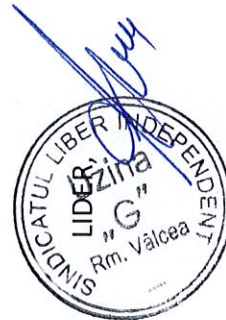
1. Miu Alina Florentina
2. Vacaru Marian
3. Niculescu Violeta Carolina
4. Lupu Elena Cristina
5. Monea Bogdan Florian



NORMATIV INTERN DE ACORDARE MATERIALE IGIENICO-SANITARE

Nr. crt	Locul de muncă	Caracteristica sanitară a locului de muncă	Materiale igienico-sanitare acordate	Observații
1.	ICSI ENERGY	Praf, Microclimat	Săpun, hârtie igienică, uscător cu aer cald	Nenormate; acordate în spațiile special amenajate din clădiri
2.	ICSI ANALITYCS	Praf, Microclimat	Săpun, hârtie igienică, uscător cu aer cald	Nenormate; acordate în spațiile special amenajate din clădiri
3.	ICSI BUSINESS	Praf, Microclimat	Săpun, hârtie igienică, uscător cu aer cald	Nenormate; acordate în spațiile special amenajate din clădiri
4.	ICSI NUCLEAR	Praf, Microclimat	Săpun, hârtie igienică, uscător cu aer cald	Nenormate; acordate în spațiile special amenajate din clădiri
5.	DEPARTAMENT SUPORT TEHNIC	Praf, Microclimat, Uleiuri	Săpun, hârtie igienică, uscător cu aer cald	Nenormate; acordate în spațiile special amenajate din clădiri
6.	COMPARTIMENTE SUPORT	Praf, Microclimat	Săpun, hârtie igienică, uscător cu aer cald	Nenormate; acordate în spațiile special amenajate din clădiri

Având în vedere specificul ICSI Rm. Vâlcea, pentru activități neprevăzute ce pot să apară pentru o perioadă de timp determinată, la solicitarea șefilor sectoarelor de activitate respective, prin Hotărâre CD-CA, se poate dispune acordarea și a altor materiale igienico-sanitare, necesare bunei desfășurări a activităților respective.



Institutul Național de Cercetare-Dezvoltare pentru Tehnologii Criogenice și Izotopice



Nr.....Data.....

Director General

Dr. Fiz. Mihai VARLAM

NORMATIV INTERN DE ACORDARE A ECHIPAMENTULUI INDIVIDUAL DE PROTECȚIE

- 2026 -

COMITETUL DE SECURITATE ȘI SĂNĂTATE ÎN MUNCĂ

Președinte:

Dr. Fiz. Mihai VARLAM - Director General

Membri:

- | | |
|---------------------------------|-------------------------------|
| 1. Ec. Viorica HANDOLESCU | – Director Economic |
| 2. Dr. Fiz. Roxana Elena IONETE | – Director Științific |
| 3. CSIII Ing. Tatiana OPREA | – Șef comp. MI |
| 4. Ing. Dan MOCANU | – Director Dep .Suport Tehnic |
| 5. Ing. Claudiu COSTEANU | - ICSI Nuclear |
| 6. Dr. Chim. Violeta NICULESCU | – ICSI Analytics |
| 7. ing. George BORȚA | – ICSI Energy |
| 8. Dr. Rodica POPESCU | – Medic |

Secretar:

Ing. Buduru Magdalena

DIN PARTEA ADMINISTRAȚIEI

1. Varlam Mihai
2. Ionete Roxana Elena
3. Handolescu Viorica
4. Carcadea Elena
5. Enache Adrian

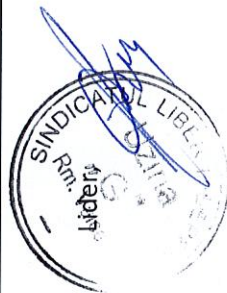


DIN PARTEA SINDICATULUI LIBER

1. Miu Alina Florentina
2. Vacaru Marian
3. Niculescu Violeta Carolina
4. Lupu Elena Cristina
5. Bucur Ciprian Leonard



Nr. crt.	Locul de muncă	Factori de risc	Pericol de accidentare	EIP acordat	Caracteristici EIP acordat	Durata normată de utilizare	Observații
1.	Personal laboratoare	-lucru cu substanțe chimice/gaze	-intoxicații acute sau cronice, arsuri chimice/termice	-mască -ochelari protecție -mănuși -halat -saboți	-rez. la ag. chimici utiliz. în lab. -rez. la ag. chimici utiliz. în lab. -rez. la ag. chimici utiliz. în lab./termoizolante -fibre naturale-bumbac, lavabil; dezinfectabil -rez. la ag. chimici utiliz. în lab.	nenormat nenormat nenormat 12 luni 12 luni	- - - - -înlocuire în cazul deteriorării înainte de termen
2.	Personal hală tehnologică	-temperaturi scăzute în laboratoarele cu temperatură controlată -lucru cu agenți chimici/gaze -deplasări pe suprafețe alunecoase, înclinate	-disconfort termic -intoxicații acute sau cronice, arsuri chimice -alunecare, cădere de la același nivel	-vestă -mască -ochelari protecție -mănuși	-termoizolantă -rez. la ag. chimici utiliz. în hală -rez. la ag. chimici utiliz. în hală -rez. la ag. chimici utiliz. în hală; rez. la uzură	24 luni nenormat nenormat nenormat	- - - -



3.	Personal tehnic prelevări probe/ măsurători în teren	-temperaturi scăzute/ridicate -cădere obiecte	-suprasolicitare termică a organismului -lezare cap	-halat	-rez. la ag. chimici utiliz. în hală	12 luni	-
				-pantofi/bocanci	-rez. la ag. chimici utiliz. în hală, cu bombeu metalic (după caz)	12 luni	-înlocuire în cazul deteriorării înainte de termen
				-vestă/haină vătuită	-termoizolantă	24 luni	-
				-cască protecție	-rezistentă la șoc; uzură	nenormat	-
				-mască	-protecție împotriva ag. toxici	nenormat	-
				-mănuși	-impermeabile; rez. la ag. chimici	nenormat	-
				-ochelari protecție	-etanș; rez. la agenți toxici	nenormat	-
				-pelerină de ploaie	-impermeabilă	nenormat	-
				-bocanci	-rez. la agenți toxici și uzură, antiderapanți	12 luni	-înlocuire în cazul deteriorării înainte de termen
				-cizme	-impermeabile; rez. la agenți toxici	24 luni	-înlocuire în cazul deteriorării înainte de termen



Director

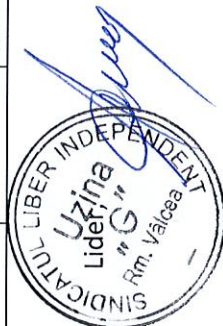
	-lucru la înălțime (măsurători la coș)	-pericol de cădere	-ham/ centură de siguranță	-rezistent la uzură	nenormat	-
	-temperaturi scăzute/ridicate	-suprasolicitare termică a organismului	-haină vătuită	-termoizolantă	24 luni	-înlocuire în cazul deteriorării înainte de termen
			-șapcă protecție	-din materiale naturale, cu orificii de aerisire	nenormat	-
			-salopetă/ pantaloni	-100% bumbac, ajustabilă pe corp/ rezistenți la uzură	rezistente la uzură 12 luni	-înlocuire în cazul deteriorării înainte de termen
			-cască protecție	-rezistentă la șoc, uzură	nenormat	-
			-mănuși	-rez. la ag. chimici utiliz. în hală; rez. la uzură	nenormat	-
			-pantofi /bocanci	-antiderapați, bombeu	24 luni	-înlocuire în cazul deteriorării înainte de termen
			-alunecare, cădere de la același nivel			
			-deplasări pe supra- fețe alunecoase, încălnate			
4.	Personal operare instalații tehnologice					



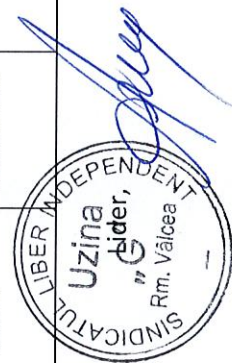
Director,



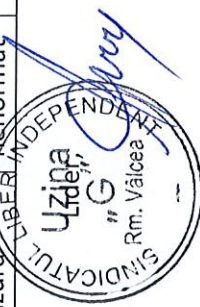
	-temperaturi scăzute	-suprasolicitarea termică a organismului	-haină vătuită / vestă vătuită	-termoizolantă	12 luni	-înlocuire în cazul deteriorării înainte de termen
	-temperaturi ridicate		-tricot	-100% bumbac	12 luni	
5. Personal energetic	-curent electric	-electrocutare	-mănuși	-electroizolatoare ÎT, JT	nenormat	-
			-cizme	-electroizolatoare ÎT, JT	nenormat	-
			-cască	-rigiditate dielectrică mare; rezistentă la șoc	nenormat	-
	-arc electric	-arsuri, orbire	-ochelari protecție	-lentile cu absorbție în ultraviolete	nenormat	-
	-organe de mașini în mișcare	- prinderea membrilor sau a obiectelor de îmbrăcăminte	-salopetă / pantaloni	-ajustată pe corp/ rezistenți la uzură	12 luni	-înlocuire în cazul deteriorării înainte de termen
	- deplasări pe suprafețe alunecoase, înclinate	- alunecare, cădere de la același nivel	-pantofi / bocanci	-antiderapanți, rezistenți la uzură, tălpi electroizolatoare	12 luni	-înlocuire în cazul deteriorării înainte de termen
	-lucru la înălțime	-cădere de la înălțime	-centură de siguranță	-rezistentă la tracțiune și șoc	nenormat	-
	-temperaturi scăzute	-suprasolicitarea termică a organismului	-vestă vătuită	-termoizolantă	24 luni	-înlocuire în cazul deteriorării înainte de termen
			-haină vătuită	-termoizolantă	24 luni	-înlocuire în cazul deteriorării



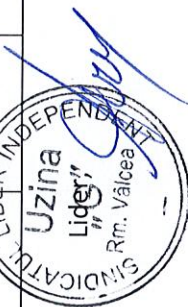
7.	Personal atelier ISCIR	- lezare coloană vertebrală, mână, picior	- salopetă / pantaloni	- ajustabilă pe corp/rezistență la uzură	12 luni	-înlocuire în cazul deteriorării înainte de termen
		- manipulare obiecte grele, alunecoase	-centură abdominală	-rezistentă la uzură	nenormat	-
		- deplasări pe suprafețe alunecoase, înclinate, manipulare obiecte grele	-mănuși	-rezistente la uzură	nenormat	-
			-cască; șapcă	-rezistentă la șoc; uzură	nenormat	-
			-bocanci/pantofi	-cu bombeu metalic, antiderapanți	12 luni	-înlocuire în cazul deteriorării înainte de termen
		- lucru cu substanțe chimice periculoase și/sau nocive	- mască protecție	-cu cartuș filtrant	nenormat	-
			-semimască	-tip vopsitori	nenormat	-
			-ochelari	-etanși, rez. agenți chimici	nenormat	-
			-cizme protecție	-rez. agenți chimici	nenormat	-
			-șorț	-rez. agenți chimici	nenormat	-
		-temperaturi scăzute	-haină	-termoizolantă, rezistentă la uzură	24 luni	-înlocuire în cazul deteriorării înainte de termen
			-vestă			
		-intemperii	-căciulă	-termoizolantă	12 luni	-
8.	Prelucrător prin așchiere		-pelerină de ploaie	-impermeabilă	nenormat	-
		-organe de mașini în mișcare	-bonetă/șapcă/căciulă	-rezistentă la uzură	Nenormat	-



		obiectelor de îmbrăcăminte	-salopetă / pantaloni	-ajustabilă pe corp/rezistenți la uzură	12 luni	-înlocuire în cazul deteriorării înainte de termen
	-temperaturi scăzute	-suprasolicitarea termică a organismului	-haină vătuită -vestă	-termoizolantă, rezistentă la uzură	24 luni	-înlocuire în cazul deteriorării înainte de termen
	-proiectare de particule	-vătămarea ochilor	-ochelari	-cu lentilă transparentă	nenormat	-
	-manipulare obiecte grele, abrazive, tăioase	-lezare coloană vertebrală, mână, picior	-centură abdominală -mănuși	-rezistentă la uzură -rezistente la uzură	nenormat	-
			-bocanci	-cu bombeu metalic	12 luni	-înlocuire în cazul deteriorării înainte de termen
9. Lăcătuș	-organe de mașini în mișcare	-prinderea părului, membrilor sau a obiectelor de îmbrăcăminte	-bonetă	-rezistentă la uzură	nenormat	-
			salopetă/pantaloni	-ajustabilă pe corp/rezistenți la uzură	12 luni	-înlocuire în cazul deteriorării înainte de termen
	-proiectare de particule	-vătămarea ochilor	-ochelari	-cu lentilă transparentă	nenormat	-
	-manipulare obiecte grele, abrazive, tăioase	-lezare coloană vertebrală, mână, picior	-centură abdominală -mănuși	-rezistentă la uzură -rezistente la uzură	nenormat	-



					-bocanci	-cu bombeu metalic	12 luni	-înlocuire în cazul deteriorării înainte de termen
				-suprasolicitarea termică a organismului	-haină vătuită -vestă	-termoizolantă, rezistentă la uzură	24 luni	-înlocuire în cazul deteriorării înainte de termen
10.	Sudor	- manipulare obiecte grele, alunecoase; cădere obiecte	- lezare coloană vertebrală, cap, picior		-centură abdominală	-rezistentă la șoc	nenormat	-
					-cască	-rezistentă la șoc	nenormat	-
					-bocanci	-bombeu metalic	12 luni	-înlocuire în cazul deteriorării înainte de termen
					-salopetă	-rezistentă la sudură	12 luni	-înlocuire în cazul deteriorării înainte de termen
					-prinderea părului, membrilor sau a obiectelor de îmbrăcăminte			
		-contact cu flacără deschisă și particule incandescente	-arsuri termice		-mască sudură	-termoreflectantă	nenormat	-
					-mănuși sudură	-rezistente flacără	nenormat	-
					-ochelari sudură	-rezistenți radiații termice	nenormat	-
					-jambiere	-rezistente flacără	nenormat	-
					-șorț	-rezistent flacără	nenormat	-
		-lucru la înălțime	-cădere de la înălțime		-centură de siguranță	-rezistentă la șoc	nenormat	-



	-temperaturi scăzute	-suprasolicitarea termică a organismului	-haină vătuită -vestă	-termoizolantă, rezistentă la uzură	24 luni	-înlocuire în cazul deteriorării înainte de termen
	-intemperii	-îmbolnăviri datorate mediului de lucru-umiditate	-capișon/căciulă	-termoizolant	nenormat	-
			-scurtă cu glugă	-impermeabilă	24 luni	-înlocuire în cazul deteriorării înainte de termen
			-bonetă	-rezistentă la uzură	nenormat	-
			-salopetă	-ajustabilă pe corp, rezistentă la uzură	12 luni	-înlocuire în cazul deteriorării înainte de termen
			-mănuși	-rezistente la sfâșiere	nenormat	-
	-manipulare obiecte grele; cădere obiecte -temperaturi scăzute	-lezare picior -suprasolicitarea termică a organismului	-pantofi/bocanci -vestă/haină vătuită	-rezistenți la uzură, bombeu metalic -termoizolantă	12 luni 24 luni	-înlocuire în cazul deteriorării înainte de termen
	-pulberi netoxice în atmosferă / ag. chim.	-pneumomicoze, iritarea epidermei, ochilor sau mucoaselor	-maskă de protecție; mănuși -ochelari de protecție	-rezistente la ag. chim. / uzură -etanși, transparenți	nenormat nenormat	
	-organe de mașini în mișcare	-prinderea părului, membrilor sau a obiectelor de îmbrăcăminte	-salopetă	-rezistentă la uzură	12 luni	-înlocuire în cazul deteriorării înainte de termen
11. Dulgher						
12. Personal tehnic mentenanță						



	-deplasări pe suprafețe alunecoase, înclinate	- alunecare, cădere de la același nivel	- pantofi/bocanci	-antiderapanți, rezistenți la uzură	12 luni	-înlocuire în cazul deteriorării înainte de termen
	-temperaturi scăzute -intemperii	- suprasolicitare termică a organismului -îmbolnăviri datorate mediului de lucru-umiditate	-haină/vestă vătuită -pelerină ploaie	-termoizolantă -impermeabilă	24 luni nenormat	-înlocuire în cazul deteriorării înainte de termen
13.	-deplasări pe suprafețe alunecoase, înclinate	- alunecare, cădere de la același nivel	- pantofi	-antiderapanți, rezistenți la uzură	12 luni	-înlocuire în cazul deteriorării înainte de termen
	-lucru cu agenți chimici / gaze	- arsuri chimice / termice	-halat -mănuși	-fibre naturale-bumbac, lavabil, dezinfectabil -rezistente la agenți chimici, impermeabile	12 luni nenormat	-
	-temperaturi scăzute, intemperii	- suprasolicitare termică a organismului	-haină/vestă vătuită	-termoizolantă	24 luni	-înlocuire în cazul deteriorării înainte de termen
14.	-lucru cu substanțe iritante	-lezare mână -iritarea ochilor sau mucoaselor	-mănuși -maskă de protecție	-rezistente la agenți chimici, impermeabile -de uz sanitar	nenormat nenormat	-
	-proiectare de particule	-protecție corp	-salopetă/halat	-rezistentă la uzură	12 luni	-



	- deplasări pe suprafețe alunecoase, înclinate	- alunecare, cădere de la același nivel	-bocanci /pantofi	-antiderapanți, rezistenți la uzură	12 luni	-înlocuire în cazul deteriorării înainte de termen
	-temperaturi scăzute	-suprasolicitare termică a organismului	-haină vătuită	-termoizolantă	24 luni	-înlocuire în cazul deteriorării înainte de termen
	-intemperii	-îmbolnăviri datorate mediului de lucru-umiditate	-scurtă cu glugă	-impermeabilă	24 luni	-înlocuire în cazul deteriorării înainte de termen
			-cizme	-impermeabile	24 luni	-înlocuire în cazul deteriorării înainte de termen
15. Paznic, echipament distinctiv complet, pentru activitatea de pază	-temperaturi scăzute/ridicate -deplasări pe suprafețe alunecoase, cu denivelări	-suprasolicitarea termică a organismului - alunecare, cădere de la același nivel	-echipament iarnă/vară -tricot, cămașă, pantalon, vestă, haină vătuită, pantofi, bocanci, șapcă, curea	-termoizolante - antiderapanți, rezistenți la uzură	12/24 luni	-înlocuire în cazul deteriorării înainte de termen -înlocuire în cazul deteriorării înainte de termen
16. Șofer	-lucru pe căi de circulație rutieră	-lovire, coliziune cu mijloace de transport	-vestă de avertizare	-reflectorizantă	nenormat	-



	-deplasări pe suprafețe alunecoase, înclinate -temperaturi scăzute, intemperii	- alunecare, cădere de la același nivel -suprasolicitarea termică a organismului	-pantofi - haină vătuită	-rezistenți la uzură -termoizolantă	12 luni 24 luni	-înlocuire în cazul deteriorării înainte de termen
17.	Responsabil SSM și PSI	-temperaturi scăzute, intemperii	-haină cu glugă -pantofi	- impermeabilă - antiderapanți, rezistenți la uzură	24 luni 12 luni	-înlocuire în cazul deteriorării înainte de termen
18.	Asistent medical		-pantofi	-antiderapanți, rezistenți la uzură	12 luni	-înlocuire în cazul deteriorării înainte de termen
			-mască de protecție	-de uz medical	nenormat	-
			-halat	-de uz medical	nenormat	-
			-mănuși de protecție	-de uz medical	nenormat	-

Notă: Echipamentul individual de protecție, respectiv materialele igienico-sanitare, se distribuie în conformitate cu prevederile legale în vigoare și cu prevederile interne.

Necesarul de EIP, pe baza Normativului intern de acordare a EIP, se stabilește la nivel de departament/compartiment, se achiziționează și se distribuie la nivel de departament/compartiment, după aprobarea acestuia de către Compartimentul de SSM și PSI.

EIP care nu mai posedă calitățile de protecție pentru condițiile pentru care a fost aprobat (degradare înainte de termen din motive de calitate inferioară, condiții de mediu de lucru, etc.) va fi înlocuit obligatoriu, ori de câte ori se va constata această necesitate. În cazul degradării EIP înainte de termen, din vina lucrătorului, acestuia i se va acorda un nou echipament, însă costul acestuia, din care se va scădea valoarea de uzură aferentă timpului de folosire, va fi suportat de către lucrător.

DIN PARTEA ADMINISTRAȚIEI

1. Varlam Mihai
2. Ionete Roxana Elena
3. Handulescu Viorica
4. Carcadea Elena
5. Enache Adrian

DIN PARTEA SINDICATULUI LIBER

1. Miu Alina Florentina
2. Vacaru Marian
3. Niculescu Violeta Carolina
4. Lupu Elena Cristina
5. Bucur Ciprian Leonard



REGULAMENT DE SALARIZARE

CAPITOLUL I. DISPOZIȚII GENERALE

Art.1. Prezentul regulament de salarizare stabilește clauze privind salarizarea personalului INC-DTCI - ICSI Rm. Vâlcea angajat cu contract individual de muncă.

Art.2. Regulamentul de salarizare cuprinde:

- principalele domenii de activitate ale institutului;
- actele normative privind salarizarea personalului din cadrul INC-DTCI;
- salariul și stabilirea acestuia;
- situații care pot determina modificări ale salariului;
- plata salariului;
- dispoziții finale.

Art.3. Obiectivele urmărite prin Regulamentul de salarizare sunt:

- stabilirea unor clauze privind salarizarea ;
- diferențierea salariilor, în raport cu nivelul de încadrare al locului de muncă, funcția îndeplinită, modul de realizare a sarcinilor de serviciu individuale, realizarea la nivel de institut a indicatorilor stabiliți prin BVC ;
- asigurarea unei interdependențe între realizările obținute în activitate și drepturile salariale;
- stimularea activității în condiții de rentabilitate și eficiență;
- încurajarea performanței.

Art.4. La nivelul INC-DTCI - ICSI Rm. Vâlcea, costurile salariale se stabilesc, distinct, pe următoarele domenii de activitate:

- a) activitatea de cercetare-dezvoltare;
- b) obiective de interes național;
- c) activități de producție și prestări servicii;
- d) activități de interes general.

Art.5. În INC-DTCI - ICSI Rm. Vâlcea salarizarea personalului se face în concordanță cu prevederile specifice cuprinse în:

- Ordonanța Guvernului nr. 57/2002 aprobată prin Legea nr. 324/2003 privind cercetarea științifică și dezvoltarea tehnologică, modificată prin Ordonanța de Urgență nr. 156 din 30 decembrie 2024;

DIN PARTEA ADMINISTRAȚIEI

1. Varlam Mihai
2. Ionete Roxana Elena
3. Handolescu Viorica
4. Carcadea Elena
5. Enache Adrian



DIN PARTEA SINDICATULUI LIBER

1. Miu Alina Florentina
2. Vacaru Marian
3. Niculescu Violeta Carolina
4. Lupu Elena Cristina
5. Bucur Ciprian Leonard



- Hotărârea Guvernului nr. 967/25.08.2005 privind aprobarea Regulamentului de Organizare și Funcționare a INC-DTCI - ICSI Rm. Vâlcea;
- Legea nr. 183/2024 privind Statutul Personalului de Cercetare, Dezvoltare și Inovare;
- Hotărârea Guvernului nr. 1405/2022, Anexa3, privind plafoanele maxime de salarizare în cadrul Programului Nucleu
- Hotărârile Guvernului nr. 1188/2022 privind plafoanele maxime pe baza cărora se calculează costurile salariale directe la contractele de finanțare încheiate din fonduri bugetare alocate Planului Național IV;
- Hotărârile Guvernului nr. 583/22.07.2015 privind plafoanele pe baza cărora se calculează costurile salariale directe la contractele de finanțare încheiate din fonduri bugetare alocate Planului Național II, modificat prin GH nr. 8/2018;
- Prezentul Regulament de Salarizare;
- Orice alte reglementări care privesc formele de salarizare din cadrul institutului.

CAPITOLUL II. SALARIUL

Art.6. (1) Salariul reprezintă contraprestația muncii depuse de salariat, în baza contractului individual de muncă.

(2) Pentru munca prestată în baza contractului individual de muncă, fiecare salariat al INC-DTCI - ICSI Rm. Vâlcea are dreptul la un salariu exprimat în bani.

(3) Forma de salarizare ce se aplică în cadrul institutului este în "regie".

Art. 7. Salariul cuprinde:

- salariul de bază;
- sporul pentru vechime în muncă;
- spor pentru titlul de "doctor";
- alte adaosuri;
- spor de performanță de 15% la salariul de bază - se acordă pe o perioadă de 1 an, primilor cinci clasați, în funcție de indicatorii de performanță, analizați pentru anul anterior;
- spor pentru funcții de conducere;

Art. 8. (1) Privind art.7 litera b, sporul pentru vechimea în muncă se aplică la salariul de bază, astfel:

- 0% pentru vechimea între 0 și 3 ani
- 5% pentru vechimea între 3 și 5 ani
- 10% pentru vechimea între 5 și 10 ani
- 15% pentru vechimea între 10 și 15 ani
- 20% pentru vechimea între 15 și 20 ani
- 25% pentru vechime mai mare de 20 ani

(2) Sporul se aplică începând cu data de 01 a lunii următoare celei în care salariatul face dovada îndeplinirii vechimii în muncă.

Art.9. Privind art. 7 litera c, sporul pentru titlul de "doctor" se acordă la cererea salariatului în funcție de posibilitățile de finanțare ale postului pe care acesta este încadrat.

DIN PARTEA ADMINISTRAȚIEI

- Varlam Mihai
- Ionete Roxana Elena
- Handulescu Viorica
- Carcadea Elena
- Enache Adrian



DIN PARTEA SINDICATULUI LIBER

- Miu Alina Florentina
- Vacaru Marian
- Niculescu Violeta Carolina
- Lupu Elena Cristina
- Bucur Ciprian Leonard



În situația în care, la data solicitării, acest spor nu se poate acorda din lipsă de finanțare, cererea se va reanaliza cu prioritate, de îndată ce se va aproba structura posturilor stabilite în conformitate cu prevederile art. 15 din prezentul regulament.

Sporul nu se acordă retroactiv.

Art. 10. Privind art. 7 litera d, se au în vedere următoarele drepturi:

- spor pentru munca prestată în timpul nopții - 25% din salariul de bază, corespunzător muncii prestate în timpul nopții;
- spor pentru munca prestată în zilele de sâmbătă și duminică, de către personalul cu program de muncă în schimburi, și care prin grafic este prins să lucreze în aceste zile – 50% din salariul de bază, corespunzător muncii prestate în aceste zile.

Art. 11. În cadrul INC-DTCI ICSI Rm. Vâlcea, începând cu data de 01.01.2026, salariul minim tarifar va fi calculat pe baza salariului minim brut pe economie, reglementat de lege, la care se adaugă o indexare de 10%. Actualizarea salariului minim tarifar pe institut se va face la fiecare modificare a salariului minim pe economie.

Art.12. (1) INC-DTCI - ICSI Rm. Vâlcea garantează în plată un salariu minim, în condițiile în care salariatul este prezent la lucru, în cadrul programului normal de lucru de 8 ore zilnic.

(2) Pentru salariatul/angajatul cu CIM cu timp parțial, salariul minim se calculează prin raportarea salariului minim pe institut la nr. mediu de ore pe lună potrivit programului de lucru aprobat.

Art.13. (1) Salariul se plătește la nivelul negociat.

(2) Personalul de cercetare-dezvoltare poate negocia o creștere salarială individuală, în condițiile realizării unui prag de îndeplinire a criteriilor de performanță, stabilite de conducere prin decizia directorului general.

(3) Personalul neimplicat în activitatea de cercetare-dezvoltare are dreptul la negocierea salariului individual în funcție de rezultatele stabilite prin Fișa de evaluare a performanțelor profesionale individuale.

(4) Anual, se va evalua împreună cu sindicatul posibilitatea de indexare a salariilor angajaților cu o sumă fixă calculată pe baza indicelui de inflație IPC aplicat la salariul mediu pe institut.

CAPITOLUL III. STABILIREA SALARIULUI

Art.14. (1) Salariul individual se stabilește prin negocieri individuale între directorul general și salariat.

(2) Negocierea se desfășoară, de regulă, anual.

(3) Salariatul poate fi asistat la negociere de un reprezentant al comisiei de negociere, ca reprezentant al salariaților și semnatar al prezentului Contract Colectiv de Muncă, sau de către oricare altă persoană din institut pe care o consideră că îi poate reprezenta interesele.

Art.15. La stabilirea salariului se va ține cont de:

- postul ocupat de salariat conform structurii de personal pentru anul pentru care se face negocierea;

DIN PARTEA ADMINISTRAȚIEI

1. Varlam Mihai
2. Ionete Roxana Elena
3. Handolescu Viorica
4. Carcadea Elena
5. Enache Adrian

DIN PARTEA SINDICATULUI LIBER

1. Miu Alina Florentina
2. Vacaru Marian
3. Niculescu Violeta Carolina
4. Lupu Elena Cristina
5. Bucur Ciprian Leonard

- Legea nr. 183/2024 privind Statutul Personalului de Cercetare, Dezvoltare si Inovare
- Hotărârea Guvernului nr. 1405/2022, Anexa3, privind plafoanele maxime de salarizare in cadrul Programului Nucleu
- Hotărârii Guvernului nr. 1188/2022 privind plafoanele maxime pe baza cărora se calculează costurile salariale directe la contractele de finanțare încheiate din fonduri bugetare alocate Planului Național IV;
- Hotărârii Guvernului nr. 583/22.07.2015 privind plafoanele pe baza cărora se calculează costurile salariale directe la contractele de finanțare încheiate din fonduri bugetare alocate Planului Național II, modificat prin HG nr. 8/2018.
- gradul științific și responsabilitatea în cadrul sectoarelor în care își desfășoară activitatea;
- contractele economice semnate de institut ca urmare a implicării directe a salariatului, cu valoare mai mare de 100 mii lei/anual.
- la stabilirea salariului se va ține cont de Fișa de evaluare a performanțelor profesionale individuale.

Art.16. La negociere, părțile vor ține seama de:

- obiectivele, strategia și BVC-ul institutului;
- structura personalului;
- acte normative care reglementează salarizarea;
- raportul privind activitatea desfășurată în ultimul an;
- oferta pentru anul pentru care se negociază salarizarea.

Art.17. Drepturile salariale negociate se certifică prin contractul individual de muncă și/sau actul adițional la contractul individual de muncă.

Art. 18. În situația în care, în urma întâlnirii pentru negociere, salariatul nu este de acord cu propunerea, și nu semnează actul adițional la contractul individual de muncă, în termen de 10 zile de la data constatării situației, se convoacă o nouă întâlnire, în vederea facilitării negocierii, la care participă comisia de aplicare și monitorizare, semnată a Contractului Colectiv de Muncă, și orice altă persoană pe care administrația sau salariatul o consideră necesară.

În acest caz se va aplica articolul nr. 42 alin. 3 din Contractul Colectiv de Muncă aplicabil.

CAPITOLUL IV. SITUAȚII CARE POT DETERMINA MODIFICAREA SALARIULUI

Art.19. (1) Pe parcursul desfășurării activității, pot să apară situații care să impună modificarea salariului, în plus sau în minus.

(2) Următoarele situații pot determina măsuri de modificare a salariului:

- actele normative care reglementează salarizarea;
- modificarea, suspendarea sau încetarea proiectului, programului sau contractului care a stat la baza stabilirii salariului;
- desființarea postului datorită modificărilor din structura activității;
- noua structură de personal aprobată de administrație;
- activitățile suplimentare ca urmare a creșterii volumului lucrărilor și responsabilităților postului;

DIN PARTEA ADMINISTRAȚIEI

- Varlam Mihai
- Ionete Roxana Elena
- Handolescu Viorica
- Carcadea Elena
- Enache Adrian

DIN PARTEA SINDICATULUI LIBER

- Miu Alina Florentina
- Vacaru Marian
- Niculescu Violeta Carolina
- Lupu Elena Cristina
- Bucur Ciprian Leonard

- f) orice alte reglementări care privesc plafoanele de salarizare în cadrul contractelor de finanțare ale institutului

Art.20. (1) Situațiile care determină măsurile de modificare a salariului se constată de către:

- șeful direct;
- compartimentul monitorizare programe cercetare-dezvoltare și compartimentul resurse umane;
- directorul de proiect, program sau responsabilul de contract.

(2) Constatările se prezintă conducerii institutului, în scris, prin note de prezentare, astfel:

- comp. monitorizare programe cercetare-dezvoltare și comp. resurse umane pentru punctele a), b), c), și d) de la art. 19, alin. (2);
- directorul de proiect, program sau responsabilul de contract pentru punctul e) de la art. 19, alin. (2);

În continuare, se aplică prevederile art. 16 din prezentul regulament.

CAPITOLUL IV. PLATA SALARIULUI

Art.21. Plata salariilor lunare se face prin virament bancar în sistem de card debit/credit, de regulă, în două tranșe: chenzina I - 27 ale lunii respective, chenzina a II-a - 12 ale lunii.

La solicitare, plata salariilor se face prin caseria institutului.

Art.22. Pentru celelalte aspecte care privesc plata salariului, se aplică prevederile specifice cuprinse în art. 167 până la art. 172, inclusiv, din Legea nr. 53/2003 – Codul muncii, republicată.

CAPITOLUL V. DISPOZIȚII FINALE

Art.23. Toate drepturile bănești cuvenite salariaților se plătesc înaintea oricăror obligații bănești ale institutului, în conformitate cu prevederile legale.

Art.24. În caz de lichidare judiciară sau faliment, salariații au calitatea de creditori privilegiați, drepturile lor bănești urmând să fie plătite integral, înaintea celorlalți creditori.

Art.25. Institutul va ține evidența muncii personalului salariat, a drepturilor de care salariații au beneficiat și le va elibera dovezi, despre acestea, la solicitarea lor.

Art.26. În situația în care prin aplicarea unor sporuri cuvenite se depășește plafonul maxim prevăzut de actele normative în vigoare, se va proceda la acordarea sporului prin încadrarea în plafonul stabilit. În această situație se ajustează corespunzător salariul de bază.

Art.27. Comisia paritară se va întruni pentru a discuta posibilitatea unor creșteri salariale în situația în care finanțările contractate vor permite acest lucru.

Art.28. Prezentul regulament de salarizare constituie parte integrantă a Contractului Colectiv de Muncă aplicabil la nivelul INC-DTCI - ICSI Rm. Vâlcea.

DIN PARTEA ADMINISTRAȚIEI

1. Varlam Mihai
2. Ionete Roxana Elena
3. Handolescu Viorica
4. Carcadea Elena
5. Enache Adrian

DIN PARTEA SINDICATULUI LIBER

1. Miu Alina Florentina
2. Vacaru Marian
3. Niculescu Violeta Carolina
4. Lupu Elena Cristina
5. Bucur Ciprian Leonard



CONTRACT INDIVIDUAL DE MUNCĂ

încheiat și înregistrat sub nr...../....., în registrul general de evidență a salariaților

A. PĂRȚILE CONTRACTULUI:

Angajator – persoana juridică INC-DTCI - ICSI Rm. Vâlcea, cu sediul în Rm. Vâlcea, str. Uzinei nr. 4, înregistrat la Registrul Comerțului/Autoritățile Administrației Publice din Rm. Vâlcea, sub nr. J38/47/1997, cod fiscal RO 2538104, telefon: 0250732744/0250733890, reprezentat prin d-nul dr. fiz. Varlam Mihai, în calitate de director general

și

Salariatul/salariața –, domiciliat în, județul, posesor/posesoare a/al C.I. seria, nr., eliberată de, la data de, CNP:, autorizație de muncă seria, nr., din data, am încheiat prezentul contract de muncă în următoarele condiții asupra cărora am convenit:

B. OBIECTUL CONTRACTULUI:

- stabilirea raporturilor juridice, drepturilor și obligațiilor privind relațiile de muncă dintre angajator și salariat.

C. DURATA CONTRACTULUI:

a) nedeterminată, salariatul/salariața urmând să înceapă activitatea la data de

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

D. PERIOADA DE PROBĂ:

a) durata de zile 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 sediul INC-DTCI ICSI Rm. Vâlcea , Departament, (secție/atelier/serviciu/compartiment, etc.), din sediul social/punctul de lucru/alt loc de muncă organizat al angajatorului, conform structurii organizatorice.

DIN PARTEA ADMINISTRAȚIEI

1. Varlam Mihai
2. Ionete Roxana Elena
3. Handolescu Viorica
4. Carcadea Elena
5. Enache Adrian



DIN PARTEA SINDICATULUI LIBER

1. Miu Alina Florentina
2. Vacaru Marian
3. Niculescu Violeta Carolina
4. Lupu Elena Cristina
5. Bucur Ciprian Leonard



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

F. FELUL MUNCII:

Funcția/ocupația :, conform Clasificării ocupațiilor din România, cod COR:

G. DURATA TIMPULUI DE MUNCĂ ȘI REPARTIZAREA ACESTUIA:

1. O normă întreagă, durata timpului de muncă fiind de ore/zi ore/săptămână.
 - a) Repartizarea programului de muncă se face în zilele deîntre 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/luna.
 - a) Repartizarea programului de muncă se face în zilele de....., între orele , sau(inegal/schimburi/flexibil/inbdividualizat, etc.), după cum urmează: conform grafic.
 - 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 conform CCM aplicabil, în raport cu perioada lucrată.
De asemenea, beneficiază de un concediu suplimentar, cu o durată dezile lucrătoare.

I. SALARIUL

1. Salariul de bază lunar brut.....lei

2. Alte elemente constitutive

- a) spor vechime în muncă % lei
b) spor titlul de doctor % lei
c) spor performanță % lei
d) indemnizații lei
e) prestații suplimentare în bani.....
f) modalitatea prestațiilor suplimentare în natură.....
g) 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.

DIN PARTEA ADMINISTRAȚIEI

1. Varlam Mihai
2. Ionete Roxana Elena
3. Handolescu Viorica
4. Carcadea Elena
5. Enache Adrian



DIN PARTEA SINDICATULUI LIBER

1. Miu Alina Florentina
2. Vacaru Marian
3. Niculescu Violeta Carolina
4. Lupu Elena Cristina
5. Bucur Ciprian Leonard



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 spor de 100% la salariu de bază pentru orele suplimentare, dacă acestea nu depășesc 120 ore/salariat/an, iar pentru orele suplimentare ce depășesc această limită cuantumul sporului scade la 75%.

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

5. Data/datele la care se plătește salariul este/sunt 12 și 27 ale fiecărei luni.

6. Metoda de plată - virament bancar sau numerar la caseria institutului.

J. ALTE CLAUZE:

- a) perioada de preaviz în cazul concedierii este de 30 zile lucrătoare, conform Legii nr. 53/2003 - Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare, sau contractului colectiv de muncă aplicabil, după caz;
- b) perioada de preaviz în cazul demisiei este de 20 zile lucrătoare, conform Legii nr. 53/2003 - Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare, sau contractului colectiv de muncă aplicabil;
- c) în cazul în care salariatul urmează să 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:

a. Criteriile generale de evaluare a performanțelor profesionale sunt:

1. Domenii de activitate stabilite pentru perioada evaluată
2. Obiective stabilite pentru perioada evaluată
3. Prestigiul profesional
4. Atitudinea față de muncă, metode de muncă
5. Calități personale

b. Anual, cu ocazia evaluărilor profesionale, prin fișa de evaluare a performanțelor individuale a salariatului, semnată de către acesta, pot fi stabilite și alte criterii de evaluare, în funcție de specificul

DIN PARTEA ADMINISTRAȚIEI

1. Varlam Mihai
2. Ionete Roxana Elena
3. Handulescu Viorica
4. Carcadea Elena
5. Enache Adrian



DIN PARTEA SINDICATULUI LIBER

1. Miu Alina Florentina
2. Vacaru Marian
3. Niculescu Violeta Carolina
4. Lupu Elena Cristina
5. Bucur Ciprian Leonard



domeniului de activitate.

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

O. FORMAREA PROFESIONALĂ:

Formarea profesională se realizează 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) echipamente de protecție: - conform normativului intern aprobat
- b) echipament de lucru: - conform normativului intern aprobat
- c) antidoturi: - conform normativului intern aprobat
- d) alimentație de protecție: - conform normativului intern aprobat
- e) alte drepturi și obligații privind sănătatea și securitatea în muncă: - conf. normativului intern aprobat.

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;

DIN PARTEA ADMINISTRAȚIEI

- 1. Varlam Mihai
- 2. Ionete Roxana Elena
- 3. Handolescu Viorica
- 4. Carcadea Elena
- 5. Enache Adrian



DIN PARTEA SINDICATULUI LIBER

- 1. Miu Alina Florentina
- 2. Vacaru Marian
- 3. Niculescu Violeta Carolina
- 4. Lupu Elena Cristina
- 5. Bucur Ciprian Leonard



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

3. Angajatorul are, în principal, următoarele drepturi:

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

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

- a) să înmâneze salariatului un exemplar din contractul individual de muncă, anterior începerii activității;
- b) să înființeze registrul general de evidență a salariaților și să opereze înregistrările prevăzute de lege;
- 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) unitate, înregistrat la ITM sub nr.

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.

DIN PARTEA ADMINISTRAȚIEI

- 1. Varlam Mihai
- 2. Ionete Roxana Elena
- 3. Handulescu Viorica
- 4. Carcadea Elena
- 5. Enache Adrian



DIN PARTEA SINDICATULUI LIBER

- 1. Miu Alina Florentina
- 2. Vacaru Marian
- 3. Niculescu Violeta Carolina
- 4. Lupu Elena Cristina
- 5. Bucur Ciprian Leonard



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,
INC-DTCI ICSI Rm. Valcea
 Reprezentant legal,
 DIRECTOR GENERAL,
Varlam Mihai

Salariat,

 Semnătura
 Data
 Primit un exemplar

DIN PARTEA ADMINISTRAȚIEI

1. Varlam Mihai
2. Ionete Roxana Elena
3. Handolescu Viorica
4. Carcadea Elena
5. Enache Adrian



DIN PARTEA SINDICATULUI LIBER

1. Miu Alina Florentina
2. Vacaru Marian
3. Niculescu Violeta Carolina
4. Lupu Elena Cristina
5. Bucur Ciprian Leonard





ANEXA 5
LA CONTRACTUL
COLECTIV DE MUNCĂ

ACT ADIȚIONAL NR. din.....

La contractul individual de muncă, încheiat și înregistrat sub nr.....
în registrul general de evidență a salariaților.

PĂRȚILE

1. Angajator – persoana juridică INC-DTCI - ICSI Rm. Vâlcea, cu sediul în Rm. Vâlcea, str. Uzinei nr. 4, înregistrat la Registrul Comerțului/Autoritățile Administrației Publice din Rm. Vâlcea, sub. nr. J38/47/1997, cod fiscal RO 2538104, telefon: 0250732744/0250733890, reprezentat prin d-nul dr. fiz. Varlam Mihai în calitate de Director General

și

2. Salariatul/salariața – domnul/doamna
domiciliat/domiciliată în localitatea, str.
....., nr., județul, posesor/posesoare al/a
buletinului/cărtii de identitate/pașaportului seria, nr., eliberat/eliberată
de, la data de, CNP:,
autorizație de muncă seria..... , nr....., din data,
în temeiul art. 41 din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii, am convenit la modificarea Contractului
Individual de Muncă încheiat și înregistrat sub nr., în registrul general de evidență al
salariaților, astfel:

HOTĂRĂSC:

Art. 1 Se modifică elementele din contractul individual de muncă încheiat și înregistrat sub nr.
....., în registrul general de evidență a salariaților, astfel :

*

* *

Celelalte clauze ale contractului individual de muncă rămân nemodificate.

Prezentul act adițional s-a încheiat în două exemplare, câte unul pentru fiecare parte, urmând
să-și producă efectele începând cu data de

Angajator,
INC-DTCI ICSI Rm. Vâlcea
Reprezentant legal,
DIRECTOR GENERAL,

Salariat,
Semnătura
Data

DIN PARTEA ADMINISTRAȚIEI
1. Varlam Mihai
2. Ionete Roxana Elena
3. Handolescu Viorica
4. Carcadea Elena
5. Enache Adrian



DIN PARTEA SINDICATULUI LIBER
1. Miu Alina Florentina
2. Vacaru Marian
3. Niculescu Violeta Carolina
4. Lupu Elena Cristina
5. Bucur Ciprian Leonard



GRILA DE SALARIZARE PE CATEGORII DE PERSONAL

Nr. crt.	TIP PERSONAL/FUNCȚIA	STUDII	LIMITA MINIMĂ ÎN LEI/OM/LUNA A SALARIULUI DE BAZĂ FĂRĂ SPORURI
I. PERSONAL DE CERCETARE-DEZVOLTARE			
1	CS I, IDTI, director program/director proiect/responsabil proiect	Superioare	8600
2	CS II, IDT II	Superioare	7900
3	CS III, IDT III, responsabil proiect	Superioare	6000
4	CS, IDT	Superioare	5400
5	Asistent de cercetare, doctorand, masterand	Superioare	5000
6	Personal auxiliar de cercetare-dezvoltare (Ing. Chim. Fiz.)	Superioare	5200
7	TI, T II, T III, TS	Medii	4200
II. PERSONAL DIN ACTIVITATEA DE PRODUCȚIE, EXPLOATARE, ÎNTREȚINERE, REPARAȚII, SERVICII			
1	Cu studii superioare	Superioare	4600
2	Șefi formație	Medii	4300
3	Cu studii medii	Medii	4100
III. PERSONAL DIN APARATUL FUNCȚIONAL			
1	Cu studii superioare	Superioare	4600
2	Șefi formație (tehnician, maistru, administrator)	Medii	4300
3	Activități de specialitate (tehn., cont, as. med, op. calc. sef depozit)	Medii	4200
4	Altele (secretar, arhivar)	Medii	4200
5	Îngrijitor, paznic	Medii	4050
IV. FUNCȚII DE CONDUCERE ȘI COORDONARE ȘTIINȚIFICĂ*			
A. FUNCȚII DE COORDONARE COMPARTIMENTE			
1	- Șef Compartiment, Birou, Serviciu	Superioare	6200
2	- Șef Laborator, Atelier, Instalație	Superioare	6500
B. FUNCȚII DE CONDUCERE INSTITUT ȘI ALTE ASIMILATE			
1	- Director General	Superioare	Conf. Ordin Ministru
2	- Director Științific	Superioare	12000
3	- Director Economic	Superioare	12000
4	- Secretar Științific	Superioare	12000
5	- Director departament	Superioare	10900
6	- Președinte CS	Superioare	9500

Grila se poate modifica prin negociere cu organul central coordonator.

* Limita de vârstă pentru personalul de la capitolul IV este de 65 de ani.

DIN PARTEA ADMINISTRAȚIEI

- Varlam Mihai
- Ionete Roxana Elena
- Handolescu Viorica
- Carcadea Elena
- Enache Adrian

DIN PARTEA SINDICATULUI LIBER

- Miu Alina Florentina
- Vacaru Marian
- Niculescu Violeta Carolina
- Lupu Elena Cristina
- Bucur Ciprian Leonard

SPORURILE ȘI DEFALCAREA LOR PE LOCURI DE MUNCĂ

a) Spor de vechime 5% - 25% în funcție de vechime:

0 - 3 ani	0%
3 - 5 ani	5%
5 - 10 ani	10%
10-15 ani	15%
15 - 20 ani	20%
peste 20 ani	25%

b) Spor de 15% din salariul de bază, pentru personalul cu studii superioare care are titlu de "doctor". Sporul se acordă cu data de 01 a lunii următoare celei în care salariatul, în baza unei cereri însoțită de diplomă, solicită acest lucru.

c) Conducătorii auto care efectuează deplasări, în baza ordinelor de deplasare/delegare, în afara județului, beneficiază de un spor care se acordă într-un procent la salariul de bază pentru zilele în care desfășoară aceste deplasări.

Procentul se determină ca pondere a numărului de zile în care salariatul s-a aflat în deplasare din total zile lucrătoare ale lunii.

Pentru activitatea de rezervă, conducătorii auto beneficiază de o sumă fixă de bani conform procedurii Parc auto PT-ADMIN-04.

d) Spor pentru ore lucrate în timpul nopții - 25%

e) Spor pentru ore lucrate în zilele de Sâmbătă și Duminică de către personalul cu activitate sistematică în tură și care prin grafic este prins să lucreze în aceste zile - 50%.

f) Spor de performanță de 15% la salariul de bază - se acordă pe o perioadă de 1 an primilor cinci clasați în funcție de indicatorii minimali de performanță, analizați pentru anul anterior.

g) În cazul în care compensarea muncii suplimentare nu se poate face prin ore libere plătite în termenul prevăzut prin Regulamentul Intern, munca suplimentară va fi plătită salariatului prin adăugarea unui spor de 100% la salariu de bază pentru orele suplimentare, dacă acestea nu depășesc 120 ore/salariat/an, iar pentru orele suplimentare ce depășesc această limită cuantumul sporului scade la 75%.

h) Pentru munca prestată în zilele de sărbătoare legală, salariații beneficiază de un spor de 100% din salariul de bază corespunzător muncii prestate în programul normal de lucru.

DIN PARTEA ADMINISTRAȚIEI

1. Varlam Mihai
2. Ionete Roxana Elena
3. Handolescu Viorica
4. Carcadea Elena
5. Enache Adrian



DIN PARTEA SINDICATULUI LIBER

1. Miu Alina Florentina
2. Vacaru Marian
3. Niculescu Violeta Carolina
4. Lupu Elena Cristina
5. Bucur Ciprian Leonard



i) Spor pentru coordonare activitate astfel:

- | | |
|--|-------------------|
| - Director științific/Secretar științific/ Director economic | - maxim 6000 lei |
| - Director departament | - maxim 5000 lei; |
| - Șef compartiment/birou/laborator | - maxim 2500 lei; |

Sporul pentru coordonare activitate se va negocia anual.

DIN PARTEA ADMINISTRAȚIEI

1. Varlam Mihai
2. Ionete Roxana Elena
3. Handolescu Viorica
4. Carcadea Elena
5. Enache Adrian



DIN PARTEA SINDICATULUI LIBER

1. Miu Alina Florentina
2. Vacaru Marian
3. Niculescu Violeta Carolina
4. Lupu Elena Cristina
5. Bucur Ciprian Leonard



CRITERII GENERALE

de evaluare a personalului institutului

1. EVALUARE PROFESIONALĂ

I. Criterii generale de evaluare a performanțelor profesionale ale personalului de conducere.

1. Domenii de activitate stabilite pentru perioada evaluată
2. Obiective stabilite pentru perioada evaluată
3. Prestigiul profesional
4. Criterii specifice funcției/metode de muncă
5. Rezultate deosebite

II. Criterii generale de evaluare a performanțelor profesionale ale personalului cu studii superioare care execută activități de C-D (Anexa 9a)

1. Domenii de activitate stabilite pentru perioada evaluată
2. Obiective stabilite pentru perioada evaluată
3. Prestigiul profesional
4. Atitudinea față de muncă, metode de muncă
5. Calități personale

III. Criterii generale de evaluare a performanțelor profesionale ale personalului cu studii medii care execută activități de C-D, producție, administrativ și alt personal cu studii superioare

1. Domenii de activitate stabilite pentru perioada evaluată
2. Atitudinea față de muncă, metode de muncă
3. Calități personale/rezultate deosebite

2. EVALUARE PSIHOLOGICĂ, CONFORM:

- Programul de strategie stimulativă pentru dezvoltarea și afirmarea profilului uman în managementul INC-DTCI - ICSI Rm. Vâlcea;
- Evaluare psihologică a personalului INC-DTCI - ICSI Rm. Vâlcea.

3. APLICARE:

Criteriile de evaluare a performanțelor profesionale individuale și modelele Fișelor de evaluare a performanțelor profesionale individuale pentru personalul INC-DTCI - ICSI Rm. Vâlcea se stabilesc prin decizia Directorului general.

DIN PARTEA ADMINISTRAȚIEI

1. Varlam Mihai
2. Ionete Roxana Elena
3. Handolescu Viorica
4. Carcadea Elena
5. Enache Adrian



DIN PARTEA SINDICATULUI LIBER

1. Miu Alina Florentina
2. Vacaru Marian
3. Niculescu Violeta Carolina
4. Lupu Elena Cristina
5. Bucur Ciprian Leonard



FIȘĂ DE EVALUARE A ACTIVITĂȚII DE CERCETARE-DEZVOLTARE ȘI INOVARE

NUME PRENUME:

FUNCTIE/DEPARTAMENT:

I. Rezultatele obținute în cadrul activității de cercetare și impactul acestora

Criterii	Formulă	Factor (X)	Punctaj obținut
1	2	3	4=2*3
1. Articole științifice publicate în reviste de specialitate cotate ISI (a) (listă anexată per ani)	$\sum \frac{q_i}{A_i}$		
Incadrare Q1 – autor principal/autor corespondent		50	
Incadrare Q1 – co-autor		40	
Incadrare Q2 – autor principal/autor corespondent		40	
Incadrare Q2 – co-autor		30	
Incadrare Q3 sau Q4 – autor principal/autor corespondent		30	
Incadrare Q3 sau Q4 – co-autor		20	
2. Articole științifice publicate în reviste de specialitate indexate în BDI (listă anexată per ani)	$\sum \frac{1}{A_i}$		
Autor principal/autor corespondent		20	
Co-autor		10	
3. Brevete de invenție (listă anexată per ani)			
a) Depuse	$\sum \frac{0,5}{A_i}$	50	
b) Obținute	$\sum \frac{1,0}{A_i}$		
4. Lucrări prezentate la manifestări științifice (se va anexa lista comunicărilor științifice per ani, cu detaliile complete de identificare ale fiecărei conferințe, inclusiv adresa de internet a paginii web)			
a) Naționale-Prezentare orală	$\sum \frac{0,1}{A_i}$		
Autor care prezintă		20	
Co-autor		10	
b) Naționale-Prezentare poster			
Autor care prezintă	$\sum \frac{0,5}{A_i}$	10	
Co-autor		5	
c) Internaționale-Prezentare orală			
Autor care prezintă		20	
Co-autor	$\sum \frac{0,5}{A_i}$	10	
d) Internaționale-Prezentare poster			
Autor care prezintă		10	
Co-autor		5	
5. Cărți / Capitoale de carte (listă anexată per ani)	$(0,3 * \text{nr. pag.}) / (100 * A_i)$	20	
6. Citări (per interval evaluat WOS, SCOPUS, IEEE, Scholar)			
1-10		1	
11-20		2	
21-50		5	
51-100		15	
101-200		25	
>201		50	
TOTAL			

II. Gestionarea și/sau conducerea/coordonarea de activități de cercetare

DIN PARTEA ADMINISTRAȚIEI

1. Varlam Mihai
2. Ionete Roxana Elena
3. Handulescu Viorica
4. Carcadea Elena
5. Enache Adrian

DIN PARTEA SINDICATULUI LIBER

1. Miu Alina Florentina
2. Vacaru Marian
3. Niculescu Violeta Carolina
4. Lupu Elena Cristina
5. Bucur Ciprian Leonard

Criterii	Formulă	Factor (X)	Punctaj obținut
1	2	3	4=2*3
1. Proiecte de C-D depuse la competiții naționale (se va anexa lista proiectelor, cu specificarea numărului de identificare și competiția) ^(b)			
a) Director proiect		30	
b) Responsabil proiect (în cazul în care ICSI este partener)		20	
c) Responsabil pachet de lucru/fază		10	
d) Persoană cheie		5	
2. Proiecte de C-D depuse la competiții internaționale			
a) Director proiect		40	
b) Responsabil proiect (în cazul în care ICSI este partener)		30	
c) Responsabil pachet de lucru/fază		20	
d) Persoană cheie		10	
3. Proiecte de C-D câștigate la competiții naționale (se va anexa lista proiectelor, cu specificarea numărului de contract, valoarea proiectului și competiția) ^(b)			
a) Director proiect		50	
b) Responsabil proiect (în cazul în care ICSI este partener)		40	
c) Responsabil pachet de lucru/fază		30	
d) Persoană cheie		20	
4. Proiecte de C-D câștigate la competiții internaționale (se va anexa lista proiectelor, cu specificarea numărului de contract, valoarea proiectului și competiția)			
a) Director proiect		60	
b) Responsabil proiect (în cazul în care ICSI este partener)		50	
c) Responsabil pachet de lucru/fază		30	
d) Persoană cheie		20	
5. Membru în colective de redacție jurnale indexate BDI/ISI (se anexează lista cu date de identificare și pagina de web pentru identificarea nominalizării)	0,1 pentru jurnale fara FI $\sum FI$ pentru jurnale cu FI	10	
6. Referent/Editor la reviste cu FI (se anexează lista cu date de identificare review)	$\sum FI$	2	
TOTAL			

III. Activitatea antreprenorială/colaborarea cu mediul de afaceri și aplicabilitatea în economie/societate a rezultatelor obținute

Criterii	Formulă	Factor (X)	Punctaj obținut
1	2	3	4=2*3
1. Contract/proiect transfer tehnologic (se anexează rezultatul de cercetare și proiectul care a stat la baza rezultatului, inclusiv contractul/proiectul de transfer)	$\sum \frac{1}{A_i}$	40	
2. Servicii, tehnologii, produse dezvoltate care există în portofoliul public al ICSI	$\sum \frac{1}{A_i}$	30	
3. Spin-offuri/start-upuri înființate sau gestionate	-	50	
TOTAL			

IV. Mentoratul, supravegherea cercetării și activitatea didactică

Criterii	Formulă	Factor (X)	Punctaj obținut
1	2	3	4=2*3

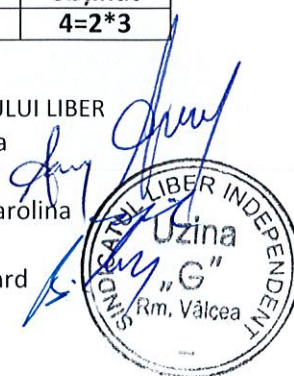
DIN PARTEA ADMINISTRAȚIEI

1. Varlam Mihai
2. Ionete Roxana Elena
3. Handulescu Viorica
4. Carcadea Elena
5. Enache Adrian



DIN PARTEA SINDICATULUI LIBER

1. Miu Alina Florentina
2. Vacaru Marian
3. Niculescu Violeta Carolina
4. Lupu Elena Cristina
5. Bucur Ciprian Leonard



1. Conducător de doctorat , cu cel puțin un doctorand în perioada evaluată	-	15	
2. Membru într-o comisie de îndrumare și integritate academică a programului individual de cercetare științifică a unui doctorand	-	10	
3. Membru într-o comisie de susținere a unei teze de doctorat	-	5	
4. Cursuri universitare elaborate și publicate în format letric sau electronic*	-	10	
TOTAL			

V. Formarea profesională continuă

Criterii	Formulă	Factor (X)	Punctaj obținut
1	2	3	4=2*3
1. studii doctorale, postdoctorale	-		
1.1 Teza de doctorat (autor, în anul susținerii)	-	10	
1.2 Abilitare (autor, în anul susținerii)	-	20	
1.3 Alte programe postdoctorale (autor/anul finalizării)	-	5	
2. participarea la programe de mobilități (proiecte de mobilități prin competiție)	-	5	
3. cursuri instruire interne/externe pe domeniile de competență (autor/certificat de participare/anul susținerii)	-	2	
TOTAL			

VI. Contribuții aduse la dezvoltarea științei

Criterii	Formulă	Factor (X)	Punctaj obținut
1	2	3	4=2*3
1. Organizarea de evenimente științifice (anexat dovadă membru organizator)	-	10	
2. Prezentări invitate la manifestări științifice de prestigiu	-	10	
3. Premii de prestigiu din partea unei autorități sau instituții publice**	-	5	
TOTAL			

VII. Servicii aduse societății

Criterii	Formulă	Factor (X)	Punctaj obținut
1	2	3	4=2*3
1. Membru/conducător/coordonator al unei organizații profesionale naționale/ internaționale din domeniul CDI	-	5	
2. Membru/conducător/coordonator al unui organism consultativ/grup de lucru în domeniul CDI la nivel sectorial, regional, național sau internațional	-	5	
TOTAL			

NOTĂ:

(a) – se ia în considerare Factorul de impact (FI) și zona (categoria Q) la momentul publicării articolului (Journal Citation Reports - CLARIVATE ANALYTICS)

(q_i) – factorul de impact pentru fiecare jurnal în care a fost publicat articolul

(A_i) – numărul de autori ai articolului, brevetului, cărții/capitolului, etc.

(p_i) – numărul de puncte 1 punct/5 citări/an

(b) Se exclud proiectele tip premiere articole/brevete și proiectele de mobilitate

*Se iau în considerare și cursuri elaborate și publicate la o editură academică pe domeniile de specialitate ale institutului

DIN PARTEA ADMINISTRAȚIEI

1. Varlam Mihai
2. Ionete Roxana Elena
3. Handolescu Viorica
4. Carcadea Elena
5. Enache Adrian



DIN PARTEA SINDICATULUI LIBER

1. Miu Alina Florentina
2. Vacaru Marian
3. Niculescu Violeta Carolina
4. Lupu Elena Cristina
5. Bucur Ciprian Leonard



****Sunt incluse premiile obținute la evenimente științifice în urma unei jurizări**

Definiție:

(1) În sensul prezentului regulament, **autorul principal** al unei lucrări științifice este persoana care a avut contribuția intelectuală esențială la conceperea, planificarea, desfășurarea, analiza și redactarea cercetării, asumându-și responsabilități majore în elaborarea conținutului științific al publicației. **Autorul principal este înscris pe prima poziție în lista autorilor.**

(2) **Autorul de corespondență (corresponding author)** este responsabil de transmiterea manuscrisului către revista științifică, de coordonarea procesului editorial și de gestionarea comunicării cu editorii și evaluatorii. Autorul de corespondență este recunoscut, alături de primul autor, ca având calitatea de **autor principal**. În situațiile în care autorul principal și autorul de corespondență sunt persoane diferite, ambii vor fi recunoscuți ca autori principali, pe baza principiilor de integritate, transparență și echitate, conform criteriilor stabilite de standardele internaționale privind autoratul științific¹.

Data evaluării:

PREȘEDINTE CONSILIU ȘTIINȚIFIC,
Semnătura

DIRECTOR DEPARTAMENT,
Semnătura

PERSOANA EVALUATĂ,
Semnătura

¹ALLEA – All European Academies. (2017, revised 2023). The European Code of Conduct for Research Integrity. Berlin: ALLEA. <https://allea.org/code-of-conduct/>

COPE – Committee on Publication Ethics. (2019). COPE Discussion Document: What Constitutes Authorship? https://publicationethics.org/files/Authorship_DiscussionDocument.pdf

International Committee of Medical Journal Editors (ICMJE). (2024). Defining the Role of Authors and Contributors. <https://www.icmje.org>

DIN PARTEA ADMINISTRATIEI

1. Varlam Mihai
2. Ionete Roxana Elena
3. Handulescu Viorica
4. Carcadea Elena
5. Enache Adrian

DIN PARTEA SINDICATULUI LIBER

1. Miu Alina Florentina
2. Vacaru Marian
3. Niculescu Violeta Carolina
4. Lupu Elena Cristina
5. Bucur Ciprian Leonard